



UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA
CENTRO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM DIREITO

Bárbara Klopas Locks de Godoi

**Trabalhadores Negros, Juízes Brancos: Como a Justiça do Trabalho Legitima a
Discriminação Racial**

Florianópolis
2022

Bárbara Klopas Locks de Godoi

**Trabalhadores Negros, Juizes Brancos: Como a Justiça do Trabalho Legitima a
Discriminação Racial**

Dissertação submetida ao Programa de Pós-Graduação em Direito da Universidade Federal de Santa Catarina para a obtenção do título de Mestra em Direito

Orientadora: Profa. Dra. Grazielly Alessandra Baggenstoss

Florianópolis

2022

Ficha de identificação da obra elaborada pelo autor,
através do Programa de Geração Automática da Biblioteca Universitária da UFSC.

Godoi, Bárbara Klopess Locks de
Trabalhadores negros, juizes brancos: como a justiça do
trabalho legitima a discriminação racial / Bárbara Klopess
Locks de Godoi ; orientador, Grazielly Alessandra
Baggenstoss, 2022.
262 p.

Dissertação (mestrado) - Universidade Federal de Santa
Catarina, Centro de Ciências Jurídicas, Programa de Pós
Graduação em Direito, Florianópolis, 2022.

Inclui referências.

1. Direito. 2. Direito Antidiscriminatório. 3. Teoria
Crítica Racial. 4. Discriminação Racial no Trabalho. 5.
Justiça do Trabalho. I. Baggenstoss, Grazielly Alessandra.
II. Universidade Federal de Santa Catarina. Programa de Pós
Graduação em Direito. III. Título.

Bárbara Klopass Locks de Godoi

**Trabalhadores negros, Juízes Brancos: Como a Justiça do Trabalho legitima a
Discriminação racial**

O presente trabalho em nível de mestrado foi avaliado e aprovado por banca
examinadora composta pelos seguintes membros:

Profa. Dra. Grazielly Alessandra Baggentoss
Universidade Federal de Santa Catarina

Prof. Dr. Adilson José Moreira
Universidade Presbiteriana Mackenzie

Prof. Dr. Roger Raupp Rios
Universidade do Vale do Rio dos Sinos

Certificamos que esta é a **versão original e final** do trabalho de conclusão que foi
julgado adequado para obtenção do título de mestre em Direito.

Coordenação do Programa de Pós-Graduação

Profa. Dra. Grazielly Alessandra Baggenstoss
Orientadora

Florianópolis, 2022

Este trabalho é dedicado aquelas e aqueles cujas vidas são afetadas pelo racismo.

AGRADECIMENTOS

Escrever esta dissertação foi um esforço colaborativo, e eu gostaria de agradecer às pessoas que foram fundamentais à conclusão dela. Em primeiro lugar, aos meus pais e aos meus irmãos, pelo amor, apoio e ensinamentos. Vocês são meu porto seguro. À Bruna, minha outra *metade*, agradeço especialmente pelas palavras de conforto. Desde sempre, você segurou minhas mãos, quando eu pensava em desistir. Obrigada pela insistência em afirmar que *tudo tem um fim*.

À minha tia Joana, pelo carinho e incentivo.

Ao meu cunhado Luis Felipe, um amigo e irmão que a vida me deu. Obrigada pelo apoio de sempre. Obrigada por cuidar tão bem da Bruna. ¡Gracias!

À Vera Lúcia, outra irmã que a vida me deu, minha amiga e parceira de luta, e que foi de fundamental importância em um momento difícil de minha vida. Obrigada, minha amiga!

À minha orientadora, professora Grazielly Alessandra Baggenstoss, que, contra todas as expectativas e sem sequer me conhecer, acolheu-me numa tarde ensolarada de outubro em Florianópolis, confiou em meu potencial e me ofereceu a oportunidade de escrever essa dissertação sob a sua orientação. A professora Grazielly apresentou-me o Direito Antidiscriminatório e a Teoria Crítica Racial, guiou-me nas primeiras leituras e fez-me conhecer a relevância das teorias críticas para a(s) vida(s) em comunidade(s). Ensinou-me, pacientemente, a pesquisar e a pensar além, a questionar o que já se tem como certo e a revisar, sempre, as perguntas. Muito mais do que uma relação - não-verticalizada - entre professora e aluna, construímos laços de amizade e alianças políticas. Obrigada por ensinar-me a questionar e enfrentar discursos e práticas violentas – que se escondem sob as sutilezas da dominação e da opressão social dos muros da academia. Obrigada por ensinar-me a questionar relacionamentos tóxicos e masculinidades tóxicas que afetam nossos corpos e mentes – não precisamos *deles*. Obrigada pelos diálogos acolhedores sobre saúde mental na pós-graduação. Obrigada, Grazy – como carinhosamente lhe chamamos.

A dissertação apresentada foi parcialmente moldada pelas considerações da banca de qualificação. Ao professor Adilson José Moreira devo à indicação dos referenciais teóricos e métodos para análise e discussão de resultados, além das generosas indicações bibliográficas - especialmente *Discrimination Laundering*, *Social Dominance* e *Unequal*. O professor Roger Raupp Rios, com suas observações, levou-me a ampliar o recorte temporal da pesquisa e a

desenvolver uma perspectiva dialógica bem definida entre o Direito Antidiscriminatório e o Direito do Trabalho. Certamente, sem as contribuições de vocês, a dissertação restaria frágil. Que *privilégio* escrever essa dissertação sob a orientação da professora Grazielly em uma parceria intelectual com vocês. Obrigada pelo trabalho de cooperação intelectual desde a banca de qualificação.

Às mulheres de Frases, Letícia Povala Li, Tayná Ferreira e Mariana Goulart, pela amizade, afeto e diálogos acalorados. Obrigada pela parceria e cumplicidade durante minha trajetória no mestrado, especialmente pelas redes de apoio que formamos durante o confinamento da pandemia. Obrigada pela resistência às violências da vida acadêmica, sobretudo quando nos diziam que sala de aula não é espaço para *ideologias* - tal fala, por si só, expressa uma *ideologia*. Em vocês, enxergo grandes nomes do pensamento jurídico crítico e comprometido com a transformação social. Vocês são *esperanças feministas*. Que venham os lenços verdes.

Ao Kushal, amigo de longe, pelo carinho, afeto, e incentivo. Obrigada pela noite de natal acolhedora em Barcelona. Obrigada pelos cafés veganos e fotos espontâneas.

São responsáveis pela minha formação acadêmica e pela estimulação do espírito crítico as professoras Luana de Carvalho Gusso, Luana Renostro Heinen, Katie Silene Cáceres Arguello, Priscilla Placha Sá, Sirlei de Souza, e os professores Diego Nunes e Leandro Gornicki Nunes. Agradeço especialmente às professoras Luana Gusso e Katie Arguello pelo incentivo desde sempre e por terem sido as primeiras a me indicarem os caminhos. Professoras e amigas queridas, mulheres que me inspiram.

À Professora Norma Sueli Padilha, pelos diálogos enriquecedores sobre Direito Ambiental do Trabalho. Obrigada pelo incentivo e por acreditar em meu potencial.

Às mulheres do *Dispolítica*, pela caminhada conjunta rumo à descolonização do saber.

Às amigas e aos amigos da Representação Discente 2021-2022, pela resistência ao processo de desmonte da Pós-Graduação Pública, Gratuita e de Qualidade e pelo comprometimento com a pesquisa ética, crítica e transformadora, especialmente em um momento em que aprofundavam-se os ataques à Ciência e à Educação - a pandemia de Covid-19.

Às integrantes e aos integrantes do Grupo Crítica Jurídica, pelas discussões acaloradas e críticas construtivas, em especial ao Edmo Cidade e ao Patrick Suhre.

Às alunas e aos alunos de Hermenêutica Jurídica 2020/2 e Ética Profissional 2020/2 e 2021/1 do Centro de Ciências Jurídicas da Universidade Federal de Santa Catarina.

Aos servidores e aos estagiários da Secretaria do Programa de Pós-Graduação em Direito da Universidade Federal de Santa Catarina, em especial à Cida, à Heloísa, e ao Fernando, pelo auxílio ao longo desses anos.

Aos servidores e aos estagiários da Biblioteca Central e da Biblioteca do Centro de Ciências Jurídicas da Universidade Federal de Santa Catarina, pelo apoio que tive durante meu período de estudos.

Ao CNPq, pelo financiamento do mestrado.

[...] eu aprendi que opressão e intolerância da diferença
vem em todas formas e tamanhos e
cores e sexualidades.
(LORDE, 1983)

RESUMO

Esta dissertação teve como objetivo identificar e descrever como a ausência de discussão sobre temas relacionados ao Direito Antidiscriminatório pela Justiça do Trabalho contribui para a reprodução da discriminação racial. A discriminação racial é compreendida como um processo individual ou institucional de caráter circunstancial ou sistêmico que produz desvantagens sociais para minorias raciais, variáveis segundo a raça e suas intersecções com outros vetores de subordinação social. Para alcançar o objetivo proposto, analisamos por amostragem um conjunto de 378 acórdãos, no período compreendido entre 2010 e 2020. O universo de amostra foi composto pelo Tribunal Superior do Trabalho e os Tribunais Regionais do Trabalho da 1ª, 2ª, e 4ª Regiões, posto figurarem entre os tribunais regionais de maior porte. A análise teve como ênfase as percepções da Justiça do Trabalho sobre as múltiplas formas de manifestação da discriminação racial. O problema que buscamos responder na pesquisa foi: De que maneira a ausência de discussão sobre temas relacionados ao Direito Antidiscriminatório pela Justiça do Trabalho contribui para a reprodução da discriminação racial? A análise estruturou-se com base na Teoria Crítica Racial e no Direito Antidiscriminatório, na tentativa conciliar suas especificidades teóricas para compreendermos os sentidos e os significados que a Justiça do Trabalho atribui à discriminação racial. Assim, utilizando-se desse arcabouço teórico interdisciplinar, a análise demonstrou que a Justiça do Trabalho não tem contribuído para promover trabalho decente para minorias raciais, porque compreende a discriminação racial como um fenômeno individual, raro, e aberrante, compreensão que legitima as hierarquias e desigualdades entre negros e brancos no espaço de trabalho.

Palavras-chave: Discriminação racial no trabalho. Justiça do Trabalho. Direito Antidiscriminatório. Teoria Crítica Racial.

ABSTRACT

This dissertation aimed to identify and describe how the absence of discussion related to the Antidiscrimination Law by the Labor Justice contributes to the reproduction of racial discrimination. Racial discrimination is an individual or institutional process with systemic or circumstantial implications that results in variable social disadvantages for racial minorities, according to the race itself and its interactions with other vectors of social subordination. We selected and analysed 378 rulings published by the Superior Labor Court and the 1st, 2nd, and 4th Regional Labor Courts between 2010 and 2020. This sample should be representative of the main Regional Labor Courts in Brazil. Our analysis emphasized perceptions of Labour Justice regarding multiple manifestations of racial discrimination. We sought to answer the following question: How does the absence of discussion on topics related to Antidiscrimination Law by the Labor Justice contribute to the reproduction of racial discrimination? Structured within Critical Race Theory and Antidiscrimination Law frameworks, with an aim to reconcile its theoretical specificities into an understanding of the meanings that Labor Justice attributes to Racial discrimination. Using this interdisciplinary theoretical framework, our analysis demonstrated that Labor Justice don't contribute to promote decent working conditions for racial minorities, since it understands Racial discrimination as an individual, rare and aberrant phenomenon. This understanding legitimises hierarchies and inequalities between blacks and whites in the workplace.

Keywords: Racial discrimination in employment. Labor Justice. Antidiscrimination Law. Critical Race Theory.

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

CF Constituição Federal

CLT Consolidação das Leis do Trabalho

CNJ Conselho Nacional de Justiça

DIEESE Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos

FEBRABAN Federação Brasileira de Bancos

IBGE Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística

IPEA Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada

MPT Ministério Público do Trabalho

OIT Organização Internacional do Trabalho

ONU Organização das Nações Unidas

STF Supremo Tribunal Federal

TRT 1 Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região

TRT 2 Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região

TRT 4 Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região

TST Tribunal Superior do Trabalho

SUMÁRIO

1.	INTRODUÇÃO.....	16
1.1	APRESENTAÇÃO DO TEMA.....	16
1.2	PROBLEMA, OBJETIVO, JUSTIFICATIVA E RELEVÂNCIA.....	24
1.3	REFERENCIAIS TEÓRICOS.....	27
1.4	METODOLOGIA.....	29
1.5	DEFINIÇÃO DO UNIVERSO E DA SELEÇÃO DA AMOSTRA.....	34
1.5.1	A Justiça do Trabalho.....	35
1.6	PROCESSO DE COLETA DE DADOS.....	38
1.7	DEFINIÇÃO DE TERMOS RELEVANTES PARA A PESQUISA.....	46
2	A TEORIA CRÍTICA RACIAL.....	49
2.1	Genealogia e desenvolvimento.....	51
2.2	Pressupostos teóricos.....	54
2.3	<i>Color-Blindness</i>	58
2.4	A perspectiva da vítima e a perspectiva do perpetrador.....	62
2.5	A transparência racial.....	65
2.6	Interseccionalidade.....	68
2.7	<i>Storytelling</i>	72
2.8	A Teoria Crítica Racial no Brasil.....	75
3	O DIREITO ANTIDISCRIMINATÓRIO.....	81
3.1	O Direito Antidiscriminatório e o Direito do Trabalho.....	85
3.2	IGUALDADE.....	88
3.2.1	Da igualdade formal à igualdade material.....	89
3.2.2	Princípios de interpretação da igualdade: antidiscriminação ou antissubordinação?.....	95
3.3	DISCRIMINAÇÃO.....	98
3.3.1	Discriminação direta.....	101
3.3.2	Discriminação indireta.....	104
3.3.3	Discriminação institucional.....	108
3.3.4	Discriminação estrutural.....	111
3.3.5	Discriminação organizacional.....	114
3.3.6	Discriminação interseccional.....	119

3.3.7	O conceito de discriminação no emprego e na ocupação.....	122
3.3.8	O conceito de discriminação racial.....	125
3.4	DISCRIMINAÇÃO RACIAL E SAÚDE MENTAL NO TRABALHO.....	126
3.5	O TRABALHO COMO REDISTRIBUIÇÃO E RECONHECIMENTO.....	129
4	A DISCRIMINAÇÃO RACIAL NA JURISPRUDÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO.....	135
4.1	Brincadeiras, piadas, apelidos, e ofensas raciais.....	145
4.2	Cabelo negro.....	157
4.3	Mulheres negras.....	164
4.4	Ascensão profissional.....	172
4.5	Ações afirmativas.....	182
4.6	Narrativas comuns.....	192
4.7	Um tópico especial: o ônus da prova.....	202
	CONCLUSÃO.....	210
	REFERÊNCIAS.....	215
	ANEXO A.....	231
	ANEXO B.....	232
	ANEXO C.....	233
	ANEXO D.....	234
	ANEXO E.....	237
	ANEXO F.....	242
	ANEXO G.....	245
	ANEXO H.....	251

1 INTRODUÇÃO

1.1 APRESENTAÇÃO DO TEMA

No Brasil, a proteção das trabalhadoras e dos trabalhadores contra a discriminação racial encontra fundamento na Constituição Federal, notadamente, os artigos 1º, III (dignidade da pessoa humana) e IV (valor social do trabalho), 3º, IV (promoção do bem-estar social, sem preconceito ou discriminação), 5º, *caput* (igualdade) e XLI (punição contra a discriminação), e 7º, XXX (proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil). Nesse sentido, nosso texto constitucional constrói e consolida um sistema protetivo que tem como objetivo eliminar a discriminação e promover a igualdade. O propósito central é transformar nossa realidade social, promovendo a inclusão social dos membros de nossa comunidade política.

Em decorrência da agenda antidiscriminatória inscrita em nosso texto constitucional, bem como, dos compromissos internacionais assumidos pelo Estado brasileiro, promulgaram-se dois importantes e relevantes instrumentos normativos cujo núcleo essencial é a proteção contra a discriminação em matéria de emprego e ocupação. O primeiro, a Convenção 111, da Organização Internacional do Trabalho, reconhecendo a igualdade de oportunidade e tratamento em matéria de emprego ou profissão, estabelece como obrigação dos Estados Membros o combate à discriminação e a promoção da igualdade no trabalho. O segundo, a Lei n. 9.029/1995, como um desdobramento da Convenção 111, proíbe a discriminação para o efeito de acesso e permanência no emprego. Estes instrumentos proíbem a discriminação com base na raça e no sexo, para efeitos de acesso e permanência no trabalho, e nas condições em que ele é exercido.

Segundo a Organização Internacional do Trabalho (2003; 2007; 2011), o enfrentamento à discriminação e a promoção da igualdade racial são elementos centrais do conceito de trabalho decente, compreendido como o trabalho desenvolvido em condições de liberdade, equidade, segurança e dignidade humanas, sendo considerado um fator fundamental para a superação da pobreza, a redução das desigualdades sociais, a garantia da governabilidade democrática e o desenvolvimento sustentável. Nesse sentido, o trabalho decente é uma medida fundamental para a redução das desigualdades, a superação da pobreza, e a promoção da inclusão social, objetivos centrais do ordenamento jurídico brasileiro. Assim, adotamos esse conceito tendo em vista a sua importância para a melhoria da qualidade de vida e do bem-estar dos seres humanos. Partindo dessa premissa, entendemos que a interpretação

da legislação antidiscriminatória em matéria de emprego e ocupação deve levar em consideração esses problemas (FREDMAN, 2013).

A OIT assinala a adequada compreensão do conceito de discriminação como um fator-chave para entendermos o problema e resolvê-lo de forma eficiente. Para ela, a discriminação não é um fenômeno raro ou aberrante, mas um fenômeno sistêmico, frequentemente incorporado na maneira como os locais de trabalho operam e enraizado em valores e normas culturais e sociais predominantes. Nesta perspectiva, a OIT (2007, p. 10) reconhece o caráter estrutural da discriminação: “[...] a discriminação estrutural é inerente ou institucionalizada em padrões sociais, estruturas institucionais e construções legais que refletem e reproduzem práticas e resultados discriminatórios”.

No mercado de trabalho brasileiro, há a persistência de significativos *déficits* de trabalho decente entre negros e brancos. A pesquisa *Desigualdades Sociais Por Cor ou Raça*, do IBGE, revela que, em 2018, negros constituíam a maior parte da força de trabalho no país: correspondiam a 57,7 milhões de pessoas, ou seja, 25,2% a mais do que a população de cor branca, que totalizava 46,1 milhões. No entanto, como resultado de processos históricos de discriminação racial, apresentavam os maiores níveis de vulnerabilidade no mundo do trabalho. Na população desocupada e na população subutilizada, representavam 2/3 dos desocupados (64,2%) e dos subutilizados (66,1%) na força de trabalho. Na população ocupada em trabalhos informais, o percentual de pessoas de cor negra atingiu 47,3%, enquanto entre as pessoas de cor branca atingiu 34,6% (BRASIL, 2019).

No quesito remuneração, pessoas negras receberam menos do que as pessoas de cor branca. O rendimento médio mensal das pessoas de cor negra (1.608 reais) foi 73,9% inferior ao das pessoas de cor branca (2.796 reais), independentemente do nível de escolaridade. A análise por gênero mostra que as mulheres negras ocupam a base da desigualdade de renda, recebendo, em média, menos da metade dos salários dos homens brancos (44,4%), que ocupam o topo da escala de remuneração no país. Na avaliação do IBGE, a disparidade salarial entre negros e brancos é “um padrão que se repete, ano a ano” (BRASIL, 2019).

Nos cargos gerenciais, observa-se a sub-representação de negros: cerca de 68,6% das pessoas ocupadas em cargos gerenciais é de cor branca; enquanto que, 29,9% é de cor negra. O recorte por rendimento revela que, quanto mais alto o rendimento, menor é a participação de negros em cargos gerenciais. Na classe de rendimento mais elevado, somente 11,9% eram negros, enquanto que, entre os brancos, tal proporção atingiu 85,9%. Na classe de rendimento mais baixo, por outro lado, a proporção de negros era de 45,3%, enquanto a de brancos era de 53,2%. Para o IBGE, a segregação ocupacional e a percepção de rendimentos menores em

ocupações semelhantes são os principais fatores da desigualdade salarial entre negros e brancos no Brasil (BRASIL, 2019).

Os dados demonstram que a vulnerabilidade no trabalho interfere nas condições de vida da população negra. Em 2018, negros representavam a maior parcela de pessoas vivendo abaixo das linhas de pobreza: 32,9% viviam com menos de US\$ 5,50 diários e 8,8% viviam com menos de US\$ 1,90 diários, enquanto que, entre as pessoas brancas, essas taxas eram de 15,4% e 3,6%, respectivamente. Em relação às condições de moradia, negros residiam em domicílios com as piores condições de habitação e com menos acesso a serviços essenciais: sem coleta de lixo (12,5%); sem abastecimento de água (17,9%); sem esgotamento sanitário (42,8%); sem ao menos um serviço de abastecimento (44,5%); vivendo em adensamento excessivo (7,0%) (BRASIL, 2019, p. 02-06).

“A população de cor ou raça preta ou parda”, conclui o IBGE “possui severas desvantagens em relação à branca, no que tange às dimensões contempladas pelos indicadores apresentados – mercado de trabalho, distribuição de rendimento e condições de moradia [...]” (BRASIL, 2019, p. 12).

Estes dados demonstram que o espaço de trabalho não é um espaço multicultural e igualitário, capaz de valorizar as diferenças e promover o bem-estar social da população negra brasileira, como reconhece o sistema protetivo inscrito em nosso texto constitucional. Nesta direção, desconstrói-se um dos pilares do liberalismo jurídico brasileiro, a democracia racial e uma das bases sobre as quais ela se fundamenta, a irrelevância da raça e do racismo como categorias conformadoras das desigualdades sociais na formação histórico-cultural do Brasil. Não por acaso, “a afirmação de que todos são iguais perante a lei assume um caráter nitidamente formalista em nossas sociedades” (GONZALEZ, 1988, p. 73).

Neste cenário, emergiu uma questão de fundamental importância: como e por que, a despeito de um amplo e complexo conjunto de normas antidiscriminatórias, as hierarquias e desigualdades raciais persistem e marcam os espaços e os papéis que negros e brancos ocupam no ambiente de trabalho? As causas das clivagens e desigualdades raciais no mercado de trabalho são multifatoriais e complexas, incluindo um conjunto de variáveis, como os padrões de oferta de mão de obra, a recessão econômica, e o acesso à educação.

Estudos no campo das Ciências Sociais e da Economia revelam, contudo, que esses fatores não explicam completamente o fenômeno. A discriminação racial, indicam, é uma das possíveis fontes das persistentes disparidades no acesso, na permanência e na ascensão no mercado de trabalho (BENTO 1995; BENTO, 2002; ABRAMO, 2005; CHADAREVIAN, 2011). Neste ponto, ainda que reconheçamos a dificuldade em afirmar que existe uma

associação linear e causal entre desigualdade e discriminação racial no trabalho, considerando a complexidade em se determinar essa associação, concordamos com a perspectiva crítica de análise da discriminação, desenvolvida por Chadarevian (2011, p. 283-304). Nessa perspectiva teórica, fundamentada na interpretação do racismo como um processo estrutural que determina a hierarquização racial na economia, por meio de mecanismos de discriminação – como a divisão racial do trabalho, a ideia central é que, a permanência de elevado grau de desigualdade racial no mercado de trabalho é suficiente para se constatar a existência de racismo. Essa perspectiva teórica está alinhada às diretrizes da OIT sobre trabalho decente. Para a OIT (2007), a discriminação produz desigualdades, o que supõe o entendimento de que significativas e persistentes desigualdades entre grupos sociais no mercado de trabalho indica a presença de discriminação.

Os resultados de nossa pesquisa revelam que a legislação antidiscriminatória carece de efetividade porque: (i) não há uma adequada compreensão dos conceitos, sentidos, e significados do seu texto; (ii) magistradas e magistrados não olham para a realidade social para interpretá-la, ou seja, para o contexto social em que vivem trabalhadoras negras e trabalhadores negros. Nesta linha, a Justiça do Trabalho, entendida como uma instituição social responsável pela promoção e proteção do direito humano e fundamental ao trabalho decente, não protege o núcleo da legislação antidiscriminatória. Partimos da premissa de que não podemos avançar em termos de justiça racial se não compreendermos os mecanismos que estabelecem e perpetuam hierarquias e desigualdades entre grupos sociais. Seguindo a literatura sobre o tema, entendemos que uma das principais causas da persistência da desigualdade racial é a discriminação racial (ALMEIDA, 2018; MOREIRA, 2020c; BONILLA-SILVA, 2020), o que justifica o estudo das diferentes formas de manifestação desse fenômeno.

Esta pesquisa demonstra como a ausência de discussão sobre temas relacionados ao Direito Antidiscriminatório pela Justiça do Trabalho contribui para a reprodução da discriminação racial no espaço de trabalho. No estudo, desenvolvemos uma moldura teórica a empírica que tem como ênfase a análise conjunta sobre raça e gênero, principais matrizes de dominação e opressão na sociedade brasileira (GONZALEZ, 1984; CARNEIRO, 2003a, 2003b). Não suspendemos a importância de outras determinantes como classe, geração, sexualidade, etnia, localização geográfica, entre outras – na construção da posição social dos diferentes grupos, mas entendemos que as assimetrias que se definem na coexistência e na interação de raça e gênero são incontornáveis para a análise das desigualdades na sociedade

brasileira. No mercado de trabalho, particularmente, raça e gênero continuam a ser os principais fatores de discriminação (GREEN, 2017; OIT, 2011).

