UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO DE JANEIRO
CENTRO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS E ECONÔMICAS
FACULDADE DE DIREITO

DIREITO DO TRABALHO E AS RELAÇÕES TRABALHISTAS DESIGUAIS NO MERCADO

Rafael Acioli Diniz de Lima

RIO DE JANEIRO
2018

Rafael Acioli Diniz de Lima

DIREITO DO TRABALHO E AS RELAÇÕES TRABALHISTAS DESIGUAIS NO MERCADO

Monografia apresentada à Faculdade Nacional de Direito,como requisito parcial para obtenção do título de Bacharel em Direito, sob orientação do professor mestre Thiago Gondin.

RIO DE JANEIRO

2018

Rafael Acioli Diniz De Lima

DIREITO DO TRABALHO E AS RELAÇÕES TRABALHISTAS DESIGUAIS NO MERCADO

Monografia de final de curso, elaborada no âmbito da graduação em Direito da Universidade Federal do Rio de Janeiro, como pré-requisito para obtenção do grau de bacharel em Direito, sob a orientação do Professor Me. Thiago Gondin..

DATA DA APROVAÇÃO: 03 / 12 / 2018

BANCA EXAMINADORA:

_____
Professor orientador

_____
Membro da banca

_____
Membro da banca

Dedico essa monografia aos meus amigos, minha família e meu orientador, as pessoas que nunca desistiram de me ver realizando meu sonho e seguindo meus ideais.

RESUMO

A presente Monografia pretende demonstrar que as discriminações no ambiente de trabalho são fatores estruturantes da desigualdade social do Brasil. Para tanto, concentrou-se a pesquisa na dignidade da pessoa humana, no princípio da igualdade, e no direito a igualdade de oportunidade e tratamento como forma de alcançar um trabalho decente, que respeite a figura do empregado e sua personalidade. Tem-se como foco a discriminação étnica racial da sociedade no âmbito laboral, que acaba por manter as margens da sociedade os grupos de raça/etnia. A contextualização das normas nacionais e internacionais, aliadas as ações afirmativas, surge para demonstrar sua insuficiência perante a grande desigualdade que assola os negros, pardos e pessoas de outras etnias no Brasil. Por fim, percebe-se que apenas com políticas publicas de auto afirmação dos grupos excluídos, e principalmente com o trabalho digno, sem discriminação, será possível alcançar a igualdade social no Brasil.

Palavras-chaves: Desigualdade – Trabalho - Raça.

ABSTRACT

This monograph aims to demonstrate that discrimination in the work environment are structural factors of Brazil's social inequality. To that end, research was focused on the dignity of the human person, on the principle of equality, and on the right to equality of opportunity and treatment as a means of achieving decent work, respecting the employee's personality and personality. The focus is on ethnic racial discrimination in society in the workplace, which ultimately keeps the margins of society in race / ethnicity groups. The contextualization of national and international norms, allied with affirmative action, arises to demonstrate its insufficiency in the face of the great inequality that afflicts blacks, grayish-brown and people of other ethnic groups in Brazil. Finally, it can be seen that only with public policies of self-affirmation of the excluded groups, and especially with decent work, without discrimination, will it be possible to achieve social equality in Brazil.

Keywords: Inequality – Job - Race.

CIP - Catalogação na Publicação

AA181d

Acioli Diniz de Lima, Rafael
DIREITO DO TRABALHO E AS RELAÇÕES TRABALHISTAS DESIGUAIS NO MERCADO / Rafael Acioli Diniz de Lima. -- Rio de Janeiro, 2018.
41 f.

Orientador: Tiago Gondin.
Trabalho de conclusão de curso (graduação) - Universidade Federal do Rio de Janeiro, Faculdade de Direito, Bacharel em Direito, 2018.

1. Desigualdade. 2. Trabalho. 3. Raça. I. Gondin, Tiago, orient. II. Título.

Elaborado pelo Sistema de Geração Automática da UFRJ com os dados fornecidos pelo(a) autor(a), sob a responsabilidade de Miguel Romeu Amorim Neto - CRB-7/6283.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO 8

1 Conceito de dignidade da pessoa humana e direito da personalidade 10

1.1 O princípio da igualdade - aspectos substanciais e requisitos do princípio da igualdade 14

1.2 Dignidade humana e trabalho 17

2 Da discriminação no mercado do trabalho 21

2.1 Discriminação Direta e Indireta 25

3 Da discriminação por raça/etnia no mercado de trabalho 26

3.1 Definição e conceito de raça e etnia 27

3.2 Histórico da discriminação por raça/etnia no trabalho 31

3.3 A realidade da discriminação da raça/etnia no trabalho 35

3.4 A positivação das ações de proteção à discriminação de raça/etnia e as convenções da organização internacional do trabalho (OIT) associadas ao princípio da não discriminação 39

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS 47

ANEXOS.....58

INTRODUÇÃO

A presente Monografia tem como objeto de estudo da temática de relações raciais no Brasil desigualdades raciais e racismo no Ambiente de Trabalho como fatores estruturantes da desigualdade social no Brasil, demonstrando que a discriminação por raça/etnia no trabalho, são os fatores propulsores para a desigualdade social.

Em relação às desigualdades raciais os dados são inequívocos[1]. Eles nos mostram como o processo cumulativo de desvantagens socioeconômicas – tais como pobreza,educação, mercado de trabalho etc. - tem colocado a população negra na base da pirâmide social e esse processo apresenta uma forte capacidade de reprodução, fazendo com que diversas gerações de negros tenham maiores dificuldades de mobilidade social.

Quanto à percepção e convivência com situações de racismo, esta questão ainda é tema central das relações raciais brasileiras. Falar de preconceito, nomear de racismo determinadas situações é uma atitude que encontra forte resistência na sociedade brasileira, tanto para "encontrar" um racista quando para "encontrar" uma pessoa vítima de discriminação[2].

Nos últimos dez anos, o esforço por parte de acadêmicos e militantes para que a sociedade brasileira enfrentasse o racismo, vem alterando gradativamente esse quadro, embora ainda seja muito comum desvincular qualquer tipo de discriminação da questão racial. Esse dado costuma ser tratado tanto como uma característica a ser superada, ou seja, como um empecilho para a visibilidade do preconceito, quanto como um fator constitutivo da representação coletiva sobre esta temática no Brasil[3]

Esta comunicação tem como objetivo explicitar as principais questões desenvolvidas na obra "Serviço de branco, serviço de preto: um estudo sobre cor e trabalho no Brasil

[1]ANDREWS, George. **Negros e brancos em São Paulo**, 1888-1988. Bauru/SP:EDUSC, 1998
[2]BASTIDE, Roger; FERDANDES, Florestan. **Brancos e negros em São Paulo**. São Paulo: Cia. Editora Nacional, 3a edição, 1971.
[3]CHALHOUB, Sidney. **Trabalho, lar e botequim**. São Paulo: Paz e terra, 1986.

urbano", onde se procura demonstrar através das análises quantitativa como que esses dois universos são complementares, tendo na idéia de lugar seu elo principal[4] .

Para tanto, no Capítulo 1, trata-se da dignidade da pessoa humana, onde será discutido seu princípio juntamente com o conceito. Com o intuito de melhor compreender a pessoa humana, foi verificado sua personalidade como direito fundamental, levando em consideração suas características, sempre voltando-se a atividade laboral, motivo este, que o presente estudo inseriu princípio da igualdade, interligado aos demais temas abordados para se alcançar o trabalho digno, fechando-se assim, o primeiro capítulo.

No Capítulo 2, abordar-se-á o trabalho, a discriminação raça/etnia desde sua evolução histórica cultural. Apreende-se atenção especial, na construção do Direito do Trabalho, culminando-se nos direitos positivados e algumas espécies de trabalhador. Atingido o auge do segundo capítulo, registra-se que a dignidade da pessoa humana no trabalho (leia-se trabalho digno), constrói-se inicialmente com a igualdade de oportunidade e de tratamento dos trabalhadores, onde se encontra sólidas bases legais nas Convenções da Organização Internacional do Trabalho. Finalizando, o principio da não discriminação alude à discriminação como vilão da desigualdade social.

No Capítulo 3, verificar-se-á a discriminação no ambiente de trabalho motivada por raça/etnia, para tanto, será examinada a discriminação por raça e etnia no mercado de trabalho, demonstrando o motivo de se utilizar raça/etnia de forma conjunta, fazendo-se uma retrospectiva histórica sobre a discriminação desse grupo de trabalhadores, junto a sua positivação no contexto jurídico social. Por fim, virá a tona, a real situação da desigualdade social que a discriminação por raça/etnia provoca nas relações laborais no Brasil atual, e a influência dos orgãos competentes a cerca do direito do trabalho para dirimir a desigualdade correspondente, fazendo a análise de um ou mais casos judiciais que tenham como temática central a discriminação racial na relação de trabalho

[4]FERNANDES, Florestan. **A Integração do Negro na Sociedade de Classes**. São Paulo, Ática, 1978.

1-CONCEITO DE DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA E DIREITO DA PERSONALIDADE

O conceito se porta em dois planos: o subjetivo e o objetivo. Na visão cristã, para auferir a ideia do plano subjetivo, o conceito de dignidade, inicialmente, é oriundo da Bíblia Sagrada, que traz em seu corpo a crença em um valor intrínseco ao ser humano, não podendo ser ele transformado em mero objeto ou instrumento[5]. Do plano subjetivo a proteção da dignidade da pessoa humana passa para a seara do plano objetivo, com a necessidade de sua positivação.

As doutrinas no geral colocam que não se pode deixar de fazer menção a visão constitucionalista[6], ao afirmar que a dignidade da pessoa humana é um valor supremo que atrai conteúdo de todos os direitos fundamentais do homem, desde o direito à vida. Concebido como referência constitucional unificadora de todos os direitos fundamentais (observam Gomes Canotilho e Vital Moreira), "o conceito de dignidade da pessoa humana obriga a uma densificação valorativa que tenha em conta o seu amplo sentido normativo constitucional e não uma qualquer ideia apriorística do homem", dessa forma, não poderia reduzir-se o sentido da dignidade da pessoa humana à defesa dos direitos pessoais tradicionais, sucumbindo os direitos sociais, trazendo à luz a personalidade individual, e ignorando-a quando se tratar de garantir as bases da existência humana.

Sem mais embargos, para fins deste trabalho, adota-se o conceito formulado por Ingo Sarlet. Optou-se pelo conceito abaixo justamente por trata-se de uma matriz kantiana (construída sobre as noções de razão e de dever, e sobre a capacidade do indivíduo de dominar suas paixões e de identificar, dentro de si, a conduta correta a ser seguida. Quando uma coisa está acima de todo o preço, e não pode ser substituída por outra equivalente, ela tem dignidade). Em tal conceito foi considerado o caráter multidimensional, aberto e inclusivo da dignidade, sem abrir mão de certa objetividade.

---

[5]SARLET, Ingo Wolfgang. **Dignidade da Pessoa Humana e Direitos Fundamentais na Constituição Federal de 1988**. p. 53.

[6]SILVA, José Afonso da. **Curso de Direito Constitucional positivo**. 18ª ed. São Paulo: Malheiros, 2000, p.109

A dignidade da pessoa humana é, já agora, um pressuposto de qualquer conduta, um limite externo e de caráter tutelar imposto à ação. Dessa forma, como um valor intrínseco da pessoa humana, a dignidade não pode ser violada ou sacrificada[7], o princípio da dignidade da pessoa humana há que ser observado a cada aplicação da lei, a cada julgamento emitido pelo Poder Judiciário, bem como em toda ação de qualquer individuo da sociedade. É principio cuja aplicação propicia o reconhecimento do homem como ser digno de proteção.

Personalidade e Dignidade são atributos próprios do Ser Humano. Trata-se de caracteres que marcam a espécie humana, singularizando-a. São propriedades do homem, intrínsecas, por este motivo. Como são marcas vistas apenas na humanidade, devem ser preservadas.

Dessa proteção à integridade da pessoa humana garantida pelo regime da Dignidade da Pessoa Humana desponta a teoria acerca dos Direitos da Personalidade[8] que são direitos inatos e inerentes à pessoa humana, a ela ligado de maneira perpétua epermanente. Desta feita, são direitos que nascem com a pessoa humana e a acompanham durante toda a sua existência, tendo como bem maior tutelado pelo direito a dignidade da pessoa em todos os aspectos (físico, moral e intelectual).

Não há como se falar em não discriminação laboral, sem tecer sobre o direito de personalidade, pois somente com a garantia a integridade física e moral do trabalhador que se tem uma sensação de justiça social, sendo que é para o bem-estar do ser humano que o trabalho se direciona.

As características dos direitos da personalidade estão previstas no art. 11[9]do Código Civil. Porém cumpre destacar que o rol previsto neste artigo não elenca todas as características referentes aos atributos de proteção inerentes à personalidade do ser humano, posto que suas características não se limitam somente aos previstos neste diploma legal,

[7]ZISMAN, Célia Rosenthal. O princípio da dignidade da pessoa humana. São Paulo; IOB Thomson, 2005, p. 33.

[8]Uma categoria de direitos que foi percebida de forma mais acentuada com a apreensão dos Direitos Fundamentais, cuja positivação inicial se deu no século XIII com a publicação da Carta Magna, de João Sem-Terra.

[9]In verbis: Art. 11. Com exceção dos casos previstos em lei, os direitos da personalidade são intransmissíveis e irrenunciáveis, não podendo o seu exercício sofrer limitação voluntária.

devendo ser levada em consideração, sempre, a construção doutrinária e jurisprudencial sobre a matéria.

Os direitos de personalidade são inatos ou originários, são vitalícios, perenes ou perpétuos, inalienáveis, absolutos. Para outros doutrinadores, os direitos de personalidade trazem outras características como sendo ilimitados, extra patrimoniais, intransmissíveis, imprescritíveis, impenhoráveis, irrenunciáveis e vitalícios.[10]

Por serem direitos inerentes à condição humana, e necessários à existência da pessoa, os direitos de personalidade são irrenunciáveis ou indisponíveis, bastando o nascimento com vida para que passem a existir, sendo proibida a eliminação de tais direitos por vontade do seu titular.

Dando continuidade,os direitos da personalidade são os que resguardam a dignidade humana. Desse modo, ninguém pode, por ato voluntário, dispor de sua privacidade, renunciar a liberdade, ceder seu nome de registro para utilização por outrem, renunciar ao direito de pedir alimentos no campo de família[11].

Sobre a ultima característica, será abordado o caráter extrapatrimonial dos direitos de personalidade, sendo que os direitos da personalidade são extrapatrimoniais porque inadmitem avaliação pecuniária, estando fora do patrimônio econômico. As indenizações que ataques a eles podem motivar, de índole moral, são substitutivos de um desconforto, mas não se equiparam à remuneração ou contraprestação[12].

Essas características não podem ser lesadas, para que não se concretize ameaça ou para que se estanque a lesão aos direitos de personalidade houve sua positivação no ordenamento jurídico brasileiro. Principalmente no que se refere ao trabalhador, parte por vezes mais afetada e privada desse direito.

Como destacado anteriormente, o Código Civil brasileiro, em consonância com a CRFB/88, dedicou o Capitulo II (artigos 11 à 21) sobre a proteção aos direitos de

[10]Guilhermo Borba (1991, v. 1:315). In VENOSA, Sílvio de Salvo. Direito Civil: parte geral. 13ª ed. São Paulo: Atlas, 2013, p. 180 e 181.
[11]VENOSA, Sílvio de Salvo. **Direito Civil: parte geral**. p. 182.
[12]VENOSA, Sílvio de Salvo. **Direito Civil: parte geral.** p. 181.

personalidade, sendo que estes podem ser invocados no processo de interpretação e aplicação das normas justrabalhistas. Vale ressaltar que essa subsidiariedade somente pode ser utilizada no Direito do Trabalho naquilo que não seja incompatível com a CLT, que traz a proteção dos direitos fundamentais da personalidade junto a Carta Magna.

É preciso lembrar, que em decorrência do princípio constitucional da dignidade da pessoa humana e dos princípios fundamentais do Direito do Trabalho, ambos trouxeram verdadeiras inferências dos Direitos Humanos Sociais do trabalhador, os direitos de personalidade não poderão sofrer qualquer alteração pelo legislador constituinte derivado, na medida em que estão devidamente inseridos nas causas pétreas do art. 60, parágrafo 4º da CRFB/88.

Apesar de todas as conquistas sociais do último século, alguns direitos básicos dos cidadãos carecem de uma base mais sólida para serem incorporados pela população em geral e mesmo pelas esferas do Governo. Um desses direitos é a garantia do acesso livre ao trabalho, sem discriminação, com igualdade substancial e verdadeira.

Como forma de desdobramento da dignidade humana, o princípio da igualdade é, por assim dizer, a estrutura fundante do sistema de garantias dos direitos fundamentais que os Estados-partes e a comunidade internacional devem assegurar a todos os indivíduos e povos, independentemente de sua raça, cor, etnia, crença ou descrença, bem como de outras tantas diferenças, de gênero, condição social etc. Importante observar que por meio do princípio da igualdade são vedadas as diferenciações arbitrárias e absurdas, não justificáveis pelos valores da Constituição Federal do Brasil de 1988.

1.1 - O PRINCÍPIO DA IGUALDADE: ASPECTOS SUBSTANCIAIS E REQUISITOS DO PRINCÍPIO DA IGUALDADE.

O princípio da igualdade encontra-se diretamente ancorado na dignidade da pessoa humana, por esse motivo a Declaração Universal da ONU consagrou que todos os seres humanos são iguais em dignidade e direitos.

Iniciou-se a elaboração do princípio da igualdade essencial a todo ser humano, sobre a concepção medieval de pessoa (substância individual de natureza racional). E “é essa

igualdade essencial da pessoa que forma o núcleo do conceito universal de direitos humanos.[13]
”

O princípio da igualdade é pressuposto essencial para o respeito da dignidade da pessoa humana a garantia da isonomia de todos os seres humanos, que, portanto, não podem ser submetidos a tratamento discriminatório e arbitrário, razão pela qual não podem ser toleradas a escravidão, a discriminação racial, perseguições por motivo de religião, sexo, enfim, toda e qualquer ofensa ao princípio isonômico na sua dupla dimensão formal e material [14].

Desta forma, o principio da igualdade não afirma que todos os homens são iguais em sua essência, assim a aplicação da lei deve se dar pelo pensamento de Aristóteles, para quem méritos iguais devem ser tratados igualmente, mas situações desiguais devem ser tratadas desigualmente[15].

A Constituição Brasileira de 1988 contempla o principio da igualdade em vários dispositivos do qual destaca-se, exemplificativamente, o artigo 5º, caput, que afirma

> “todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes”

Por ser o princípio da igualdade relativo ao homem, não se considera uma igualdade absoluta, e sim, igualdade proporcional, pois varia de acordo com as peculiaridades do ser humano.

Analisando a questão, o jurista Rui Barbosa[16] revela:

> “a regra da igualdade não consiste em aquinhoar desigualmente os desiguais, na medida em que se desigualam. Nesta desigualdade social, proporcionada à desigualdade natural, é que se acha a verdadeira lei de igualdade. Tratar desigualmente os iguais, ou a desiguais com igualdade, seria desigualdade aparente, e não igualdade real.” (BARBOSA, 2001, p.55)

---

[13] COMPARATO, Fábio Konder. **A Afirmação Histórica dos Direitos Humanos**. 2ª ed. São Paulo: Saraiva, 2001, p. 19.
[14] SARLET, Ingo Wolfgang. **A eficácia dos direitos fundamentais.** Porto Alegre: Livraria do Advogado Editora, 2001, p. 89.
[15] ATCHABAHIN, Serpe. **Principio da igualdade e ações afirmativas**. São Paulo: RCS Editoras, 2004, p. 71.
[16] BARBOSA, Rui. **Oração aos Moços**. 18ª ed. Rio de Janeiro: Ediouro, 2001, p. 55.

Corroborando o entendimento, Celso Bandeira de Melo[17] aborda o tema da significação jurídica da igualdade:

> "O preceito magno da igualdade é a norma voltada quer para o aplicador da lei quer para o próprio legislador. Deveras, não só perante a norma posta se nivelam os indivíduos, mas a própria edição dela sujeita-se ao dever de dispensar tratamento equânime às pessoas. A lei não deve ser fonte de privilégios ou perseguições, mas instrumento regulador da vida social que necessita tratar equitativamente todos os cidadãos. Este é o conteúdo político ideológico absorvido pelo principio da igualdade e juridicizado pelos textos constitucionais em geral, ou de todo modo assimilado pelos sistemas normativos vigentes"

Por sua vez, a mera forma de regulação geral e abstrata, e da aplicação da lei, não é garantia suficiente da igualdade. "Esta requer, ademais, umas exigências na seleção, pelo legislador, dos critérios de diferenciação, 'dada a impossibilidade' de outorgar o mesmo tratamento a todos os cidadãos e a necessidade correlativa de proceder mediante distinções normativas numa ordem jurídica tão altamente diferenciada"[18] como a que a complexa sociedade atual exige.

Dada à complexidade do tema, far-se-á uma breve distinção do aspecto formal e substancial do princípio da igualdade. Sendo a igualdade substancial a noção de igualdade que os doutrinadores utilizam.

O princípio da igualdade com um aspecto formal, dado pelo artigo 1º da Declaração dos Direitos do Homem e do Cidadão de 26.08.1789[19], com caráter totalmente negativo, buscando abolir os privilégios e exceções pessoas de classes.

A proclamação deste princípio, segundo Celso Ribeiro de Bastos[20] foi dada perante a lei data da época da Revolução Francesa, quando conhecia-se à perfeição do preconceito. Com o decorrer do tempo, o principio da igualdade não perdeu a concepção primitiva,

---

[17] BANDEIRA DE MELLO, Celso Antônio. **Conteúdo Jurídico do Principio da Igualdade.** 3ª ed. São Paulo: Malheiros Editores, 1999, p. 9 e 10.

[18]GARCIA, Maria. **Implicações do principio constitucional da igualdade. Revista de Direito Constitucional Internacional**. São Paulo: RT, n.31, 2000, p.111 GARCIA, Maria. Implicações do principio constitucional da igualdade. Revista de Direito Constitucional Internacional. São Paulo: RT, n.31, 2000, p.111

[19] O princípio previa que "os homens nascem livres e permanecem livres e iguais em direito (...)"

[20] BASTOS, Celso Ribeiro. **Curso de Direito Constitucional**. São Paulo: Celso Bastos Editor, 2002, p.318

impedindo que se criasse leis estabelecendo distinções de pessoas independentemente do mérito.

Com a evolução nos direitos humanos, a importante conquista foi o regulamento da igualdade, já no mundo moderno não há mais espaço para discussões antagônicas a respeito da igualdade, hoje existe apenas a centralização de ideias para se dar aplicação ao principio da igualdade para obter o equilíbrio na sociedade.

Nas palavras de Atchabahian[21], "o entendimento atual é no sentido de fazer valer, efetivamente, a igualdade entre todos. Significa dizer que a efetivação está na igualdade alcançada de forma real e não somente na letra da lei. Eis aqui a igualdade substancial."

De acordo com Serrano e Barletta Júnior[22]:

> "Entende-se por substancial a equiparação de todos os homens no que diz respeito ao gozo e fruição de direitos, bem como sujeições e deveres. Não se trata somente de um tratamento uniforme perante o direito, mas uma igualdade real e efetiva perante os bens da vida" (SERRANO, 1998, p.77).

Neste viés, percebe-se a evidencia de se retirar o princípio da igualdade do aspecto formal e movimentá-lo cada vez mais, para a realidade contemporânea como forma de efetivação da essência de seus pressupostos.

Ante o afirmado, é mister explicar quais os pressupostos do princípio da igualdade. Levando em consideração que este é um ponto basilar fundamental, assim deve atender os requisitos da universalidade (não pode ser retirado do homem sem afrontosa a injustiça) e a humanidade (direito do homem por integrar a humanidade).

O entendimento de José Renato Nanlin[23] é do tríplice requisito,

> "1. De fundamental importância; 2. Universal; 3. Previsto no ordenamento jurídico positivo. Significa dizer que é o direito relevante, provido de universalidade e apto a suscitar obrigações legais de seu titular perante o estado"

---

[21]ATCHABAHIN, Serpe**. Principio da igualdade e ações afirmativas.** p.76

[22]SERRANO, Pablo Jimenez e BARLETTA JÚNIOR, Sidney Januário**. Teoria dos Diretos Humanos**. São Paulo: Julgar, 1998, p. 77.

[23] NALINI, Jose Renato. **Constituição e Estado Democrático.** São Paulo: FTD, 1997, p. 92 e 93.

Como visto o princípio da igualdade é um direito fundamental, logo, não pode ser abolido de qualquer elemento humano, desta forma, o pressuposto de ser admitido tratamento desigual, é justificado na garantia de sobrevivência e convivência digna dos seres humanos.

Quem confirma tal assertiva é Serpe Atchabahin[24]:

> "O tratamento desigual ou discriminatório é admitido desde que esteja em consonância com o sistema constitucional. A utilização de critérios discriminatórios deve visar a obtenção concreta de um bem, e não um desvalor, representados pelo sistema normativo constitucional. Tudo isso por já termos constatado que a igualdade é uma dos maiores princípios garantidores de direito individuais."

A Constituição Federal, ao garantir direitos iguais a todos perante a lei, estabelece diferenças que atendem às individualizações e às diversas situações, para efetivar o principio da igualdade. Para a regularidade das diferenciações que distinguem pessoas, situações, grupos, é necessário uma adequação racional e constitucional da questão.

Esclarece Seabra Fagundes[25] que

> "Ao elaborar a lei, deve reger, com iguais disposições - os mesmos ônus e as mesmas vantagens - situações idênticas, e, reciprocamente, distinguir, na repartição de encargos e benefícios, as situações que sejam entre si distintas, de sorte a quinhoá-las ou gravá-las em proporção às suas diversidades".

O principio da igualdade está atrelado a uma perspectiva histórica, tendo conteúdo significativo estreitamente vinculado ao momento histórico, para satisfazer objetivos almejados pela sociedade. Portanto, ao se estabelecer elementos discriminadores procura-se a igualdade pela diferenciação. Porém, o combate a discriminação e a desigualdades são tarefas constantes

Tem-se como a vertente negativa do principio da igualdade os atos discriminatórios, elementos marcantes no Direito do Trabalho. De plano a relação empregado e empregador é desigual, uma vez que é o segundo quem dirige, determina, contrata e dispensa as atividades promovidas pelo primeiro.

---

[24] ATCHABAHIN, Serpe. **Principio da igualdade e ações afirmativas.** p. 77.
[25] FAGUNDES, Seabra apud DA SILVA, José Afonso. **Curso de Direito Constitucional Positivo**. 11ª ed. São Paulo: Malheiros, 1996, p. 210 e 212.

Dessa forma, houve necessidade de ações afirmativas para a proteção do trabalhador, criadas com o intuito de estabelecer uma desigualdade no campo jurídico para promover, juridicamente, a igualdade entre as partes contratantes.

1.2- DIGNIDADE HUMANA E TRABALHO

A dignidade da pessoa humana exaustivamente abordada, "o ser humano é sempre um valor em si e por si, e exige ser considerado e tratado como tal, e nunca ser considerado e tratado como um objeto que se usa, um instrumento, uma coisa" (Kant). Por outro lado, a vida depende do trabalho. O trabalhador depende do trabalho para sobreviver e ter uma existência digna. Dessa forma, sem o trabalho não há dignidade.

Aponta Gabriela Delgado:

> "No desempenho das relações sociais, em que se destacam as trabalhistas, deve ser vedada a violação a dignidade, o que significa que o ser humano jamais poderá ser utilizado como objeto ou meio para realização do querer alheio. O sistema de valores a ser utilizado como diretrizes do Estado Democrático deve concentrar-se no ser humano enquanto pessoa"[26].

Nesse sentido, atesta-se que a existência digna esta intimamente ligada à valorização do trabalho.

O direito ao trabalho é um direito humano fundamental, reconhecido em diversos instrumentos jurídicos internacionais, como a Declaração Universal dos Direitos Humanos[27], assim como na legislação interna brasileira, inclusive na Constituição Federal de 1988.

A dignidade da pessoa humana consolida-se no art.1º, III, da Constituição, como um dos fundamentos da República Federativa do Brasil e do Estado Democrático de Direito. O referido artigo elenca, ainda, em seu inciso IV, os valores sociais do trabalho.

---

[26] DELGADO, Gabriela. **Direito Fundamental ao trabalho digno**. São Paulo: LTr, 2006, p. 206.

[27] Foi aprovada por unanimidade em 1948 pela Assembleia Geral da ONU, a DUDH constitui uma importante fonte de princípios gerais dos direitos humanos

Na esteira de Ferrari[28] entende-se que a dignidade da pessoa humana é genérica, ou seja, todos os seres humanos devem ser dignos, e para os meios necessários a uma sobrevivência a altura dos padrões morais, culturais e econômicos devem ser disponibilizados. Segundo o autor esses meios necessários "são obtidos, obviamente, pelo trabalho honesto e digno, qualquer que seja ele, a saber: como empregado, como autônomo, como avulso, como empresário, como servidor".

Insta destacar que o trabalho honesto, realizado por pessoa digna, pode ser qualquer um dentre inúmeras atividades que o ser humano pode atuar, livremente.

Diante da consagração dos valores sociais e da livre iniciativa, não há que se falar apenas em trabalho sobre contrato de emprego com vinculo empregatício, sendo que todo o trabalho representa um conjunto de valores sociais, pela utilidade junto ao meio em que é desenvolvido.

Por este motivo, o Direito do Trabalho, "que possibilita o direito a sobrevivência, o maior bem da vida, trabalho que deve ser digno, escolhido livremente, e que se revista de valores sociais inerentes a toda pessoa humana"[29], consubstanciado os princípios da personalidade, e principalmente da igualdade a todos, sem discriminação de qualquer natureza.

Há uma dificuldade recorrente das sociedades democráticas em concretizar a igualdade no seu sistema jurídico e social, o que explica a crescente importância da noção de igualdade de oportunidades e tratamento no trabalho.

Está ultima década tem contribuído para a tomada de consciência de que as oportunidades de um indivíduo dependem também do seu pertencimento social e comunitário.

Nas sociedades democráticas, os serviços e equipamentos públicos tornam-se essenciais para conceder igual oportunidade a todos, uma vez que, sem isso, somente parte reduzida da população tem condições de desenvolver plenamente suas aptidões. Sem justiça

---

[28] FERRARI, Irany. Amauri Mascaro Nascimento. Ives Gandra da Silva Martins Filho**. História do trabalho, do direito do trabalho e da justiça do trabalho**. p. 60.
[29] FERRARI, Irany. Amauri Mascaro Nascimento. Ives Gandra da Silva Martins Filho**. História do trabalho, do direito do trabalho e da justiça do trabalho.** p. 61.

social, não houve avanços consideráveis no bem-estar da coletividade brasileira, mesmo que algumas gerações fossem registradas sinais inquestionáveis de mobilidade social e de contaminação com bens de consumo de maior valor unitário[30].

Tal dimensão coletiva das oportunidades tem levado a recomendar em certas circunstâncias medidas de equalização em benefício de minorias e membros de grupos de trabalhadores em desvantagem, como já tratado no princípio da igualdade.

O desenvolvimento das ciências sociais e o acúmulo de dados estatísticos produzindo informações sobre desigualdades e indicadores sobre a mobilidade social[31] contribuíram para a relevância da presente monografia, aduzindo, revelar em particular que as políticas públicas fundamentadas no tratamento uniforme e global de todos os cidadãos, que não sempre puderam oferecer condições para instaurar por si só a igualdade de oportunidades e de tratamento no ambiente do trabalho.

O princípio da igualdade, com já exposto, regula a sociedade democrática contemporânea e tornou-se a exigência moral segundo a qual todas as pessoas têm qualidades constitutivas da natureza humana, e devem ser tratadas da mesma forma como cidadãos.

Nesse sentido, a igualdade supõe que se considerem as pessoas diferentes como equivalentes, mas não forçosamente idênticas. De acordo com essa lógica, as desigualdades de condição social existem, devendo ser eliminadas ou corrigidas mediante um tratamento igualitário.