As histórias narradas nessa pesquisa revelam a existência de uma abordagem restrita sobre o conceito de discriminação racial. Para juízas e juízes do trabalho, a discriminação racial é entendida como um fenômeno individual, raro e aberrante. Escapa a compreensão de que os empregadores, como instituições sociais que estabelecem normas, padrões, e estruturas institucionais e organizacionais, reproduzem formas de dominação e opressão. Essa abordagem fragiliza e deslegitima os propósitos emancipatórios e transformadores da legislação antidiscriminatória, reforçando hierarquias e desigualdades raciais no ambiente de trabalho.

Neste estudo, partimos da compreensão de que sistemas de dominação social, como a discriminação racial, têm uma complexidade estrutural. Em outras palavras, sistemas de dominação social não são completamente independentes, mas sim interligados, porque resultam da interação de um conjunto de mecanismos que produzem e mantêm hierarquias e desigualdades entre grupos sociais: Assim, as “[...] hierarquias entre grupos sociais não são apenas o produto de forças individuais, contextuais e institucionais, mas também o produto das interações de reforço mútuo entre essas forças” (SIDANIUS, PRATTO, 1999, p. 304).

Para apresentá-las e apresentá-los ao cenário sobre discriminação racial desenhado pela Justiça do Trabalho, narramos as histórias de Fábio, Rosilene, Natalie, Daiana, Luis Felipe e Erlane. São trabalhadoras e trabalhadores que, em razão da sua raça e outras matrizes de dominação e opressão, são vítimas de discriminação racial no ambiente de trabalho. Suas histórias fazem parte do acervo processual da Justiça do Trabalho brasileira, na busca por justiça racial *no e pelo* trabalho humano.

Fábio exercia a função de motorista em uma empresa de autopeças. Durante uma confraternização promovida pelo seu empregador, um dos superiores hierárquicos recriou a seita racista *Ku Klux Klan*, causando constrangimento aos trabalhadores negros que participavam do evento, incluindo Fábio. A Justiça do Trabalho indeferiu o pedido de danos morais apresentado pelo trabalhador, porque entendeu que esse fato não constituía discriminação racial, mas apenas uma piada entre colegas de trabalho (BRASIL, 2017c).¹

Rosilene é uma contadora altamente qualificada. Ela trabalhava há mais de quinze anos em uma grande rede de supermercados brasileira. Inicialmente, ela exerceu a função de assistente administrativa, e, posteriormente, a função de analista júnior. Rosilene se candidatou à uma vaga para o cargo de analista nível pleno. No entanto, não obteve êxito, por

1 Anexo H.

causa de sua raça. Seu colega Alexandre, um homem branco, sem diploma de curso superior, que estava há apenas quatro anos trabalhando na empresa, foi promovido para o cargo de analista pleno. No entendimento da Justiça do Trabalho, não houve discriminação racial no processo de seleção para o cargo em questão, uma vez que critérios relacionados ao mérito individual e à afinidade com os superiores hierárquicos justificavam a ascensão profissional (BRASIL, 2018b).²

Natalie exercia a função de supervisora. Sua superior hierárquica atribuiu-lhe o apelido de “Beyoncé da Favela”, fato que foi confirmado pela testemunha convidada pela trabalhadora, mas negado pela testemunha convidada pela empresa. A Justiça do Trabalho, com base nas regras convencionais sobre ônus da prova, indeferiu o pedido de indenização por danos morais formulado por Natalie, porque entendeu que a prova estava dividida (2018b).³

Daiana exercia a função de auxiliar de vendas. Ela alegou que seu contrato de trabalho foi rescindido de forma discriminatória, uma vez que sua superior hierárquica proferiu ofensas raciais, chamando-a de “nega suja”. A Justiça do Trabalho indeferiu a indenização por danos morais pleiteada por Daiana, desenvolvendo, entre outros, o argumento de que seu empregador não agia de forma discriminatória porque, ao contratá-la, tinha conhecimento de que ela era negra, o que não constituiu fator impeditivo da contratação (BRASIL, 2018i).⁴

Luis Felipe é um homem negro, homossexual e obeso. Ele desempenhava a função de auxiliar de limpeza. Seu colega de trabalho Igor, um homem negro e heterossexual, chamava-lhe de “macaco gordo”, em razão da sua raça, da sua opção sexual, e do seu peso. O empregador, uma grande companhia farmacêutica brasileira, demitiu o colega de trabalho de Luis Felipe por justa causa, em decorrência de sua conduta, compreendida como discriminatória. A Justiça do Trabalho, contudo, reverteu a justa causa, argumentando que o ofensor era negro, condição que, no seu entendimento, fragiliza o conteúdo discriminatório dos apelidos atribuídos ao trabalhador (BRASIL, 2019k).⁵

Erlane exercia a função de auxiliar de serviços gerais. Ela usava tranças modelo afro. Em determinado momento, sua superior hierárquica determinou que ela removesse as tranças, alegando que eram “feias e bagunçadas”. Erlane entendeu que foi vítima de discriminação racial. A Justiça do Trabalho, no entanto, compreendeu que a conduta da preposta não tinha

2 Anexo H.

3 Anexo G.

4 Anexo H.

5 Anexo G.

conotação ofensiva, porque ela estava exigindo o cumprimento das normas institucionais sobre higiene no trabalho (BRASIL, 2020j).⁶

Estas histórias demonstram os diferentes significados e sentidos da discriminação racial no acesso e na permanência no trabalho, e nas condições em que ele é exercido. O argumento que gostaríamos de desenvolver a partir de agora parte da impossibilidade de universalizarmos os significados da discriminação racial com referência à chave específica da intencionalidade. Em outras palavras, pensamos a discriminação racial não somente como resultado de condutas intencionais e individuais ocasionais, mas como resultado de processos institucionais e sistêmicos, cujos impactos variam segundo a raça e suas intersecções com outros eixos de subordinação. Como se percebe, o conceito de discriminação racial encobre uma realidade muito mais complexa do que se pensa, englobando fatores históricos, políticos, culturais, econômicos e sociais. Em um momento histórico em que aumenta o interesse em eliminar a discriminação e promover a igualdade racial, surgem dúvidas e perguntas. Afinal, o que significa a discriminação racial para o Poder Judiciário Trabalhista? Se muitas magistradas e muitos magistrados entendem a discriminação racial como um fenômeno individual, raro e aberrante (FREEMAN, 1978), nós seguimos autoras e autores que definem a discriminação racial como um processo institucional e sistêmico que (re)produz desvantagens sociais (FREEMAN, 1978; GOTANDA, 1991; CRENSHAW, 1988; MOREIRA, 2017c; 2020b; SIEGEL, 2000).

Nesta pesquisa, identificamos e descrevemos como e por que a Justiça do Trabalho legitima a discriminação racial no ambiente de trabalho. Ao longo de uma década, juízas e juízes utilizaram argumentos e estratégias diversificadas para compreender e interpretar a discriminação racial, mas fundadas em uma base comum: a irrelevância da raça como uma categoria que define espaços e papéis no ambiente de trabalho. Neste ponto, gostaríamos de enunciar duas questões éticas relevantes. Em primeiro lugar, o *rótulo racistas*. Tomando como referência o pensamento de Eduardo Bonilla-Silva (2020), esclarecemos que, ao afirmarmos que juízas e juízes do trabalho legitimam a discriminação racial, não pretendemos atribuir-lhes o rótulo de *racistas*. O termo *racista*, como argumenta Bonilla-Silva, tende a nos desviar do caminho que precisamos seguir para compreendermos adequadamente o funcionamento do racismo na sociedade. O problema fundamental, explica o autor, é que em sociedades hierarquizadas e estratificadas racialmente, todas as pessoas são *racializadas* e tornam-se *sujeitos raciais*, construindo e reproduzindo sentidos e significados sobre a raça, sendo que algumas legitimam e outras deslegitimam o racismo e a discriminação racial,

6 Anexo G.

segundo a posição que ocupam em uma formação social racializada. Assim, como afirma Bonilla-Silva: “[...] somos todos afetados pela racialização e pela ideologia racial. Ninguém está livre dos efeitos dessas forças sociais, mas o impacto e a direção do efeito dependem da posição da pessoa na ordem racial” (p. 18).

Em segundo, a *perspectiva epistemológica*. Alinhando-nos ao pensamento de Moreira (2019), entendemos que muitas magistradas e muitos magistrados não legitimam estrategicamente a discriminação racial. Muitas delas e muitos deles, pertencendo ao grupo racial dominante, legitimam a discriminação racial porque desconhecem a dinâmica dos processos de exclusão social. Segundo Moreira, muitas juízas e muitos juizes podem estar comprometidos com a concretização da justiça racial. No entanto, como ressalta o autor, o Poder Judiciário brasileiro, composto majoritariamente por pessoas brancas, parte de uma perspectiva epistemológica universal e abstrata, inerente ao liberalismo jurídico, para interpretar as condições de existência de pessoas negras. Para Moreira (2019, p. 225), então, princípios liberais comprometem o alcance da justiça racial porque muitas instituições sociais - como o Poder Judiciário - não estão preparadas para enfrentar problemas relacionados às vidas de pessoas que estão situadas em posições estruturalmente distintas em nossa sociedade.

A dissertação estruturou-se em três capítulos. No primeiro capítulo, apresentamos a Teoria Crítica Racial, sua genealogia e desenvolvimento, seus pressupostos teóricos e temas fundamentais, além dos estudos que utilizam essa teoria tendo em vista o contexto brasileiro. No segundo capítulo, apresentamos o Direito Antidiscriminatório. Na primeira parte, abordamos sua definição, origens e propósitos, correlacionando-o ao Direito do Trabalho, para ressaltar a indissociabilidade entre esses campos jurídicos. Na segunda, abordamos o princípio constitucional da igualdade, destacando os conceitos de igualdade formal e igualdade material, bem como, as perspectivas de interpretação da igualdade. Na terceira, abordamos a discriminação, as teorias da discriminação, e os conceitos de discriminação em matéria de emprego e ocupação e de discriminação racial. Na quarta, abordamos a relação entre discriminação racial e saúde mental no trabalho. E, por fim, na quinta parte, apresentamos uma reinterpretação do conceito de trabalho, a partir das dimensões da redistribuição e do reconhecimento. No terceiro capítulo, analisamos e discutimos os resultados da busca jurisprudencial realizada no acervo processual eletrônico da Justiça do Trabalho, com suporte no arcabouço teórico da Teoria Crítica Racial e do Direito Antidiscriminatório.

Escrevo um último parágrafo para lembrar meu lugar de fala. Inspirada em Ana Flauzina, não figurarei como uma voz abstrata, mas como um sujeito real, histórico e

contextualizado. Como ela nos ensina: “Há que se falar de algum lugar [...] Nada desse discursinho da boa ciência, embriagado por uma neutralidade repleta de sentidos e uma objetividade impregnada por tudo de humano que tão insanamente insiste em refutar” (2006, p. 01). A questão fundamental, como explica Lia Schucman (2012, p. 12), é que “[...] o investigador saiba o lugar social, subjetivo de onde age, fala, observa e escreve”. Assim, definindo-me como mulher branca, heterossexual, catarinense, de classe média, que questiona seus privilégios sociais e acadêmicos, é deste lugar que eu falo.

1.2 PROBLEMA, OBJETIVOS, JUSTIFICATIVA E RELEVÂNCIA

O problema que esta dissertação propôs ao debate foi: De que maneira a ausência de discussão sobre temas relacionados ao Direito Antidiscriminatório pela Justiça do Trabalho contribui para a reprodução da discriminação racial. Nosso objetivo foi identificar e descrever como a ausência de discussão sobre temas relacionados ao Direito Antidiscriminatório pela Justiça do Trabalho contribui para a reprodução da discriminação racial, interpretando o fenômeno sob as lentes da Teoria Crítica Racial e do Direito Antidiscriminatório. Para alcançar o objetivo proposto, foi necessário: (i) estudar a Teoria Crítica Racial e o Direito Antidiscriminatório; (ii) estudar o Direito Antidiscriminatório (iii) coletar, analisar, e discutir os resultados, à luz dos referenciais teóricos adotados.

Ressaltamos que em razão caráter exploratório e da abordagem qualitativa, a pesquisa não apresentou hipóteses. Nas pesquisas do tipo exploratória, o tema de estudo é pouco explorado, tornando-se difícil sobre ele formular hipóteses precisas ou operacionalizáveis (GIL, 2003, p. 27; LAKATOS, MARCONI, 2003, p. 161). Nas pesquisas de abordagem qualitativa, as hipóteses não são pré-concebidas, mas sim construídas após a análise e a interpretação dos dados, ou seja, após um processo de indução (CRESWELL, 2013, p. 22).

A *justificativa* da pesquisa lança raízes em minha trajetória no mestrado. Com efeito, uma das mais valiosas contribuições da vida acadêmica é o diálogo com pesquisadoras e pesquisadores sobre temas que têm relevância para a(s) vida(s) em comunidade(s). São diálogos que expõem nossas angústias de questionar e transformar estruturas e práticas injustas, para construirmos realidades nas quais os seres humanos – em toda a sua heterogeneidade - possam, livremente, viver e definir seus interesses e projetos.

As ideias que movem essa pesquisa surgiram desses diálogos – diálogos com acadêmicos e operadores do direito, mas também com pessoas que, em seus cotidianos,

enfrentam múltiplas formas de discriminação e impulsionam lutas para visibilizar suas experiências e demandas pelo bem viver.

Em 2020, nos encontros do núcleo de pesquisas *Dispolítica – Direitos, Subjetividades e Política do PPGD/UFSC/CNPq*, refletíamos sobre as dinâmicas entre Sistema de Justiça e racismo, enfatizando aspectos como a pretensa neutralidade e objetividade dos juristas, aspectos que, em nossa compreensão, contribuíam para legitimar projetos de dominação racial. No cerne das reflexões, estavam as percepções do Poder Judiciário sobre termos que envolvem classificações raciais, como racismo e discriminação racial, frequentemente descritos sem rigor técnico-conceitual pelos atores do Sistema de Justiça. Havia, em nosso entendimento, uma falta de letramento que refletia na preservação das hierarquias e desigualdades raciais presentes na sociedade brasileira.

As indagações iniciadas no *Dispolítica* entrelaçaram-se ao estágio de docência, momento em que desenvolvi atividades de ensino nas disciplinas de Ética Profissional e Hermenêutica Jurídica na graduação em Direito da Universidade Federal de Santa Catarina, ambas ministradas pela Professora Grazielly Alessandra Baggenstoss. No processo de planejamento das disciplinas, elegemos a Teoria Crítica Racial e o Direito Antidiscriminatório como temas de algumas unidades de ensino. Em Ética Profissional, nosso propósito era abordar as relações entre Ética, Justiça e Direito a partir de uma perspectiva crítica, fomentando discussões sobre a responsabilidade social dos atores jurídicos na proteção e na promoção dos direitos fundamentais. Em Hermenêutica Jurídica, nosso objetivo consistiu em demonstrar formas alternativas de interpretação do Direito, promovendo debates sobre a responsabilidade social dos atores jurídicos no processo de interpretação e aplicação dos textos normativos.

À luz da Teoria Crítica Racial e do Direito Antidiscriminatório, discutíamos com as discentes e os discentes sobre problemas estruturais de nossa sociedade, como o racismo e o sexismo. No decorrer do semestre letivo, percebemos como esses aparatos teóricos foram fundamentais para as alunas e os alunos compreenderem dois elementos de grande relevância para a democracia brasileira: (i) a dinâmica dos processos de exclusão social; (ii) a responsabilidade social dos atores jurídicos.

As discussões expuseram a complexidade e a dinamicidade dos processos de exclusão social e seus múltiplos e diferentes impactos sobre grupos subjugados socialmente, jogando luz sobre o papel desempenhado pelos atores jurídicos e as conexões entre a igualdade e a discriminação como condições essenciais para o alcance da inclusão social. É o que evidenciam, por exemplo, as seguintes frases: “Não gostaria de escutar que o racismo não

existe no Brasil”, diz uma aluna, ao enfatizar que os atores jurídicos têm o dever de discutir e combater o racismo; ou, “A baixa presença de negros em determinados cargos não decorre do mérito individual, mas de práticas discriminatórias”, afirma um aluno, ao destacar as desigualdades raciais no mercado de trabalho.

Estas discussões teóricas e políticas tiveram, portanto, importância fundamental para minhas reflexões sobre as correlações entre as funções institucionais do Poder Judiciário Trabalhista e o seu papel no enfrentamento à discriminação racial nas relações de trabalho.

Nesta direção, a pesquisa apresentou *caráter inovador*. Em primeiro lugar, porque foi a primeira vez que a temática da jurisprudência da Justiça do Trabalho sobre discriminação racial nas relações de trabalho em uma perspectiva dialógica com a Teoria Crítica Racial e o Direito Antidiscriminatório foram abordadas no Programa de Pós-Graduação em Direito da Universidade Federal de Santa Catarina. Em segundo, porque há carência de estudos sobre os impactos da legislação antidiscriminatória na redução dos *déficits* de trabalho decente no Brasil (OIT, 2003; 2007; 2011), constituindo nosso estudo um dos primeiros estudos jurídicos a analisar os impactos da legislação antidiscriminatória no enfrentamento à discriminação racial no trabalho. Nesta linha, concordamos com Tristin Green (2007, p. 871), quando essa autora afirma que o trabalho empírico sobre o efeito das leis de discriminação no emprego nas condições de trabalho de grupos minoritários é importante, porque mostra-nos se os métodos que adotamos contribuem para promover ou minar os objetivos do Direito Antidiscriminatório. Assim, a pesquisa pretendeu contribuir para: (ii) a produção do conhecimento científico crítico e comprometido com a construção e a consolidação, tanto no nível teórico quanto prático, de uma perspectiva jurídica antidiscriminatória no direito do trabalho brasileiro; (ii) a análise das dimensões da atuação do Poder Judiciário Trabalhista na redução dos *déficits* de trabalho decente.

Este tema de pesquisa é *relevante* a partir de diversas perspectivas, especialmente em função de sua importância no que tange ao cenário político e jurídico contemporâneo. Primeiro, porque a Justiça do Trabalho aderiu à Agenda 2030 para o desenvolvimento sustentável, cujos objetivos são, entre outros, a promoção do trabalho decente, o que significa que a luta contra todas as formas de discriminação é um dos seus elementos centrais. Segundo, porque o Conselho Nacional de Justiça tem destacado a importância das pautas antidiscriminatórias para o combate ao racismo e à promoção da igualdade racial. Em relatório publicado em 2020, o CNJ ressaltou a necessidade de se institucionalizar a discussão sobre o racismo e a discriminação racial no Poder Judiciário e de se formularem estudos sobre a matéria, visando à eliminação das desigualdades e à promoção da igualdade racial em nosso

país (BRASIL, 2020a). Terceiro, porque no atual momento histórico as correlações entre discriminação e desigualdades raciais no mundo do trabalho têm ganhado relevância no debate público e na agenda emancipatória dos movimentos sociais. Em 2020, por exemplo, a EDUCAFRO, integrante da Frente Nacional Antirracista, ajuizou ação civil pública em face da AVEL Soluções Financeiras, questionando a falta de diversidade racial no quadro de funcionários da instituição, ao argumento de que se trata de resultado de mecanismos discriminatórios (BRASIL, 2021).

Neste sentido, a jurisprudência da Justiça do Trabalho tem o potencial de desvelar, limitar e transformar estruturas e práticas que restringem ou limitam as possibilidades de os indivíduos escolherem a direção de seus caminhos profissionais, desenvolverem plenamente suas capacidades, acessarem recursos e oportunidades para sua mobilização social, e expressarem suas identidades no espaço de trabalho. Daí a relevância do tema, tendo em vista a necessidade de questionarmos, expandirmos e fortalecermos discussões teóricas e empíricas sobre a discriminação racial no Direito do Trabalho, o que é explicado com profundidade pela Teoria Crítica Racial e pelo Direito Antidiscriminatório.

1.3 REFERENCIAIS TEÓRICOS

A pesquisa estruturou-se com base na Teoria Crítica Racial e no Direito Antidiscriminatório. Estas teorias têm relevantes conflitos entre si no plano político e social, no entanto, entendemos que as reflexões críticas desenvolvidas nesses campos de estudos se complementam no plano teórico e epistemológico, pois contribuem para compreensão dos sentidos e dos significados que o sistema de justiça atribui à discriminação racial. Assim, buscamos harmonizá-las, ampliando suas formas de abordagem e horizontes de investigação, seguindo o caminho trilhado por Moreira (2020b).⁷

Na perspectiva das estudiosas e dos estudiosos do Direito Antidiscriminatório, esse campo jurídico é considerado um instrumento de emancipação social, porque tem como propósito central promover a inclusão social de grupos histórica e socialmente subjugados (SHEPPARD, 2000; 2011; HELLMANN, 2015; 2017; LIPPERT-RASMUSSEN, 2014; 2017; FREDMAN, 2011; KHAITAN, 2014; GREEN, 2003; 2007; 2010; MOREIRA, 2020b; RIOS, 2008). Neste quadro teórico, a discussão sobre a discriminação tem como ponto de partida a complexidade e a dinamicidade dos processos de exclusão social, incorporando como

⁷ Em sua obra *Tratado de Direito Antidiscriminatório*, Moreira (2020c) desenvolve um estudo interdisciplinar para discutir as teorias da igualdade e da discriminação, elegendo, como um dos referenciais teóricos, a Teoria Crítica Racial.

problema as relações assimétricas de poder presentes nas sociedades. Assim, seus estudos questionam uma abordagem unificada para justificar todas as formas de discriminação, uma visão simplista e reducionista que encobre outras variações das diversas formas pelas quais a discriminação se manifesta na organização social, visão que pode resultar em distorções na identificação e na compreensão das dinâmicas de opressão e dos padrões de desigualdades.

As críticas às concepções tradicionais sobre a discriminação – leia-se, discriminação direta - têm contribuído para a abertura de caminhos para uma melhor compreensão das diferentes formas de manifestação e experiência das desigualdades. Nas reflexões das pensadoras e dos pensadores vinculados ao Direito Antidiscriminatório, compreender a discriminação é um esforço teórico de fundamental relevância porque muitas desvantagens ou formas desrespeitosas de tratamento resultam de práticas discriminatórias (LIPPERT-RASMUSSEN, 2014, p. 01-03).

Nestas elaborações teóricas, a questão basilar que se apresenta é que existe uma pluralidade de formas de discriminação que restringem ou dificultam o desenvolvimento e a melhoria da qualidade de vida de grupos histórica e socialmente marginalizados. Assim, na visão dessas estudiosas e desses estudiosos, evitar focalizar a complexidade da discriminação é evitar discutir as diferentes formas de desigualdade e vulnerabilidade sociais, o que reduz o potencial transformador do preceito antidiscriminatório, contribuindo para intensificar e agravar a segregação e a marginalização social.

Em complemento, a Teoria Crítica Racial trouxe a campo pressupostos e conceitos como *color-blindness*, perspectiva do perpetrador, transparência racial, interseccionalidade, *storytelling*, conceitos que demonstram como e por que o sistema de justiça legitima ou deslegitima a discriminação racial. Nesta escola de pensamento, o Direito Antidiscriminatório não tem contribuído para deslegitimar a discriminação racial, mas apenas tem alterado o seu nível, garantindo mudanças importantes, porém insuficientes para promover a justiça racial. Para as teóricas críticas e os teóricos críticos da raça, um dos principais limites do Direito Antidiscriminatório como projeto transformador são as interpretações restritivas e formalistas sobre raça e racismo, desenvolvidas pelo sistema de justiça (CRENSHAW, 1988; CRENSHAW *et al*, 1995; DELGADO, STEFANCIC, 2001; GOTANDA, 1991; GOTANDA, 2012; FREEMAN, 1978; GREENE, 1989;

Na jurisprudência da Suprema Corte dos Estados Unidos, a Teoria Crítica Racial identifica uma linha de interpretação que considera a discriminação racial um fenômeno raro e aberrante, em vez de institucional e sistêmico. Esta concepção sobre a discriminação racial dá sentido ao que Allan Freeman (1978) denomina de *perspectiva do perpetrador*, uma

perspectiva restritiva que concebe o racismo e a discriminação racial como desvios intencionais, mas irracionais, de indivíduos imorais e malfeitores, em sociedades supostamente igualitárias.

No universo acadêmico brasileiro, Adilson Moreira (2017; 2020b) identificou quadro similar. Utilizando os pressupostos e temas fundamentais da Teoria Crítica Racial, Moreira constatou que os tribunais brasileiros partem do pressuposto de que a discriminação racial é um ato intencional e arbitrário, em uma formação histórico-cultural que tem como um de seus elementos centrais a ideologia da democracia racial. Na percepção do autor, a jurisprudência dos tribunais brasileiros sobre discriminação racial está baseada no liberalismo jurídico e seus pressupostos centrais – neutralidade, objetividade, e universalidade de direitos.

A principal consequência dessa abordagem formalista e restritiva, segundo a Teoria Crítica Racial, é que, ao negligenciar e invisibilizar o racismo e a discriminação racial como processos relevantes na distribuição de recursos e oportunidades sociais, ela legitima as desigualdades raciais em sociedade hierarquizadas e estratificadas racialmente. Neste sentido, essa abordagem não é neutra, objetiva, e apolítica, mas sim determinada, subjetiva e política, pois reforça as estruturas de poder que produzem e legitimam formas de dominação e opressão racial.

Nesta direção, a Teoria Crítica Racial e o Direito Antidiscriminatório são campos teóricos e epistemológicos distintos e contraditórios. No entanto, entendemos que as teorias complexas da discriminação desenvolvidas no âmbito do Direito Antidiscriminatório e os pressupostos e temas sobre Direito e Raça forjados pela Teoria Crítica Racial contribuem para interpretarmos e compreendermos os sentidos e os significados que a Justiça do Trabalho atribui à discriminação racial.