[30] Milton santos-território "globalização e fragmentação"pág.321

[31]A mobilidade ou imobilidade social, quer dizer, "a diferença, em função das origens sociais, nas probabilidades de acesso aos diversos níveis sócio-profissionais". Por BOURDON, Raymond**. A desigualdade das oportunidades: a mobilidade social nas sociedades industriais.** Tradução de Carlos Alberto Lamback. Brasília: Editora Universidade de Brasília, 1981, p. 15

2 - DA DISCRIMINAÇÃO NO MERCADO DO TRABALHO

O Direito do Trabalho tem por essência a promoção da igualdade entre o empregado e o empregador, estabelecendo uma dialética entre igualdade e desigualdade. O esforço em dar consequência a essência 'igualitária' por parte do Direito do Trabalho: a discriminação ganha um grande protagonismo.

A OIT, em defesa de melhoria das relações de trabalho, travou uma constante luta contra a discriminação no mundo, que atenta os direitos humanos, em especial no Brasil, aos direitos fundamentais do trabalho.

A discriminação gera desigualdades profundas no acesso aos recursos econômicos e sociais. Por esta feita à formulação de politicas (leia-se Leis, Convenções, Recomendações, Ações Afirmativas) que assegure os objetivos da igualdade de oportunidade e tratamento.

Há Convenções fundamentais da OIT associadas ao princípio da não discriminação contextualizam a igualdade de oportunidade e tratamento. Uma delas é a Convenção de nº 111/1958, tem como tema "Discriminação em Matéria de Emprego e Ocupação", resultante da 42ª Reunião da Conferência Internacional do Trabalho, em Genebra, ratificada pelo Brasil em 1965.

O princípio da não discriminação traduz-se pela ideia de que a igualdade entre os indivíduos requer que cada um reconheça a igualdade em personalidade e dignidade do outro. Já que a discriminação é

> "Toda distinção, exclusão ou preferência fundada na raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social, que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidade ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão"[32].

[32] Art. 1º, a, da Convenção nº 111/58, da OIT.

Mas antes, a OIT já tinha decidido proposições sobre a igualdade de tratamento dos trabalhadores estrangeiros e nacionais vítimas de acidentes de trabalho, que foi homenageado pela Convenção de nº 19/1925[33].

Sintetiza as concepções apresentadas, a Convenção nº 156 / Recomendação nº 165/1981[34], relativa a "Igualdade de Oportunidades e de Tratamento para os Trabalhadores dos dois Sexos: Trabalhadores com Responsabilidades Familiares", que leva em consideração todas as convenções abordadas referentes a discriminação.

Reconhecendo "a necessidade de se estabelecer uma efetiva igualdade de tratamento entre homens e mulheres trabalhadores com encargos de famílias e entre estes e outros trabalhadores"[35] esclarece a real necessidade de igualdade de oportunidade e tratamento que possibilitem os trabalhadores se prepararem para uma atividade econômica e nela ingressar, participar ou progredir, sem discriminações de qualquer natureza.

Essa reSponsabilidade é atribuída ao Estado, como bem se ver no art.3º da Convenção:

> "Cada Estado Membro deve tornar a igualdade efetiva de oportunidades e de tratamento de trabalhadores e trabalhadoras objetivo de suas políticas nacionais, com vistas a possibilitar às pessoas com responsabilidades familiares, que estão trabalhando ou queiram trabalhar, exercer o direito de fazê-lo sem estar sujeitas à discriminação."

A estrutura social disponibilizada pelo Estado não consegue dirimir as desigualdade de oportunidade, há um déficit na sua estrutura de plano político. Para que "uma política inclusiva ampla e consistente possa ter sucesso no Brasil hoje e no futuro imediato, faz-se necessário reconhecer os fracassos da inclusão social brasileira"[36].

A OIT, tentando instituir ações que visem o trabalho digno e a igualdade no trabalho, inspirou a criação da Comissão Tripartite de Igualdade de Oportunidade e de Tratamento no Brasil.

---

[33] Aprovada pela 7ª reunião da Conferência Internacional do Trabalho (Genebra — 1925), entrou em vigor no plano internacional em 8.9.26. Ratificada pelo Brasil em1957.
[34] Adotada pela Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho na sua 67.ª sessão, em Genebra, no dia 23 de Junho de 1981.
[35]Recomendação nº 165/1981. Disposições iniciais.
[36] POCCHMANN, Marcio (org.). **Atlas da exclusão social**, volume 5: agenda não liberal da inclusão social no Brasil. p.25.

A Comissão Tripartite de Igualdade de Oportunidades e Tratamento de Gênero e de Raça no Trabalho foi instituída no âmbito do Ministério do Trabalho e Emprego, pelo Decreto de 20 de agosto de 2004, com o principal objetivo:

> " [...] de promover políticas públicas de igualdade de oportunidades e de tratamento, e de combate a todas as formas de discriminação de gênero e raça, no emprego e na ocupação"

A Comissão foi um dos maiores avanços no Brasil, que possibilitou um olhar diferente nas desigualdades no trabalho. É formada por membros do Governo (ex. MTE), Organizações de Empresários, Organização de Trabalhadores, e Assessoria Técnica (a OIT).

Seu plano de ação editado em 2009 tem quatro eixos: legislação (ex. estudos sobre igualdade, convenção 156 OIT), ações afirmativas (ex. estimular ações com recorte de gênero, raça e etnia, que promovam a igualdade de oportunidade no trabalho), comunicação e sensibilidade (ex. divulgar estudos e estimular a sensibilização a igualdade de oportunidade), monitoramento e avaliações das ações da comissão (ex. com relatórios e reuniões)"[37]

Diante da crescente discriminação que se expande no Brasil, em 07 de maio de 2008, resolve instituir a Comissão de Igualdade de Oportunidade de Gênero, de Raça e de Etnia, de Pessoas com Deficiências e de Combate a Discriminação[38]. Essa comissão tem em vista as Convenções nº 100, nº 111 e nº 159 da OIT.

Como já propalado nos parágrafos iniciais, do debate sobre igualdade no âmbito laboral tem uma grande contribuição da OIT, por suas normas, desde 1919, especialmente pelo texto de sua Constituição inicial que já abordava a necessidade de tratamento equitativo (igualdade de oportunidade e de tratamento). A promoção de igualdade no mundo laboral requer o reconhecimento da personalidade do ser humano como trabalhador, não a aplicação de distinção em outras áreas da vida sem relevância ao desempenho no trabalho. Assim, ofender a dignidade da pessoa humana, considera-se discriminação; e esta consiste em qualquer distinção, exclusão, ou preferência, baseada em motivo de raça, cor, sexo, religião,

[37] Disponível em http://portal.mte.gov.br/data/files/plano_acao_2009.pdf.
[38] Portaria nº 219, de 7 de maio de 2008

opinião política, ascendência nacional ou origem social que tenha por efeito anular ou alterar a igualdade de oportunidades, ou de tratamento[39].

A existência de um tratamento diferenciado baseado em: certas necessidades particulares do trabalhador, medidas especiais de proteção ou assistência, como da proteção à maternidade (saúde da mulher e da criança); medidas de proteção em razão de segurança do estado,se faz necessária.

De acordo com o doutrinador Sérgio Pinto Martins, não pode haver diferenciação quanto à raça, cor, sexo, religião, opinião política, origem, extrato social. "Deve haver igual acesso para treinamento vocacional, para emprego ou ocupação, nas condições de trabalho"[40].

Nos últimos anos, tem-se aumentado a conscientização de que essa igualdade ocorre principalmente em relação à mulher e ao negro.

> "As discriminações de gênero e raça são fatores que determinam fortemente as possibilidade de acesso e permanência de emprego, assim como as condições de trabalho, incluindo o nível de remuneração, os direitos e a proteção social a ele associados. Não por acaso são as mulheres e os negros que detêm os piores indicadores do mercado de trabalho." (ABRAMO, 2010, p.15)

Imperioso citar, que mulheres e negros correspondem aproximadamente 2/3 da População Economicamente Ativa (PEA) no Brasil, assim a discriminação de gênero e raça, são os eixos que estruturam a desigualdade do trabalho no Brasil.

A discriminação no trabalho pode ter diversas espécies de forma direta e indireta, tem-se que "a primeira pressupõe um tratamento desigual fundado em razões proibidas, enquanto a discriminação indireta traduz um tratamento formalmente igual, mas que produzirá efeito diverso sobre determinados grupos".

Na discriminação direta, a discriminação ocorre abertamente, o agressor ataca claramente o direito à igualdade e as normas protetivas desse direito.

---

[39]VON POTOBSKY, Geraldo. BARTOLOMEI LA CRUZ, Héctor. **La Organización a Internacional del Trabajo**. Buenos Aires: Astrea, 1990, p. 379.
[40] MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho.** p. 539 e 540.

Discriminação direta tem-se aquela em que presente o verdadeiro e declarado animus discriminatório. No mundo do trabalho, a intenção de discriminar é explícita entre os empregadores, inclusive por vezes constando das próprias diretrizes da empresa[41].

2.1 - DISCRIMINAÇÃO DIRETA E INDIRETA

A principal característica dessa espécie é o tratamento desigual. Na discriminação direta, "há regras ou práticas explícitas que excluem ou tratam alguém de forma menos favorável". Exemplos de discriminação direta foram contemplados na Convenção nº 111/58 da OIT, são eles: raça, cor, sexo, religião, opinião pública, ascendência nacional ou origem social. Já contrária à discriminação direta, na indireta não há a intenção de cometer a discriminação, essa se manifesta de forma sutil e inconsciente.

A discriminação indireta, não mais se presume a intenção em que o ato foi praticado, e sim nos seus resultados, suas consequências práticas, ou seja, as desigualdades daí decorrentes que resultarão em exclusão social. Sua manifestação sutil surge, também, como resultado do combate a discriminação direta por meio de ações positivas, escamoteando a situação anteriormente verificada[42].

A característica da discriminação indireta afigura-se em regras ou práticas neutras, justificáveis, que extrapolam a razoabilidade e resulta em tratamento desigual a pessoas com características específicas. O tratamento desigual afronta ao princípio da igualdade, assim, a discriminação indireta, oculta, "ainda, constitui-se no tipo de discriminação na qual os critérios adotados são aparentemente neutros, ludibriando aqueles que convivem com dada(s) prática(s) de discriminação.

---

[41] BARROS, Alice Monteiro de. Márcio Túlio Viana, Luiz Otávio Linhares Renault (coordenadores).**Discriminação: Estudos.** p. 41.

[42] COUTINHO, Maria Luiza Pinheiro. **Discriminação na relação de trabalho: uma afronta ao princípio da igualdade.** p. 24.

Assim como na direta, mas tal intuito é amplamente disfarçado, oculto, não se verificando a olhos nus, tal como na direta"[43].

Nesse aspecto, a ideia de discriminação indireta é cometida pelo empregador quando este modifica de forma desproporcional e negativa a atividade laboral, negando o ingresso admissional ou chances de promoção ou aperfeiçoamento profissional, de determinado grupo. Vale ressaltar que, "o autor da regra ou prática discriminatória, ainda que desconheça ou não

pretenda as consequências segregatórias e negativas de seus atos, os quais conduzem à exclusão, comete discriminação"[44].

Além das espécies de discriminação direta e indireta, tem-se as de relevância: discriminação horizontal e vertical (é a relacionada ao exercício poder de comando, primeira, e pelos colegas de mesma hierarquia, no segundo caso)[45] e a discriminação negativa e positiva (primeiro, imediata afronta ao princípio da igualdade, prejuízo inconteste a todos, no segundo, busca pela igualdade material, são as ações afirmativas).

[43] GOMES FERREIRA, Cristiana Sanchez**. O ageísmo e o trabalhador empregado**. In BARZOTTO, Luciane Cardoso (coordenadora). Trabalho e igualdade: tipos de discriminação no ambiente de trabalho. p. 185.
[44] BARZOTTO, Luciane Cardoso (coordenadora). **Trabalho e igualdade: tipos de discriminação no ambiente de trabalho**. p. 44.
[45] BARZOTTO, Luciane Cardoso (coordenadora). **Trabalho e igualdade: tipos de discriminação no ambiente de trabalho.** p. 45.

3. DA DISCRIMINAÇÃO POR RAÇA/ETNIA NO MERCADO DE TRABALHO (DEFINIÇÃO DE RAÇA E ETNIA)

A eliminação da discriminação no mundo do trabalho se assume como uma necessidade permanente. Atingir um trabalho decente, em condições de liberdade, de igualdade de tratamento e oportunidade, proteção, personalidade do trabalhador, e garantia à dignidade da pessoa humana, é necessidade latente.

Contudo, desde as primeiras civilizações houve a discriminação por raça (termo usado para descrever um grupo de pessoas que compartilham certas características morfológicas. É considerado um termo não científico, usado na ciência biológica para definir um ser biologicamente homogêneo, estritamente puro[46]) e etnia (Refere-se ao âmbito cultural; um grupo étnico é uma comunidade humana definida por afinidades lingüísticas, culturais e semelhanças genéticas. Essas comunidades geralmente reclamam para si uma estrutura social, política e um território[47]) no mercado de trabalho, marcados principalmente pela figura do escravo.

Esta forma de discriminação está fortemente relacionada ao fenômeno da exclusão social que origina e reproduz a pobreza. Na sociedade brasileira, são problemas que atingem a grande maioria da população.

Portanto, mitigar a desigualdade de raça e etnia no mercado de trabalho, significa tratar de uma característica estrutural da sociedade brasileira , precisando ter um olhar para sociedade muito amplo , entendendo as especificidades desse grupo e auferindo políticas públicas para sanar esse problema estrutural brasileiro[48]

3.1-DEFINIÇÃO E CONCEITO DE RAÇA E ETNIA

[46] Discriminação racial no mercado de trabalho e o quesito cor

[47] NORMANDO, David; PALOMARES, Nathalia Barbosa; QUINTÃO, Cátia Cardoso Abdo, Diego Junior da Silva. **Raça versus etnia: diferenciador para melhor aplicar**. Disponível em www.movimentoafro.amazonida.com/raca_e_etnia.htm

[48]ABRAMO, Laís. Diretora da OIT no Brasil. **Desigualdade de gênero e raça no mercado de trabalho**. Disponível em Acesso em 16 de outubro de 2014.

A definição e conceito de raça é uma construção sociológica; raça é uma crença presente no comportamento humano capaz de distribuir desigualmente vantagens e desvantagens às pessoas em virtude do modelo de classificação racial existente na sociedade.

Na construção de mais relações entre os seus pares, negros, mestiços e até aqueles que se identificaram pelos referenciais ancestrais afro-descendentes em busca do seu pertencimento, percebem que isso não passa, apenas, pelos laços consanguíneos, vai mais além, numa construção de ações coletivas e de representação em face de outros grupos. Conforme Almeida:

> "a observação etnográfica ganha força quando se reconhece que o conhecimento pormenorizado de situações localizadas, construído a partir da análise das mobilizações dos agentes sociais e de sua identidade coletiva, cria condições de possibilidade para o esclarecimento"[49].

Com base na realidade histórica apresentada no decorrer do período colonial e mesmo durante o século XIX e início do XX (nas primeiras décadas pós-escravidão), não é leviano dizer que o conceito de "raça" proferido num contexto preconceituoso, religiosamente opressor e sob a égide do racismo científico, não traz elementos suficientes para compreender a realidade dos grupos atuais e nem reflete os avanços sociais no âmbito dos direitos humanos e os avanços científicos das áreas humanas e biológicas conseguidos no final do século XX.

Dessa forma, a academia, diferentes grupos e movimentos sociais que percorrem na atualidade e em quase toda a segunda metade do século passado adotam diferentes conceitos e discursos, definindo uma nova maneira de pensar e apresentando uma nova realidade.

As transformações conceituais que pensam o negro e a sua experiência no continente americano são intensas, mesmo nas palavras mais comuns dirigidas aos não brancos, pretos ou pardos. Por exemplo, a simples palavra "Negro" ganha um sentido preciso político e, mais que tudo, ideológico, reúne todos os homens que se afirmam culturalmente com as raízes afro e, mais ainda, agrupam aqueles que sofreram e se identificam com a experiência negra vivida, mesmo fora da África. Curioso pensar que essa palavra não caberia ser pensada dessa forma no passado, quando, mesmo no contexto de uma luta afirmativa, as populações afrobrasileiras

[49] ALMEIDA, Alfredo Wagner Berno de Almeida. In: **Quilombos: identidade étnica e territorialidade.** O'DWYER, Eliane Catarino (Org.). Rio de Janeiro: FGV, 2002.

se identificavam como homens pretos, como no caso das confrarias de homens pretos ou mesmo nas irmandades.

A militância mais altiva e combativa, ainda hoje, mesmo talvez sob a estranheza de alguns acadêmicos, cientistas sociais ou estudiosos utiliza o termo "raça" e até os termos juntos "raça negra" como discurso de resistência, afirmação e positivação do grupo com a mesma palavra pela qual este era ridicularizado e diminuído. Esse conceito chave apresenta o elemento de luta contra um sistema, sociedades ou grupos que, historicamente, mantêm essas populações desprivilegiadas ou desfavorecidas em detrimento de outros grupos. Tais grupos, não necessariamente, pensam raça de maneira biológica, mas sim de maneira sociopolítica. Utilizar esse conceito dessa forma demonstra uma postura política de grupos que, conhecendo o passado ardil e sofrido, levantam-se contra um sistema que historicamente os desprivilegiou, e também os seus descendentes e antepassados.

Apesar dessas novas leituras conceituais e usos das palavras, o que confere uma mudança histórica altamente comum e saudável no campo das mentalidades, o conceito de "raça", por muitas vezes foi deixado de lado em detrimento de outros, não completamente substituídos, mas que talvez fizessem o mesmo papel definidor e classificador dessas pessoas unidas por características, cultura e instituições semelhantes e, num contexto de luta por igualdades, experiências parecidas de resistência e/ou percepção de todo um sistema insistentemente segregacionista.

Atualmente, um desses outros conceitos seria o de "etnia", que tem origem do grego *ethnos*, o que entendemos não só como um conjunto de pessoas da comunidade. É o pertencimento do grupo, independente dos laços consanguíneos e a construção de ações coletivas.

Estudiosos confirmam que os africanos foram retirados de seus grupos de origem e colocados na condição de escravos, como se eles não tivessem origem, leis, direitos e deveres nas suas nações em África. A aculturação dos negros foi um processo em que os colonizadores tentaram provar, para a obtenção de poder ideológico e econômico, que além da superioridade de seu grupo sobre o grupo dos africanos (ou egressos de África), o indivíduo

que partilhasse de qualquer elo consanguíneo ou cultural do grupo dos dominados era menor, isso tanto do ponto de vista religioso, psíquico mental, linguístico, social e biológico.

Artur Ramos, em sua Obra "Aculturação Negra no Brasil" (1942), relata sobre o fenômeno de aculturação:

> "Contatos diretos ocorrem pelas migrações de povos de uma área a outra, pela difusão de traços culturais trazidos diretamente pelos seus transmissores humanos. Nos contatos sociais e culturais, conhece-se um grupo de processos similares que sociólogos e antropólogos têm classificado em conceitos de adaptação, acomodação, ajustamento, aculturação, etc. As diferenças repousam no ponto de vista considerado pelo estudante. Assim, adaptação é um processo biológico; acomodação, um processo social; ajustamento, um processo psicossocial; e aculturação, um processo cultural".

Os conceitos são por vezes modificados e confundidos, dependendo dos pontos de vista das várias escolas, mas em antropologia cultural o termo aculturação vem sendo ultimamente empregado com frequência. O comitê para o estudo da aculturação, composto de Robert Redfield, da Universidade de Chicago, Ralph Linton, da Columbia, e Melville J. Herskovits, da Northwestern University chegaram a um acordo sobre a definição do processo:

> "Aculturação compreende aqueles fenômenos que resultam quando grupos de indivíduos de diferentes culturas chegam a um contato, contínuo e de primeira mão, com mudanças consequentes nos padrões originários de cultura de um ou de ambos os grupos" (1942; p.219-220)."

A identidade étnica tem um poder e é este poder que, coletivamente, os negros resgatam com a sua luta e rebeldia de não aceitarem por completo a aculturação dos povos europeus, inclusive a da igreja católica que, através da evangelização, contribuindo para o esquecimento de sua cultura, mantém, apenas, os ensinamentos da cultura do dominador.

Com o resgate da cultura africana, mesmo em locais de esconderijos, os negros que não trouxeram bagagens, muito menos pertences, mantiveram as suas lembranças e os ensinamentos das nações de origem. Foi o que fortaleceu, após a abolição da escravatura, a vida no novo mundo. Mesmo assim, as culturas negras não se conservaram totalmente em seu estado original, em estado puro, devido à convivência com as culturas encontradas além mar.

Com a compreensão devida das contribuições adquiridas da antropologia cultural que traz o conceito de etnia para se pensar a questão do negro e as populações em situação semelhante, pode-se distinguir facilmente os pontos fundamentais e diferenciais entre a utilização de "raça" (no seu sentido mais bruto, advindo de um contexto de décadas anteriores) e de "etnia" atualmente. Assim, o conceito de etnia traz à baila as noções do universo cultural que cerca o indivíduo, o fazer parte de um grupo étnico não significa somente, ou necessariamente, ser possuidor de fatores morfológicos como cor da pele, constituição física, tipo de cabelo, nariz, estatura ou traço facial.

O conceito de etnia, aplicado nesse sentido, avança na intenção de compreender a dimensão sociocultural e as experiências semelhantes que ligariam indivíduos, povos e sociedades no mesmo grupo. Além disso, o uso de "raça" no desígnio de grupos sociais humanos, do ponto de vista das ciências naturais, apresenta um erro, pois sugere que atualmente não há somente uma raça humana, mas sim várias, provando-se inconsistente a teoria.

Essa mudança de pensamento que entende que os elementos socioculturais de um povo são tão, ou mais, importantes do que as outras possíveis dimensões ou possibilidades analíticas (economia, politica, instituições, etc.) faz com que se mergulhe não somente em uma discussão cultural acerca das populações negras, mas sim, devido às inúmeras trocas, aculturações e processos de resistência e transformações formadores da cultura da população brasileira.

Com a miscigenação, é difícil imaginar a existência de uma população branca (culturalmente ou até morfologicamente) totalmente pura. Em alguns estados, como na Bahia, a maioria é negra, o que contribui, ainda mais para que esta população, situada no chamado Novo Mundo, busque de fato a sua origem e sua identidade. Podemos identificar este fenômeno através das danças, das músicas, da religião e dos movimentos políticos e sociais que fundamentados nos seus referenciais remetem às matrizes africanas.

Edison Carneiro, em seu livro Antologia do Negro Brasileiro (1950), reúne uma coletânea de trabalhos de autores nacionais e estrangeiros sobre a importância do negro no Brasil. O autor escreve no prefácio à 1ª. edição, em 1950:

> "(...) penso ter contribuído para provar que os negros e mulatos brasileiros estão unidos com todo o povo na defesa da democracia, sem abdicar da sua qualidade de brasileiros, de parte integrante da nacionalidade que os seus avós ajudaram a criar, sem nenhuma disposição de servir às maquinações dos fascistas e dos falsos democratas, provocando desuniões e conflitos dentro da sociedade, a fim de prejudicar a saída democrática pacífica que todos desejamos para a situação nacional. (CARNEIRO, 2005, p.11)"

Na construção da sociedade brasileira, coube aos negros escravos a contribuição nos trabalhos mais duros, como nas lavouras, nos canaviais, na busca do ouro e, após a abolição, mesmo na condição de libertos, com o preconceito presente, continuou a luta pela sobrevivência através de trabalhos de ganhos e sem alguns direitos em relação à vida política e pública, não podendo votar e exercer cargos como deputado, juiz, delegado de polícia, magistrado, bispo e outros semelhantes. Assim, mesmo sendo historicamente desprivilegiados socialmente, os negros contribuíram culturalmente na construção do país que, com a escravidão, foi lhes dado como pátria.

Na perspectiva histórico-social, o negro permanentemente tem que lutar na sociedade pela igualdade de direitos e pela destruição do preconceito, pois a cada tempo é necessário quebrar as forças da ideologia que ainda se faz presente nos espaços do poder nas classes dominantes.

Partindo do princípio que vivemos em sociedade, dividida em grupos, concordamos com Antônio Sérgio Guilherme, quando diz que:

> "(...) classe, enquanto comunidade, está sempre em processo de formação ou dissolução, ela nunca é permanente", porque, para criar essa comunidade, precisa-se criar um discurso de origem ou um discurso de destino. Ou seja, construir uma comunidade de destino ou a comunidade de origem exige tempo, história, política – não é algo que se faça automaticamente. (GUILHERME, 2008; p.68)".

Dessa forma, também, outros conceitos além de raça e etnia estão sujeitos a mudanças que ocorrem no decorrer do tempo. E, provavelmente, os conceitos aqui discutidos ou explanados se transfiguram em diferentes significados com o passar dos anos, assim como aconteceu com eles até aqui, uma vez que nem o tempo e muito menos nossa sociedade é estática.

O conceito de raça, etnia e classe tem significados diferentes de acordo com a cultura da sociedade, com as influências ideológicas, sociais, religiosas, jurídicas, etc. Há entendimento e análise de cada conceito não só no plano atual, como também na sua origem, pois os significados perpassam pelos homens brancos, negros, mestiços, índios e descendentes que, a partir da conscientização de saber quem é o seu "eu", provocam ecompreendem em cada instância o significado de cada palavra. Então, podemos dizer que esses conceitos são modificados culturalmente.

Nesse contexto, faz parte da cultura de um povo reconhecer e compreender o diferente. Ser negro é diferente na sociedade moderna, porque aliado a cor da pele não é esquecido o momento histórico da escravidão, que até hoje traz uma ideia de desigualdade entre os povos, junto com as outras diferenças, pois no âmbito social os homens dominantes construíram a ideologia dominante em relação aos não brancos. Daí a confusão de classificar o diferente através da discriminação.

3.2 HISTÓRICO DA DISCRIMINAÇÃO POR RAÇA/ETNIA NO TRABALHO

No período histórico que compreende a expansão marítima européia, no século XV, a Europa era considerada o centro de uma divisão tricontinental do mundo. Os outros continentes dessa conjuntura eram a América e a África. Esses continentes participavam como território de exploração, o primeiro de recursos naturais e proventos mercantis, o último da mão de obra escrava.

Dessa forma, a saída de homens e mulheres negros do continente africano e sua chegada à costa brasileira foram no intuito de servir como mão de obra escrava, naquele momento em que o Brasil passava por um processo de povoamento e exploração por sua metrópole, Portugal. Na escravidão, o africano ocupava lugar central no processo produtivo. As relações econômicas de grande e médio porte, internas e com outros países, dependiam da força de trabalho escravo para se desenvolver. Por mais de três séculos , o escravo foi considerado uma mercadoria no Brasil.

O africano escravizado era objeto – máquina de trabalho e produto mercantil de grande valor – desprovido de condição humana e, como tal, tratado sem a menor preocupação

com condições de saúde e sobrevivência, desde seu transporte da África até o seu uso intensivo na exploração colonial. O africano escravizado, dessa forma, possuía uma única função: servir de mão de obra para seus senhores e era obrigado a fazer tudo o que lhe era ordenado, havendo castigos terríveis para quem desobedecesse.

O sistema escravocrata nas Américas foi inovador em termos de barbárie e degradação humana. Foi somente em 1888, com a assinatura da Lei Áurea, que finalmente a escravidão foi abolida. A Lei Áurea, assinada pela Princesa Isabel, filha do imperador Dom Pedro II, teve origem nas manifestações de escravos e nas lutas abolicionistas, porém, sem nenhum projeto, nenhuma política pública voltada para a inserção dos ex-escravos na sociedade, que foram largados à própria sorte.

O Brasil foi o último país a abolir a escravatura, depois de Cuba (1866), Estados Unidos (1865), Equador, Colômbia e Venezuela (1821) e Haiti (1804). Esse cenário inaugurou o republicanismo e o trabalho livre assalariado. Com a abolição da escravatura e o advento do trabalho livre, ocorreram muitas mudanças sociais em que as relações de trabalho se transformaram e o escravo, ao se emancipar, transforma-se em negro[50] livre e assalariado, passando a participar do mundo do trabalho como trabalhador livre, vendendo sua força de trabalho de acordo com os ditames da nova ordem competitiva que se instaurava.

De certa forma pode-se compreender a exclusão do negro do cenário social como conseqüência direta do processo de abolição da escravidão. Em outras palavras, a inserção do negro aconteceu de forma lenta com a ocupação dos setores mais subalternos na sociedade.

A economia competitiva, como o símbolo da modernização da estrutura produtiva da sociedade brasileira, desenvolveu-se como conseqüência imediata da abolição da escravidão. Em outras palavras, o negro sofreu as conseqüências diretas de um processo marcado pelas desiguais condições de acesso às novas ocupações econômicas advindas da mercantilização da economia.

[50] O termo negro vem sendo utilizado pelos militantes do movimento negro, desde os anos 1930, com uma conotação política associada ao orgulho racial e étnico, independentemente do sentido popular que era e ainda é negativo

Isto acarretou, antes de tudo, a inserção desigual dos vários grupos raciais na economia competitiva, ressaltada por Florestan Fernandes como processo de racionalização econômica em curso visando à constituição de um novo modelo de organização da vida econômica e social.

Nesse processo, evidentemente, ainda segundo Fernandes, a integração do negro foi retardada uma vez que o processo imigratório colocado em prática pelo governo nacional priorizou a utilização de braços europeus dentro de uma concepção, então em voga, de queos imigrantes brancos representavam o advento da civilização e da modernização da sociedade nacional[51].

Neste sentido, o desenvolvimento da economia competitiva diminuiu as expectativas de negros e mulatos, uma vez que esses estratos raciais não estavam preparados dentro de um quadro de concorrência para enfrentar a adaptabilidade do trabalhador importado para aquelas tarefas condizentes com a nascente economia capitalista. Portanto as oportunidades econômicas não seriam igualmente desfrutadas pelos grupos raciais em função do ponto de partida assimétrico a que foram submetidos[52]

Dessa forma, o negro foi empurrado para os setores mais subalternos no interior da sociedade, pois o trabalho livre não lhe propiciou as condições de inserção nos setores dinâmicos da economia competitiva. Por outro lado, os trabalhadores imigrantes tiveram a seu favor amplas possibilidades de ascensão social em função das condições sociais inerentes à economia de mercado nascente.

A estrutura social fundada no período pós-abolição não absorveu a mão de obra negra em função de que o agente do trabalho escravo não contava com as condições sociais adequadas a esta nova realidade. Ou seja, o negro saindo de um modo de vida escravista encontrou todas as dificuldades de adaptação à estrutura social em construção. O processo de inserção, por conseqüência, teria que ser doloroso e excludente.

[51] FERNANDES, F. **A Integração do Negro na Sociedade de Classes**. vol. 1 e 2. São Paulo: Àtica, 1978. p. 20.
[52]FERNANDES, F. A **Integração do Negro na Sociedade de Classes.** vol. 1 e 2. São Paulo: Àtica,Idem. p. 27.

Evidentemente, o modo como se organizou a produção tipicamente competitiva o papel de canalizador das tensões vividas pela não incorporação do negro ao mercado de trabalho. De certa forma, temos a sobrevivência de arcaísmos do passado no interior de uma ordem social competitiva. Em outras palavras, a discriminação racial e o preconceito contra os negros configuram reminiscências do passado que, paulatinamente, perderiam o poder classificatório numa economia de mercado.[53]

Nesse sentido, enquanto um arcaísmo do passado, a discriminação racial e o preconceito constituem elementos fundantes de uma estratificação social segundo critérios bem definidos de cor da pele. Isto implica a percepção do racismo como parte de uma herança do passado que sobrevive na sociedade nacional.

Paulatinamente, as transformações na economia competitiva provocaram o desaparecimento desses resquícios, uma vez que a mesma está fundada em critérios racionais de competitividade que não comportam arcaísmos de outras épocas[54].

Certamente o trabalho que investiga as relações raciais constata a existência do fenômeno das desigualdades de oportunidades entre brancos e negros, levando à percepção da solução nos termos de um reordenamento das relações sociais, econômicas e políticas no interior da economia competitiva.

Em suma, o caráter desigual das relações entre brancos e negros acaba por findar a velha teoria de democracia racial à medida que apresenta, em contraposição, elementos discriminatórios presentes no cotidiano das relações raciais no Brasil[55].