1.4 METODOLOGIA

O estudo foi do tipo exploratório-descritivo, de abordagem qualitativa, fundamentado no método indutivo. Neste sentido, gostaríamos de tecer três considerações importantes. Em primeiro lugar, o estudo teve caráter *exploratório-descritivo* do estudo porque nosso objetivo foi *identificar* e *descrever* o papel desempenhado pela jurisprudência da Justiça do Trabalho no enfrentamento à discriminação racial nas relações de trabalho.

Em segundo, a *abordagem qualitativa* justifica-se porque investigamos a jurisprudência sobre discriminação racial, o que nos conduziu a seguir um percurso metodológico que privilegiasse os sentidos e os significados sobre discriminação racial

construídos pelo sistema de justiça. Nesta direção, os estudos desenvolvidos pela Teoria Crítica Racial propiciaram o aprofundamento teórico sobre o tema. Investigamos, então, como esses estudos poderiam embasar a compreensão e a interpretação das falas ao mesmo tempo em embasavam a própria fala das sujeitas e dos sujeitos envolvidos na pesquisa – trabalhadoras e trabalhadores, empregadores, testemunhas, juízas e juizes.

O conceito de *storytelling* permitiu-nos compreender e interpretar essas falas, problematizando-as como narrativas culturais por meio das quais um grupo particular busca a firmar e expandir seus projetos político-ideológicos (MOREIRA, 2017c, p. 836-838). Desse modo, partimos do pressuposto de que textos jurídicos, como sentenças e acórdãos não são artefatos neutros e dissociados do contexto social em que são produzidos. Textos jurídicos são narrativas culturais por meio do qual um grupo particular busca afirmar e expandir seus projetos político-ideológicos (MOREIRA, 2017c, p. 838-836). Ao assumirmos essa postura crítica, entendemos que a jurisprudência tem uma dimensão política fundamental, desdobrável em duas dimensões opostas: legitimar ou deslegitimar estruturas sociais. Neste enfoque teórico, as narrativas dos operadores do direito não são neutras, mas sim carregadas de sentidos e significados sobre a construção da realidade social, preservando-a ou transformando-a. Considerando esse pressuposto, nosso intuito foi traçar um caminho que conduzisse à complexidade do problema de pesquisa, o que não podia ser alcançado através de médias estatísticas, mas através da análise minuciosa das narrativas das sujeitas e dos sujeitos envolvidos na pesquisa.

Com base em Creswell (2013, p. 45-48), argumentamos que medidas quantitativas ou análises estatísticas não são adequadas para explorar o problema de pesquisa. Assim, como esclarece o autor, a abordagem qualitativa é simplesmente a mais adequada para o nosso problema de pesquisa. Trata-se de uma metodologia que possibilita a compreensão aprofundada das dinâmicas da estrutura social a partir da visão de mundo dos indivíduos, pois está centrada no “universo de significados, motivos, aspirações, crenças, valores e atitudes, o que corresponde a um espaço mais profundo das relações, dos processos e dos fenômenos” (MINAYO, 2001, p. 21). É, na expressão de Merriam (1998, p. 179), um conceito guarda-chuva que contempla um conjunto de técnicas e procedimentos interpretativos que buscam, essencialmente, descrever e explicar os significados e não a frequência de eventos ou fenômenos sociais.

Em terceiro, a opção pelo *método indutivo* decorreu dos objetivos, do nível de abrangência, e da complexidade da pesquisa. Segundo Gil (2008, p. 09) escolha do método que proporciona as bases lógicas da investigação científica depende de um conjunto de

fatores, como o objetivo e o nível de abrangência do estudo. A pesquisa qualitativa, dada a sua complexidade, exige o uso de habilidades de raciocínio complexas para explorar o problema de pesquisa. Nesta forma de investigação, o pesquisador estuda um problema pouco explorado, e, por isso, *parte do zero*, construindo seus códigos e categorias de *baixo para cima*, organizando os dados indutivamente em unidades de informação cada vez mais abstratas (CRESWELL, 2013, p. 45). Assim, considerando o *objetivo*, o *nível de abrangência*, e a *complexidade da pesquisa*, escolhemos o método indutivo em razão da pretensão científica de analisar as especificidades de uma amostra de decisões judiciais para se chegar à formulação de um conjunto de temas (códigos e categorias) abrangentes sobre a discriminação racial, a serem analisados à luz da Teoria Crítica Racial e do Direito Antidiscriminatório.

Feitas essas considerações, esclarecemos que para responder ao problema proposto, elaboramos um objetivo específico para cada capítulo da pesquisa. Deste modo, os métodos e as técnicas de coleta e tratamento de dados foram selecionados de acordo com os objetivos específicos delineados na pesquisa.

Para cumprir o *primeiro* e o *segundo objetivos específicos*, relativos à construção dos referenciais teóricos, adotamos como método de procedimento a *revisão bibliográfica narrativa*. Realizamos um levantamento bibliográfico nas bases de dados CAPES, EBSCO, HeinOnline, Jstor e em livros relacionados à Teoria Crítica Racial e ao Direito Antidiscriminatório e disciplinas correlatas. Salientamos que selecionamos esses bancos de dados porque se configuram como bibliotecas virtuais interdisciplinares que contêm um considerável acervo de textos completos e de bases referenciais internacionais.

No primeiro objetivo específico, correspondente ao primeiro capítulo, nossa revisão bibliográfica baseou-se nos principais nomes da Teoria Crítica Racial, como Allan Freeman, Bárbara Flagg, Cheryl Harris, Derrick Bell, Gary Peller, Kendall Thomas, Kimberlé Crenshaw, Linda Greene, Mari Matsuda, Neil Gotanda, Richard Delgado. Partindo da compreensão de que todo conhecimento é situado e contextualizado, trouxemos à discussão autoras e autores brasileiros que utilizam a Teoria Crítica Racial como referencial teórico para (re)pensar a realidade brasileira, como Adilson Moreira e Thula Pires, além de Dora Bertúlio e Eunice Prudente, autoras que formaram o campo de estudos *Direito e Relações Raciais* no Brasil. Considerando um dos pressupostos centrais da Teoria Crítica Racial, a interseccionalidade, estabelecemos um diálogo com expoentes do pensamento feminista negro, como Audre Lorde, Grada Kilomba, Karla Akotirene, Lélia Gonzalez. Patricia Hill

Collins, e Sueli Carneiro, para citar alguns nomes relevantes, com o objetivo de abordarmos o problema das intersecções entre raça e gênero.

Nesta etapa da pesquisa, com o intuito de trazer elementos que contribuíssem para a análise e discussão de resultados, abordamos os seguintes pressupostos e temas desenvolvidos pela Teoria Crítica Racial: *color-blindness*; perspectiva do perpetrador e perspectiva da vítima; transparência racial; interseccionalidade; e, *storytelling*. O intuito foi resgatar as reflexões teóricas e empíricas que expuseram o papel desempenhado pelo sistema de justiça no enfrentamento ao racismo e à discriminação racial, para auxiliar-nos na compreensão e interpretação da jurisprudência da Justiça do Trabalho sobre discriminação racial.

No segundo objetivo específico, correspondente ao segundo capítulo, nossa revisão bibliográfica compôs-se das principais referências no estudo do Direito Antidiscriminatório, do Direito Constitucional e dos Direitos Humanos, e do Direito do Trabalho. No Direito Antidiscriminatório, adotamos nomes como Adilson Moreira, Debora Hellmann, Kasper Lippert-Rasmussen, Kenji Yoshino, Reva Siegel, Roger Raupp Rios, Sandra Fredman, Sophia Moreau, Tarunabh Khaitan, e Tristin Green. No Direito Constitucional e nos Direitos Humanos, elegemos nomes como Antonio Enrique Perez Luño, Ingo Sarlet, Joaquin Herrera-Flores, José Afonso da Silva, Paulo Bonavides. No Direito do Trabalho, destacamos nomes como Américo Plá-Rodríguez, Maurício Godinho Delgado, Gabriela Neves Delgado, Jorge Souto Maior. A leitura que fazemos de autoras e autores tradicionais do Direito Constitucional segue a abordagem desenvolvida por Moreira (2020b, p. 15). Segundo o autor, a interpretação que a academia brasileira faz das obras clássicas de renomados juristas brasileiros e estrangeiros não leva em consideração o fato de que elas têm como objetivo responder a problemas teóricos relacionados às demandas de direitos elaboradas por minorias sociais. Nessa linha, tendo em vista nossa perspectiva teórica e metodológica, abordamos as obras desses juristas em uma interface com os direitos de minorias sociais.

Assim, a partir dos trabalhos desenvolvidos por essas pensadoras e esses pensadores, apresentamos as teorias da igualdade e as teorias da discriminação, necessárias para a adequada compreensão dos sentidos e dos significados da igualdade e da discriminação, particularmente, da discriminação racial, correlacionando esses conceitos ao Direito do Trabalho. Nesse ponto, trouxemos à discussão as diretrizes da OIT sobre igualdade, com o objetivo de problematizar os significados e o alcance da Convenção 111 sobre discriminação em matéria de emprego e ocupação, porque esse instrumento normativo foi fundamental para a análise e discussão da jurisprudência da Justiça do Trabalho brasileira.

Nesta etapa da pesquisa, procuramos demonstrar os impactos da discriminação racial nas condições de trabalho de minorias raciais, em especial sobre a saúde mental e o bem-estar de trabalhadoras negras e trabalhadores negros. Para tanto, adotamos como referenciais teóricos o conceito de *emoções raciais*, formulado por Tristin Green, bem como, o conceito de *microagressões*, proposto por Chester Pierce e ampliado por Derald Sue.

Considerando os impactos da discriminação racial sobre as condições de existência material e cultural de minorias raciais, buscamos reinterpretar o conceito de trabalho, a partir das dimensões da redistribuição e do reconhecimento, propostas por Nancy Fraser. Nosso objetivo foi ampliar o conceito de trabalho, demonstrando tanto a sua dimensão material, enquanto fonte de acesso a recursos e oportunidades, quanto a sua dimensão cultural, enquanto forma de expressão de identidades. Alinhando-nos a autoras e autores que se dedicaram a estudar os efeitos negativos da discriminação na identidade de trabalhadoras e trabalhadores, procuramos enfatizar a necessidade de os empregadores reconhecerem e respeitarem a diversidade cultural no espaço de trabalho, possibilitando a trabalhadoras e trabalhadores o direito de expressarem plenamente suas identidades culturais.

Para cumprir o *terceiro objetivo específico*, desenvolvemos uma pesquisa documental nas ferramentas eletrônicas disponibilizadas pela Justiça do Trabalho na *internet* para a busca jurisprudencial, tendo como objeto de análise um universo de 378 acórdãos o entre 1º de janeiro de 2010 e 31 de dezembro de 2020. Este período foi determinado tendo em vista a impossibilidade de examinarmos, no espaço de que dispomos em uma dissertação de mestrado, um recorte temporal mais extenso, uma vez que resultaria em um universo de análise mais complexo e ampliado.

Considerando que a Teoria Crítica Racial e o Direito Antidiscriminatório são campos interdisciplinares (BELL, 1995; GREEN, 2017; MOREIRA, 2017c; MOREIRA, 2020b; YOSSO, SOLORZANO, 2002), dialogamos com autoras e autores de outras áreas do conhecimento, como a Sociologia, a História, a Filosofia, a Psicologia, e a Psicanálise, para compreender e interpretar os dados. Nesta linha, para citar alguns nomes relevantes, adotamos como principais interlocutores Carlos Hasenbalg,, Djamila Ribeiro, Lia Schumann, Lourenço Cardoso, Maria Aparecida Silva Bento, Neusa Santos Sousa, Sílvia Almeida. Essas autoras e esses autores se dedicaram a estudar a formação histórico-social brasileira, desenvolvendo abordagens que correlacionam raça e racismo e os seus impactos em nossa sociedade. Seus estudos, então, contribuíram para entendermos como elementos da cultura pública brasileira influenciam as relações de trabalho, legitimando formas de dominação e opressão contra minorias raciais no ambiente de trabalho.

A seguir, apresentamos uma tabela-resumo sobre os métodos e as técnicas adotados para buscar responder aos objetivos propostos.

Tabela 1 – Resumo de métodos e técnicas da pesquisa.

Objetivos	Método de abordagem	Métodos de procedimento	Técnicas de pesquisa
Objetivo geral: Identificar e descrever o papel desempenhado pela jurisprudência da Justiça do Trabalho no enfrentamento à discriminação racial.	Indutivo.		
Objetivo 1: Estudar o Direito Antidiscriminatório.		Revisão bibliográfica narrativa.	Seleção e análise de textos e documentos.
Objetivo 2: Realizar a coleta e a análise de dados no campo de pesquisa.		Revisão bibliográfica narrativa.	Seleção e análise de textos e documentos.
Objetivo 3: Discutir os resultados, interpretando as narrativas dos magistrados sobre a discriminação racial.		Pesquisa documental.	Seleção e análise de documentos.

Fonte: Elaborado pela Autora, 2022.

1.5 DEFINIÇÃO DO UNIVERSO E DA SELEÇÃO DA AMOSTRA

Segundo Vergara (2007, p. 50), o universo é um “[...] conjunto de elementos que possuem as características que serão objeto de estudo”. Sob esse enfoque e considerando que a pesquisa não pretenderá empreender um levantamento estatístico exaustivo sobre todas as ações trabalhistas que versam sobre discriminação racial, mas traçar um horizonte amostral da tendência da jurisprudência da Justiça do Trabalho sobre discriminação racial, delimitamos como universo de estudo a corte uniformizadora da jurisprudência nacional e os Tribunais Regionais do Trabalho de maior porte do país. O termo maior porte, na definição do Conselho Nacional de Justiça, compreende a conjugação de elementos como número de casos novos e pendentes, as despesas totais, o número de magistrados e a força de trabalho (BRASIL, 2021a, p. 47).

Deste universo, foram selecionados, além do Tribunal Superior do Trabalho, os Tribunais Regionais do Trabalho da 1ª, 2ª, 4ª Regiões – sediados nos Estados do Rio de

Janeiro, de São Paulo e do Rio Grande do Sul, respectivamente, para integrar a amostra, posto figurarem no grupo dos cinco maiores tribunais entre os vinte e quatro tribunais regionais do trabalho, em quantidade de processos tramitados (pendentes e novos), respondendo, entre 2009 e 2020, por 2.967.670 processos, o que corresponde a, aproximadamente, 40% de todas as ações e todos os recursos trabalhistas processados perante as Varas e os Tribunais Regionais do país no referido período (BRASIL, 2021a, p. 43). Este tipo de amostra é definido como amostragem por tipicidade, “constituída pela seleção de elementos que o pesquisador considere representativa da população-alvo” (VERGARA, 2007, p. 51).

Assim, adotando esse método de amostragem, foi possível selecionar um conjunto de 378 decisões para compor nosso universo de análise, fator que contribuiu para uma descrição aprofundada de nosso fenômeno de pesquisa, sem a pretensão, no entanto, de desenvolver uma abordagem quantitativa do objetivo e do problema de pesquisa.

1.5.1 A Justiça do Trabalho

Na perspectiva do Estado Democrático de Direito que se consolidou com a Constituição Federal de 1988, a Justiça do Trabalho é uma instituição responsável pela proteção e promoção do direito humano e fundamental ao trabalho decente. A Justiça do Trabalho é, como afirmam Maior e Severo (2020, p. 2783), expressão institucional da importância da relação social do trabalho. Em uma realidade desigual como a brasileira, esclarecem a autora e o autor, a Justiça do Trabalho tem uma possibilidade transformadora para aquelas e aqueles que dependem do trabalho como fonte de subsistência. Isso porque, “Quem depende do trabalho para sobreviver experimenta, ao longo da vida, a sensação de frustração que decorre das impossibilidades com as quais cotidianamente convive [...] de alterar a realidade ou de fazer valer sua vontade no ambiente de trabalho” (p. 2784). Desse modo, a proteção do valor social do trabalho humano é a essência e o fim da Justiça do Trabalho, sem a qual, sua função democrática esvazia-se de sentidos.

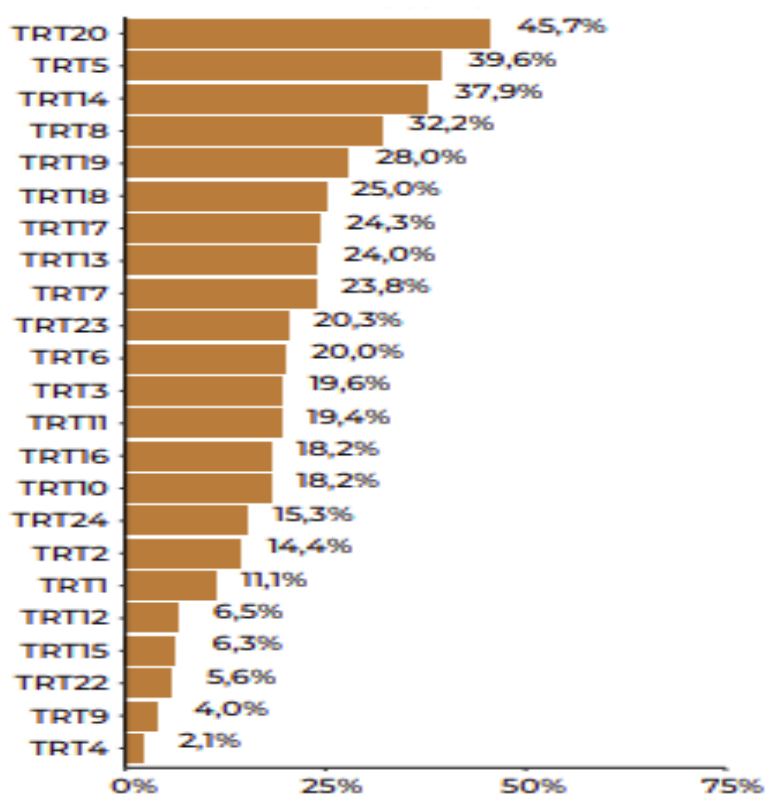
Assim, nosso texto constitucional reconhece a Justiça do Trabalho como uma instituição responsável pela promoção da cidadania e da dignidade no trabalho. Em seu artigo 111, a Constituição Federal dispõe que são órgãos da Justiça do Trabalho: (i) o Tribunal Superior do Trabalho; (ii) os Tribunais Regionais do Trabalho; (iii) os Juízes do Trabalho. Segundo a previsão constitucional, o Tribunal Superior do Trabalho, os Tribunais Regionais do Trabalho, e os Juízes do Trabalho são partes de um todo, não havendo, entre eles, hierarquias e sobreposições institucionais. Nesse sentido, nossa Constituição compreende a

Justiça do Trabalho como uma instituição única, constituindo esses três órgãos suas ramificações, para fins de competência territorial e competência em razão da matéria.

Fazer uma leitura da atuação da Justiça do Trabalho sob as lentes da Teoria Crítica Racial levou-nos a traçar um breve retrato da magistratura trabalhista, considerando as intersecções entre raça e gênero. Para tanto, tomamos como referências dois relatórios recentes publicados pelo Conselho Nacional de Justiça: (i) *Perfil Sociodemográfico dos Magistrados Brasileiros 2018* (BRASIL, 2019); (ii) *Pesquisa sobre Negros e Negras no Poder Judiciário* (BRASIL, 2021b). O primeiro relatório fornece um retrato mais amplo da Justiça do Trabalho, não especificando a composição de cada um dos órgãos que a integram. O documento indica que apenas 77% dos magistrados do trabalho são homens brancos e 79% das magistradas do trabalho são mulheres brancas; enquanto 21% são homens negros e 19% são mulheres negras (somados pretos e pardos).

O segundo relatório fornece um retrato mais específico, demonstrando a composição de cada órgão que integra a Justiça do Trabalho, exceto do Tribunal Superior do Trabalho. No entanto, os dados são desagregados apenas por raça. O documento revela o seguinte percentual de magistradas negras e magistrados negros nos Tribunais Regionais do Trabalho:

Figura 1 - Percentual de magistrados(as) negros(as) por tribunal



Fonte: CNJ, 2021.

A leitura dos dados demonstra que os Tribunais Regionais do Trabalho da 1ª, 2ª, e 4ª Regiões apresentam um reduzido percentual de magistradas negras e magistrados negros. No TRT1, 11,1%; no TRT2, 14,4%; e, no TRT4, 2,1%. No TST, em toda a sua história, foi nomeado apenas um ministro negro, Carlos Alberto Reis de Paula. Em 1995, ele foi nomeado Ministro do TST, tendo exercido a presidência da Corte entre 2013 e 2014. A composição da Suprema Corte Trabalhista reflete a composição da Justiça do Trabalho como um todo, visto que, entre suas ministras e seus ministros, estão apenas mulheres brancas e homens brancos.

Diante desse quadro, observamos que a magistratura trabalhista é, majoritariamente, branca e masculina, composição que reflete e expressa as desigualdades de raça e gênero cristalizadas na sociedade brasileira. Nosso objetivo, ao descrever o perfil da magistratura trabalhista brasileira levando em consideração a raça, foi verificar em que medida essa categoria influencia o processo de interpretação dos casos envolvendo discriminação racial. Nesta linha de pensamento, os resultados apresentados em nossa pesquisa confirmam que a raça é um fator determinante do processo de interpretação jurídica, pois na quase totalidade das decisões analisadas, identificamos que magistradas e magistrados do trabalho têm dificuldades para compreender as condições concretas de existência de trabalhadoras negras e trabalhadores negros.

Nesta direção, baseando-nos na Teoria Crítica Racial, assumimos uma postura crítica em relação à Justiça do Trabalho, porque entendemos que - estrategicamente ou não - ela é incapaz de garantir trabalho decente para minorias raciais. A assunção dessa postura crítica, no entanto, não endossa projetos arbitrários que defendem o enfraquecimento e a dissolução da Justiça do Trabalho, como forma de legitimar autoritarismos. O que questionamos é a incapacidade da Justiça do Trabalho em cumprir a missão constitucional que justifica a sua existência institucional. O Poder Judiciário precisa entender o seu papel na (re)produção das formas de dominação e opressão, como condição fundamental para construírem-se novos horizontes na cultura jurídica brasileira. Nossa crítica, assim, é um chamado para que a Justiça do Trabalho, como uma instituição responsável pela proteção e promoção do direito humano e fundamental ao trabalho decente, responda pela realidade que (re)produz (PIRES; FLAUZINA, 2020).

Ressaltamos que os tribunais que compõem nosso universo de análise, com exceção do TST, instituíram políticas de diversidade e equidade, com o objetivo de combater as diversas formas de discriminação e promover a igualdade. No TRT1, a Portaria n.º 33/2016 instituiu o *Comitê Permanente de Acessibilidade e Inclusão*, cujo propósito é orientar a atuação de magistrados e servidores sobre os direitos das pessoas com deficiência. No TRT2,

o Ato Regulamentar n.º 55/2018 instituiu a *Política de Diversidade e Igualdade*, que tem como escopo consolidar a igualdade em todos os procedimentos, ações e atividades do tribunal. No TRT4, a Resolução Administrativa n.º 3/2017 estabeleceu a *Política de Equidade de Gênero, Raça e Diversidade*, voltada ao debate permanente da temática e à promoção de medidas de inclusão nos setores e serviços do Tribunal. Assim, essas políticas servem de parâmetro para a atuação de magistradas e magistrados, tanto no âmbito institucional e organizacional, como no âmbito jurisdicional.

1.6 PROCESSO DE COLETA DE DADOS

O trabalho de campo desdobrou-se em três fases: (i) identificação (ii) seleção; (iii) análise e discussão de resultados. Na fase de identificação, procedemos à busca das decisões. Os dados foram coletados entre novembro de 2021 e janeiro de 2022, nas ferramentas eletrônicas disponibilizadas pelos tribunais na *internet* para a pesquisa jurisprudencial. Para identificar as decisões, adotamos o seguinte percurso: no campo *pesquisa livre*, utilizamos a palavra-chave *discriminação racial*, selecionando o item *acórdãos* e delimitando o período temporal entre 1º de janeiro de 2010 e 31 de dezembro de 2020.

Iniciamos a coleta no sítio eletrônico do Tribunal Superior do Trabalho e, sucessivamente, nos Tribunais Regionais do Trabalho da 1ª, 2ª e 4ª Regiões. As decisões foram baixadas em formato PDF, nomeadas pelo número do acórdão e organizadas em pastas do programa *Microsoft Office*, de acordo com o tribunal de origem. Coletamos um total de 1.219 decisões, sendo: 367 no Tribunal Superior do Trabalho; 102 no Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região; 167 no Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região; e, 583 no Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região.

Na segunda fase, iniciamos um processo de leitura preliminar, isto é, ainda não aprofundado, com o intuito de verificar as decisões que correspondiam aos critérios de busca estabelecidos. Iniciamos as leituras pelo Tribunal Superior do Trabalho e, sucessivamente, pelos Tribunais Regionais do Trabalho da 1ª, 2ª e 4ª Regiões. Foram excluídas as duplicidades e as decisões que, embora mencionassem o termo *discriminação racial* em seu texto, não abordavam, exatamente, a temática da discriminação racial no trabalho. Um total de 841 decisões foram excluídas, sendo: 291 no Tribunal Superior do Trabalho; 59 no Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região; 86 no Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região; e, 405 no Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. Na pasta eletrônica de cada tribunal, criamos

uma subpasta nomeada como *Excluídas*, para armazenar as decisões que não se enquadravam em nosso parâmetro de busca.