A atual sociedade brasileira é resultado de uma herança da escravidão particularmente sentida até os dias atuais, a naturalização da desigualdade em nossa sociedade. O Brasil do século XIX passou a manejar os novos ideais de liberdade e igualdade apregoados no mundo ocidental e, ao mesmo tempo, manteve em seus quadros legais a escravidão dos africanos. Nascia um país "moderno" que afirmava não poder se desvencilhar imediatamente do

---

[53] FERNANDES, F. A **Integração do Negro na Sociedade de Classes.** vol. 1 e 2. São Paulo: Àtica,Idem. p. 40
[54] HASENBALG, Carlos. **Discriminação e Desigualdades Raciais no Brasil**. Rio de Janeiro: Graal, 1979. p73
[55] FERNANDES, F. **O Negro no Mundo dos Brancos**. São Paulo: Difusão Européia do Livro, 1972.; A Integração do Negro na Sociedade de Classes.

cativeiro. Nascia um país “livre e igual”, composto por meios cidadãos (os ex-escravos ou libertos) e não cidadãos (os cativos).

A naturalização da desigualdade social coloca o drama histórico da sociedade brasileira: a reprodução de uma sociedade que considera normal e aceitável ter “gente” de um lado e “subgente” de outro; uma sociedade discriminatória que classifica seres humanos em diferentes categorias, de acordo com sua posição econômica, fruto de um processo histórico excludente , oriundos de aspectos do passado escravista , portanto, permeadas de práticas discriminatórias, consequentemente impondo ao negro no mercado de trabalho numa situação bastante desfavorável.

3.3 A REALIDADE DA DISCRIMINAÇÃO DA RAÇA/ETNIA NO TRABALHO

A desigualdade no acesso a uma ocupação e a disparidade nas condições de trabalho creditadas às diferenças de cor têm ocupado papel de destaque nas agendas de pesquisas e estudos de diversas instituições. A centralidade dada a esta relação é compreensível.

Para a maioria da população, o mercado de trabalho constitui meio primordial de acesso à renda. Em troca do exercício profissional disponibilizado a um empregador ou através da produção de bens ou serviços do trabalho independente, um amplo contingente de pessoas busca suprir as necessidades materiais da existência, própria e de suas famílias. Essencial na compreensão das estruturas produtivas e de distribuição, esta noção-núcleo pode e deve ser substantivamente alargada para o entendimento das sociedades contemporâneas.

O mercado de trabalho também abriga outras dimensões sociológicas e culturais que influenciam a inserção de indivíduos na estrutura das comunidades, associadas ao prestígio social decorrente das diferentes ocupações e da efetiva possibilidade de participação organizada na sociedade sob a forma de grupos de interesses ou classes sociais.

Neste sentido que a dinâmica do mercado de trabalho expressa os padrões vigentes das relações raciais que se apresentam na sociedade brasileira. Ou seja, a questão racial interfere para designar lugares para trabalhadores negros na estrutura produtiva, passíveis de serem

traduzidos por situações de discriminação não determinadas pelos critérios objetivos da produção, que acarretam desvantagens aos afro-brasileiros

O discurso sobre a realidade racial brasileira sofreu notável transformação da segunda metade do século XX aos dias atuais. Durante décadas, as expressões oficiais sobre o padrão de convivência racial no Brasil ignoravam as evidências de que a decantada democracia brasileira era um mito assimilado pelo senso comum e manipulado ideologicamente por setores da intelectualidade e da elite nacional[56].

Na década de 1970, eram evidentes os limites do discurso oficial brasileiro sobre tal aspecto da realidade nacional, a partir da leitura dos relatórios submetidos pelo Estado brasileiro ao Committee on Elimination of Racial Discrimination (CERD). Essa análise permite vislumbrar com clareza em que medida o discurso reproduzido pelo Brasil no exterior revelou, durante um período expressivo de tempo, um contraste indubitável entre a retórica oficial e a realidade do quadro de desigualdade racial vigente no país[57].

E nos relatórios encaminhados a CERD, no primeiro trecho (do relatório de 16/02/1970) dizia

> "Tenho a honra de informar que, uma vez que a discriminação racial não existe no Brasil, o Governo brasileiro não tem qualquer necessidade de adotar medidas esporádicas de natureza legislativa, judicial ou administrativa a fim de assegurar a igualdade das raças"; o segundo relatório como os demais informavam "O clima de relações inter-raciais pacíficas e amistosas, um dos mais importantes traços da cultura brasileira, não apenas foi preservado, mas aperfeiçoado ao longo do último biênio. Não há qualquer privilégio racial ou sentimento de isolamento ou frustração da parte dos cidadãos brasileiros em função da cor da pele ou outras razões raciais[58]".

Apenas em novembro de 1995, um relatório enviado ao CERD, com base em dados estatísticos, pela primeira vez admitiu o quadro de desigualdade racial existente no Brasil[59].

---

[56] SILVA, Tatiana Dias. GOES, Fernanda Lira (Organizadoras). **Igualdade Racial no Brasil: reflexos no ano internacional dos afrodescendentes.** Brasília: Ipea, 2013, p. 161.
[57]Disponível em http://www.ipea.gov.br/igualdaderacial/images/stories/pdf/livro_igualdade_racial brasil01.pdf
[58] SILVA, Tatiana Dias. GOES, Fernanda Lira (Organizadoras**). Igualdade Racial no Brasil: reflexos no ano internacional dos afrodescendentes.** Brasília: Ipea, 2013, p. 166.
[59] SILVA, Tatiana Dias. GOES, Fernanda Lira (Organizadoras**). Igualdade Racial no Brasil: reflexos no ano internacional dos afrodescendentes.** Brasília: Ipea, 2013, p. 166.

Os dados revelam que existe uma correlação entre cor e estratificação social no Brasil, que há uma desigualdade que opera em detrimento dos não-brancos. A população preta e parda é desproporcionalmente concentrada nos extratos econômicos inferiores[60].

Fato este, que até a presente data, apresenta as mesmas conclusões. A exclusão social que originam e reproduzem a pobreza, se dá primordialmente pela discriminação que ocorre no mercado de trabalho[61].

Segundo dados do PNAD[62], em 2013, 46,3% da população residente (93,2 milhões de pessoas) se declararam de cor branca; o grupo de pessoas de cor parda (90,6 milhões) representou 45,0%; 8,0% se declararam de cor preta (16,1 milhões); e 1,6 milhão de pessoas (0,8%) declararam outra cor ou raça (indígena e amarela). Já as estimativas de estrangeiros, ou seja as pessoas não naturais em relação à unidade da federação de residência somavam 31,3 milhões, 15,5% da população do país.

Como se poderá notar, mesmo com uma população elevada entre raças e etnias em relação aos brancos, alguns empregadores ainda incluem a raça/etnia do trabalhador nos critérios de contratação e demissão. Essa diferenciação pode ser notada quando comparamos as taxas de desemprego entre os vários grupos étnicos da sociedade.

O IPEA[63] desenvolveu um estudo em 2011, sobre o Retrato das Desigualdades de gênero e raça, e demostrou que em 2009, a menor taxa desemprego foi para os brancos com 8,2%, contra 10,1% para a população negra. Sobre a qualidade dos postos de emprego, a quantidade de pessoas em emprego formais, enquanto 43% dos homens brancos possuía carteira assinada, as mulheres negras representavam o pior índice com 25% com carteira assinada.

O PNAD de 2013 demonstrou que persiste a desigualdade de rendimento por cor ou raça, entre 2002 e 2012 houve uma ligeira melhora na distribuição do rendimento familiar per capita para aquelas pessoas com rendimento do trabalho, mantendo-se, no entanto, o quadro

[60]Disponível em http://www.ipea.gov.br/igualdaderacial/images/stories/pdf/livro_igualdade_racial brasil01.pdf.
[61]ABRAMO, Laís. Diretora da OIT no Brasil. Desigualdade de gênero e raça no mercado de trabalho.
[62] Disponível emhttp://saladeimprensa.ibge.gov.br/noticias?view=noticia&id=1&idnoticia=2722&busca=1&t=pnad-2013-retrata-mercado-trabalho-condicoes-vida-pais.
[63] Disponível em http://www.ipea.gov.br/retrato/pdf/revista.pdf

de desigualdade pouco alterado: são 81,6% de brancos no 1% "mais rico" da população com melhor renda, contra apenas 16,2% de pretos e pardos[64].

Através da análise sobre um panorama das desigualdades de gênero e raça/etnia no mercado de trabalho, com base nos indicadores de pesquisas nacionais, nota-se que as politicas públicas, e direito positivado (tanto nacional como internacional), não são suficientes para a erradicação da discriminação por raça/etnia no mercado de trabalho e consequentemente para a igualdade social.

De acordo com Márcio Túlio Viana:

> "Isso não significa, infelizmente, que as discriminações, entre nós, estejam com os dias contados. A lei é algo muito pequeno para mudar esse tipo de realidade, e o que melhor pode acontecer é a redução, bem modesta, da incidência de abusos"[65]

Inclusive, acentua Thereza Cristina Gosdal[66] que tanto o "jogo econômico quanto o jogo político desmentem, a cada instante, o ideal de isonomia, propondo soluções que acentuam a desigualdade em níveis nunca vistos. Basta notar a legião cada vez maior de excluídos, palavra terrível que marca os que não têm, sequer, cidadania."

A discriminação tem caráter genérico, o empregador que hoje discrimina um negro, preterindo-o numa promoção em razão de sua cor, por exemplo, terá o mesmo comportamento ao se deparar novamente com situação semelhante.

Os interesses tutelados são comuns a uma coletividade (grupo), exigindo uma solução homogênea para a composição dos conflitos[67].

Pondera Rose[68], com a discriminação, ocorre uma perda econômica de não se utilizar plenamente a produtividade da mão-de-obra e não satisfazer inteiramente a procura. O

---

[64] PNAD 2012, Fonte IBGE.
[65] VIANA, Márcio Túlio. **A Proteção Trabalhista Contra os Atos Discriminatórios** (Análise da Lei n. 9.029/95), in: VIANA, Márcio Túlio. RENAULT, Luiz Otávio Linhares (coordenadores.). Discriminação: estudos. p. 356
[66] GOSDAL, Thereza Cristina. **Discriminação de raça nas relações de trabalho no Brasil**. p. 256.
[67] SILVA, Tatiana Dias. GOES, Fernanda Lira (Organizadoras**). Igualdade Racial no Brasil: reflexos no ano internacional dos afrodescendentes**. Brasília: Ipea, 2013, p. 81.
[68] ROSE, Arnold M. **A Origem dos Preconceitos**. In: Raça e Ciência II. Coleção debates. São Paulo: Editora Perspectiva, 1972, p. 177 e 178.

preconceito dos empregadores enseja o agravamento dos problemas sociais e conduz à perda de tempo.

Ainda o autor:

> "Ter preconceitos é renunciar a uma importante parte do patrimônio científico e cultural da humanidade, ao se recusar a encontrar aqueles que a detém. Certamente ignora-se o que se perde desta forma, mas o fato permanece."

Nas palavras de Laís Abramo[69], o mercado de trabalho brasileiro está marcado por significativas e persistentes desigualdades de gênero e raça e esse é um aspecto que deve ser levado em conta nos processos de formulação, implementação e avaliação das políticas públicas em geral, e, em particular, das políticas de emprego, inclusão social e redução da pobreza. As desigualdades de gênero e raça são eixos estruturantes da matriz dadesigualdade social no Brasil que, por sua vez, está na raiz da permanência e reprodução das situações de pobreza e exclusão social[70].

Por este motivo enfrentar as desigualdades existentes no âmbito laboral, significa tratar uma característica estrutural imprescindível para superar o déficit de trabalho digno que se encontra no Brasil atualmente.

("os negros no mercado de trabalho")
https://www.dieese.org.br/analiseped/2013/2013pednegrosmetEspecial.pdf

3.4 - POSITIVAÇÃO DAS AÇÕES DE PROTEÇÃO À DISCRIMINAÇÃO DE RAÇA/ETNIA E CONVENÇÕES DA ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT) ASSOCIADOS AO PRINCÍPIO DA NÃO DISCRIMINAÇÃO

Em termos gerais, a relação entre acesso a trabalho por grupos sociais, é marcado historicamente por privilégios e injustiças, desde os primórdios da colonização portuguesa no Brasil à Constituição Federal de 1988.

---

[69] ABRAMO, Laís. **Diretora da OIT no Brasil**. Desigualdade de gênero e raça no mercado de trabalho.
[70] ibidem

No direito internacional, em 1966, a Convenção da ONU, tratou sobre a perspectiva de eliminação de todas as Formas de Discriminação Racial, definindo a discriminação racial como "sendo qualquer distinção, exclusão, restrição ou preferência baseada em raça, cor, descendência ou origem nacional ou étnica, que tenha por objeto ou efeito anular ou restringir o reconhecimento, o gozo ou o exercício, em condições de igualdade, dos direitos humanos e liberdades fundamentais no domínio político, econômico, social e cultural ou em qualquer outro domínio da vida pública". A qual foi aderida apenas em 06 de Julho de 1992, pelo Decreto nº 591.

Ainda na orientação internacional, pode-se citar, a Convenção Internacional sobre a eliminação de todas as formas de discriminação racial, adotada pela Resolução 2.106, da Assembléia Geral das Nações Unidas, em 21/12/65, ratificada pelo Brasil em 27/01/68; a Convenção nº. 111, aprovada pela OIT em 1958, que versa sobre discriminação em matéria de emprego e ocupação, devidamente ratificada pelo Decreto nº. 62.1540/69; bem como a Convenção nº. 117, aprovada pela Conferência Internacional do Trabalho, em 1962, ratificada pelo Decreto nº. 66.496/70, que traz menção específica à discriminação de trabalhadores em função da raça ou cor[71].

Contudo, no âmbito nacional, o mercado de trabalho ainda apresenta discriminação contra trabalhadores por conta de critérios de cor, raça, etnia ou região. O legislador, ciente do quadro, criou instrumentos para combater tais práticas. A Constituição Federal de 1988, além de adotar o repúdio ao racismo como princípio que rege o Brasil em suas relações internacionais (CF, art. 4º, VIII), proíbe a diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão, dentre outros, por motivo de cor (CF, art. 7º, XXX).

Assim, todo tipo de discriminação e preconceito é vedado pela legislação brasileira. A Constituição Federal ainda, no seu art. 5º, caput, dispõe que todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza. A Declaração Universal dos Direitos Humanos, de 1948, no seu art. 1º, dispõe que todos os seres humanos nascem iguais em dignidade e direitos. O art. 2º

[71] **O princípio da não-discriminação e sua aplicação às relações de trabalho**, 2006. Disponível em: <http://jus.com.br/artigos/8950/o-principio-da-nao-discriminacao-e-sua-aplicacaoas-relacoes-de-trabalho/>. Acesso em 20 nov 2018.

ainda assevera que todos os seres humanos estão aptos a exercer os seus direitos sem distinção de nenhum tipo, seja por gênero, raça, cor, sexo, língua, orientação política.

A Constituição Federal, ainda no seu art. 5º, incisos XLI, XLII e XLVII, dispõe que a lei punirá qualquer discriminação atentatória aos direitos e liberdades fundamentais e que a prática do racismo constitui crime inafiançável e imprescritível, sujeito à pena de reclusão, não impondo trabalho forçado como pena.

Do ponto de vista da legislação ordinária, a CLT contém dispositivos destinados a coibir a discriminação, como o artigo 461, que prevê igual remuneração para trabalho de igual valor, ou as vedações contidas no artigo 373, com a redação dada pela Lei 9.799/99, no que diz respeito ao trabalho da mulher. Há a Lei n.º 7.716/89, com a redação dada pela Lei 9459/97, que define os crimes resultantes de preconceitos de raça ou de cor. No artigo 3º do referido diploma legal encontra-se tipificado como crime o ato de impedir ou obstar o acesso de alguém, devidamente habilitado, a qualquer cargo da Administração Direta ou Indireta, bem como das concessionárias de serviços públicos, punível com pena de reclusão de dois a cinco anos. O artigo 4º da mesma lei prevê como crime o ato de negar ou obstar emprego em empresa privada, punível com a mesma pena do anterior.