Assim, selecionamos 378 decisões para compor o universo de análise, sendo: 76 no Tribunal Superior do Trabalho; 43 no Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região; 81 no Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região; e, 178 no Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. As decisões selecionadas foram organizadas em subpastas eletrônicas por ano de publicação, na pasta eletrônica de cada tribunal. Esta sequência, por Tribunal e ano de publicação, não representam um padrão hierárquico e linear de análise, mas apenas um caminho para selecionar, organizar e classificar as decisões. Esta afirmação tem uma implicação importante sobre o modo como organizamos a análise e discussão de resultados. Nosso objetivo não foi analisar as decisões, ao longo de uma década (2010-2020), seguindo uma ordem linear, identificando e descrevendo avanços, recuos, e estagnações, mas sim identificar e descrever questões particularmente representativas do fenômeno de pesquisa.

Com o propósito de melhor explicitar o percurso metodológico, elaboramos uma tabela, sintetizando o universo de análise:

Tabela 1 – Universo de análise

ANO	TST	TRT 1	TRT 2	TRT 4
2010	16	21	-	29
2011	35	12	-	21
2012	28	2	-	29
2013	38	6	-	32
2014	49	2	6	63
2015	61	12	10	61
2016	31	4	9	75
2017	38	18	35	106
2018	20	13	28	59
2019	18	2	42	39
2020	33	10	37	65
TOTAL	367	102	167	583
EXCLUÍDAS	291	59	86	405
SELECIONADAS	76	43	81	178
		TOTAL GERAL COLETADAS		1219
		TOTAL GERAL EXCLUÍDAS		841
		UNIVERSO DE ANÁLISE		378

Fonte: Elaborado pela Autora, 2022.

Ressaltamos que, entre o período de 1º de janeiro de 2010 e 31 de dezembro de 2013, não foram obtidos resultados na busca jurisprudencial realizada nas ferramentas eletrônicas do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. Uma das hipóteses para o fenômeno pode estar

associada ao grande volume de processos judiciais físicos que não foram indexados nas bases eletrônicas, visto que o *Processo Judicial Eletrônico* (PJe) foi implantado no ano de 2012 no âmbito do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (BRASIL, 2012).⁸

Na terceira fase, iniciamos uma minuciosa e sucessiva leitura do conteúdo apresentado em cada acórdão, com o objetivo de classificar os dados, precisamente, extrair as categorias e subcategorias de análise. A pesquisa qualitativa, como ensina a literatura sobre o tema, requer uma leitura extensa e analítica sobre os significados, sentidos e compreensões possíveis a partir das falas das sujeitas e dos sujeitos envolvidos. Desenvolvemos, então, um minucioso processo de leitura para frente e para trás dos dados, até que se estabelecessem um conjunto abrangente de temas e/ou códigos (CRESWELL, 2013, p. 45). Tratou-se, com efeito, de um extenso período de análise, porque exigiu leitura e releitura criteriosas das decisões para propiciar a seleção, o recorte, e a fragmentação necessários para a formação das categorias e subcategorias de análise necessárias para o alcance do objetivo de nossa investigação.

Assim, desenvolvemos um processo de leitura e releitura, iniciando-se pelo Tribunal Superior do Trabalho e, sucessivamente, pelos Tribunais Regionais do Trabalho da 1ª, 2ª e 4ª Regiões, seguindo o ano de publicação dos acórdãos em ordem crescente. Estas sequências, reiteramos, não representam uma hierarquia e/ou linearidade de espaço e tempo, mas apenas uma forma de organizar, classificar e analisar os dados. Nesse processo, à luz do objetivo e do problema de pesquisa, nossa postura foi a de questionar e problematizar os fatos relatados nas decisões, no sentido de apreender estruturas relevantes e formar as ideias centrais sobre as dimensões da discriminação racial no trabalho. Determinadas questões e preocupações de investigação originam determinados temas e/ou categorias (BOGDAN; BIKLEN, 1994, p. 232).

Neste sentido, com o objetivo de captar em profundidade nosso fenômeno de pesquisa, procuramos adotar uma metodologia que nos auxiliasse na formação e na classificação das categorias e subcategorias de análise. Foi então que seguimos a metodologia adotada por Freeman (1978) em *Legitimizing Racial Discrimination through Antidiscrimination law: A Critical Review of Supreme Court Doctrine*. Neste texto, Freeman elegeu três campos da vida social, quais sejam, voto, trabalho, e educação, para analisar a jurisprudência da Suprema Corte dos Estados sobre discriminação racial. Em outras palavras, o autor partiu da realidade social, elencando um conjunto de temas relevantes, para

posteriormente analisar como a Suprema Corte construía e representava os sentidos e os significados da discriminação racial em sua jurisprudência.

A metodologia desenvolvida por Freeman em conjunto com o conceito de *storytelling* permitiram-nos compreender e interpretar a realidade social, isto é, os fatos, as experiências, os interesses, e as demandas discutidas nas decisões, por intermédio dos argumentos das sujeitas e dos sujeitos envolvidos na pesquisa. Assim, baseando-nos nessa estrutura metodológica, centramos nossa atenção nas situações fáticas narradas pelas trabalhadoras e pelos trabalhadores e suas respectivas testemunhas, ao mesmo tempo em que direcionamos nossa atenção às narrativas dos empregadores e suas respectivas testemunhas, com o intuito de formar as categorias de análise. Nesta direção, identificamos a emergência de uma multiplicidade de temas sobre a discriminação racial, o que nos demonstrou a dinamicidade e a complexidade que o fenômeno assume no espaço de trabalho. Estes temas, isto é, categorias, cuja investigação não apresenta uma hierarquia e/ou linearidade, foram, precisamente:

Tabela 1 - Categorias

1 Piadas, brincadeiras, apelidos, e ofensas raciais
2 Cabelo Negro
3 Mulheres negras
4 Ascensão profissional
5 Ações afirmativas

Fonte: Elaborado pela Autora, 2022.

Em seguida, discutimos, no interior dos temas emergentes, as percepções das magistradas e dos magistrados sobre a discriminação racial que emergiram ao longo do processo de leitura e releitura das decisões. Deste modo, o variado conjunto de categorias deu origem a um conjunto variado de subcategorias, contemplando os sentidos, significados e compreensões sobre a discriminação racial, extraídos a partir dos argumentos adotados pelas magistradas e pelos magistrados para fundamentarem as decisões. Em outras palavras, as subcategorias correspondem aos sentidos, significados e compreensões atribuídos pelas magistradas e pelos magistrados às práticas concretas de discriminação racial narradas pelas trabalhadoras e pelos trabalhadores – e comprovadas pelo conjunto probatório. As categorias e subcategorias foram apresentadas em quadros, na seguinte ordem, para fins de organização e classificação:

Quadro 1

Categoria	Subcategoria
Piadas, brincadeiras, apelidos e ofensas raciais	Concepções sobre a discriminação racial
Estruturas relevantes	
1 “Quanto mais negro, mais ruim é pessoa” 2 “Não gostava de negros” 3 “Sujou porque é negra” 4 “Pessoas de cor é na base do chicote”; negro só trabalha debaixo de chibatadas 5 “Não estuda porque é negrinho” 6 “Macaco, macacada, tigrada, marimbondo, chupim, cachorro, urubu, bicho”; 7 “Preto filho da puta” 8 “Preguiçoso, burro, vagabundo” 9 “Negão, negrinho, pretinho, crioulo” 10 “Não vai crescer na empresa” 11 “Briga isolada entre colegas de trabalho” 12 “Pau de enrolar fumo” 13 “Não basta ser preto, ainda ser preto ladrão” 14 “Serviço de preto, coisa de preto” 15 “Negrinho do pastoreio” 16 “Está cheirando a coisa de negro” 17 “Pretinho básico” 18 “Serviço de branco é melhor do que serviço de negro” 19 “Pegar o neguinho e amarrar no tronco”; 20 “Negro só serve pra limpar privada e chão e carregar peso” 21 “Serviço de preto é ruim” 22 “Negrinho sujo” 23 “Comprar uma jaula” 24 “Ladrão” 25 “Preto comigo é no 38, ô racinha” 26 “Preta como graxa” 27 “Aqui os brancos trabalham e os pretos ficam sentados”. 28 “Negro só trabalha debaixo de chibatadas, preto só faz merda”	1 Descontração do ambiente de trabalho 2 Impactos na saúde e no bem-estar

Fonte: Elaborado pela Autora, 2022.

Quadro 2

Categoria	Subcategoria
Cabelo negro	Concepções sobre a discriminação racial
Estruturas relevantes	
1 “Tranças feias e bagunçadas”	1 Padrão institucional

2 “Remover tranças e penteado rastafári” 3 “Cabelo fora do padrão da empresa”. 4 “Não estava de acordo com o padrão que a empresa exige dos funcionários”.	2 Exercício da função
--	-----------------------

Fonte: Elaborado pela Autora, 2022.

Quadro 3

Categoria Mulheres negras	Subcategoria Concepções sobre a discriminação racial
Estruturas relevantes	
1 “Fazer limpeza”; “inútil, não serve para essa função” 2 “Neguinha do morro” 3 “Macaquinha, cabelo de bicho, nega azeda”; macaca chita; 4 “Se concorrer à vaga de emprego com mulheres loiras, não conseguirá” 5 “Bota essa pretinha pra trabalhar. Inferno na vida dessa mulherzinha” 6 “Neguinha do cabelo duro e sem educação” 7 “Preterida por duas mulheres loiras e mais jovens” 8 “Pretinha, neguinha maltrapilha” 9 “Escrava Isaura” 10 “Torradinha, colocar no tronco” 11 “Negra pobre, burrinha” 12 “Nega porca”; “não cuida dos dentes e do cabelo” 13 “Nega vagaba”; “puta” 14 “Remover as tranças rastafári” 15 “Michele Obama” 16 Beyoncé da favela” 17 “Munhequinha e gestos em referência à cor da pele” 18 “Neguinha, vai pra casa e dança a boquinha da garrafa” 19 “Se não tivesse abolição da escravatura, trabalharia de graça”	1 Raça 2 Raça e gênero

Fonte: Elaborado pela Autora, 2022.

Quadro 4

Categoria Ascensão profissional	Subcategoria Concepções sobre a discriminação racial
Estruturas relevantes	
1 “seu lugar é na cozinha” e “preto quando não faz na chegada, faz na saída”. 2 “houve discriminação racial [...] tinha bastante conhecimento das atividades”. 3 “grupo das negras; “não sabiam se comportar”. 4 “foi preterido em três processos de promoção, em virtude da sua raça”. 5 “se depender de mim, esse negro não vai pra frente”.	1 Meritocracia 2 Ausência de perfil 3 Afinidade

Fonte: Elaborado pela Autora, 2022.

Quadro 5

Categoria Ações afirmativas	Subcategoria Concepções sobre a discriminação racial
Estruturas relevantes	
1 Discriminação indireta 2 Discriminação institucional	1 Discriminação reversa 2 Meritocracia 3 Falta de qualificação profissional 4 Não cabe ao Poder Judiciário implementar ações afirmativas

Fonte: Elaborado pela Autora, 2022.

Neste momento da pesquisa, uma vez formadas as categorias e subcategorias de análise, observamos a emergência de narrativas comuns em relação à multiplicidade de temas (categorias) sobre a discriminação racial no trabalho. Por exemplo, nos casos envolvendo *brincadeiras, piadas, apelidos e ofensas raciais*, a Justiça do Trabalho desenvolve narrativas como *práticas recreativas e práticas que violam a dignidade, a saúde e o bem-estar das trabalhadoras negras e dos trabalhadores negros*. Em contraste, nos casos relacionados ao cabelo negro, desenvolve narrativas associadas a *padrões institucionais*. Nestas duas categorias, verificamos o uso de narrativas comuns para examinar os processos de discriminação racial, entre as quais, destacamos *a empresa têm outros empregados negros, e, a empresa não discrimina porque contratou o reclamante*.

Nossa postura, diante dessa complexidade, foi a de formar uma nova categoria de análise, para condensar as narrativas comuns que emergiram ao longo do processo de leitura e

releitura aprofundada das decisões, *classificando-a* como *narrativas comuns*. Nesta direção, elaboramos um quadro, sintetizando a categoria e suas estruturas relevantes:

Quadro 6

Categoria Narrativas comuns
1 Ofensor negro 2 A empresa não discrimina porque têm empregados negros 3 A empresa não discrimina porque contratou o reclamante 4 A conduta não é suficientemente grave para constituir discriminação racial

Fonte: Elaborado pela Autora, 2022.

Ressaltamos que, diversas decisões apresentaram problemas relativos ao ônus da prova, resultando no indeferimento das indenizações pleiteadas pelas trabalhadoras e pelos trabalhadores, em razão da falta de provas ou da prova dividida. Considerando a complexidade e a relevância desse problema, especialmente porque fragiliza os direitos trabalhistas, elaboramos uma categoria denominada *ônus da prova*, nos seguintes termos:

Quadro 7

Categoria Ônus da prova
1 Falta de provas 2 Prova dividida

Fonte: Elaborado pela Autora, 2022.

A compreensão e a interpretação das informações produzidas ao longo da investigação foram realizadas a partir de uma perspectiva dialógica entre a Teoria Crítica Racial e o Direito Antidiscriminatório. Nossa proposta foi, com base nesse arcabouço teórico interdisciplinar, apresentar uma descrição que demonstra os sentidos e os significados que a Justiça do Trabalho atribui à discriminação racial, buscando descrever *como* e *por que* legítima ou deslegítima a discriminação racial no espaço de trabalho.

Assim, o processo de análise das decisões culminou na produção de um novo texto, em que procuramos discutir as categorias e subcategorias que se desenharam à luz do objetivo e do referencial teórico da pesquisa, um texto construído pelo cruzamento de informações advindas da articulação de diferentes procedimentos metodológicos e saberes interdisciplinares.

1.8 DEFINIÇÃO DE TERMOS RELEVANTES PARA A PESQUISA

Na consideração de algumas complexidades, gostaríamos de destacar algumas definições importantes para o desenvolvimento da pesquisa. Em primeiro lugar, a terminologia *histórias*. No campo da Teoria Crítica Racial, a escrita é caracterizada pelo uso da primeira pessoa, de narrativas, e uma abordagem interdisciplinar do Direito (BELL, 1995; YOSSO, SOLORZANO, 2002). A partir dessa lente, escrevemos na primeira pessoa do plural, expressando a ideia de coletividade, em uma linguagem fluída e acessível, privilegiando uma leitura interdisciplinar de nosso fenômeno de pesquisa. Inspiradas em Grada Kilomba (2017), entendemos que a escrita e a linguagem são instrumentos políticos que servem ao propósito de legitimar ou transformar estruturas. As questões que a própria autora formula, quando se interroga sobre o modelo de *conhecimento colonizador*: “Para quem devo escrever? E como devo escrever? Devo escrever contra ou por alguma coisa?” (KILOMBA, 2017, p. 66). Nesse sentido, rompemos com uma escrita e linguagem colonizadoras que fundamentam a produção do conhecimento científico, ao utilizarmos uma escrita e linguagem *decolonial* e *descolonizadora*. Nossa epistemologia é, assim, pessoal e subjetiva, porque “[...]falamos de um tempo e lugar específicos, de uma história e uma realidade específicas” (KILOMBA, 2017, p. 58).

Nesta linha de pensamento, utilizamos o conceito de *storytelling* para narrar histórias. O *storytelling*, como ensina o professor Charles Lawrence (1992, p. 2278), é uma importante parte da tradição dos povos africanos, porque visibiliza suas experiências em narrativas, poesias, canções. Com suporte nesse conceito, na análise e discussão de resultados adotamos o termo *histórias* para se referir às trajetórias pessoais de trabalhadoras e trabalhadores que acessaram a Justiça do Trabalho, em razão da violação de seus direitos trabalhistas. Nesta linha, ao iniciarmos os relatos sobre as histórias de trabalhadoras discriminadas e trabalhadores discriminados, descrevemos as funções desempenhadas por elas e por eles, com o intuito de demonstrar como a discriminação racial influencia o acesso, a permanência, e a ascensão no trabalho, e as condições em que ele é exercido, definindo os papéis e os espaços que negros e brancos ocupam na estrutura ocupacional. Essas histórias explicam como e por que trabalhadoras negras e trabalhadores negros

Em segundo, esclarecemos que essa pesquisa é principalmente sobre o Direito, mas baseada em uma abordagem interdisciplinar, tendo em vista que o problema, os objetivos, e os referenciais teóricos são atravessados por outras áreas do conhecimento, como a História, a Filosofia, a Sociologia, entre outras. Partimos da premissa de que estudos interdisciplinares

contribuem para elucidar como a discriminação opera no ambiente de trabalho e como as organizações podem eliminar ou reduzir a discriminação em suas estruturas (GREEN, 2017).

Em terceiro, ressaltamos três conceitos importantes que enfrentamos na pesquisa: (i) racismo; (ii) branquitude; (iii) privilégio; (iv) grupos sociais. *O racismo*. A discriminação racial é uma das principais manifestações do racismo, motivo pelo qual, entendemos necessário apresentar uma definição do racismo, para melhor compreensão dos contornos e do conteúdo da discriminação racial. Assim, o racismo é entendido como um processo de dominação social que tem como objetivo garantir vantagens materiais e culturais para os membros do grupo racial dominante (MOREIRA, 2020b, p. 555). Trata-se de um processo estrutural que, presente em todos os campos da organização social, expressa-se concretamente como desigualdade política, econômica, e jurídica (ALMEIDA, 2018, p. 39).

A *branquitude* é compreendida tal como proposto por Ruth Frankenberg, autora proeminente no estudo do tema. Para a autora, o conceito de branquitude é composto por três dimensões distintas, mas indissociáveis. Primeiro, é um local de vantagem estrutural, de privilégio racial. Segundo, é um ponto de vista, um lugar a partir do qual os brancos olham para si mesmos, para os outros e para a sociedade. Terceiro, refere-se a um conjunto de práticas culturais que geralmente não são marcadas e nomeadas (FRANKENBERG, 1993, p. 01). Em complemento à definição de Frankenberg, trazemos à discussão a proposição teórica de Cardoso (2008; 2010). Partindo do pressuposto de que a branquitude é uma categoria complexa, o autor apresenta dois tipos de branquitude diversas e divergentes: a primeira é a *branquitude crítica*, compreendida como aquela que desaprova o racismo *publicamente*; a segunda é a *branquitude acrítica*, entendida como aquela que não desaprova o racismo, mesmo quando não admite seu preconceito racial e racismo (CARDOSO, 2008, p. 178-180; CARDOSO, 2010, p. 611-612).⁹

O privilégio. Nossa percepção é a de que o conceito de privilégio é essencial para a discussão sobre discriminação, pois a discriminação tem como base estruturante a atribuição e a preservação de privilégios de um grupo sobre outro, independentemente do fato de ser intencional ou apoiada em preconceito (BENTO, 2013, p. 31). O conceito de *privilégio* é definido nos termos delineados por Linda Blake e David Stone (2005, p. 244), em razão da sua complexidade e abrangência. Segundo a autora e o autor, o privilégio é qualquer direito, sanção, poder, ou vantagem concedido a indivíduos ou grupos em razão do pertencimento a

⁹ Com o termo *publicamente*, Cardoso (2010, p. 612) quer expressar a ideia de que a branquitude crítica é aquela que desaprova publicamente o racismo: “Portanto, ciente da tarefa complexa que é desvelar a dissimulação do preconceito racial e do racismo por parte dos brancos em nossa sociedade, somente considerarei branquitude crítica aquela que desaprova o racismo publicamente”.

um grupo social construído e representado como ideal. O privilégio, esclarecem Blake e Stone, legitima a opressão de indivíduos que não são definidos como pertencentes aos grupos majoritários. Em suas palavras: “[...] a opressão é resultado de uma sociedade onde o privilégio não é controlado ou contestado” (p. 245). Não desconsideramos, conforme formulado pela autora e pelo autor, a compreensão de que o privilégio é uma categoria utilizada para expressar vantagens atribuídas a todos os grupos sociais. Nesta pesquisa, no entanto, centramos nossos olhares no conceito de *privilégio racial*, seguindo as definições de Black e Stone. O *privilégio racial* é definido como um conjunto de benefícios, direito e vantagens atribuídos a pessoas brancas, visto que ser branco é ser culturalmente valorizado, uma identidade normativa a partir da qual todas as outras raças são avaliadas.

Grupos sociais. O termo grupos sociais é definido, na pesquisa, nos termos propostos por Iria Young (1990). De acordo com Young, grupos sociais são definidos como “[...] um coletivo de pessoas diferenciadas de pelo menos um outro grupo por formas culturais, práticas ou modos de vida” (p. 43). Para a autora, os membros de um grupo social têm uma afinidade específica uns com os outros, por causa de sua experiência ou modo de vida semelhante, o que os leva a se associar mais uns aos outros do que àqueles não identificados com o grupo ao qual pertencem.

2 TEORIA CRÍTICA RACIAL

O racismo e o colonialismo deveriam ser entendidos como modos socialmente gerados de ver o mundo e viver nele.

(Frantz Fanon)

A Teoria Crítica Racial é um movimento intelectual e político que busca compreender a relação entre direito e raça, para transformá-la. No seu cerne, está a compreensão de que o direito atravessa as relações de poder e é fundamental na sua organização, produzindo impactos na estrutura e na dinâmica do espaço social. Nesse sentido, as teóricas críticas e os teóricos críticos da raça apresentam o direito como um sistema constitutivo do poder, investigando os meios a partir dos quais esse sistema constrói e representa os significados da raça e do racismo. Ao propor uma investigação da relação entre direito e raça, o principal esforço é, então, contribuir para identificar as ideologias subjacentes ao discurso jurídico, revelando se o direito preserva ou transforma as hierarquias e desigualdades raciais. Há, assim, um compromisso com a emancipação social (CRENSHAW et al., 1995, p. xiii; DELGADO, STEFANCIC, 2001, p. 2-3; BELL, 1995, p. 893-910).

Trata-se de uma nova grade de leitura para o problema da relação entre Direito e Raça. Daí a sua denominação. Esta teoria é crítica porque introduz no centro de sua investigação a problemática da dominação e da opressão racial e suas consequências, expondo as controvérsias teóricas e políticas que atravessam a teoria e práxis jurídica e propondo uma desconstrução dos conceitos do discurso jurídico tradicional – liberal e conservador. Assim, apresenta um conjunto de análises diversificadas que demonstram que a realidade social, na sua dinâmica e complexidade, não pode ser corretamente apreendida se excluirmos o efeito estruturante da raça em sociedades hierarquizadas e estratificadas racialmente.

Nos anos 1980, período em que a Teoria Crítica Racial emergiu na arena acadêmica norte-americana, predominava a hegemonia do liberalismo como paradigma do direito. Neste paradigma intelectual e político, o direito é compreendido como um sistema neutro e objetivo, desvinculado do poder social, ou seja, direito e política são sistemas inconciliáveis, porque a política é subjetiva, discricionária e ideológica, e o direito é objetivo, determinado e neutro.

A discussão sobre a questão racial na arena acadêmica norte-americana, nos anos 1970 e 1980, foi um evento catalisador para o desenvolvimento da Teoria Crítica Racial. Nesta discussão, destaca-se um complexo conjunto de questionamentos a duas abordagens

distintas sobre a relação entre direito e poder racial: a teoria jurídica liberal, fundamentada em uma concepção formalista e restritiva da raça e do poder racial; e, o *Critical Legal Studies* (CLS), movimento que desconstrói o liberalismo, mas não aborda o papel da raça e do racismo na sociedade norte-americana.

Na primeira abordagem, está a teoria jurídica liberal, que, compreendendo o direito como um instrumento neutro e objetivo, desvinculado do poder social, desconsidera a relevância e o significado da raça na estrutura social. Nesta perspectiva teórica, argumentam as teóricas críticas e os teóricos críticos raciais, o discurso pró-direitos civis sobre raça e racismo é fortemente retórico e com reduzido potencial transformador, uma vez que está centrado no enfrentamento às manifestações explícitas do racismo. Trata-se de uma crítica que expõe a fragilidade e os limites dos pressupostos liberais - neutralidade racial, integracionismo e igualdade formal - como estratégias para o alcance da justiça racial: erradicadas as formas explícitas do racismo, não mais persistiriam a discriminação e as desigualdades raciais, ou seja, haveria um regime de tratamento igualitário, em que negros e brancos acessariam os mesmos recursos e oportunidades.

O problema, argumentam as críticas e os críticos raciais, torna-se mais complexo e nuançado quando ganham terreno as formas renovadas de manifestação do racismo, especificamente, formas implícitas, expressas na discriminação e nas desigualdades raciais sedimentadas em todos os espaços da vida social. Esse problema se revela, precisamente, no período pós-direitos civis, em que o quadro de desigualdades raciais não sofreu alterações significativas, mas intensificou-se. Os paradoxos do projeto liberal, segundo as críticas e os críticos raciais, tornam-se evidentes, sobretudo, no papel desempenhado pelo Poder Judiciário, cujas interpretações restritivas sobre os direitos civis contribuíram para reforçar as disparidades raciais na sociedade estadunidense.

Na segunda abordagem, paralelamente a esse trabalho de desconstrução teórica, despontava a crítica ao *Critical Legal Studies* (CLS), com o qual a Teoria Crítica Racial tem uma relação de coalizão e contestação. Nesse Movimento, são expostas as contradições do discurso jurídico tradicional – conservador e liberal - em especial assinalando como a interpretação neutra e objetiva do direito, naturalizada e assumida como incontestável, é crucial tanto para a construção da política como para a produção das hierarquias e desigualdades sociais: o direito, sob esse prisma, é um sistema de dominação social. Como afirma Gary Peller (2011, p. 1482), o *Critical Legal Studies* produziu um desmascaramento crítico, ao jogar luzes sobre a maneira pela qual o Direito carrega as máscaras do poder. Nessa

crítica jurídica, contudo, não é abordada a relação entre direito e raça, uma relação fundamental em sociedades estruturalmente racializadas.

O ponto de convergência com o *Critical Legal Studies* é que, ao transpor suas reflexões para o campo das relações raciais, a Teoria Crítica Racial apresenta um esforço para demonstrar que, em sociedades organizadas em linhas e hierarquias raciais, o Direito não pode ser interpretado como um instrumento neutro e objetivo, uma vez que é uma das bases fundamentais sobre as quais se assenta o poder racial. O ponto de divergência, a partir do qual a Teoria Crítica Racial desvincula-se do *Critical Legal Studies*, é o silêncio sobre a questão racial em sua crítica ao discurso jurídico tradicional (CRENSHAW, 1995, p. xxi; DELGADO, STEFANCIC, 2001, p. 3-4; PELLER, 2011, p. 1479-1502).¹⁰

Foi nesse contexto que se baseou o ímpeto para uma nova abordagem teórica e conceitual sobre a raça, especialmente em um cenário em que novas e sutis formas de racismo ganhavam proeminência. O principal problema enfrentado pelas críticas e pelos críticos raciais era, então, estabelecer um conjunto de teorias e estratégias para compreender e enfrentar as novas formas de racismo. Assim, o desafio da Teoria Crítica Racial era contrapor-se às formas hegemônicas do discurso jurídico e produzir uma crítica racializada sobre o Direito em sociedades organizadas e estruturadas racialmente, tornando a raça um componente inextrincável de qualquer projeto de transformação social.

2.1 Genealogia e desenvolvimento

Para entendermos a Teoria Crítica Racial, é necessário recontar a sua genealogia e desenvolvimento, através das vozes das sujeitas e dos sujeitos que participaram da sua construção e consolidação. Esta trajetória, delineada em dois grandes momentos, tem como eventos-chave (i) o *Curso Alternativo*, que emerge das críticas ao discurso jurídico tradicional; (ii) a Conferência *Critical Legal Studies de 1989*, que marca a desvinculação do *Critical Legal Studies*.

A Teoria Crítica Racial emergiu e desenvolveu-se nos Estados Unidos, entre os anos 1970 e 1980, na sequência de um conjunto de eventos que marcaram a discussão sobre Direito e poder racial no universo acadêmico norte-americano. Foi, especificamente, sob o impulso de intelectuais e ativistas, sobretudo negras e negros, que surgiu um conjunto de trabalhos que formaram as bases do Movimento. Nessa discussão política e intelectual que se instaurou,

¹⁰ De acordo com Crenshaw (1995, p. xxvi), a crítica racial ao *Critical Legal Studies* resultou de seu fracasso em chegar a um acordo com a particularidade da raça e com o caráter especificamente racial dos interesses sociais em sociedade racializadas.

destaca-se o nome do professor Derrick Bell, por dois motivos principais: primeiro, porque propôs e desenvolveu um enfoque racial no ensino do Direito; segundo, porque sua saída de Harvard impulsionou e intensificou o debate sobre a marginalização curricular da raça na faculdade de Direito (CRENSHAW *et al.*, 1995, p. xx-xxi).

Nos anos 1970, Bell publica *Race, Racism and American Law*. Neste livro, que se tornou referência para a Teoria Crítica Racial, ele faz uma leitura aprofundada do discurso jurídico tradicional – conservador e liberal – e apresenta uma reinterpretação *racializada* do direito. Contrapondo-se aos principais pilares do direito liberal, como *cegueira racial*, *integracionismo* e *igualdade formal*, Bell insere a raça no centro da sua discussão intelectual como conceito organizador para o estudo do direito. Sua crítica está fundamentada, principalmente, no argumento de que os pilares do liberalismo não promovem justiça racial, porque são instrumentos que servem à retórica de poder em sociedades supostamente neutras em relação à raça. É a narrativa, segundo ele, que está presente no grande triunfo do Movimento pelos Direitos Civis, *Brown vs Board Education*, precedente no qual a Suprema Corte dos Estados Unidos declarou a inconstitucionalidade da segregação racial nas escolas públicas estadunidenses (CRENSHAW *et al.* 1995, p. xx).¹¹.

Em 1980, a saída de Bell de Harvard impulsionou um movimento, organizado por estudantes, reivindicando a contratação de um professor negro para substituí-lo e ministrar seus cursos sobre Direito Constitucional e questões de minorias. A reitoria de Harvard, no entanto, não atendeu à demanda, o que levou os estudantes a promoverem o chamado *Curso Alternativo*, evento baseado no livro *Raça, Racismo e Direito Americano*. Entre os palestrantes, estavam aquelas e aqueles que se tornariam os principais representantes da Teoria Crítica Racial: Charles Lawrence, Linda Greene, Neil Gotanda, Richard Delgado, e Mari Matsuda (CRENSHAW *et al.*, 1995, p. xxi).

O *Curso Alternativo* marca, então, o primeiro momento da trajetória da Teoria Crítica Racial. Segundo Kimberlé Crenshaw (1995, p. xx-xxii), uma de suas principais organizadoras, o *Curso Alternativo* foi a primeira expressão institucionalizada da Teoria Crítica Racial, por três razões centrais. Em primeiro lugar, porque foi uma das primeiras tentativas de reunir acadêmicos de cor para abordarem o tratamento legal da raça a partir de

¹¹ Na primeira página de *Race, Racism and American Law*, a contranarrativa desenvolvida por Bell é simbolizada com a célebre imagem dos atletas afro-americanos Tommie Smith e Carlos Smith, durante os Jogos Olímpicos da Cidade do México, em 1968. Nesta imagem, Smith e Carlos sobem ao pódio dos duzentos metros rasos com os punhos cerrados e erguidos - em alusão ao Movimento *Black Power* - em um ato de protesto contra o racismo nos Estados Unidos. De acordo com Kimberlé Crenshaw *et al.* (1995, p. xx), assim como Carlos e Smith se recusaram a permitir que o nacionalismo americano assumisse sua identidade racial, Bell insistiu em colocar a raça no centro de sua investigação intelectual em vez de marginalizá-la como uma subclassificação dentro da rubrica formal do direito.

uma perspectiva autoconsciente. Em segundo, porque enfatizou a relevância política de contestar o terreno e os termos do discurso jurídico dominante. Em terceiro, porque destacava a forma como as trajetórias intelectuais dos teóricos críticos raciais está enraizada – a insatisfação com e oposição aos discursos liberais centrais sobre a raça no universo acadêmico, como aqueles apresentados pela administração da Universidade de Harvard.

Este evento, na compreensão de Crenshaw (2002, p. 09), foi uma consequência do engajamento de intelectuais e ativistas, sobretudo de cor, de exercer vontade política contra a resistência institucional e uma demonstração de que havia conteúdo substantivo e valor pedagógico a ser derivado de um estudo focado na relação entre Direito e Raça. O *Curso Alternativo*, então, forneceu as bases para a formação da Teoria Crítica Racial como um campo de estudos, distinguindo-se, especialmente, do *Critical Legal Studies*, Movimento com o qual mantinha uma paradoxal relação de coalização e contestação.

Na interpretação que fazem do *Critical Legal Studies*, as teóricas críticas e os teóricos críticos da raça assinalam que a sua contribuição para a arena jurídica foi absolutamente fundamental, ao contestar as premissas fundamentais do edifício teórico e político do liberalismo, expondo uma relação elementar e indissociável entre Direito e Poder. Esta denúncia, argumentam, foi importante, mas não suficiente para explicar as relações entre Direito e Poder em sociedades estruturalmente racializadas, em que a raça e o racismo constituem pilares centrais do poder hegemônico (CRENSHAW *et. al.*, 1995, p. xxii). No campo do *Critical Legal Studies*, a discussão sobre raça, um elemento central da estrutura social estadunidense, não era objeto de estudos. O esvaziamento da análise em termos de relações raciais, então, não polpou o Movimento de críticas. Em 1985, durante a Conferência do *Critical Legal Studies* em Boston, as críticas ao Movimento ecoam nas vozes de um grupo de teóricas feministas críticas, entre as quais, destacamos o nome da professora Martha Minow. Em um *workshop* no qual discutiam a relevância da raça como um problema que exigia reflexão, análise e crítica no campo do *Critical Legal Studies*, elas questionavam: “O que há de errado na branquitude do CLS que desencoraja as pessoas de cor?”, referindo-se à invisibilidade, nas análises do *Critical Legal Studies*, da crítica ao poder racial.¹²

12 De acordo com Crenshaw (2011, p. 1290-1291), a conferência de 1985 foi coordenada por um grupo de quatro feministas críticas, em Boston: Clare Dalton, Mary Joe Frug, Judi Greenberg e Martha Minow. Incorporando seus enfoques teóricos ao CLS, elas desenvolveram um processo de planejamento de um ano, envolvendo grupos de estudo em todo o país e outras inovações que refletiam uma abordagem feminista da organização (CLS). Essa abordagem, afirma ela, possibilitou o estabelecimento de diálogos novos ou marginais (sobre gênero, raça etc.) no âmbito do CLS. Foi por meio desse processo, então, que a raça se aproximou do centro do palco do CLS.

Este evento representou, então, uma primeira tentativa de incorporar a crítica à relação entre Direito e Raça no *Critical Legal Studies*. Em 1986, esse processo ganha força, durante o preparatório para a Conferência do *Critical Legal Studies* de 1987, especificamente, no evento *Sounds of Silence*. Foi a primeira vez que, intelectuais negras e intelectuais negros discutiram, dentro do *Critical Legal Studies*, um amplo leque de questões que, mais tarde, tornaram-se temas centrais da Teoria Crítica Racial – como a crítica dos direitos civis, por exemplo (CRENSHAW, 2011, p. 1287-1297).

Sounds of Silence foi, assim, um importante momento de transição, porque deslocou das margens para o centro do universo acadêmico a discussão sobre a raça. Constituiu-se em um evento precursor do *Workshop* da Teoria Crítica Racial, em 1989. Neste *workshop*, em que reuniram-se nomes pioneiros do *Critical Legal Studies*, como Patricia Miller, Neil Gotanda, Kimberlé Crenshaw, e o recém contratado Richard Delgado, o propósito era estabelecer uma agenda de pesquisas mais promissora e específica, reunindo perspectivas teóricas que não apenas trouxessem novos aportes, mas modificassem o debate mais amplo para deslocar visões que se apresentavam como gerais na discussão sobre Direito e poder racial. Esta agenda recebeu, então, o nome de Teoria Crítica Racial (CRENSHAW et al., 1995, p. xxiii-xxvii; CRENSHAW, 2011, p. 1298-1299)

Este deslocamento intelectual e político deu origem a muitos estudos que utilizam a raça para repensar o Direito e suas categorias. Essas reflexões permitiram trazer a campo conceitos como formalismo, *color-blindness*, interseccionalidade, anti-essencialismo, *storytelling*, perspectiva do perpetrador e perspectiva da vítima, realismo racial, convergência de interesses, branquitude como propriedade, entre outros. Foi nessa perspectiva que, na sequência dos trabalhos pioneiros de Derrick Bell, Allan Freeman, Richard Delgado, pensadoras e pensadores como Neil Gotanda, Kimberlé Crenshaw, Linda Greene, Angela Harris, Patricia Williams, Gary Peller, Kendall Thomas, Cheryl Harris, Bárbara Flagg utilizam esses conceitos para refletir, analisar e problematizar criticamente os significados e os sentidos que o Direito atribui à raça e ao racismo, em um contexto em que formas sutis de racismo estavam ganhando terreno. Nas reflexões dessas estudiosas e desses estudiosos, a raça e suas intersecções com outras matrizes de dominação e opressão são categorias fundamentais para uma efetiva proteção e promoção dos direitos.

2.2 Pressupostos teóricos

As análises produzidas pela Teoria Crítica Racial estão fundamentadas em um conjunto de cinco pressupostos teóricos para pensar sobre a relação entre Direito e poder racial, especificamente: (i) a centralidade do racismo; (ii) a crítica à ideologia dominante; (iii) a construção social da raça; (iv) as intersecções entre raça e outros eixos de subordinação social; (v) a experiência social (DELGADO, STEFANCIC, 2002).

O primeiro pressuposto, *centralidade do racismo*, enfatiza que o racismo não é um fenômeno anormal, mas uma experiência comum e cotidiana nas sociedades humanas.¹³ O racismo é um processo estrutural e sistêmico, porque atravessa as relações sociais e é fundamental na organização das comunidades políticas - marcadas por conflitos e antagonismos. Este pressuposto revela que o racismo, como parte da estrutura social, é um tema complexo, pois seus sentidos e efeitos não têm balizas fixas ou colineares. Manifesta-se em múltiplas formas. Os arranjos sutis, mas profundamente suspeitos, são o principal problema para o alcance da justiça racial - estão arraigados organizando a nossa própria apreensão do mundo, o que expressa a complexidade da identificação e combate de estruturas e práticas racistas. A Teoria Crítica Racial formula críticas contundentes aos conceitos de igualdade formal e *color-blindness* - como instrumentos transformadores, uma vez que seu foco são as formas mais flagrantes de racismo. Permanecem negligenciados, nesses conceitos, os problemas relativos às armadilhas que se escondem sob as sutilezas do racismo, mas que acabam mantendo o *status quo*. O desafio é complexo – e a resposta ao problema se encontra justamente na sua complexidade.

O segundo pressuposto, *crítica à supremacia branca*, denuncia agudamente o sistema de privilégios e opressões estabelecido e mantido pelo racismo. Nas relações que são assim estabelecidas, estão no polo do privilégio pessoas brancas que têm acesso a recursos, oportunidades e instituições, usufruindo de benefícios materiais e culturais; e, no polo das desvantagens e opressões, estão pessoas negras que, sem acesso ou acesso precário a recursos, oportunidades e instituições, encontram-se em condições de pobreza, exploração e marginalização social. Nesta denúncia, é central o princípio da convergência de interesses para problematizar as contradições e ambiguidades da discussão teórica e da prática política liberais sobre justiça racial, como demonstra o trabalho pioneiro de Bell. Esse princípio demonstra que, em sociedades estruturadas na dominação racial, os avanços em termos de

13 Este é, também, o conceito de racismo proposto por Bonilla-Silva (1994, p. 02): “Em vez de ver o racismo como uma mera ideia, crença ou atitude, defendo que o racismo é o aparato ideológico do sistema social racializado. Isso significa que os fenômenos raciais em qualquer sociedade têm sua própria estrutura. Argumento que o racismo opera dentro dos limites das relações sociais de subordinação e superordenação entre atores sociais racializados (raças). Em outras palavras, a existência de racismo indica a existência de uma estrutura racial na sociedade”.

justiça racial são promovidos sob a condição de que o sistema de privilégios simbólicos e materiais dos brancos não seja afetado. Desvela, então, os interesses e argumentos contraditórios e paradoxais que se escondem sob o manto protetor e hegemônico do liberalismo, cujo efeito mais significativo é manter os arranjos sociais como eles se encontram.

O terceiro pressuposto, *construção social da raça*, ressignifica os sentidos da raça. As mudanças provocadas pela Teoria Crítica Racial, a partir da categoria raça, produziram novos ângulos e modos cognitivos de ver o mundo. No discurso tradicional, a raça é compreendida como uma categoria biológica, a-histórica e desvinculada de qualquer relevância na vida social. As teóricas críticas e os teóricos críticos raciais produziram uma nova dialética, ao desconstruir a suposta base biológica da raça, afirmando-a como um resultado de construções sociais, o que expressa o entendimento de que é um elemento central das relações de poder, e, portanto, de fundamental relevância na estrutura social. A raça é, sob essa perspectiva, uma categoria histórica e relacional que assume diferentes dinâmicas em diferentes contextos históricos, para estabelecer e perpetuar determinados arranjos sociais.¹⁴

O lugar da raça nas relações de poder engendra seu papel específico na constituição de posições que ganham sentido em hierarquias e desigualdades, definindo os espaços e os papéis que os diversos grupos raciais devem ocupar na sociedade. Em outras palavras, a raça é um fator determinante na definição de privilégios, desvantagens e opressões que coexistem e se influenciam mutuamente. Destas reflexões sobre a construção racial da raça, emerge a compreensão de que o racismo é um sistema de dominação racial cujo propósito é manter benefícios culturais e materiais para o grupo racial dominante. Deste modo, problematizar em termos de raça e racismo não remete a um pensamento determinista; ao contrário, trata-se de pensar a dialética entre variante e variações, pois, se supõe trazer à tona fenômenos da estrutura social. Este raciocínio implica estudar ao mesmo tempo seus deslocamentos e rupturas, bem como a emergência de novas configurações que tendem a questionar as dinâmicas do poder racial.

O quarto pressuposto, *intersecções entre raça e outros vetores de subordinação social*, destaca a complexidade das identidades e das experiências de indivíduos e grupos na organização social. A Teoria Crítica Racial compreende que o poder racial é produzido e reproduzido em convergência com múltiplos vetores da vida social, incorporando à sua

14 Em seu livro *Racismo e Antirracismo no Brasil*, Antônio Sérgio Alfredo Guimarães (1999, p. 10) também propõe um conceito sociológico de raça: “‘Raça’ é um conceito que não corresponde a nenhuma realidade natural. Trata-se, ao contrário, de um conceito que denota tão-somente uma forma de classificação social, baseada numa atitude negativa frente a certos grupos sociais, e informada por uma noção específica de natureza, como algo endodeterminado. A realidade das raças limita-se, portanto, ao mundo social”.

agenda intelectual e política o problema das hierarquias e desigualdades que se constituem na complexa articulação entre a raça e outras variáveis – como gênero, classe, etnia, religião, etc. Nesta compreensão, rejeita o universalismo e o essencialismo intelectual e político, seus conceitos e suas pautas identitárias monolíticas ou homogêneas, reconhecendo que a comunidade negra enfrenta múltiplos e distintos processos de subordinação social, responsáveis pela construção das suas identidades e posições sociais e pela produção de alternativas e obstáculos para a sua participação na comunidade política.

Assim, as teóricas críticas e os teóricos críticos raciais utilizam os conceitos de *interseccionalidade* e *antiessencialismo* para problematizar a complexidade dos padrões de dominação e desigualdades. O esforço é, pois, demonstrar que as identidades não são unívocas, mas fragmentadas e entrelaçadas por um complexo de padrões de dominação social. Nesta perspectiva, entendem que projetos de transformação social precisam tensionar as formas múltiplas e articuladas de opressão como condição incontornável para a garantia da cidadania e da justiça racial.

O quinto pressuposto, *experiência social*, ressalta a importância das narrativas pessoais para a compreensão dos significados da raça e do racismo. A Teoria Crítica Racial tem o desafio de formular uma interpretação da relação Direito e Raça, de modo que ela faça sentido, permita compreensão e dê significação. Esta relação não pode ser descrita a partir de uma lógica formalista, universalista, e abstrata, que, desconsiderando a situação concreta dos indivíduos e grupos sociais, fomenta a exclusão. Os sistemas de dominação e opressão, ao construir lugares que posicionam os sujeitos, produzem identidades e subjetividades, o que significa que, no contexto das relações raciais, pessoas negras e pessoas brancas estão em posições estruturalmente distintas que moldam suas identidades e suas compreensões sobre os significados da raça e do racismo.

O conceito de experiência social revela, assim, como os indivíduos vivem seu(s) mundo(s), o que nos remete às ideias de identidades e subjetividades. Sua problematização permite uma compreensão adequada dos impactos concretos do racismo nas condições de existência cultural e material de minorias raciais. É neste sentido que ganham proeminência as narrativas pessoais, relatando-se trajetórias e experiências pessoais nas vozes de sujeitas e sujeitos que falam a partir de lugares específicos, marcados pela dominação e opressão. O que está em questão é a dificuldade de as pessoas brancas entenderem os sentidos e os impactos da raça e do racismo nas condições de existência cultural e material da comunidade negra, porque, constituindo o grupo racial dominante, não enfrentam as opressões e desvantagens enfrentadas pelas pessoas negras. Em outras palavras, indivíduos e grupos subalternizados

possuem experiências, visões de mundo e interesses diversos - e conflitantes - dos grupos dominantes. “Os membros do grupo racial dominante”, como afirmam Delgado e Stefancic (2001, p. 39), “não podem entender facilmente o que é não ser branco”.

Trata-se, então, de expressar a relevância da multiplicidade de vozes negras para narrar e problematizar suas experiências cotidianas, como alternativa teórico-metodológica para desvelarmos os arranjos sociais que legitimam os processos de dominação e opressão, tornando suas narrativas pessoais uma condição-chave de projetos de transformação social que sejam sensíveis à multiplicidade de suas vivências. As vozes negras constituem, portanto, modos de resistência à imposição de determinados sentidos e significados sobre suas experiências de dominação e opressão e suas demandas pelo bem viver.

2.3 *Color-blindness*

Em suas críticas à ideologia liberal, a Teoria Crítica Racial apresenta um esforço para demonstrar que o reconhecimento da igualdade formal, ao criar um contexto favorável à igualdade de tratamento entre negros e brancos, alimentou a impressão de que a sociedade estadunidense estaria caminhando em direção ao fim da opressão racial. Paradoxalmente, nada mudou. As evoluções da igualdade de proteção permaneceram sem nenhum efeito sobre as desigualdades raciais: permanecem as desigualdades no trabalho, na renda, na educação, e, em todos os espaços da vida social. Os efeitos conjugados de processos históricos de discriminação racial e a emergência de novas formas de manifestação do racismo intensificaram as desigualdades raciais, o que expõe o potencial subversivo do conceito de igualdade formal, suas ambiguidades e antinomias. O horizonte de transformação exige, assim, mudanças estruturais profundas (CRENSHAW, 1988; CRENSHAW et al. 1995; GOTANDA, 1991; GREENE, 1989; SIEGEL, 2000)

As reflexões sobre os limites da igualdade formal como projeto transformador permitiram trazer a campo o questionamento de um conceito central na discussão sobre a questão racial após *Brown v Board Education: color blindness*. Este conceito, definido como uma rejeição a toda e qualquer forma de racismo, tem origem em *Plessy v. Ferguson*, precedente no qual a Suprema Corte dos Estados Unidos reconheceu a constitucionalidade da segregação racial em locais públicos, sob a doutrina “separados, mas iguais”. Nesta linha de raciocínio, a raça não pode ser utilizada como critério de tratamento diferenciado, porque *todos são iguais*. É o que demonstra o seguinte trecho de *Plessy v. Ferguson*:

A raça branca se considera a raça dominante neste país. E assim é, no prestígio, nas conquistas, na educação, na riqueza e no poder [...] Mas em vista da Constituição, aos olhos da lei, não há neste país nenhuma classe superior, dominante, dominante de cidadãos. Não há casta aqui. Nossa Constituição é daltônica e não conhece nem tolera classes entre os cidadãos. No que diz respeito aos direitos civis, todos os cidadãos são iguais perante a lei [...] É, portanto, lamentável que este alto tribunal, expositor final do direito fundamental da terra, tenha chegado à conclusão de que é competente para um Estado regular o gozo dos cidadãos de seus direitos civis unicamente com base na raça (UNITED STATES, 1896, p. 559).¹⁵

O mais significativo efeito dessa crença é que as clivagens e desigualdades raciais são apagadas. Na perspectiva da Teoria Crítica Racial, a articulação entre os conceitos de igualdade formal e *color blindness*, ao desqualificar ou reduzir a relevância da raça e do racismo como categorias centrais na estrutura social, contribui para preservar os padrões de hierarquias e desigualdades raciais. As teóricas críticas e os teóricos críticos da raça têm atribuído a Gotanda (1991) um dos mais férteis e provocativos textos capazes de propiciar uma melhor compreensão sobre os problemas com o conceito de *color blindness* (CRENSHAW *et al.* 1995; SIEGEL, 2000). Em *A Critique of Our Constitution is Color-Blind*. Gotanda identificou e descreveu os diferentes significados atribuídos à raça na jurisprudência da Suprema Corte dos Estados Unidos sobre discriminação racial, ao longo dos anos 1980, destacando as consequências das diferentes abordagens sobre a raça na arena social estadunidense, particularmente, no campo dos direitos civis.

Segundo Gotanda (1991, p. 03-04), o constitucionalismo daltônico utiliza a raça para expressar quatro ideias distintas. Primeiro, a raça como status: é a noção tradicional de raça como um indicador de status social. Este significado tem relevância apenas nas abordagens sobre as formas explícitas do racismo e da discriminação racial, precisamente, nos esforços para erradicar as formas intencionais de subordinação social. Segundo, a raça formal: é a noção de que a raça é uma categoria formal socialmente construída, em que negros e brancos são vistos como descrições neutras e apolíticas, refletindo apenas a "cor da pele" ou o país de origem ancestral. Esta categoria, então, está desconectada das realidades sociais. Terceiro, a raça histórica, conceito que incorpora a subordinação racial como um problema histórico cujos efeitos são sentidos na contemporaneidade. É o significado de raça que a Suprema Corte contempla quando aplica o "escrutínio estrito" à conduta governamental racialmente desfavorável. O uso de categorias raciais pelo Estado, sob esse enfoque, é considerado tão intimamente ligado à subordinação racial ilegítima que é automaticamente suspeito

¹⁵ UNITED STATES. Supreme Court of the United States. **Plessy v. Ferguson, 163 U.S. 537 (1896)**. Disponível em: <<https://tile.loc.gov/storage-services/service/l1/usrep/usrep163/usrep163537/usrep163537.pdf>>. Acesso em: 11 abr. 2022.

judicialmente. Quarto, a raça como cultura, conceito que tem como elementos centrais a cultura, a comunidade e a consciência afro-americanas. Cultura refere-se a crenças e práticas sociais amplamente compartilhadas; comunidade refere-se aos sentidos físico e espiritual do termo; e a consciência afro-americana refere-se ao nacionalismo negro e outras tradições de autoconsciência e à ação baseada nessa autoconsciência. A raça como categoria cultural é a base para o desenvolvimento do conceito de diversidade racial.