Acrescentem-se, ainda, no âmbito nacional, dispositivos contidos no art. 373-A[72], da CLT; na Lei 9.029/95[73]; e na Lei 9.455/97[74]que, em consonância com disposição

---

[72]**Art. 373-A.** Ressalvadas as disposições legais destinadas a corrigir as distorções que afetam o acesso da mulher ao mercado de trabalho e certas especificidades estabelecidas nos acordos trabalhistas, é vedado: (Incluído pela Lei nº 9.799, de 26.5.1999),
I - publicar ou fazer publicar anúncio de emprego no qual haja referência ao sexo, à idade, à cor ou situação familiar, salvo quando a natureza da atividade a ser exercida, pública e notoriamente, assim o exigir;
II - recusar emprego, promoção ou motivar a dispensa do trabalho em razão de sexo, idade, cor, situação familiar ou estado de gravidez, salvo quando a natureza da atividade seja notória e publicamente incompatível;
III - considerar o sexo, a idade, a cor ou situação familiar como variável determinante para fins de remuneração, formação profissional e oportunidades de ascensão profissional;
[...]
V - impedir o acesso ou adotar critérios subjetivos para deferimento de inscrição ou aprovação em concursos, em empresas privadas, em razão de sexo, idade, cor, situação familiar ou estado de gravidez.
[73]**Art. 1º-** Fica proibida a adoção de qualquer prática discriminatória e limitativa para efeito de acesso a relação de emprego, ou sua manutenção, por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar ou idade, ressalvadas, neste caso, as hipóteses de proteção ao menor previstas no inciso XXXIII do art. 7º da Constituição Federal.
[74]**Art. 1º -** Constitui crime de tortura:
I - constranger alguém com emprego de violência ou grave ameaça, causando-lhe sofrimento físico ou mental:
[...]
c) em razão de discriminação racial ou religiosa;"

constitucional atribui à prática de racismo a natureza de crime inafiançável e imprescritível, tipifica tal conduta para fins penais.

Outras Leis de cunho de politica afirmativa, são as Leis nº 10.639 de 2003, que estabeleceu o estudo da cultura Afrobrasileira nos currículos escolares; e a Lei nº 12.288 de 20 de Julho de 2010, que é o estatuto da Igualdade racial, no qual, de acordo como o art. 1º:

> "Art. 1º. Esta Lei institui o Estatuto da Igualdade Racial, destinado a garantir à população negra a efetivação da igualdade de oportunidades, a defesa dos direitos étnicos individuais, coletivos e difusos e o combate à discriminação e às demais formas de intolerância étnica".

A jurisprudência trabalhista também vem atuando contra a discriminação racial. A propósito, ilustrativamente, cita-se o julgado:

> DANO MORAL. INDENIZAÇÃO. RACISMO. DISCRIMINAÇÃO. OFENSAS VERBAIS. 1. A Convenção 111 da OIT sobre discriminação em matéria de emprego e profissão, [...] A nova ordem constitucional, portanto, não admite a prática de atos discriminatórios no ambiente de trabalho ocorrida na espécie, em que o autor não era chamado pelo seu nome, mas de forma alusiva à sua cor, revelando que havia distinção entre os demais trabalhadores e, inclusive, a despersonificação do trabalhador pela diversidade de raça.[75]

Ressalta-se que as decisões buscam analisar as situações sempre amparadas nas normas internacionais, como na legislação nacional.

Neste sentido, colaciona-se o precedente judicial do TST, sobre o dano moral, em razão de discriminação por cor, colacionado em 2005:

> "DANO MORAL. INDENIZAÇÃO. RACISMO. DISCRIMINAÇÃO. OFENSAS VERBAIS. 1. O ordenamento jurídico brasileiro e normas internacionais proíbem ao empregador e a qualquer pessoa a adoção de qualquer prática que implique preconceito ou discriminação em virtude de raça. Constituição Federal, 3º, inciso IV e art. 5º -caput-. Convenção nº 111 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), de 1958, ratificada pelo Brasil e promulgada pelo Decreto nº 62150, de 19.01.1968, em que se preconiza a eliminação de toda discriminação em matéria de emprego, inclusive por motivos de raça. Assim também a Declaração da OIT sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho e seu Seguimento, na qual se reafirmou o compromisso dos Estados-membros, dentre os quais figura o Brasil, de aplicar o princípio da não-discriminação em matéria de emprego e ocupação.

[75] Acordão do processo nº 0001505-43.2012.5.04.0301(RO). Julgamento em: 07/10/2014. Origem: 1ª Vara do Trabalho de Novo Hamburgo. Órgão julgador: 2ª. Turma do TRT da 4ª Região – Rio Grande do Sul. Redator: Marcelo José Ferlin D Ambroso.

> Nesse sentido também a Lei nº 9.029, de 13.04.95. 2. A emissão de vocativos de cunho explicitamente racista e de conteúdo depreciativo, dirigidos por chefe imediato a empregado negro, constitui ato injurioso, ofensivo da dignidade da pessoa humana. Patente que constrange e humilha o ser humano, provocando-lhe profunda dor na alma. Comportamento discriminatório e preconceituoso desse jaez não apenas merece o mais candente repúdio da cidadania, como também gera direito a uma compensação pelo dano moral daí advindo. 3. Incumbe ao empregador velar pela respeitabilidade, civilidade e decoro no ambiente de trabalho, como obrigações conexas do contrato de emprego, cabendo-lhe responsabilidade civil por quaisquer danos causados a outrem por seus prepostos (Código Civil de 2002, arts. 932, III e 933). 4. Recurso de revista de que não se conhece, no particular".[76]

Do ponto de vista institucional Coordenadoria Nacional de Promoção de Igualdade de Oportunidades e Eliminação da Discriminação no Trabalho – COORDIGUALDADE, criada por meio da Portaria nº 273, de 28 de outubro de 2002, tem como objetivo definir estratégias coordenadas e integradas de política de atuação institucional no combate à exclusão social e à discriminação no trabalho, fomentando a troca de experiências e discussões sobre o tema. As principais áreas de atuação da Coordenadoria são as seguintes: combate à discriminação a trabalhadores, na inclusão nos ambientes de trabalho da pessoa com deficiência ou reabilitada e na proteção da intimidade dos trabalhadores.

Este ano o Ministério Público do Trabalho (MPT), por meio da Coordenadoria Nacional de Promoção de Igualdade de Oportunidade e Eliminação da Discriminação no Trabalho (Coordigualdade), enviou à Rede Globo uma notificação recomendatória, devido a repercussão da estreia da novela "Segundo Sol", que será exibida no horário nobre. Ambientada na Bahia, estado com o maior percentual de população negra do Brasil – segundo dados do Mapa de Distribuição Espacial da População (IBGE 2013) –, a novela tem sido alvo de críticas pelo baixo número de atores negros em seu elenco.

O Ministério Público entendeu que o não espelhamento da sociedade nos programas televisivos gera um sentimento de exclusão a população negra. O trecho da notificação recomendatória do Ministério público do trabalho que exprime o tal "não espelhamento":

> "Algumas obviedades precisam ser ditas para começarmos este debate. O segmento audiovisual é aquele na sociedade brasileira em que o

[76] TST – Recurso de Revista nº 101100-94.2001.5.04.0561, Relator: João Oreste Dalazen, Data de Julgamento: 10/08/2005, 1ª Turma, Data de Publicação: DJ 26/08/2005.

> racismo estrutural do país trouxe os resultados mais dramáticos. Todas pesquisas existentes demonstram que a telenovela, assim como o cinema brasileiro, sempre negaram uma representação da diversidade racial brasileira, um país de minoria branca com uma população afrodescendentes constituída de pretos e pardos, que corresponde ao montante de 54,9% do total de uma população de 205 milhões de habitantes , conforme a última PNAD de 2016 do IBGE, órgão oficial de estatística do Estado brasileiro."

O Estatuto da Igualdade Racial, recomenda ao Poder Público a promoção de ações que assegurem a igualdade de oportunidades no mercado de trabalho para a população negra, inclusive mediante a implementação de medidas visando à promoção da igualdade nas contratações do setor público e o incentivo à adoção de medidas similares nas empresas e organizações privadas.

O caso chegou ao MPT por meio do grupo de Trabalho de Raça, da Coordigualdade, de que uma novela que se passa na Bahia não estaria observando o respeito à representatividade negra, violando inclusive normas de promoção da igualdade do estado do RJ e da Bahia. "Decidimos expedir essa nota, com o fim de mostrar a importância de a empresa respeitar a diversidade racial. Apesar de ser uma obra artística e uma obra aberta, consideramos que ela tem como obrigação incluir atores negros em proporção suficiente para uma real representação da sociedade", explicou a coordenadora nacional da Coordigualdade, Valdirene Silva de Assis.

A procuradora do MPT no RJ Luciana Tostes, integrante do GT de raça, destaca ainda que a decisão de emitir a recomendação veio antes mesmo da denúncia recebida por aquela unidade do MPT, feita por representantes do movimento negro, mas que a reação dos movimentos negros é fundamental para uma promoção da igualdade de fato.

O documento, o MPT propõe 14 recomendações à empresa, tais como: elaboração de um Plano de Ação que contemple medidas para garantir a inclusão, a igualdade de oportunidades e de remuneração da população negra nas relações de trabalho; a realização imediata de um censo entre os trabalhadores que prestam serviços à empresa, com recorte de raça/cor e gênero; um levantamento da quantidade de artistas negros e negras que aparecem em telenovelas, séries, propagandas, programas de entretenimento, entre outros produtos, produzidos pela empresa bem como o de jornalistas e comentaristas; promoção interna e

externa de ações de conscientização sobre o racismo na sociedade; abster-se de reproduzir situações de representações negativas ou estereótipos da pessoa negra que sustentam as ações de negação simbólica e as diversas formas de violência.

Quanto à novela “Segundo Sol”, o MPT recomendou a realização de adequações necessárias no roteiro e produção a fim de assegurar a participação de atores e atrizes negros e negras de forma que represente a diversidade étnico-racial da sociedade brasileira.

(integra da Notificação Recomendatória-RECOMENDAÇÃO DO MPT , **NOTIFICAÇÃO RECOMENDATÓRIA/DIP/PRT1a/No 163.181/2018**).

CONSIDERAÇÕES FINAIS

As desigualdades sociais passam por uma evolução histórica em busca de maior inclusão dos grupos excluídos na sociedade brasileira. Observou-se, no entanto, que a discriminação por raça/etnia impulsiona a exclusão da maior parte da população, que esses fatores estruturam-se principalmente quando verificada na seara trabalhista.

A partir de 1995, quando o Estado reconheceu, frente às Nações Unidas a desigualdade social patrocinada pela discriminação racial, pode-se implantar políticas afirmativas destinadas a grupos específicos. Porém, mesmo com os direitos positivados e ações afirmativas aplicadas atualmente, tem-se como insuficiente para a erradicação da discriminação por raça/etnia no mercado de trabalho.

A evolução do trabalho escravo norteia o estudo da presente Monografia, através desta evolução, constrói-se o cenário atual ao qual se encontra inserido o negro e outra etnia as margens da sociedade. A discriminação no trabalho, encontra-se camuflada em diversas formas, acometendo os trabalhadores de forma direta e indireta, esta discriminação exclui, prejudica, elimina, penaliza famílias inteiras.

Constatou-se que as discriminações mantém-se acesa, estendendo-se ao longo do tempo: a discriminação por raça/etnia, que desde a antiguidade criou-se estereótipos sobre esse grupo, ao qual gera o preconceito da sociedade como um todo, e reflete desastrosamente no âmbito laboral. Averiguou-se, por estudos e estatísticas do IBGE, OIT, ONU, UNICEF, MPT, IPEA e da doutrina, que é efetivamente a raça/etnia que sofre maior discriminação, e que matem os indicadores da desigualdade sociais constantemente elevados.

Posterior às análises dos aspectos jurídicos, doutrinários, a problemática deste trabalho de monografia foi fundamentada e as hipóteses foram confirmadas.

Certificou-se que a desigualdade social é diretamente influenciada pela discriminação de etnia/raça no trabalho, pois esta discriminação, dita a forma e as condições na qual o trabalhador será sujeitado e a forma a qual que será inserido na sociedade. Sendo que a

discriminação no trabalho repercute pontualmente na desigualdade social, visto, a necessidade de auto afirmação da sociedade brasileira.

Entretanto, refletindo sobre a Legislação vigente, a proteção ao trabalhador apresenta-se positiva na tutela jurisdicional, porém, insuficiente para a erradicação da discriminação no trabalho por raça/etnia na atividade laboral.

A erradicação da discriminação no ambiente de trabalho vem sendo considerada uma das maiores prioridades para a construção de sociedades mais justas, assim como vem aumentando o reconhecimento de que as causas e condições de pobreza são diferentes para negros e não negros. Por isso, estão sendo dispensados esforços para que as necessidades dos grupos excluídos sejam consideradas de forma explícita e efetiva nas estratégias de redução da pobreza e nas políticas de geração de emprego e renda.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ABRAMO, Laís. Cooperação Técnica: Organização Internacional do Trabalho (OIT) e

ANDREWS, George. Negros e brancos em São Paulo, 1888-1988. Bauru/SP:EDUSC, 1998

Antônio Junqueira de. Caracterização jurídica da dignidade da pessoa humana, ano 91. Revista dos Tribunais, n.797, março 2012.

ARAÚJO, Luiz Alberto David. A proteção constitucional das pessoas portadoras de deficiência. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2006. AZEVEDO,

BANDEIRA DE MELLO, Celso Antônio. Conteúdo Jurídico do Principio da Igualdade. 3ª ed. São Paulo: Malheiros Editores, 1999.

BARBOSA, Rui. Oração aos Moços. 18ª ed. Rio de Janeiro: Ediouro, 2001. BARROS, Alice Monteiro de. Discriminação no emprego por motivo de sexo. In Márcio Túlio Viana, Luiz Otávio Linhares Renault (coordenadores). Discriminação: Estudos. São Paulo: LTr, 2000.

BARROSO, Carmen. Mulher, sociedade e Estado no Brasil. Brasília: Editora Brasiliense e UNICEF, 1982.

BARZOTTO, Luciane Cardoso (coordenadora). Trabalho e igualdade: tipos de discriminação no ambiente de trabalho. Porto Alegre: Livraria do Advogado Editora; Escola Judicial do TRT da 4ª Região, 2012.

BASTIDE, Roger & FERDANDES, Florestan. Brancos e negros em São Paulo. São Paulo:
Cia. Editora Nacional, 3a edição, 1971.

BITTAR, Carlos Alberto. Os Direitos da Personalidade. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 1995.

BITTAR, Eduardo C. B. Hermenêutica e Constituição: a dignidade da pessoa humana como legado à pós-modernidade, in SARLET, Ingo Wolfgang. Dignidade da Pessoa Humana e Direitos Fundamentais na Constituição Federal de 1988.

BOBBIO, Noberto. Dicionário da Política. Vol. 24, 4ª Edição. Brasília: Edunb, 1992.

BOÉCIO, Anicio Manlio Severino. A Dignidade da Pessoa Humana nas Decisões Judiciais. p.16-17, in

BONAVIDES, Paulo. Curso de Direito Constitucional. 12ª ed. São Paulo: Malheiros, 2002.

BORBA, Guilherme (1991, v. 1:315). In VENOSA, Sílvio de Salvo. Direito Civil: parte geral. 13ª ed. São Paulo: Atlas, 2013.

BOSSA, Sonia. Direito do trabalho da mulher – no contexto social brasileiro e medidas antidiscriminatórias. São Paulo: Editora Oliveira Mendes, 1998.

BOURDON, Raymond. A desigualdade das oportunidades: a mobilidade social nas sociedades industriais. Tradução de Carlos Alberto Lamback. Brasília: Editora Universidade de Brasília, 1981.

BRITO FILHO, José Cláudio Monteiro de. Trabalho com redução do homem à condição análoga de escravo e dignidade da pessoa humana.

CAPLAN, Luciana. Direitos Sociais da Constituição Cidadã e as Armadilhas Ideológicas que a Levam a Sua Inefetividade: Uma Leitura da Teoria Crítica. In Direitos Sociais na Constituição de 1988. Uma analise critica de vinte anos depois. São Paulo: LTr, 2008.

CARNEIRO, Maria Luiza Tucci. O racismo na Historia do Brasil: mito e realidade. 8ª ed. São Paulo: Ática. 2000. Cf. T. Weber, Autonomia e Dignidade da Pessoa Humana em Kant, op.cit.,233. In SARLET, Ingo Wolfgang. Dignidade da Pessoa Humana e Direitos Fundamentais na Constituição Federal de 1988.

CHALHOUB, Sidney. Trabalho, lar e botequim. São Paulo: Paz e terra, 1986.