A abordagem predominante, no entanto, é a raça como categoria formal: “Os casos atuais da Suprema Corte usam raça mais comumente para significar raça formal. A classificação racial perdeu sua conexão com a realidade social” (GOTANDA, 1991, p. 40). Essa tendência, esclarece Gotanda, é particularmente evidente nos casos envolvendo ações afirmativas, em que há uma postura refratária às demandas por justiça racial: “Em muitas discussões sobre ação afirmativa, os defensores de uma posição daltônica igualam raça com raça formal” (p. 42).

Assim, a essência do constitucionalismo daltônico é a irrelevância sociológica da raça. Na visão de Gotanda, o constitucionalismo daltônico é um *meio* e um *fim* da sociedade estadunidense: “Como meio, o constitucionalismo daltônico visa educar o público americano, demonstrando a atitude adequada em relação à raça: o fim do constitucionalismo daltônico é uma sociedade racialmente assimilada na qual a raça é irrelevante” (1991, p. 53). O edifício teórico e político do constitucionalismo daltônico, sustenta o autor, desaba quando se contesta a sua premissa fundamental: a raça como categoria formal. A interpretação daltônica da Constituição, denuncia ele, é evidentemente inadequada para o alcance da justiça racial, porque desconsidera as condições sociais e culturais em que vive a comunidade negra: “Assim, o constitucionalismo daltônico falha em reconhecer conexões entre a raça de um indivíduo e as condições sociais reais subjacentes a um litígio ou outra disputa constitucional” (p. 06-07). O problema central, assevera Gotanda, é que o conceito de *color-blindness* é “[...] inadequado para lidar com uma nação racialmente estratificada, culturalmente diversa e economicamente dividida” (p. 69).

Na leitura que faz das decisões da Suprema Corte dos Estados Unidos, Gotanda descreve o modelo daltônico de interpretação da Constituição como parte de um projeto de dominação social que tem como propósito central manter os privilégios da supremacia branca. Para ele, então, a ideologia jurídica da *color-blindness* é uma estratégia que fomenta a dominação racial branca, ao mesmo tempo em que legitima a estratificação racial: “[...] Uma interpretação daltônica da Constituição legitima, e, portanto, mantém o domínio social e

econômico sobre os não-brancos” (1991, p. 01).¹⁶ Neste panorama, ele conclui que o desafio que se apresenta para a Suprema Corte é desenvolver novas perspectivas sobre a raça, precisamente, uma perspectiva que incorpore a raça ao centro do processo de interpretação jurídica, vinculando-a a uma interpretação contextualizada das condições de existência da comunidade negra, sob pena de perpetuar o racismo e minar sua própria legitimidade como instituição social responsável pela proteção e promoção dos direitos civis (1991, p. 68).

No cenário brasileiro, Pires (2014) e Moreira (2019; 2020a; 2020b), por exemplo, utilizam o conceito de *color-blindness* para pensar uma das ideologias centrais de nossa cultura pública: a democracia racial. Pires (2014, p. 513-541) argumenta que as decisões do Poder Judiciário brasileiro estão baseadas na ideologia da *color-blindness*, porque juízas e juízes não consideram o fator raça em suas análises, ignorando as barreiras socioeconômicas enfrentadas pela população negra brasileira. Para a autora, a ideologia da *color-blindness* legitima as desigualdades raciais e mantém intactas as bases de uma realidade que nega à cidadania e compromete o exercício dos direitos fundamentais de mulheres negras e homens negros. “A cegueira à cor”, afirma Pires, “faz com que a vista se acostume a ver a realidade de maneira bem reduzida” (p. 534).

Em sua interpretação sobre a ideologia da democracia racial, Moreira (2019, p. 201-2002), descreve-a como um obstáculo significativo para a compreensão dos impactos concretos do racismo, porque, fundada na imagem de uma ordem social em que a raça não tem relevância sociológica, impede que conheçamos os fatores que legitimam e perpetuam hierarquias e desigualdades raciais. A principal consequência é que, mantém-se inquestionável e irretocável o sistema de privilégios que pessoas brancas gozam em nossa sociedade. Nesse sentido, o autor assinala que a democracia racial é um instrumento político-ideológico que “[...] simula uma esfera pública democrática enquanto mantém desigualdades raciais intactas. O discurso da neutralidade racial encobra a necessidade de criarmos uma cultura pública voltada para a eliminação de relações arbitrárias” (p. 282).

Assim, na perspectiva da Teoria Crítica Racial, a *color-blindness* não é um princípio neutro em termos de relações raciais. As bases da *color-blindness* são minadas em um cenário de conflito de interesses: de um lado, os privilégios culturais e materiais da supremacia

16 Sob as lentes do princípio da litigância estratégica, proposto pelo professor Derrick Bell, Conceição (201, p. 43-44) afirma que *Brown vs Board Education* ressignificou os sentidos do racismo nos Estados Unidos: “É por essa razão que entendo que o caso Brown, imediatamente após cumprir a sua função dentro da lógica de coalizão de interesses doméstica e internacional, marcar um novo discurso do Estado Americano como um todo sobre o racismo no país, trouxe dentro de si mesmo, na sua segunda parte, os elementos que implicavam naquele momento a sua desconstrução e abriu caminhos para a recepção da ideologia de “harmonia racial” denominada de *Color Blindness* naquele país.”

branca; de outro, as desvantagens culturais e materiais da comunidade negra. No entanto, a obtenção da igualdade formal não é o fim da história. “A consciência da raça branca”, como afirma Crenshaw (1988, p. 1378-1379). “em uma nova forma, desempenha um papel importante, talvez crucial, no novo regime que legitimou a deterioração das condições materiais do dia a dia da maioria dos negros”.

Neste enfoque, os princípios da igualdade de direitos e da neutralidade racial não significam um compromisso para eliminar a subordinação e a desigualdade racial. Esta retórica, para a Teoria Crítica Racial, é uma estratégia para camuflar os conflitos de interesses que permeiam as relações raciais, mantendo o *status quo* da supremacia branca. O Poder Judiciário, sob o manto da neutralidade racial, reforça as hierarquias e desigualdades raciais, porque “[...] o apelo a *color-blindness* serve como parte de uma estratégia ideológica pela qual os Tribunais obscurecem seu papel ativo na sustentação das hierarquias do poder racial” (CRENSHAW et al., 1995 p. xxviii). Assim, para as teóricas críticas e os teóricos críticos da raça, ao desconsiderar a relevância da raça em sociedades hierarquizadas e estratificadas racialmente, o sistema de justiça contribui para cristalizar o domínio da supremacia branca, que monopoliza todos os campos da vida social.

2.4 A perspectiva do perpetrador e a perspectiva da vítima

Em 1978, Freeman publica seu texto seminal, *Legitimizing Racial Discrimination through Antidiscrimination law: A Critical Review of Supreme Court Doctrine*, em que revisa a jurisprudência da Suprema Corte dos Estados Unidos em matéria de emprego, educação, e voto, com o objetivo de analisar a lacuna entre a legislação antidiscriminatória sobre discriminação racial e a permanência da subordinação social dos negros na sociedade estadunidense. Neste texto, o autor descreve duas categorias distintas e contraditórias de abordagem da discriminação racial, encontradas na jurisprudência da Suprema Corte: a *perspectiva da vítima* e a *perspectiva do perpetrador*.¹⁷ A *perspectiva da vítima* descreve a

17 No campo da Teoria Crítica Racial e do *Critical Legal Studies*, escolas de pensamento das quais Freeman fazia parte, autoras como Minnow (1990) e Crenshaw *et al* (1995) afirmam que os conceitos-chave de perspectiva do perpetrador e perspectiva da vítima contribuem para entendermos os limites da legislação antidiscriminatória como projeto transformador. Para Minnow (1990, p. 167-168), por exemplo, a análise de Freeman é de fundamental relevância para compreendermos os mecanismos que protegem ou desprotegem direitos: “A crítica dos direitos proporcionada por esse argumento introduz a possibilidade de que a realidade não seja unificada, mas múltipla e se baseie na situação das pessoas particulares que a percebem. Freeman sugere que existe uma relação importante entre conhecimento e poder, entre o que é conhecido e quem conhece. Essa ideia também abre questões sobre como as relações entre as pessoas influenciam seu conhecimento umas das outras e sobre como as regras legais fazem algumas perspectivas parecerem simplesmente verdadeiras, em vez de selecionadas em detrimento de outras”.

discriminação racial como resultado de processos de exclusão social, enfatizando a relevância do contexto social e do contexto cultural para explicar as formas de manifestação e os impactos dos processos discriminatórios. Esta perspectiva tem uma *dimensão positiva*, porque pressupõe a eliminação das condições sociais adversas em que vive a comunidade negra. Ações afirmativas são instrumentos fundamentais para transformar esse quadro de marginalização social. A *perspectiva do perpetrador* descreve a discriminação racial como resultado de ações individuais, desconsiderando a relevância do contexto social e do contexto cultural na produção de processos discriminatórios. Essa perspectiva tem uma *dimensão negativa*, porque pretende apenas neutralizar o comportamento individual do perpetrador.

Em seu estudo, Freeman identificou como o sistema de justiça contribui para reforçar as desigualdades entre negros e brancos na sociedade estadunidense, manipulando a legislação antidiscriminatória. Na jurisprudência da Suprema Corte, segundo o autor, predominava a perspectiva do perpetrador como paradigma de abordagem da discriminação racial, porque o Tribunal, em uma linha de interpretação formalista e restritiva, centrava seus esforços para identificar condutas individuais que violavam a legislação antidiscriminatória, declarando sua ilegalidade, ao invés de se concentrar nas condições concretas de existência da comunidade negra e estabelecer medidas para remediar a discriminação racial. Assim, essa linha de interpretação supõe que, quando são apresentadas ações denunciando a discriminação racial, o propósito da Corte é identificar condutas intencionais que violassem um princípio antidiscriminação.

No cerne da perspectiva do perpetrador, explica Freeman (p. 1054), estão os conceitos de culpa e causalidade. O conceito de *culpa*, elemento indissociável da intenção de discriminar, remete à ideia de que o propósito da legislação antidiscriminatória é separar do conjunto da sociedade aqueles indivíduos que violaram as normas antidiscriminatórias, independentemente dos resultados nas condições de existência cultural ou material de existência da vítima.¹⁸ O conceito de *causalidade* remete à ideia de que a discriminação racial,

18 Em Memórias da *plantação: episódios de racismo cotidiano*, Grada Kilomba (2019, p. 44-45) explica que a culpa é uma das estratégias utilizadas pela branquitude para justificar ou amenizar o racismo. Neste sentido, a culpa é “[...] a emoção que segue a infração de uma interdição moral. Esse é um estado emocional no qual o indivíduo vivencia o conflito de ter feito algo que acredita que não deveria ser feito ou, ao contrário, de não ter feito algo que acredita que deveria ter sido feito [...] o sujeito não tenta impor aos ‘outras/outros’ o que ela/ele teme reconhecer em si mesma/o como acontece na negação, mas está, em vez disso, preocupada/o com as consequências de sua própria infração: ‘acusação’, ‘culpabilização’, ‘punição’ [...]”. Kilomba expõe que a culpa está associada à *intelectualização ou racionalização*. No caso do racismo, é um mecanismo que desqualifica a importância da raça na construção da realidade social: “[...] As respostas comuns à culpa são a *intelectualização* ou *racionalização*, isto é, a tentativa do sujeito branco de construir uma justificativa lógica para o racismo; ou *descrença*, assim o sujeito branco pode dizer: ‘Nós não queríamos dizer isso nesse sentido, ‘você entendeu mal’, ‘para mim não há negras/os ou brancas/os, somos todos humanos’. De repente o sujeito branco investe tanto intelectual quanto emocionalmente na ideia de que a ‘raça’, na verdade, não importa como estratégia para reduzir os desejos inconscientes agressivos em relação às/aos ‘Outras/os’, bem como seu sentimento de culpa”.

como produto de um comportamento individual, é um fato isolado e excepcional na sociedade. Neste enfoque, a perspectiva do perpetrador está estruturada em uma visão de sociedade justa e igualitária, onde “[...] não fosse pela conduta equivocada de determinadas indivíduos, o sistema de igualdade de oportunidades promoveria a distribuição igualitária de bens e recursos, sem desigualdades raciais [...]” (p. 1056).

O conceito de *perspectiva do perpetrador* é, então, discutido levando em consideração o seu potencial de *legitimação* do racismo e da discriminação racial, porque, considerando-os fenômenos “aberrantes e ocasionais” em uma sociedade supostamente igualitária, negligência e invisibiliza a relação estrutural entre desigualdade e discriminação racial. Como escreve Freeman (1978, p. 1102-1103). “[...] é declarado o fim da guerra, resolveu-se o problema da discriminação racial”. Nesse sentido, o autor destaca as tensões entre a legislação antidiscriminatória, que reconhece o direito à igualdade e à não-discriminação, e a jurisprudência, que legitima as desigualdades e a discriminação racial, ao desconsiderar as condições de desvantagem cultural e material em que vive a comunidade negra:

[...] tão certo quanto a lei proibiu a discriminação racial, a Suprema Corte afirmou que os negros podem permanecer desempregados, seus filhos em escolas totalmente negras e mal financiadas, não ter condições adequadas de moradia e ter baixo poder político, sem qualquer violação da legislação antidiscriminatória (1978, p. 1050).

A tese de Freeman é a de que, a interpretação da discriminação racial a partir da perspectiva do perpetrador é uma ideia coerente com a irrelevância sociológica da raça. Nesta linha de interpretação, ele argumenta que, em uma sociedade onde a raça perdeu sua proeminência, não são necessários esforços para compreender os processos institucionais e estruturais que justificam e reproduzem o racismo e a discriminação, pois esses fenômenos são expressões de comportamentos individuais e intencionais em uma sociedade baseada na igualdade entre todas e todos. A principal consequência dessa linha de interpretação é que, as condições de desvantagem cultural e material em que vive a comunidade negra não são vistas como resultados de processos de exclusão social, mas como resultados de processos individuais – mérito ou destino - , justamente porque tem como base estruturante a igualdade formal. Em outros termos, em uma sociedade onde a raça perdeu significância, atribui-se aos negros problemas que são causados por forças externas. O privilégio branco, então, mantém-se inquestionável (1978, p. 1103).

O que o professor Freeman quer afirmar, é que o ideal da igualdade racial é uma promessa que o Direito não pode cumprir. O Poder Judiciário, de acordo com ele, manipula a legislação antidiscriminatória, alimentando na sociedade a crença moral de que todas e todos

são iguais, em um cenário marcado por profundas assimetrias entre negros e brancos: “[...] a lei assegura uma promessa de libertação que ela se abstém de cumprir”. Na sua compreensão, decisões eventuais que reconhecem a discriminação racial tem apenas o efeito simbólico de reforçar a ilusão da promessa liberal da igualdade, porque o foco do sistema de justiça são os perpetradores, e não as vítimas da discriminação racial (1978, p. 1051-1052).

Segundo essa linha de análise, Freeman (p. 1051) desconstrói os pilares do discurso jurídico liberal neutro e objetivo, assinalando que “[...] o direito serve em grande parte para legitimar a estrutura social existente [...]”. Ele chega à conclusão de que a perspectiva do perpetrador é um elemento central dessa relação, porque, desconsiderando a relevância sociológica da raça, contribui para preservar as hierarquias e desigualdades raciais na sociedade estadunidense. Na abordagem que faz da Suprema Corte dos Estados Unidos e sua postura interpretativa centrada na perspectiva do perpetrador, ele considera-a como um ator que serve aos fins da estrutura social em que atua: “[...] não posso considerar o Tribunal como um ente autônomo e separado da sociedade que o orquestra [...]” (p. 1118-1119).

Assim, o recurso aos conceitos de *perspectiva do perpetrador* e *perspectiva da vítima* permite avançarmos no entendimento das estratégias interpretativas que legitimam ou deslegitimam a discriminação racial, tornando o contexto social em que vivem minorias raciais um componente indissociável do processo de interpretação jurídica comprometido com a eliminação da discriminação e a promoção da igualdade racial.

2.5 Transparência racial

Entre as autoras e os autores da Teoria Crítica Racial que se enveredaram pelo estudo da branquitude, é de relevância o nome da professora Flagg. Em seu texto “*Was Blind, but Now I See*”: *White Race Consciousness and the Requirement of Discriminatory Intent*, Flagg (1993) formula o conceito de *transparência racial* para problematizar a tendência das pessoas brancas de não pensar sobre branquitude, ou seja, sobre valores, normas, comportamentos, experiências ou perspectivas que são específicas de pessoas brancas. Neste enfoque, ela afirma que “[...] a característica mais marcante da consciência da brancura dos brancos é que na maioria das vezes não temos nenhuma” (p. 957). Este conceito está associado ao que estudiosas e estudiosos da Teoria Crítica da Branquitude denominam de *invisibilidade*, isto é, a falta de percepção do indivíduo branco como ser racializado. A branquitude é vista como “normal” ou “natural”, porque ela é considerada uma referência universal (CARDOSO, 2008;

2010; 2014; CARONE, BENTO, 2013; FRANKENBERG, 1999; PIZA, 2002; SCHUCMAN, 2012).

O problema fundamental, com o conceito de transparência racial é que a maioria das pessoas brancas não consegue perceber o racismo como um sistema de dominação social. Pessoas brancas estão em uma posição social na qual não há necessidade de construir uma consciência racial. O fenômeno da transparência está associado, então, ao fato de que os privilégios da branquitude são construídos a partir da universalização do ser branco (MOREIRA, 2020b, p. 489)

A transcendência racial tem como base estruturante o paradigma da *color-blindness*. Em sua proposição teórica, Flagg apresenta um esforço para mostrar que o paradigma da *color-blindness* para pensar as relações raciais é uma estratégia que camufla as hierarquias e desigualdades raciais. Neste esforço, ela esclarece que indivíduos e instituições sociais definem sua posição na luta contra o racismo e a discriminação racial pelo seu grau de comprometimento com a *color-blindness*: “[...] quanto mais certos estamos de que a raça nunca é relevante para qualquer avaliação das habilidades ou realizações de um indivíduo, mais certos estamos de que superamos o racismo como o concebemos” (p. 953).

Para Flagg, o paradigma da neutralidade racial surge do desenvolvimento histórico das relações raciais, nas quais, as classificações específicas de raça eram o principal meio de manter a supremacia dos brancos. A consolidação da igualdade formal, assinala Flagg, forjou um novo modo de pensar sobre as relações raciais, a *color-blindness*, um paradigma em que pessoas brancas rejeitam a utilização de critérios de classificação racial conscientes para alcançar justiça racial. Nesta perspectiva, a autora afirma que a *color-blindness* não promove justiça racial porque desconsidera a relevância da raça e do racismo na reprodução de hierarquias e desigualdades entre negros e brancos: “Os negros continuam a habitar uma América muito diferente dos brancos” (p. 955).

Em sua abordagem, Flagg expõe que a falta de *consciência racial* é um problema que intensifica as clivagens e desigualdades raciais, visto que a branquitude não compreende o seu papel na reprodução do racismo, o que tem como principal consequência a preservação das estruturas e linhas raciais que definem privilégios e desvantagens sociais. Destas reflexões, decorrem duas problematizações importantes sobre a transparência racial. A primeira é a constituição dos valores e padrões da branquitude como referências normativas, o que supõe o entendimento de que pessoas negras devem se submeter aos valores e padrões estabelecidos por pessoas brancas: “A transparência geralmente é o mecanismo pelo qual os tomadores de

decisão brancos que negam a supremacia branca impõem normas brancas aos negros” (p. 957).

A segunda é que, essas imposições envolvem tanto formas explícitas como formas implícitas de discriminação racial, fator que indica a irrelevância da intenção de discriminar em determinados contextos. Em outras palavras, considerando que a branquitude é um referencial normativo, seus valores e suas normas impõem-se como padrões sociais, ainda que pessoas brancas não tenham a intenção de prejudicar ou excluir pessoas negras. É o que Flagg denomina de *normas transparentemente brancas*, ou seja, normas cristalizadas e sedimentadas por pessoas brancas que negam a supremacia branca e os privilégios a ela inerentes, mas cuja principal consequência é impô-las a pessoas negras. A transparência racial tem, sob esse enfoque, um potencial discriminatório, justamente porque funciona como um mecanismo que legitima a assimilação de pessoas negras aos parâmetros sociais e culturais da branquitude. Trata-se, na visão da autora, de um dos reflexos do liberalismo jurídico e seus pressupostos centrais, isto é, a neutralidade, a objetividade, e o universalismo de direitos: “Como o liberalismo gravita em direção ao individualismo abstrato e seus predicados, ele geralmente falha em reconhecer ou abordar os danos mais abrangentes que a supremacia branca institucional e cultural inflige” (p. 959).

A ideia central, em Flagg, é que a transparência racial, e as bases sobre as quais ela se estrutura, a *color-blindness*, tornam-se problemáticas em um cenário no qual prevalecem as formas implícitas de racismo, notadamente, o racismo institucional e o racismo estrutural. Neste sentido, considerando que as instituições sociais são majoritariamente controladas por pessoas brancas, o fenômeno da transparência racial tem como principal efeito legitimar a discriminação institucional e a discriminação estrutural, uma vez que a branquitude não reflete os impactos das normas e padrões institucionais que justificam a estratificação racial (p. 1014).

No Brasil, por exemplo, a transparência racial tem relações com aquilo que Bento (2013, p. 30) denomina de *pacto narcísico da branquitude*, isto é, “[...] um acordo tácito entre os brancos de não se reconhecerem como parte absolutamente essencial na permanência das desigualdades raciais no Brasil”. De acordo com a autora, a discussão dos sujeitos negros sobre as desigualdades raciais tem como foco o sujeito negro. Sujeitos brancos, esclarece ela, silenciam e mantêm seu grupo protegido de questionamentos e análises. Eles reconhecem as desigualdades raciais, mas não associam essas desigualdades à discriminação, um dos primeiros sintomas da branquitude. Assim, como afirma Bento, “Evitar focalizar o branco é evitar discutir as diferentes dimensões do privilégio” (p. 31).

A transparência racial suscita uma questão de fundamental relevância: a reprodução da dominação e da opressão racial por indivíduos e instituições comprometidos com a promoção do pluralismo e da diversidade racial. Para Flagg, esse é um dos paradoxos do fenômeno da transparência racial: incentivar a promoção da justiça racial, e, simultaneamente, manter o sistema de privilégios da branquitude inquestionável e irretocável.

Propondo desconstruir o fenômeno da transparência racial, Flagg defende que o reconhecimento da consciência racial é um fator-chave para a promoção da justiça racial, porque permite que pessoas brancas reflitam sobre privilégios e desigualdades raciais:

Reconceituar a consciência da raça branca significa fazer o trabalho árduo de desenvolver uma identidade racial branca positiva, que não se baseia na aceitação implícita da dominação racial branca nem produz efeitos distributivos que sistematicamente beneficiam os brancos. Um passo nesse processo é a desconstrução da transparência no contexto da tomada de decisão branca (p. 957).

Assim, o que Flagg propõe, a partir da crítica à transparência racial, é que as sujeitas brancas e os sujeitos brancos precisam desenvolver uma autoconsciência sobre sua identidade racial, uma autoconsciência que permite a reflexão e o questionamento dos seus privilégios culturais e materiais, como condição necessária e fundamental para o desmantelamento das hierarquias e desigualdades raciais. Segundo essa linha teórica, portanto, o reconhecimento do privilégios branco é um passo crucial para avançar em termos de justiça racial.

2.6 Interseccionalidade

O debate sobre processos de exclusão social é complexificado quando têm voz mulheres que estiveram historicamente submetidas ao controle de seus corpos por um sistema de subordinação social racista e sexista. É neste sentido que, o feminismo negro produziu uma reflexão aprofundada dos processos de exclusão social, ao evidenciar o racismo como um sistema de diferenciação social hierarquizado que, em convergência com o sexismo, produz a subordinação das mulheres negras.¹⁹ Essa reflexão foi forjada em um ambiente em que a condição das mulheres negras não estava contemplada na agenda feminista e, tampouco, na agenda antirracista. Primeiro, porque o movimento expôs as fragilidades teóricas e políticas

¹⁹ É importante esclarecer que a interseccionalidade, e o próprio feminismo negro, como teoria política e prática social, não são epistemes que buscam romantizar a condição das mulheres, mas destacar a relevância de um olhar específico sobre suas experiências e demandas pelo bem viver. É nesse sentido que escreve Collins (2019) no prefácio à edição brasileira de seu livro *Pensamento Feminista Negro*: “Para mim, as mulheres negras não são nem super-heroínas destemidas capazes de conquistar o mundo, nem vítimas oprimidas que precisam ser salvas. Este é um livro sobre mulheres negras comuns que, por meio de suas ideias e ações, visam melhorar sua vida cotidiana. As ideias centrais do feminismo negro refletem a agência das mulheres negras”.

do feminismo eurocêntrico de matriz liberal, cuja visão racionalista universal abstrata interpretava as mulheres como uma categoria única e independente das experiências concretas na sociedade. Essa narrativa, ao desconsiderar a raça como categoria analítica e política, refletia na incapacidade de reconhecer as diferenças e as desigualdades presentes no universo feminino, silenciando as vozes e os corpos estigmatizados de mulheres vítimas de outras formas de opressão que não somente o sexismo, como é o caso do racismo. Segundo, porque teceu críticas contundentes ao movimento negro, tendo em vista que seus líderes – homens, majoritariamente – universalizavam a pauta antirracista, desconsiderando a experiência e as demandas específicas das mulheres negras (DELGADO; STEFANCIC, 2001, p. 8-9; (CARNEIRO, 2003b, p. 118-119; AKOTIRENE, 2019, p. 14-15).

É nesse contexto que Crenshaw (1991) formulou o conceito de *interseccionalidade*, para demonstrar como raça, gênero, classe e outras identidades sociais influenciam e moldam o sistema de justiça, servindo frequentemente como instrumentos de marginalização social.²⁰ O ponto de origem é o artigo *Mapping the Margins: Intersectionality, Identity Politics, and Violence against Women of Color*, em que a autora define a interseccionalidade como uma ferramenta teórica e metodológica que:

[...] busca capturar as consequências estruturais e dinâmicas da interação entre dois ou mais eixos da subordinação. Ela trata especificamente da forma pela qual o racismo, o patriarcalismo, a opressão de classe e outros sistemas discriminatórios criam desigualdades básicas que estruturam as posições relativas de mulheres, raças, etnias, classes e outras (p. 77).

O objetivo de Crenshaw, com o conceito de interseccionalidade, é articular gênero e raça, abordando parcial ou periféricamente outras matrizes de opressão e dominação, como a classe, para avançar em termos de agenda intelectual e política, a fim de evitar a reprodução dos discursos e práticas excludentes que as demandas por justiça social buscavam contestar e eliminar. Sob esse enfoque, então, formas complexas de dominação e opressão exigem ferramentas mais sofisticadas para compreendê-las e transformá-las.

Nesta perspectiva, a interseccionalidade pode ser lida como um projeto de transformação social que, afirmando a dignidade e o *status* de sujeitas de direito das mulheres negras, aglutina esforços para visibilizar a sua especial condição de vulnerabilidade social.

20 Em sua análise sobre a interseccionalidade, Akotirene (2018, p. 64) destaca a ousadia de Crenshaw em desenvolver essa ferramenta teórico-metodológica em um espaço composto, fundamentalmente, por homens brancos de elite: “A coragem de Kimberlé Crenshaw de cunhar a interseccionalidade no âmbito do Direito, setor branco e elitista, reserva o caráter ético da mulher negra iletrada que leva o celular escondido na vagina para atender o filho preso. São “forasteiras de dentro”, racializadas, a ponto de não conseguirem escapar da condenação intelectual do sistema mundo [...] Mas as intelectuais negras desafiam a estrutura do racismo e assumem as consequências disto”.

Em comparação com mulheres brancas e homens negros, mulheres negras estão em uma posição marginal que acarreta uma dupla ou tripla discriminação – gênero, classe e raça – em diversos campos da vida social, como é o caso do mercado de trabalho, do sistema de educação, do sistema de saúde, e dos sistemas de justiça. O racismo e o sexismo, em convergência com outros processos de dominação social, expressam-se em múltiplas formas de desvantagens culturais e materiais que restringem ou anulam o seu bem-estar social (COLLINS, 2017; COLLINS, BILGE, 2020; AKOTIRENE, 2019).

As reflexões potencializadas pela interseccionalidade revelaram um problema central na discussão sobre processos e exclusão social, a concepção universal de indivíduo, um dos pilares centrais do liberalismo jurídico: os seres humanos não possuem uma identidade unitária, visto que ocupam múltiplos lugares sociais, o que significa que analisar processos de exclusão social levando em consideração apenas um vetor de opressão contribui para manter hierarquias e desigualdades sociais. Nestas reflexões, destacam-se dois problemas epistemológicos e políticos: (i) a homogeneidade identitária entre grupos sociais: os grupos sociais não estão igualmente situados na organização social, uma vez que, sistemas como o racismo e o sexismo, por exemplo, determinam suas identidades e posições sociais, atribuindo vantagens para alguns e desvantagens para outros; (ii) a homogeneidade identitária entre membros de um mesmo grupo social: os membros de um mesmo grupo social não estão, tampouco, igualmente situados, pois sua identidade e posição social são influenciadas pela convergência de múltiplos marcadores sociais. Mulheres negras estão sujeitas a formas de discriminação diversas daquelas experimentadas por mulheres brancas e homens negros, porque sofrem os efeitos de processos discriminatórios baseados na raça e no gênero (FREDMAN, 2011, p. 138-140; MOREIRA, 2017c, p. 108-118; 2020b, p. 411-424; RIOS, SILVA, 2015, p. 12-16).²¹ Mulheres negras são, como afirma Moreira (2020b, p. 421), minorias dentro de minorias.

Collins e Bilge (2020, p. 71) afirmam que a interseccionalidade é uma ferramenta intelectual e política inovadora porque “[...] tocou em uma sensibilidade mais profunda sobre a necessidade de novas explicações sobre a forma e os efeitos da violência contra as mulheres de cor que alcançou igualmente o mundo acadêmico e profissional”. Na visão das autoras, a interseccionalidade é pensada como teoria social e prática política, e não somente como uma ferramenta circunscrita às margens acadêmicas. Assim, elas descrevem a interseccionalidade

21 Neste sentido, Fredman (2011, p. 140) explica que o paradoxo da identidade de grupos sociais: “Uma das consequências do foco na identidade de grupo da lei de igualdade atual é a suposição de que cada indivíduo pertence a um único grupo de identidade bem demarcado”.

como uma forma de investigação crítica e de práxis, em uma relação que conecta dois lados, isto é, a produção do conhecimento e o engajamento político:

Aproximar esses dois princípios organizacionais da interseccionalidade revela a sinergia entre eles. Um relacionamento sinérgico é um tipo especial de relacionalidade em que a interação de duas ou mais entidades produz um efeito combinado que é maior que as partes separadas. No caso da interseccionalidade, a sinergia entre investigação e práxis pode produzir novos conhecimentos e/ou práticas importantes. A investigação e a práxis podem ser eficazes sem levar explicitamente em consideração uma à outra. No entanto, elas podem gerar mais benefícios juntas que separadas (COLLINS, BILGE, 2020, p. 54).

No Brasil, a interseccionalidade tem sido utilizada por teóricas e ativistas feministas para pensar e problematizar a condição das mulheres negras brasileiras. Akotirene (2019, p. 15-37), levando em consideração as complexidades sobre a interseccionalidade, reúne esforços para ampliar esse conceito em nossa sociedade, a partir de um diálogo transnacional e diaspórico. Nesta linha, a autora empreende uma leitura do pensamento feminista negro, fundamentada em um olhar decolonial, destacando a importância de descolonizarmos perspectivas globais e hegemônicas sobre a interseccionalidade e desenvolvermos uma perspectiva de análise contextualizada e situada dessa ferramenta. Assim, seguindo a proposta teórico-metodológica de Crenshaw em articulação com um enfoque diaspórico feminista, Akotirene ressalta a importância de expandirmos os diálogos com as epistemes dos povos colonizados, para compreendermos como e quando mulheres negras são discriminadas. Em suas palavras: “[...] o conhecimento deve ir além das demarcações fixadas por linhas imaginárias do horizonte e, finalmente, valer-se de raça, classe, território e gênero, mas enlanguescendo-se” (2019, p. 64).²²

No cenário brasileiro, o problema das intersecções entre raça e gênero foi pensado, pioneiramente, por Gonzalez e Carneiro, nomes proeminentes do pensamento feminista negro em nosso país, ao destacarem a importância da articulação entre a agenda antirracista e a agenda feminista como condição fundamental para a emancipação das mulheres negras (AKOTIRENE, 2019; COLLINS, BILGE, 2020; RIBEIRO, 2019).²³ Estas pensadoras,

²² Collins e Bilge (2020, p. 20) afirmam o potencial transformador da interseccionalidade, independentemente dos sentidos e significados polissêmicos e, até mesmo contraditórios, que têm se desenvolvido nos círculos acadêmicos e militantes para defini-la. Para fundamentar seu raciocínio, as autoras recorrem a um texto escrito por Cho, Crenshaw e McCall (2013, p. 795), no qual está consignado que “[...] o que faz com que uma análise seja interseccional não é o uso que ela dá ao termo ‘interseccionalidade’ nem o fato de estar situada numa genealogia familiar, nem de se valer de citações padrão”, mas sim “[...] o que a interseccionalidade faz e não o que a interseccionalidade é”.

²³ Em sua análise sobre o feminismo negro no Brasil, Collins e Bilge (2020, p. 39), destacam a coragem de Gonzalez e Carneiro em reivindicar mudanças na condição das mulheres negras, em um período caracterizado pelo regime militar que subverteu a ordem constitucional brasileira: “Lélia Gonzalez, Sueli Carneiro e muitas outras ativistas feministas negras continuaram a lutar pelas questões relativas às mulheres negras. Essa luta é

ressaltamos, não reivindicaram ou atribuíram a si próprias a terminologia interseccionalidade, mas sim afirmaram a relevância da incorporação do problema das convergências entre raça, gênero e outras formas de dominação nas demandas por transformação social.

Em 1984, muito antes de Crenshaw formular o termo interseccionalidade, Gonzalez escreve *Racismo e Sexismo na Cultura Brasileira*, texto em que discorre sobre as conexões entre raça e gênero e seus efeitos destrutivos sobre as mentes e os corpos das mulheres negras. Para a autora: “O lugar em que nos situamos determinará nossa interpretação sobre o duplo fenômeno do racismo e do sexismo [...] Nesse sentido, veremos que sua articulação com o sexismo produz efeitos violentos sobre a mulher negra em particular (p. 224).

Carneiro (2003a, p. 49-58) também defende uma reflexão intelectual e política baseada na articulação entre racismo e sexismo como novo marco civilizatório, para pensarmos, especificamente, a condição das mulheres negras brasileiras. Denunciando a invisibilidade das mulheres negras nas pautas dos Movimentos Feministas e dos Movimentos Negros brasileiros, a autora chama a atenção para a necessidade de incorporamos a raça e o gênero como componentes indissociáveis das demandas por transformações sociais em nosso país: “Esse novo olhar feminista e anti-racista, ao integrar em si tanto as tradições de luta do movimento negro como a tradição de luta do movimento de mulheres, afirma essa nova identidade política decorrente da condição específica do ser mulher negra” (p. 50).

A interseccionalidade propicia, portanto, um sentido mais crítico para a análise e a reflexão dos processos de subordinação social, ao rejeitar identidades e opressões fixas, afirmando a fluidez desses elementos, mobilizando saberes e produzindo novos ímpetus para a construção e a consolidação de projetos de transformação social que visibilizem as experiências, os interesses e as demandas específicas das mulheres negras – e suas múltiplas identidades. É, assim, uma ferramenta essencial para a proteção e a promoção dos direitos humanos e fundamentais das mulheres negras.

2.7 *Storytelling*

Contar histórias é uma forma de expor e problematizar experiências – modos de viver e compreender o mundo social, portanto. É o que a Teoria Crítica Racial propõe com o conceito de *Storytelling*, um instrumental privilegiado para a adequada compreensão dos sentidos, dos significados e dos impactos da raça e do racismo e suas intersecções nas

ainda mais notável quando se sabe que ocorreu sob o regime militar no Brasil (1964-1985) e precedeu o entendimento contemporâneo da interseccionalidade”.

condições de existência cultural e material das sujeitas negras e dos sujeitos negros. Nesta escola de pensamento, a história é compreendida como um instrumento ideológico que estrutura a realidade social, traduzindo uma disputa de narrativas entre grupos sociais que buscam defender e impor seus interesses conflitantes – manter ou transformar determinadas estruturas e práticas (DELGADO, 1989, p. 2411-2441; DELGADO, STEFANCIC, 2001, p. 37-46; SOLÓRZANO, YOSSO, 2002, p. 23-44).

No contexto das relações raciais, explicam Solórzano e Yosso (2003, p. 28), a história majoritária ou hegemônica, produzida a partir de um legado de privilégio racial, é uma história em que a branquitude é apresentada como um ponto de referência normativo ou natural. O privilégio branco constrói, então, histórias sobre a raça – estereótipos, precisamente. São contadas, por exemplo, histórias *monovocais* sobre o baixo desempenho educacional de pessoas de cor. A principal consequência política, deste formato de história, é que são distorcidas ou silenciadas as experiências das pessoas de cor. O privilégio branco mantém-se invisível e inquestionável.

Contar histórias pelas vozes de sujeitas subalternizadas e sujeitos subalternizados, no entanto, é um horizonte possível. O conceito de *storytelling*, nesse sentido, permite capturar com profundidade as experiências de indivíduos e grupos subjugados socialmente, ao reconhecer a particularidade do lugar de onde se fala, isto é, a partir da posição social que o indivíduo se constitui, posiciona-se e pronuncia-se no mundo social. Assim, na gramática das relações raciais, sujeitas negras e sujeitos negros são vozes privilegiadas para narrar e problematizar as experiências cotidianas do racismo e suas convergências com outras matrizes de dominação e opressão. O *storytelling*, como afirma Delgado (1989, p. 2414), é uma ferramenta de transformação social, porque recupera as vozes silenciadas e apagadas pela história dominante, abrindo espaço para que indivíduos e grupos subalternizados escrevam e narrem suas próprias vidas, desafiando e desconstruindo o *status quo*. “As histórias”, pontua o autor, “nos humanizam. Elas enfatizam nossas diferenças de maneiras que podem nos aproximar. Elas nos permitem ver como o mundo pelos olhos do outro” (1989, p. 2440).

No campo jurídico, especificamente, o *storytelling* propõe uma desconstrução dos pressupostos do direito liberal, especificamente, objetividade, neutralidade e universalidade, justamente porque desconsideram as condições de existência cultural e material que influenciam a forma como indivíduos percebem e interpretam o mundo social. “A escrita jurídica”, como refere Delgado, “pretende ser neutra e objetiva, mas não o é [...] os juristas não são mais do que histórias, que estão por trás de sua série de deduções quase científicas”. (1989, p. 2440). Em uma postura de tensionamento, de insurgência, de transgressão ao

discurso liberal, as teóricas críticas e os teóricos críticos da raça utilizam o *storytelling* para demonstrar que no processo de interpretação jurídica estão inscritas as subjetividades do intérprete, ou seja, suas percepções sobre o mundo – moldadas pela sua posição social. O objetivo, ao interpelar o discurso liberal, é expor os limites - e o potencial subversivo - da neutralidade, da objetividade e da universalidade de direitos como bases para o processo de interpretação jurídica, porque negligenciando e apagando a experiência social, reforçam as clivagens e desigualdades sociais. O Direito atua, assim, como uma máscara que blinda o *status quo* (DELGADO, 1989, p. 2414-2441; DELGADO, STEFANCIC, 2001, p. 37-46).

A raça, sob esse enfoque, define a forma como juristas interpretam o mundo, porque ela estabelece hierarquias entre indivíduos, situando-os em posições sociais específicas. O conceito de neutralidade racial, para pensar projetos de transformação racial, é contraditório e promove a reprodução do discurso hegemônico, invisibilizando os impactos da raça, do racismo e suas intersecções na vida social (MOREIRA, 2019, p. 29-41)

Esta nova maneira de expor as experiências de grupos subjugados socialmente abriu caminho para o desenvolvimento de um rico universo de trabalhos que utilizam (contra)narrativas pessoais para (re)pensar os sentidos e as consequências da raça, do racismo e suas intersecções. Na academia estadunidense, para citar um nome relevante, está Patricia Williams (1991). Em *The Alchemy of Race and Rights: Diary of a Law Professor*, Williams demonstra a importância da interpretação jurídica baseada na experiência, enfatizando a relação indissociável entre o Direito e as vidas em comunidade: “Gostaria de escrever de uma forma que revele a intersubjetividade das construções jurídicas, que obrigue o leitor tanto a participar da construção de sentido quanto a ter consciência desse processo” (p. 7-8). Esta relação, para ela, não é marcada pela univocidade, mas pela complexidade das experiências: “O Direito é um equilíbrio contínuo de visões concorrentes, pontos de vista, histórias e interesses plurais. Reconhecer esse nível de complexidade é exigir, buscar [...] um sentido mais completo do mundo em que vivemos (p. 121).

No universo acadêmico brasileiro, Moreira (2019) utiliza narrativas pessoais no campo do Direito, para demonstrar a relevância da experiência de grupos subjugados socialmente no processo de interpretação da igualdade. Em seu estudo, a crítica aos valores do discurso liberal, particularmente, objetividade, neutralidade e universalidade do direito, traz como contraponto a subjetividade e a identidade do intérprete, enfatizando a importância de se pensar o Direito a partir do ponto de vista de grupos subalternos, como condição fundamental para a compreensão e a transformação da realidade social. Trata-se assim, de narrar a “[...] realidade pelos meus olhos, pelos olhos de um jurista negro”, conta Moreira

(2019, p. 18). Em seus relatos pessoais, ele ressalta a necessidade de desenvolvermos uma interpretação jurídica para além de um olhar abstrato e universalizante, construindo e solidificando uma perspectiva de interpretação da igualdade que leve em consideração o contexto social em que vivem minorias raciais em nosso país:

[...] Esse é um dos motivos pelos quais um jurista que pensa como um negro não pode interpretar as normas constitucionais fora do seu contexto histórico, nem deixar de reconhecer que o princípio da igualdade não pode simplesmente se restringir a tratar todas as pessoas de forma simétrica, nem dizer que as medidas que procuram permitir a representatividade social de pessoas negras são inválidas pensar. Assim, pensar como um jurista negro significa conceber a realidade na qual vivo a partir das condições concretas de existência, das várias restrições materiais impostas àqueles que fazem parte de grupos que estão em uma situação permanente de subordinação (2019, p. 99).

A ênfase na escrita, na fala e na escuta *de, por e sobre* as experiências de pessoas negras é uma perspectiva interpretativa contra-hegemônica que rompe as grades limitantes do Direito. Assim, o *storytelling* é um campo fértil para compreendermos e interpretarmos as narrativas e contranarrativas subjacentes ao discurso jurídico, contribuindo para identificarmos o papel desempenhado pelos atores jurídicos no combate à discriminação e na promoção da igualdade racial.

2.8 A Teoria Crítica Racial no Brasil

Considerando que Teoria Crítica Racial é de inspiração norte-americana, e a utilizaremos para analisar e discutir a relação entre Direito e Raça no contexto brasileiro, entendemos que é de fundamental relevância fazer um breve balanço do desenvolvimento desse campo de estudos na academia brasileira. Na construção de nosso argumento teórico-metodológico, gostaríamos de escrever, inicialmente, algumas linhas sobre uma ideologia elementar que estrutura as relações raciais em nosso país: a democracia racial. Este *saber olhar* para a nossa formação histórico-cultural já foi teorizado por Antônio Sérgio Alfredo Guimarães (1995, p. 26-46; 1999, p. 39) para se referir aos estudos sobre relações raciais no Brasil. Em seu livro *Racismo e Antirracismo no Brasil*, Guimarães assume a premissa de que os estudos sobre racismo em nosso país devem incorporar, como ponto de partida, o conceito de democracia racial, em razão de suas implicações nos discursos e práticas sobre a questão racial:

Qualquer estudo sobre racismo no Brasil deve começar por notar que o racismo no Brasil é um tabu. De fato, os brasileiros se imaginam numa

democracia racial. Essa é uma fonte de orgulho nacional, e serve, no nosso confronto/comparação com outras nações, como prova incontestada de nosso status de povo civilizado (1995, p. 26; 1999, p. 39).

Este conceito, cuja proposição é atribuída ao sociólogo Gilberto Freyre - em razão de sua tese sobre uma identidade nacional miscigenada -, rejeita toda e qualquer forma de racismo, formulando uma imagem de que, em nossa sociedade, negros e brancos convivem em uma relação de harmonia. No lugar de uma sociedade racializada, nasce com a miscigenação uma nova sociedade, *sem racismo*, caracterizada essencialmente pela harmonia e igualdade entre negros e brancos.

A literatura sobre relações raciais no Brasil revela os problemas fundamentais da ideologia da democracia racial. São abordagens que ganham destaque nos estudos de autoras e autores como Gonzalez (1988), Carneiro (2011), Schwarcz (1993), Hasenbalg (1976; 1982), Munanga (1999), Guimarães (1999; 2004; 2012), Skidmore (1992; 2010), e Telles (2004). Na perspectiva dessas autoras e desses autores, a raça tem relevância central no pensamento brasileiro, o que torna problemático desconsiderá-la como uma das bases estruturantes da nossa sociedade e das relações que nela se estabelecem. É nesse sentido que essas intelectuais e esses intelectuais alertam e denunciam a democracia racial como um mito, que, nessa condição, esconde e camufla problemas sociais. O pensamento político-ideológico que subjaz a esse mito, a afirmação da harmonia e da igualdade entre negros e brancos, é antagônico, porque escamoteia as clivagens e desigualdades raciais em nosso país. O principal objetivo é, assim, encobrir os arranjos sociais que legitimam e perpetuam a estrutura de privilégios raciais que beneficiam os membros dos grupos raciais dominantes.

Hasenbalg (1976), Skidmore (1976), e Munanga (1999), para citar três obras centrais no estudo das relações raciais na academia brasileira, expõem com clareza os paradoxos e as contradições do conceito de democracia racial. Em um estudo tem que como recorte cronológico as quatro décadas seguintes à abolição, Hasenbalg observa a permanência de abissais desigualdades sociais entre negros e brancos em todos os espaços da vida social especialmente, na educação e no mercado de trabalho. Em *Discriminação e Desigualdades Raciais no Brasil*, fartamente amparado por tabelas e dados estatísticos, ele escreve que o racismo e a discriminação racial são bases elementares da estrutura social brasileira, justificando assimetrias entre negros e brancos:

“[...] se for considerada a distância entre os ideais e as práticas raciais brasileiras, a democracia racial é um poderoso mito. Sua função, como instrumento ideológico de controle social, é legitimar a estrutura vigente de

desigualdades e impedir que a situação real se transforme numa questão pública” (1976, p. 19).

Na visão de Hasenbalg, a democracia racial é um instrumento ideológico produzido pelos intelectuais e pelas elites dominantes brancas para evitar conflitos raciais, e, mais importante, a mobilização política do povo negro. O objetivo elementar é, assim, a preservação dos arranjos sociais que estabelecem os privilégios das elites brancas:

Num certo sentido a sociedade brasileira criou o melhor dos dois mundos. Ao mesmo tempo em que mantém a estrutura de privilégio branco e a subordinação não branca, evita a constituição da raça como princípio de identidade coletiva e ação política. A eficácia da ideologia racial dominante manifesta-se na ausência de conflito racial aberto e na desmobilização política dos negros, fazendo com que os componentes racistas do sistema permaneçam incontestados, sem necessidade de recorrer a um alto grau de coerção. (1976, p. 246).

A democracia racial também foi alvo de críticas nos trabalhos do brasilianista Thomas Skidmore (1976). Como questiona o autor: “O que têm podido, então, dizer os brasileiros sobre a sua identidade étnica desde os primeiros anos da década de 50?” (p. 238). Para ele, o apagamento da categoria sociológica raça, legitimado pelo ideal da democracia racial, produziu a invisibilidade do problema das opressões e assimetrias entre negros e brancos na sociedade brasileira. Este resultado, de acordo com ele, é perceptível nas estatísticas oficiais: “[...] é visível a tendência a acreditar que nenhum ‘problema’ existe. No recenseamento de 1970, por exemplo, não se coletaram dados sobre raça” (p. 238).

Em sua tese sobre a mestiçagem no Brasil, Munanga (1999) também vai ao âmago do problema, desvelando a formação de uma sociedade organizada e estruturada racialmente. Escrevendo sobre as relações raciais na gramática brasileira em um período que se inicia no século XIX e termina na primeira metade do século XX, o autor explica como e por que o conceito de democracia racial esconde certas especificidades: a dissimulação das desigualdades, refletindo na transposição de obstáculos para a mobilização política da raça. Na visão de Munanga, a persistência de assimetrias entre negros e brancos torna a democracia racial um conceito pouco sustentável:

O mito de democracia racial, baseado na dupla mestiçagem biológica e cultural [...] exalta a ideia de convivência harmoniosa entre os indivíduos de todas as camadas sociais e grupos étnicos, permitindo às elites dominantes dissimular as desigualdades e impedindo os membros das comunidades não-brancas de terem consciência dos sutis mecanismos de exclusão da qual são vítimas na sociedade. Ou seja, encobre os conflitos raciais, possibilitando a todos se reconhecerem como brasileiros e afastando das comunidades subalternas a tomada de consciência de suas características culturais que teriam contribuído para a construção e expressão de uma identidade própria.

Essas características são "expropriadas", "dominadas" e "convertidas" em símbolos nacionais pelas elites dirigentes (1999, p. 80).

Gonzalez também é outra referência para os estudos sobre relações raciais no Brasil. Em *A Categoria Político-Cultural da Amefricanidade*, Gonzalez (1988) privilegia uma abordagem decolonial para interpretar e compreender as sociedades latino-americanas, assinalando que no cenário brasileiro, o racismo “desempenhará um papel fundamental na internalização da ‘superioridade do colonizador’ pelo colonizado”. Na América Latina, esclarece a autora, o racismo apresenta-se por *denegação*, através de formas sutis, disfarçadas e altamente eficazes de alienação dos povos discriminados, com o objetivo de explorá-los e oprimi-los. Com base nessa linha de análise, ela discorre que, como negação de nossa *ladinoamefricanidade*, “[...] o racismo à brasileira se volta justamente contra aqueles que são o testemunho vivo da mesma (os negros), ao mesmo tempo que diz não o fazer (a ‘democracia racial’ brasileira)” (p. 69). O principal efeito, então, é que “O racismo latino-americano é suficientemente sofisticado para manter negros e índios na condição de segmentos subordinados no interior das classes mais exploradas [...]” (GONZALEZ, 1988, p. 73).²⁴

Forma-se, então, um problema social e cultural de magnitude e dimensão complexa. É nesta complexidade que está um dos dilemas da questão racial brasileira: a irrelevância da raça em uma sociedade hierarquizada e estratificada racialmente, em que, essencialmente, negros e brancos não se encontram nas mesmas condições culturais e materiais, participando igualmente das decisões políticas e acessando os mesmos recursos e oportunidades necessários para o bem viver, em sua plenitude.