CHIAVENATTO, Júlio José. O negro no Brasil: da senzala à Guerra do Paraguai. São Paulo: Editora Brasiliense, 1987.

Clóvis moura - Dialética radical do Brasil Negro

COMPARATO, Fábio Konder. A Afirmação Histórica dos Direitos Humanos. 2ª ed. São Paulo: Saraiva, 2001. COUTINHO, Maria Luiza Pinheiro. Discriminação na relação de trabalho: uma afronta ao princípio da igualdade. Rio de Janeiro: Aide, 2003.

DELGADO, Gabriela. Direito Fundamental ao trabalho digno. São Paulo: LTr, 2006.

DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de direito do trabalho. 13ª ed. São Paulo: LTr, 2014. Maurício Godinho. Curso de Direito do Trabalho. São Paulo: LTr Editora, 7ª ed. 2008. DIAS FILHO, Francisco. O DINIZ, Maria Helena. Curso de direito civil brasileiro, volume I: teoria geral do direito. 31ª ed. São Paulo: Saraiva, 2014.

DORNELES, Leandro do Amaral D. de. A transformação do direito do trabalho: da lógica da preservação à logica da flexibilidade. São Paulo: LTr, 2002.

DURKHEIM, E. Da divisão do trabalho social. São Paulo: Martins Fontes, 2005. FAGUNDES, Seabra, apud DA SILVA, José Afonso. Curso de Direito Constitucional Positivo. 11ª ed. São Paulo: Malheiros, 1996.

FERNANDES, F. A Integração do Negro na Sociedade de Classes. vol. 1 e 2. São Paulo: Àtica,1978

FERRARI, Irany. Amauri Mascaro Nascimento. Ives Gandra da Silva Martins Filho. História do trabalho, do direito do trabalho e da justiça do trabalho. São Paulo: LTr, 1998.

FERREIRA, Aurélio Buarque de Hollanda. Novo Dicionário da Língua Portuguesa. Editora: Positivo. Número de páginas: 2120. Livro em português. 3ª ed., 2009.

FURQUIM, Maria Célia de Araújo. A Cooperativa como alternativa de trabalho. São Paulo: LTr, 2001.

FURTADO, Emmanuel Teófilo. Preconceito no trabalho e a discriminação por idade. São Paulo: LTr, 2004.

GAGLIANO, Pablo Stolze. Novo curso de direito civil, volume 1: parte geral. 15ª ed. Revista Atualizada e Amplificada. São Paulo: Saraiva 2013.

GALUPPO, Marcelo Campos. Igualdade e diferença: Estado democrático de direito a partir do pensamento de Harbermas. Belo Horizonte: Mandamentos, 2002.

GARCIA, Maria. Implicações do princípio constitucional da igualdade. Revista de Direito Constitucional Internacional nº 31, São Paulo: Revista dos Tribunais, 2000.

GOMES FERREIRA, Maria Cristina Sanchez. Discriminação dos idosos nas relações de emprego no Brasil, p. 108. In: Revista do Ministério Público do Trabalho do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, Procuradoria Regional do Trabalho da 4ª Região, 2010.

GOMES, Maurício Pereira. Discriminação por orientação sexual- perspectivas na jurisprudência trabalhista no Brasil. In Justiça do Trabalho. Porto Alegre, vol. 28. Nº 331, julho de 2011.

GOMES, Orlando e Élson Gottschalk. Curso de direito do trabalho. Rio de janeiro: Forense, 1998.

GONÇALVES, Carlos Roberto. Curso de Direito Civil. São Paulo: Saraiva, 2006.

GOSDAL, Thereza Cristina. Discriminação de raça nas relações de trabalho no Brasil. Revista TRT da 9ª Região. Curitiba, a.27, n.47, p.231 – 260, jan./jun., 2002.

HENRIQUES, Ricardo. Desigualdade racial no Brasil: evolução das condições de vida na década de 90. Brasília: Ipea, 2001, p.50.

KANT, Immanuel. Fundamentação da metafísica dos costumes e outros escritos. Trad. De Leopoldo Holzbach. São Paulo: Martin Claret, 2008, p. 65., Immanuel. Fundamentos..., p. 134 e 141.

Laís. Desigualdade de gênero e raça no mercado de trabalho.

LIMA, Firmino de Alves. A proibição da Discriminação da Constituição Federal de 1988 e a Ausência de Normas Infraconstitucionais Adequadas para Regulação deste Importante Principio.

Maria Luiza Pinheiro. Discriminação no trabalho: Mecanismos de Combate à Discriminação e Promoção de Igualdade de Oportunidade.

MARTINS, Flademir Jerônimo Belinati. Dignidade da pessoa humana: Princípio constitucional fundamental. 6ª tir. Curitiba: Juruá, 2008.

MARTINS, Sergio Pinto. Direito do Trabalho. 30ª ed. São Paulo: Atlas, 2014.

MARX, Karl. ENGELS, F. A Ideologia alemã: (I-Feuerbach). 10ª ed. São Paulo: Hucitec, 1996.

Milton Santos - território , globalização e fragmentação

MIRANDA, Pontes de. Tratado de Direito Privado. Campinas: Brookseller, 2000.

MONTAL, Zélia Maria Cardoso. O trabalho como direito humano da pessoa com deficiência. In PIOVESAN, Flávia; CARVALHO, Luciana Paula Vaz de (coordenadores). Direitos Humanos e direito do trabalho. São Paulo: Atlas, 2010.

NALINI, Jose Renato. Constituição e Estado Democrático. São Paulo: FTD, 1997.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Iniciação ao Direito do Trabalho. 14ª Ed. São Paulo: LTr, 1989.

NOGARE, Pedro Dalle. Humanismos e anti-humanismos: Introdução à antropologia filosófica. 10ª ed. Petrópolis, RJ: Vozes, 1985. NORMANDO, David.

NOVAIS, F. Capitalismo tardio e sociedade moderna. In: Marcio Pocchmann (org.). Atlas da exclusão social, volume 5: agenda não liberal da inclusão social no Brasil. São Paulo: Cortez, 2005.

NUNES, Luiz Antônio Rizzatto. O princípio constitucional da dignidade da pessoa humana: doutrina e jurisprudência. 3ª ed. São Paulo: Editora Saraiva, 2002.

OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. Indenizações por Acidente do Trabalho ou Doença Ocupacional. 3ª ed. São Paulo: LTr, 2007.

OLMOS, Cristina Paranhos. Discriminação na relação de emprego e proteção contra dispensa discriminatória. São Paulo: LTr, 2008.

PALOMARES, Nathalia Barbosa. QUINTÃO, Cátia Cardoso Abdo. SANTOS, Diego Junior da Silva. Raça versus etnia: diferenciar para melhor aplicar.

PAULA, Carlos Alberto Reis de. Discriminação nas relações de trabalho. In PAIXÃO, Cristiano; RODRIGUES, Douglas Alencar; CALDAS, Roberto de Figueiredo (Coordenadores). Os novos horizontes do direito do trabalho: homenagem ao Ministro José Luciano de Castilho Pereira. São Paulo: LTr, 2005.

PERES, Marcos Augusto de Castro. Empregabilidade versus envelhecimento: qualificação, competência e discriminação por idade no trabalho. Revista de Educação Pública. Cuiabá: EDUFMT, 2004.

QUEIROZ, Suely Robles Reis de. Escravidão Negra no Brasil. São Paulo: Ática, 1987.

RIVABEM, F. S. A dignidade da pessoa humana como valor-fonte do sistema constitucional brasileiro. 2005, pág.05.

RODRIGUES, Francisco. Estudo do meio ambiente e a tradição marxista. Santa Cruz: Barbarói. n. 17, jul-dez, 2002.

ROLAND, Edna Maria Santos. Discriminação racial no mercado de trabalho e o quesito cor.

SARLET, Ingo Wolfgang. Dignidade da Pessoa Humana e Direitos Fundamentais na Constituição Federal de 1988. Porto Alegre: Livraria do Advogado Editora, 2012.

SARLET, Ingo Wolfgang. Dignidade da Pessoa Humana e Direitos Fundamentais na Constituição Federal de 1988.

SILVA, Tatiana Dias. GOES, Fernanda Lira (Organizadoras). Igualdade Racial no Brasil: reflexos no ano internacional dos afrodescendentes. Brasília: Ipea, 2013.

TEPEDINO. A tutela da personalidade no ordenamento civil-constitucional brasileiro. In FIUZA, Cesar. Direito Civil. 14ª ed. revista atualizada ampliada. Belo Horizonte: Del Rey, 2010.

TRINDADE, Antônio Augusto Cançado. Tratado Internacional dos Direitos Humanos. Vol. III, p. 447 e 448.

TST – Recurso de Revista nº 101100-94.2001.5.04.0561, Relator: João Oreste Dalazen, Data de Julgamento: 10/08/2005, 1ª Turma, Data de Publicação: DJ 26/08/2005.

VENOSA, Sílvio de Salvo. Direito Civil: parte geral. 13ª ed. São Paulo: Atlas, 2013.

ANEXO I

"OS NEGROS NO TRABALHO"

TABELA 1
Taxas de Participação e de Desemprego Total segundo Cor e Sexo
Regiões Metropolitanas (1) - 2010-2012

Taxas e Períodos	Total	Negros			Não negros		
		Total	Mulheres	Homens	Total	Mulheres	Homens
Participação							
2010	60,7	60,4	53,4	68,3	60,9	53,2	69,8
2011	59,9	59,7	52,5	67,7	60,2	52,3	69,4
2012	60,5	60,3	53,2	68,2	60,6	52,8	69,7
Biênio 2011-2012	60,2	60,0	52,9	68,0	60,4	52,5	69,6
Desemprego Total							
2010	11,9	13,8	16,8	11,1	10,2	12,6	8,1
2011	10,4	11,9	14,5	9,7	9,0	10,9	7,4
2012	10,5	11,9	14,1	9,9	9,2	10,7	7,9
Biênio 2011-2012	10,5	11,9	14,3	9,8	9,1	10,8	7,6

Fonte: DIEESE/SEADE, MTE/FAT e entidades regionais. PED - Pesquisa de Emprego e Desemprego
Nota: (1) Correspondem ao total das Regiões Metropolitanas de Belo Horizonte, Fortaleza, Porto Alegre, Recife, Salvador, São Paulo e o Distrito Federal.
Obs: Raça/cor negra = pretos e pardos; raça/cor não negra = brancos e amarelos.

TABELA 2
Proporção de negros na população ocupada e rendimento hora dos ocupados negros e não negros. Regiões Metropolitanas (1) - Biênio 2011-2012

Regiões Metropolitanas	Proporção de negros na população ocupada	Rendimento/hora (Em R$ de junho de 2013)		
		Negros	Não negros	Negros/Não negros
Belo Horizonte	64,0	7,68	10,98	69,95
Distrito Federal	68,6	11,32	17,35	65,24
Fortaleza	75,6	5,47	7,23	75,66
Porto Alegre	11,9	6,61	9,29	71,15
Recife	70,2	5,26	8,07	65,18
Salvador	89,2	5,89	9,84	59,86
São Paulo	34,0	6,96	11,40	61,05
Total	**48,2**	**6,83**	**10,69**	**63,89**

Fonte: DIEESE/SEADE, MTE/FAT e entidades regionais. PED - Pesquisa de Emprego e Desemprego
Nota: (1) Correspondem ao total das Regiões Metropolitanas de Belo Horizonte, Fortaleza, Porto Alegre, Recife, Salvador, São Paulo e o Distrito Federal
Obs: Raça/cor negra = pretos e pardos; raça/cor não negra = brancos e amarelos

ANEXO 02

RECOMENDAÇÃO DO MPT(Acesse aqui a íntegra da notificação recomendatória.)

NOTIFICAÇÃO RECOMENDATÓRIA/DIP/PRT1a/No 163.181/2018

Rio de Janeiro, 11 de maio de 2018

Referência: PA-PROMO 006284.2017.01.000/2

O MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO, por meio dos membros do Grupo de Trabalho instituído pela Coordenadoria Nacional de Promoção à Igualdade e Combate à Discriminação no Trabalho – COORDIGUALDADE signatários, no uso das atribuições que lhe são conferidas pela Lei Orgânica do Ministério Público da União - Lei Complementar no 75, de 20 de maio de 1993 - especialmente a norma do artigo 6o, inciso XX, em combinação com o artigo 84, caput, que autoriza "**expedir recomendações, visando à melhoria dos serviços públicos e de relevância pública, bem como o respeito aos interesses, direitos e bens cuja defesa lhe cabe promover, fixando prazo para adoção das providências cabíveis**" e com fundamento na Constituição da República, artigos 127 e 227;

CONSIDERANDO que ao Ministério Público incumbe a defesa da ordem jurídica trabalhista, do regime democrático e dos direitos sociais e individuais indisponíveis (artigo 127, caput, da Constituição da República);

CONSIDERANDO que ao Ministério Público do Trabalho, por atribuição legal, incumbe garantir a inclusão dos grupos vulneráveis no trabalho (artigo 127 c/c artigo 83 da Lei Complementar no 75/93);

CONSIDERANDO que a República Federativa do Brasil constitui-se em Estado Democrático de Direito, com fundamentos na **dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa**, e que a ordem econômica e social instituída na Magna Carta está fundada na **valorização do trabalho humano e na busca do pleno emprego, e têm por fim assegurar a todos existência digna e bem estar comum**, conforme os ditames da justiça social, nos termos dos artigos 1°, 170 e 193 da Constituição da República de 1988;

CONSIDERANDO que o artigo 3o da Constituição da República dispõe que constituem objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil: I - construir uma sociedade livre, justa e solidária; II - garantir o desenvolvimento nacional; III - erradicar a pobreza e a marginalização e reduzir as desigualdades sociais e regionais e IV - **promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação**;

CONSIDERANDO que o princípio da isonomia inaugura o capítulo reservado aos Direitos e Garantias Fundamentais, dispondo o art. 5°, caput, da Carta Maior, que todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, e que o inciso XLI, do mesmo dispositivo, estabelece que "**a lei punirá qualquer discriminação atentatória dos direitos e liberdades fundamentais**";

CONSIDERANDO os termos do artigo 7o inciso XXX da Constituição da República, que dispõe sobre a **proibição** de diferença de salários, de exercício de funções e de **critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil**;

CONSIDERANDO o disposto na Convenção no 111 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), segundo a qual a **discriminação** consiste em toda **distinção, exclusão ou preferência fundada na raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social** que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão;

CONSIDERANDO o artigo 4o da Lei no 12.288, de 20 de julho de 2010 - Estatuto da Igualdade Racial, segundo o qual a participação da população negra, em condição de igualdade de oportunidade, na vida econômica, social, política e cultural do País será promovida, prioritariamente, por meio de: I- inclusão nas políticas públicas de desenvolvimento econômico e social e II- adoção de medidas, programas e políticas de ação afirmativa, dentre outras;

CONSIDERANDO que o artigo 39, caput, da Lei Federal 12.288, de 20 de julho de 2010 - Estatuto da Igualdade Racial, contém a imposição expressa ao Poder Público no sentido de promover ações que assegurem a igualdade de oportunidades no mercado de trabalho para a população negra, inclusive mediante a implementação de medidas visando à promoção da igualdade nas contratações do setor público e o incentivo à adoção de medidas similares nas empresas e organizações privadas;

CONSIDERANDO o disposto na Lei Estadual no 7.126 de 11 de dezembro de 2016 que institui o Plano Estadual de Promoção de Igualdade Racial do Estado do Rio de Janeiro, em especial o contido em seu artigo 2o, inciso I, alíneas b, d e m, e inciso II, alíneas f, m e o, bem como seus objetivos gerais e específicos, explicitados nos artigos 4o e 5o, respectivamente;

CONSIDERANDO a Lei Estadual no 13.182 de 06 de junho de 2014 do Estado da Bahia - Estatuto da Igualdade Racial e de Combate a Intolerância Religiosa, em especial, seu artigo 4o, que propugna que as diretrizes adotadas na promoção da igualdade racial devem ser alicerçadas nas seguintes dimensões; I - reparatória e compensatória; II - inclusiva, nas esferas pública e privada, assegurando a representação equilibrada dos diversos segmentos étnicoraciais componentes da sociedade baiana, solidificando a democracia e a participação de todos e III - otimizadora das relações socioculturais, econômicas e institucionais, pelos benefícios da diferença e da diversidade racial para a coletividade;

CONSIDERANDO que, à luz dos princípios e normas constitucionais vigentes, editou-se a Lei 9029/95, que proíbe práticas discriminatórias para efeitos de admissão ou permanência no emprego por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar ou idade;

CONSIDERANDO a necessidade do combate articulado e sistematizado das causas geradoras de desigualdades sociais (artigo 3o e artigo 127 da Constituição Federal de 1988);

CONSIDERANDO a compatibilidade das ações afirmativas com o princípio da igualdada previsto nos arts. 5o, caput e 7o, XXX, da Constituição da República;

CONSIDERANDO a imprescindibilidade de que as demandas políticas dos grupos vulneráveis ou em condição de subordinação social passem pelo reconhecimento cultural de seus valores e da diferença;

CONSIDERANDO que o reconhecimento cultural de seus valores e da diferença deva ser pareado ainda pela redistribuição econômica – concepção bidimensional de justiça social -, através da efetiva inclusão no mercado de trabalho, a fim de possibilitar uma verdadeira emancipação, mormente nas sociedades capitalistas globalizadas;

CONSIDERANDO ser imprescindível a implementação de medidas que visem à promoção da igualdade no mercado de trabalho, enfrentando o racismo e promovendo a igualdade racial com políticas propositivas neste sentido;

CONSIDERANDO que os dados estatísticos dos órgãos oficiais evidenciam a desigualdade nas condições de acesso da população negra aos empregos formais oferecidos pela iniciativa privada, o que, como consequência, implica acumulação da desvantagem histórica no âmbito social e no mercado de trabalho;

CONSIDERANDO a urgência em reverter a desigualdade racial, criando condições para superar a cultura brasileira de preconceito contra a população negra;

CONSIDERANDO os efeitos do racismo estrutural decorrente da escravização negra no Brasil, sem inserção digna da população negra no emprego formal e educação, o que se reflete nas condições atuais de empregabilidade e ascensão social das pessoas negras;

CONSIDERANDO o dever de reparação histórica decorrente da escravidão e do racismo estrutural ainda existente na sociedade brasileira;

CONSIDERANDO a aplicação do princípio da proteção da igualdade de oportunidades da população negra às relações de trabalho no campo da manifestação artística, mediante a fixação de parâmetros protetivos mínimos a serem observados como decorrência dos princípios constitucionais da não discriminação e de liberdade e dos valores de cidadania e dignidade mediante a instituição de iniciativas concretas para alcançar tal desiderato;

CONSIDERANDO que a Lei 6.533 de 1978, ao dispor sobre a profissão de artistas e técnicos em espetáculos de diversão, no seu artigo 2o, define artista como "o profissional que cria, interpreta ou executa obra de caráter cultural de qualquer natureza, para efeito de exibição ou divulgação pública, através de meios de comunicação de massa ou em locais onde se realizam espetáculos de diversão pública";

CONSIDERANDO a determinação expressa do artigo 43, da Lei Federal no 12.288, de 20 de julho de 2010 - Estatuto da Igualdade Racial, no sentido de que **as produções veiculadas pelo meios de comunicação devem valorizar a herança cultural e a participação da população negra na história do País e, somado a isso, que essas produções deverão adotar a prática de conferir oportunidades de emprego para atores, figurantes e técnicos negros, sendo vedada toda e qualquer discriminação de natureza política, ideológica, étnica ou artística**, consoante leitura depreendida do artigo 44 do mesmo diploma;

CONSIDERANDO a ampla divulgação, nos meios de comunicação, da novela da TV Globo intitulada "Segundo Sol", com estreia prevista para o dia 14 de maio de 2018, ambientada no Estado da Bahia, unidade da Federação com o maior percentual de população negra – 76,3% de negros ou pardos declarados (Mapa de Distribuição Espacial da População, segundo a cor ou raça – Pretos e Pardos, IBGE-SEPPIR, 2013), considerando ainda que, no Brasil, de acordo com a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua - PNAD, divulgada pelo IBGE em 2016, 54,9% dos habitantes se declararam negros;

CONSIDERANDO a notícia divulgada em 03/05/2018 no portal odia.ig.com.br, sob o título "**Atores de "Segundo Sol" fazem reunião de emergência na Globo para questionar falta de negros na novela**", com o subtítulo "**Emissora admite pouca representatividade e promete mudanças**", segundo a qual um grupo de atores da novela teria procurado a Diretora do DAA - Desenvolvimento e Acompanhamento Artístico, Monica Albuquerque, para conhecer o posicionamento da empresa sobre os comentários críticos à escalação da trama que circularam nas redes sociais no fim de semana, da qual consta o seguinte texto: "**GLOBO ADMITE FALTA DE ATORES NEGROS -** "Estamos atentos, ouvindo e acompanhando esses comentários, seguros de que ainda temos muita história pela frente. Foi colocado que, de fato, ainda temos uma representatividade menor do que gostaríamos e vamos trabalhar para evoluir com essa questão. É importante esclarecer que conversas como as que aconteceram na quarta-feira são comuns e, inclusive, encorajadas numa empresa que preza a transparência e o diálogo com seus colaboradores"."

CONSIDERANDO a notícia divulgada em 04/05/2018 no portal www.noticiasaominuto.com.br, sob o título "**Atores da Globo se reunem e questionam falta de negros em novela**", registrando que "Um grupo de atores da próxima novela das 21h da Globo, foi procurar a direção da emissora para questionar a representatividade dos profissionais negros. **De acordo com a lista divulgada pela própria emissora, em "Segundo Sol", dos 26 atores apenas 3 são afrodescendentes**. "Foi colocado que, de fato, ainda temos uma representatividade menor do que gostaríamos e vamos trabalhar para evoluir com essa questão", informou a emissora em nota na qual descreve o encontro, em entrevista ao blog de Maurício Stycer do 'UOL'." **Ao reconhecer a "representatividade menor do que gostaríamos", a Globo adota uma posição mais flexível do que a exibida no início desta semana**, quando, em resposta a um questionamento meu, afirmou: "A Globo não pauta as escalações de suas obras por cor de pele, mas pela adequação ao perfil do personagem, talento e disponibilidade do elenco". ... Contudo, **outra nota foi divulgada nesta quinta-feira (3), onde a Globo se posiciona novamente. Confira na íntegra**: (...) Na época da escalação de Segundo Sol discutiram-se nomes como o de Taís Araújo, que não poderia pois está em Mister Brau, e de Camila Pitanga, que não se sente pronta para voltar às novelas, depois do acidente que causou a morte de Domingos Montagner no final de Velho Chico. (...) Um grupo de atores de Segundo Sol procurou a diretora da DAA (Desenvolvimento e Acompanhamento Artístico), Monica Albuquerque, para conhecer o posicionamento da empresa sobre os comentários críticos à escalação da novela que circularam nas redes sociais no fim de semana. Ouviram da Globo o que ela já havia esclarecido à imprensa. Que uma história como a de Segundo Sol, também pelo fato de se passar na Bahia, nos traz muitas oportunidades e, sem dúvida, reflexões sobre diversidade na sociedade, que serão abordadas ao longo da novela, que está estruturada em duas fases. Que as manifestações críticas que vimos até agora estão baseadas sobretudo na divulgação da primeira fase da novela, que se concentra na trama que vai desencadear as demais. Que estamos atentos, ouvindo e acompanhando esses comentários,

seguros de que ainda temos muita história pela frente. Foi colocado que, de fato, ainda temos uma representatividade menor do que gostaríamos e vamos trabalhar para evoluir com essa questão. É importante esclarecer que conversas como as que aconteceram ontem são comuns e, inclusive, encorajadas numa empresa que preza a transparência e o diálogo com seus colaboradores." Em resumo, a Globo admitiu que tem poucos atores negros na novela, mas prometeu que vai mudar esse quadro na segunda fase da trama."

CONSIDERANDO a notícia divulgada no portal telepadi.folha.uol.com.br, sob o título "**Chefão da Globo nega falta de investimento em negros e sustenta busca por representar a sociedade**";

CONSIDERANDO a gravidade do não espelhamento da sociedade nos programas televisivos, o que gera a perpetuação da exclusão e reafirma estereótipos de limitação de espaços a serem ocupados pela população negra, ofendendo todas as normas constitucionais e legais referidas nos CONSIDERANDOS anteriores

O MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO resolve

RECOMENDAR à empresa **GLOBO COMUNICAÇÕES E PARTICIPAÇÕES S.A.** a **observância dos seguintes deveres de conduta**, os quais se constituem em pressupostos de constituição democrática e regular da relação de trabalho artístico, jornalístico, técnico e de produção, sob pena de, em não fazendo, o labor se tornar excludente e discriminatório, sujeitando a Organização Globo às medidas judiciais cabíveis, no sentido de:

1. Instituir **Grupo de Trabalho e/ou Comitê** (observando a paridade na composição, inclusive com a possibilidade de participação de consultoria específica), assegurada a participação de atores negros e representantes de movimentos negros, para desenvolver **Plano de Ação/Trabalho** que contemple medidas aptas a garantir inclusão e a igualdade de oportunidades e de remuneração da população negra e equidade de raça e etnia nas relações de trabalho, tanto no acesso quanto no curso desta relação;

2. Oferecer o suporte técnico e financeiro necessário ao desenvolvimento dos programas e ações estabelecidos no Plano de Ação/Trabalho a ser elaborado;

3. Realizar de imediato **censo dos trabalhadores que prestam serviços à empresa, empregados ou não**, com recorte de raça/cor e gênero, de forma integral e com indicadores de gerência e diretorias, possibilitando a criação de um observatório permanente, transparente a todos os trabalhadores e trabalhadoras, para ser utilizado como ferramenta para a tomada de decisões estratégicas de conscientização, qualificação, contratação e ascensão profissional, censo este que deve ser atualizado de forma periódica;

4. Realizar **levantamento sobre a representação das pessoas negras e o número de artistas negros e negras que aparecem em telenovelas, séries, propagandas, programas de entretenimento, entre outros produtos, produzidos pela empresa bem como o de jornalistas e comentaristas;**

5. Promover internamente ações de conscientização sobre o racismo na sociedade e, externamente, em mensagens publicitárias, programas jornalísticos e programação em geral,

divulgação das ações e mensagens alusivas às datas simbólicas da luta e enfrentamento ao racismo, notadamente nos meses de julho (Dia Internacional da Mulher Negra Latino Americana e Caribenha) e novembro (Dia da Consciência Negra), visando à informação e sensibilização do corpo funcional para a valorização da diversidade racial na empresa e combate à discriminação histórica e estrutural presente na sociedade brasileira;

6. Elaborar campanhas pela promoção da igualdade e equidade raça/cor e gênero, como forma de fortalecer a cultura organizacional da diversidade na empresa, bem como apoiar campanhas de valorização da pessoa negra e de enfrentamento ao racismo, divulgando as manifestações da cultura, a memória e as tradições afro-brasileiras, reservando espaços de veiculação na sua programação diária para campanhas institucionais e/ou de movimentos sociais que atuam no enfrentamento à discriminação racial e promoção da igualdade;

7. Contemplar a diversidade racial nas campanhas publicitárias da empresa e em todas as produções artísticas e jornalísticas realizadas, priorizando a participação de negros e negras no planejamento/criação e desenvolvimento das campanhas e produções;

8. Promover debates, fóruns, palestras, workshops, cursos, mesas redondas dentre outros, abordando a questão do viés inconsciente, racismo estrutural e institucional, privilégios e representatividade;

9. Adotar e implementar projeto voltado a assegurar a igualdade de oportunidades à população negra para ingresso nos quadros da empresa, revendo processos de seleção, capacitação, treinamento, podendo implementar ações afirmativas para assegurar a efetiva contratação de trabalhadores negros e negras para os postos de trabalho da empresa. O projeto deve considerar o acesso de jovens negros e negras a vagas de trainees, estágio, aprendizagem, entre outras, inclusive no âmbito da produção cultural e artística, escola de atores, jornalismo e todos os demais setores da empresa. Poderá utilizar o denominado "recrutamento às cegas", bem como exercer busca ativa junto às empresas de recrutamento específico de profissionais negros e negras, principalmente nas universidades, escolas técnicas e escolas públicas;

10. Abster-se de reproduzir situações de representações negativas ou estereótipos da pessoa negra que sustentam as ações de negação simbólica e as diversas formas de violência, bem como reconhecer e valorizar a história e a cultura negra em suas formas de existência e resistência;

11. Garantir o acesso da população negra ao emprego/trabalho na empresa, em funções e ocupações em todos os níveis hierárquicos, nos diferentes setores e funções, em relação a trabalhadores empregados ou que mantenham outras formas de vínculo, inclusive nos programas de televisão atualmente veiculados pela emissora, garantindo a participação de atores e atrizes negros e negras em papéis protagonistas;

12. Assegurar a participação de atores e atrizes negros e negras em novelas e programas, dentre outros produtos, a fim de propiciar a representação da diversidade étnico-racial da sociedade brasileira, especialmente em cenários de população predominantemente negra, como no caso da novela “Segundo Sol”, em que deverá fazer adequações necessárias no roteiro/produção, para observância dos princípios orientadores do Estado Democrático de

Direito, entre estes a proibição de discriminação (artigos 3o e 5o da CRFB/88), traduzida de forma específica em relação às produções dos meios de comunicação nos artigos 43 e 44 da Lei no 12.288, de 20 de julho de 2010 - Estatuto da Igualdade Racial;

13. Adotar metas progressivas para contratação de trabalhadores (inclusive aprendizagem) que projetem a proporção de trabalhadores negros da PEA (População Economicamente Ativa), considerando-se o nível de escolaridade mínima porventura requerido para ingresso na empresa, em cada cargo[1];

14. Abster-se, por quaisquer de seus representantes, sócios, administradores, gerentes ou pessoas que detenham poder hierárquico, de adotar, admitir ou tolerar qualquer ato ou conduta que possa ser caracterizado como prática discriminatória contra o trabalhador negro.

A empresa **deverá comprovar nos autos as providências adotadas para o cumprimento da presente notificação, no prazo de 10 (dez) dias a partir do recebimento, no que tange às medidas adotadas em relação à participação de atores e atrizes negros e negras na novela "Segundo Sol", e de 45 (quarenta e cinco) dias, no que concerne aos demais tópicos**, com a apresentação de cronograma de trabalho, inclusive informando as grades de horários para veiculação das campanhas institucionais pertinentes.

A empresa será submetida ao competente acompanhamento, a contar da presente data, com a finalidade de verificação da adequação de sua conduta ao disposto na presente Notificação Recomendatória.

O **descumprimento da recomendação** poderá caracterizar inobservância de norma de ordem pública, cabendo ao Ministério Público convocar a empresa recalcitrante para prestar esclarecimentos em audiência e, eventualmente, firmar termo de compromisso de ajustamento de conduta, previsto na Lei 7.347/85, art. 5o e 6o, ou propor ação judicial cabível, visando à defesa da ordem jurídica e de interesses sociais e individuais indisponíveis.

Esta notificação é expedida com prazo indeterminado, podendo o Ministério Público, a qualquer momento, solicitar/requisitar informações sobre o respectivo cumprimento.

1. É de fundamental importância destacar que não será necessário demitir trabalhadoras e trabalhadores brancos para alcançar as metas acima, que poderá ser atingida com a utilização da rotatividade natural da mão-de-obra de cada empresa, desde que o quantitativo de trabalhadores que normalmente deixa a empresa, pelos mais diversos motivos, seja reposto com trabalhadores e trabalhadoras negras.

VALDIRENE SILVA DE ASSIS
Procuradora do Trabalho
Coordenadora Nacional da Coordenadoria Nacional de Promoção à Igualdade e Combate à Discriminação no Trabalho – COORDIGUALDADE

RAFAEL DIAS MARQUES
Procurador do Trabalho
Chefe de Gabinete do Procurador-Geral do Trabalho

LUDMILA REIS BRITO LOPES Procuradora do Trabalho Procuradoria Regional do Trabalho da 10a Região

ELISIANE DOS SANTOS Procuradora do Trabalho Procuradoria Regional do Trabalho da 2a Região

HONORATO GOMES DE GOUVEIA NETO Procurador do Trabalho Procuradoria Regional do Trabalho da 10a Região Procuradoria do Trabalho no Município de Araguaína/TO

LUCIANA TOSTES DE GUADALUPE E SILVA Procuradora do Trabalho Procuradoria Regional do Trabalho da 1a Região