Estes estudos demonstram a centralidade da raça na estrutura social brasileira, tornando-a uma categoria indissociável de uma cultura jurídica crítica e comprometida com a transformação social. Com base nesse entendimento, juristas brasileiras e juristas brasileiros desenvolveram estudos para interpretar e compreender criticamente a relação entre Direito e Raça no Brasil.

Em um artigo em que descrevem a trajetória da Teoria Crítica Racial e a possibilidade de utilizá-la para pensar e intervir em outros contextos sociais, GianMarco Loures Ferreira e Marcos Vinícius Lustosa Queiroz (2018, p. 201-229), pesquisadores do *Maré – Núcleo de Estudos em Cultura Jurídica e Atlântico Negro*, do Programa de Pós-

²⁴ Em *Racismo e Sexismo na Cultura Brasileira*, Gonzalez (1984, p. 228), com suporte epistemológico na Psicanálise, especialmente nos estudos de Freud e Lacan, afirma que os discursos e as práticas altamente sofisticados do mito da democracia racial exercem uma forte violência simbólica sobre as mentes e os corpos do povo negro, especialmente das mulheres negras. “Como todo mito”, afirma, “o mito da democracia racial oculta algo além daquilo que mostra”. Ela descreve o mito da democracia racial como uma neurose cultural brasileira, visto que, através de um processo de inversão, reforço e neutralização, mantém as hierarquias nas relações sociais.

Graduação em Direito da Universidade de Brasília, esclarecem que a problematização sobre Direito e Raça é o foco dos estudos pioneiros de Eunice Aparecida de Jesus Prudente (1980) e Dora Bertúlio (1988). Esses estudos são trazidos na discussão de Queiroz e Ferreira com o intuito de demonstrar a pertinência da Teoria Crítica Racial, seus pressupostos e temas elementares para pensar e problematizar a relação entre Direito e Raça no cenário brasileiro. Assim, para os autores, os textos de Prudente e Bertúlio revelam a potencialidade de uma construção teórica e epistemológica transnacional e diaspórica como instrumento de análise do enredo entre Direito e Raça na estrutura social brasileira:

“[...] abrem possibilidades de para uma reconstrução mais abrangente da genealogia de teorias críticas das relações raciais e do direito para além do fluxo unidirecional Norte-Sul ou Estados Unidos-resto do mundo. Com isso, também enfatizam a característica transnacional e diaspórica da intelectualidade e da agência negra, bem como do enfrentamento ao racismo. Neste sentido, põem sobre suspeita qualquer narrativa centrada em realidades ou identidades nacionais específicas tendo em vista o caráter migrante e translocal da política cultural antirracista (FERREIRA; QUEIROZ, 2018, p. 222).

É nesta perspectiva teórica e epistemológica que, no cenário recente, juristas negras e juristas negros têm utilizado a Teoria Crítica Racial para abordar criticamente a relação entre Direito e Raça no Brasil. Nesse quadro, destacam-se nomes como Adilson Moreira, Thula Pires, Isis Aparecida Conceição, Thiago Vinícius André dos Santos, e suas contribuições para a interpretação e a compreensão dos sentidos e dos significados que o sistema jurídico atribui à raça e ao racismo na sociedade brasileira. Os temas abordados são diversos, versando sobre ações afirmativas, cidadania racial, processo de interpretação da igualdade, o conceito de humor negro em decisões judiciais (MOREIRA, 2016; 2017; 2019; 2020b), o problema da criminalização do racismo e do racismo institucional (PIRES, 2013; PIRES, LYRIO, 2014), o papel desempenhado pelo Poder Judiciário na aplicação da legislação de combate ao racismo e à promoção da igualdade racial (CONCEIÇÃO, 2014), o direito à comunicação e a desigualdade racial midiática (SANTOS, 2014). Essas pesquisas, incorporando a raça ao centro da investigação jurídica, compartilham do entendimento de que a interpretação jurídica baseada nos pressupostos liberais da universalidade, da objetividade e da neutralidade (racial), e, particularmente, do ideal da democracia racial, é uma arma ideológica produzida pelas elites jurídicas para manter e reproduzir a exclusão social – estrategicamente ou não.

As ponderações feitas por essas pensadoras e esses pensadores sobre as formas e as peculiaridades das relações raciais no Brasil reforçam, portanto, a relevância da Teoria Crítica

Racial como um referencial teórico e epistemológico para pensarmos os contornos e o conteúdo da relação entre Direito e Raça, tendo em vista o contexto brasileiro

3 O DIREITO ANTIDISCRIMINATÓRIO

Em vez de fazer a clássica pergunta moral “Eu sou racista?” [...] o sujeito branco deveria se perguntar: “Como eu posso dismantelar meu próprio racismo?”
(Grada Kilomba)

O Direito Antidiscriminatório ocupa um papel fundamental na arquitetura das modernas democracias, estruturadas com base no ideal da igualdade. Trata-se de um campo do conhecimento jurídico que estabelece um conjunto de medidas complexas e diversificadas, cujo propósito central é a proibição da discriminação e a promoção e a proteção da igualdade, visando a inclusão social de grupos histórica e socialmente subjugados (MOREAU, 2010, p. 144-145; RIOS, 2008, p. 13-15; KHAITHAN; MOREIRA, 2018, p. 197; 2020b, p. 45).

No contexto do segundo pós-guerra, o movimento pelos direitos civis estadunidense impulsionou importantes mudanças na cultura jurídica internacional. Nesse período histórico, dois eventos distintos, mas complementares e indissociáveis marcam o surgimento do Direito Antidiscriminatório. Primeiro, a consolidação de textos constitucionais que atribuem ao Estado o papel de promover valores como a dignidade humana, a justiça social e a igualdade material. Segundo, a mobilização política de grupos minoritários, processo que reverberou em relevantes mudanças legislativas e jurisprudenciais, entre as quais, destaca-se a construção da raça como um critério de proteção especial (MOREIRA, 2020b, p. 64-65).

No cerne desses eventos, estava a luta contra a discriminação racial. Nos Estados Unidos, país onde o Direito Antidiscriminatório emergiu e adquiriu grande influência, as reivindicações políticas e as demandas judiciais que propugnavam o reconhecimento da cidadania racial após o fim da segregação oficial influenciaram o desenvolvimento de uma vasta jurisprudência em matéria antidiscriminatória (RIOS, 2008). Neste cenário, o marco jurisprudencial é *Brown vs Board Education*, precedente no qual a Suprema Corte dos Estados Unidos reconheceu a inconstitucionalidade da segregação racial em escolas públicas, argumentando que a raça, no contexto educacional, tinha o efeito de subordinar crianças negras em idade escolar. A decisão representa uma mudança de paradigma jurisprudencial, uma vez que, até então, a Corte legitimava a segregação racial em todos os espaços da sociedade norte-americana. A partir desse precedente, a Suprema Corte mudou seu posicionamento político-ideológico, reconhecendo a inconstitucionalidade do uso de

classificações raciais para segregar porque restringiam os direitos civis e a cidadania da população afrodescendente norte-americana (CONCEIÇÃO, 2014, p. 37-44; GOTANDA, 1991, p. 47-48; RIOS, 2008, p. 23-24; 2020, p. 1334-1335).

No universo acadêmico, especificamente, essas transformações forjaram o desenvolvimento de conceitos, dimensões e teorias sobre a discriminação. Trata-se de um conjunto amplo e diverso de abordagens ao qual se pode atribuir uma base comum, as correlações estruturais entre igualdade e discriminação como condição-chave para a emancipação social de indivíduos e grupos histórica e socialmente marginalizados. Nessa perspectiva, o Direito Antidiscriminatório é considerado um projeto de transformação social que tem como propósito central identificar e eliminar arranjos sociais excludentes que restringem ou limitam o bem-estar de grupos sociais vulneráveis (FREDMAN, 2011; RIOS, 2008; KHAITAN, 2013, 2015; LIPPERT-RASMUSSEN, 2018; MOREAU, 2010; MOREIRA, 2017c; 2020b).

Para Khaitan (2010, p. 120-147), o Direito Antidiscriminatório tem o propósito político de combater a estigmatização e a subordinação de grupos protegidos, constituindo uma ferramenta para efetivar a justiça distributiva entre grupos sociais subalternos e grupos sociais privilegiados. Esses grupos, esclarece o autor, são protegidos em razão de certas características que os definem como grupos, como raça e sexo, por exemplo. Em função dessas características, grupos protegidos enfrentam desvantagens de *status cultural* e desvantagens de *status material* que restringem o seu bem-estar social. As desvantagens de *status cultural* são determinadas por preconceitos e estereótipos contra membros desses grupos, legitimando formas de hostilidade e violência contra seus membros. As desvantagens de *status material* são determinadas por indicadores econômicos, como restrições no acesso à educação, ao trabalho, e à saúde. Em conjunto, essas desvantagens contribuem para a subordinação social dos grupos protegidos. Assim, a legislação antidiscriminatória tem como principal escopo promover o bem-estar material e cultural desses grupos. Para tanto, reconhece diferentes formas de discriminação, estabelecendo tanto deveres de não discriminar, como deveres de promover a igualdade substancial.

Nesta direção, recorreremos a Fredman (2011, p. 25-33), quando, ao discutir o direito à igualdade substancial, utiliza os conceitos de redistribuição e reconhecimento, propostos por Fraser, para explicar os propósitos do Direito Antidiscriminatório. De acordo com Fredman, desvantagens sociais não decorrem apenas de escassez e má distribuição de recursos, mas também de estruturas de poder que impõem restrições aos indivíduos por causa de seu *status*. A autora explica que a dimensão redistributiva da igualdade substancial visa eliminar

desvantagens materiais, com o objetivo de promover o bem-estar material de grupos em situação de desvantagem, propiciando-lhes recursos e oportunidades para a garantia de uma vida plena e autônoma. A dimensão do reconhecimento, por sua vez, visa eliminar estigmas, estereótipos, humilhação e violência reproduzidos em razão de traços legalmente protegidos, com o objetivo de promover o respeito à dignidade e à identidade dos membros de grupos protegidos.

No Brasil, o Estado Democrático de Direito que se esboçou a partir da Constituição Federal de 1988 incorporou a igualdade como um dos elementos centrais da democracia brasileira, o que pode ser vislumbrado em diversas passagens de nosso texto constitucional, notadamente, o artigo 3º, que inseriu entre os fundamentos da República a erradicação da pobreza e da marginalização e redução das desigualdades sociais e regionais, e a promoção do bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação (BRASIL, 1988).

A igualdade tem sido considerada pela literatura constitucionalista como uma peça-chave para a concretização da inclusão social na sociedade brasileira. Segundo Sarlet, Marinoni, e Miditiero (2015, p. 240-249), nosso texto constitucional é um documento pluralista e multicultural, comprometido com a transformação social, pois visa modificar nossa realidade. Para os autores, a Carta de 1988 estabelece um amplo conjunto de direitos econômicos, sociais, culturais e ambientais, cujo principal propósito é promover o pleno desenvolvimento dos membros de nossa comunidade política. A igualdade, esclarecem, é um dos valores centrais da organização política do Estado Democrático de Direito brasileiro, constituindo um alicerce a partir do qual as relações sociais e políticas devem se orientar, tendo em vista o objetivo central de nosso sistema constitucional: a inclusão social. Nessa senda, os autores pontuam que, considerando os objetivos fundamentais de nossa República, a Constituição não se limitou a instituir regras gerais sobre igualdade, mas sim instituiu um conjunto de preceitos antidiscriminatórios, tendo como base a igualdade substancial, com o intuito de corrigir desigualdades e proteger grupos sociais vulneráveis.

Com efeito, o amplo catálogo de direitos presente na Constituição Federal de 1988 emerge como resultado da reivindicação de direitos de movimentos sociais compostos por grupos oprimidos, como trabalhadores, negros, e indígenas. Nosso texto constitucional é considerado, sob esse enfoque, um importante instrumento para a afirmação e a expansão dos direitos de minorias sociais (SARMENTO, 2006, p. 180).

Nesta linha de pensamento, Moreira (2019; 2020b) argumenta que nosso texto constitucional tem uma base pluralista, porque busca promover a igualdade substancial entre

grupos sociais. Para alcançar esse ideal, incorpora um sistema protetivo que tem como propósito específico transformar nossa realidade social. Este sistema protetivo expressa-se em um projeto antidiscriminatório que pretende eliminar práticas sociais e sentidos culturais que legitimam processos discriminatórios contra grupos sociais vulneráveis, práticas e sentidos que os impedem de atingir uma vida livre, plena e autônoma. O propósito é, então, eliminar desvantagens de *status* material e desvantagens de *status* cultural, para promover a inclusão social dos membros de nossa comunidade política que enfrentam formas de dominação e opressão resultantes de relações hierárquicas de poder.

Segundo Young (1990, p. 157), todas as pessoas têm o direito de fazer opções de vida, definir e alcançar seus objetivos pessoais. Entretanto, ressalta a autora, estereótipos, estigmas e preconceitos legitimam diferenças de status que restringem ou impedem determinados indivíduos de alcançarem bem-estar material e respeitabilidade social, em razão do pertencimento a um grupo social oprimido. Nessa direção, a construção e a consolidação de uma sociedade pluralista e igualitária pressupõe que as pessoas possam definir e alcançar seus interesses e projetos de vida, o que implica a igualdade de status cultural e de status material entre grupos sociais (MOREIRA, 2020b, p. 61).

Assim, o Direito Antidiscriminatório deve ser compreendido e interpretado como um instrumento para a concretização da igualdade substancial entre grupos sociais e não apenas entre indivíduos, o que pressupõe não apenas a eliminação das diferentes formas de discriminação, mas a concretização de diferentes formas de igualdade, por meio da promoção de medidas inclusivas que propiciem o pleno desenvolvimento econômico, social, e cultural de grupos minoritários. A antidiscriminação tem, assim, a pretensão de afirmar e expandir o princípio democrático, construindo uma cultura pública baseada no reconhecimento e no respeito das diferenças, condição fundamental para a consolidação do regime democrático (MOREIRA, 2020b, p. 40-41).

3.1 O Direito Antidiscriminatório e o Direito do Trabalho

O Direito Antidiscriminatório têm importantes reflexos no Direito do Trabalho. Na perspectiva do Estado Democrático de Direito, o Direito do Trabalho tem uma relevante dimensão política: constitui um instrumento de concretização da justiça social, essencial à valorização do trabalho e ao respeito à dignidade dos trabalhadores e das trabalhadoras, considerados não como meros componentes das relações de produção, mas como seres humanos que têm o direito de desenvolver suas potencialidades, de forma livre, plena e

autônoma. Nesta linha de interpretação, a essência e o fundamento do Direito do Trabalho são a proteção e a promoção do trabalho digno e decente, potencializador da condição humana e do bem viver das trabalhadoras e dos trabalhadores.

A gênese e o desenvolvimento do Direito Antidiscriminatório têm relações indissociáveis com o Direito do Trabalho. No Direito estadunidense, foram as demandas por igualdade no mercado de trabalho que impulsionaram a discussão de temas como a discriminação indireta, a discriminação estatística, e a discriminação interseccional, como demonstram os precedentes paradigmáticos *Griggs v. Duke Power Company*, *Wards Cove Packing Company Inc. v. Antonio*, e *DeGraffenreid v. General Motors Assembly Div* (CRENSHAW, 1989; FREDMAN, 2011; RIOS, 2008). Vale esclarecer que, no plano do Direito Internacional do Trabalho e do Direito Internacional dos Direitos Humanos, a Convenção 111, da OIT, aprovada em 1959, representa um marco na agenda antidiscriminatória, pois foi o primeiro instrumento internacional de enfrentamento à discriminação. Essa Convenção, que prescinde de ratificação pelos Estados partes, é considerada uma das diretrizes do Trabalho Decente. Nela, está consignado que a igualdade de oportunidades e de tratamento em matéria de emprego e ocupação são direitos fundamentais das trabalhadoras e dos trabalhadores, atribuindo-se aos Estados partes o dever de implementar medidas de combate à discriminação e promoção da igualdade.

Com efeito, a igualdade no acesso, na permanência, e na ascensão no trabalho é uma condição essencial para a garantia do trabalho digno e decente. Constitui-se em princípio e direito fundamental no trabalho, como expressa a Declaração da OIT de 1998, ao reconhecer a eliminação da discriminação em matéria de emprego e ocupação como um dos direitos humanos básicos das trabalhadoras e dos trabalhadores. O trabalho é um dos campos mais importantes da vida social e um terreno fértil para a reprodução de processos discriminatórios, com ampla repercussão na trajetória dos indivíduos. É nesse sentido, então, que o Direito Constitucional e o Direito Internacional dos Direitos Humanos estabelecem um conjunto de normas jurídicas que buscam eliminar a discriminação e promover a igualdade no trabalho.

No Brasil, o sistema constitucional atribui centralidade ao trabalho, erigindo-o como fundamento da República (artigo 1º, IV), direito social (artigo 6º, *caput*), princípio da ordem econômica (artigo 170, *caput*), e base da ordem social (artigo 193, *caput*). A Constituição Federal, como assevera Delgado (2017, p. 15), com notável sensibilidade social e ética, reconhece o trabalho como um pilar de estruturação da ordem econômica, social, e cultural de nossa democracia. Não há, ressalta o autor, democracia sem um correspondente sistema econômico-social valorizador do trabalho humano. Desse modo, a centralidade do trabalho

para o desenvolvimento humano nos remete a pensar nas relações estruturais entre igualdade e discriminação no espaço de trabalho. É a partir do direito do trabalho, como asseveram Maior e Severo (2020, p. 2785), que tem início “[...] o papel do Estado na promoção da qualidade de vida de todos e de cada um”.

A proteção das trabalhadoras e dos trabalhadores contra a discriminação encontra fundamento na Constituição Federal (BRASIL, 1988), notadamente, os artigos 1º, III (dignidade da pessoa humana) e IV (valor social do trabalho), 3º, IV (promoção do bem-estar social, sem preconceito ou discriminação), 5º, *caput* (igualdade) e XLI (punição contra a discriminação), e 7º, XXX (proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil).

No direito do trabalho, o direito à não discriminação decorre de um de seus princípios estruturantes, o princípio da proteção, cujo principal objetivo é alcançar a igualdade substancial no trabalho, particularmente, protegendo-se a pessoa do trabalhador, em decorrência das hierarquias que se estabelecem entre empregados e empregadores nas relações de trabalho (PLÁ RODRIGUEZ, 2000, p. 28-43).

A literatura sobre o tema afirma que o espaço de trabalho é um terreno fértil para a reprodução de processos discriminatórios, tendo em vista, justamente, as relações hierárquicas de poder que se estabelecem e mantêm nesse campo da vida social. Disto decorre, então, a necessidade de se proteger a pessoa do trabalhador, considerada a parte vulnerável nas relações de trabalho. Assim, o princípio da proteção visa atenuar o desequilíbrio inerente ao plano fático do contrato de trabalho, com o propósito de promover melhores condições de pactuação da força de trabalho (DELGADO, 2011, p. 59-76; DELGADO, 2019, p. 233-236; VIANA, 1999, p. 885-896).

Em decorrência da agenda antidiscriminatória inscrita em nosso texto constitucional, bem como, dos compromissos internacionais assumidos pelo Estado brasileiro, promulgaram-se dois importantes e relevantes instrumentos normativos cujo núcleo essencial é a proteção contra a discriminação em matéria de emprego e ocupação. O primeiro, a Convenção 111, da Organização Internacional do Trabalho, reconhecendo a igualdade de oportunidade e tratamento em matéria de emprego ou profissão, estabelece como obrigação dos Estados Membros o combate à discriminação e a promoção da igualdade no trabalho. O segundo, a Lei n. 9.029/1995, como um desdobramento da Convenção 111, proíbe a discriminação para o efeito de acesso e permanência no emprego.

Os objetivos da legislação antidiscriminatória do trabalho têm como referência, em nossa pesquisa, a interpretação ampliada desenvolvida pela professora Green (2008, p. 388-

393). Para a autora, a legislação antidiscriminatória do trabalho têm dois objetivos sociais distintos, cujo núcleo central é o alcance da igualdade material no trabalho. Primeiro, reparar os danos causados às trabalhadoras e aos trabalhadores, enquanto sujeitas e sujeitos individuais, e reduzir as desigualdades sociais em um espectro mais amplo, isto é, entre grupos sociais. Segundo, eliminar ou reduzir o preconceito, os estereótipos, e os estigmas, por meio da integração social no espaço de trabalho, objetivo que compreende a valorização e o respeito às diferentes identidades sociais.

Esta lente interpretativa sobre os fins da legislação antidiscriminatória do trabalho, em nossa visão, está alinhada às disposições da Convenção 111, da OIT, principal instrumento normativo sobre o tema. É o que revela-nos a leitura do seu artigo 1º, item 3, que, ao definir o conceito de discriminação no trabalho, dispõe que os termos emprego e profissão compreendem “[...] o acesso à formação profissional, ao emprego e às diferentes profissões, bem como às condições de emprego”. Em suas diretrizes sobre igualdade e discriminação, a OIT assinala a igualdade substancial como uma diretriz para nortear o ambiente de trabalho, transformando-o em um espaço de integração social. Para ela, o alcance da igualdade no trabalho transcende a discussão sobre a proibição de discriminar. Trata-se, com efeito, de “mudar o *status quo* e transformar o local de trabalho para torná-lo mais inclusivo” (2007, p. 10). Essa mudança, para a OIT, deve levar em consideração as sensibilidades econômicas, sociais, e culturais de cada sociedade. Desse modo, ela propugna a adoção de ações afirmativas como medidas necessárias para a melhoria das condições de vida e de trabalho de grupos que enfrentam desvantagens sociais em razão de processos históricos de discriminação, cujos efeitos se fazem sentir no atual momento histórico (2007, p. 10).

A proteção contra a discriminação em matéria de emprego e ocupação, inscrita na Convenção 111, tem como principais objetivos garantir: acesso ao emprego e ocupação; progressão na carreira; segurança e estabilidade no emprego; remuneração igual para trabalho de igual valor; acesso à seguridade social; outras condições de trabalho, como saúde e segurança ocupacional, jornada de trabalho, e períodos de descanso (OIT, 2003, p. 16).

Em conjunto, essas normas se propõem a construir um ambiente de trabalho inclusivo, em que as trabalhadoras e os trabalhadores possam, livre e autonomamente, definir suas trajetórias profissionais, acessar recursos e oportunidades econômicos e sociais, e expressar suas identidades. Assim, a proibição de discriminação é um princípio elementar do direito do trabalho, desempenhando um potencial reflexivo sobre esse campo jurídico e servindo de baliza para as relações de trabalho, visando, em essência, promover o pleno desenvolvimento econômico, social e cultural de grupos histórica e socialmente subjugados.

3.2 IGUALDADE

A igualdade é um compromisso central das democracias contemporâneas, regimes políticos que têm como base estruturante o tratamento igualitário entre seus membros nas relações sociais, como condição de acesso a direitos fundamentais. A centralidade da igualdade justifica-se em razão da própria essência da democracia, regime político em que os indivíduos têm o direito de escolher os caminhos para atingir bem-estar social. Assim, há uma relação indissociável entre igualdade e liberdade. É nessa perspectiva que o Direito Internacional dos Direitos Humanos e o Direito Constitucional reconhecem a igualdade como valor, princípio, e direito humano e fundamental, conjugando-a como peça-chave dos Estados Democráticos de Direito (BONAVIDES, 2004; CORBO, 2018; FREDMAN, 2011; FREDMAN, 2016; MOREIRA, 2017c; 2019; 2020b; PIOVESAN, 2005; RIOS, 2008; SARLET, MARINONI, MIDITIERO, 2015; SARMENTO, 2005; SILVA, 2005).

Nos preâmbulos de Declarações e Convenções de Direitos Humanos e de Constituições nacionais, está inscrita a frase “todos são iguais”. Esta frase, argumenta Bobbio (1997), é carregada de indeterminação. A questão que o próprio autor coloca, quando se interroga sobre a indeterminação do conceito de igualdade, é: “a); igualdade entre quem; e b) igualdade em quê?” (p. 12). Na primeira pergunta, o ponto de partida é a natureza comum dos seres humanos, segundo a qual, todas as pessoas devem ser tratadas de igual modo, em razão de sua condição humana e independentemente de qualquer particularidade. Na segunda, a ideia central é que a realidade concreta das sociedades demonstra níveis de desigualdades entre as pessoas, desigualdades decorrentes dos domínios econômico, político, social e cultural que formam as sociedades. Sob esse enfoque, Bobbio (p. 38-41) ressalta que um Estado, para se caracterizar como democrático, não pode se limitar à afirmação genérica e abstrata da igualdade entre todos. É preciso pensar nas desigualdades entre as pessoas, como condição necessária para o progresso social de todos os cidadãos de uma determinada sociedade.

A literatura constitucionalista indica que a igualdade é um conceito complexo e dinâmico, porque sofre transformações ao longo do tempo. Trata-se de um conceito socialmente e politicamente construído. Em diversos sistemas jurídicos democráticos, ganham proeminência os conceitos de igualdade formal e igualdade material, como resultados históricos de lutas por direitos (SARLET, MARINONI, MIDITIERO, 2015; HERRERA-FLORES, 2009). A igualdade formal foi uma importante conquista das sociedades democráticas, porque garante tratamento simétrico entre indivíduos, reconhecendo uma

identidade comum entre seus membros. No entanto, essa concepção tem sido contestada como instrumento de transformação social, porque não capta com profundidade as diferenças estruturais entre indivíduos e grupos sociais. Os direitos, como esclarece Herrera-Flores (2009, p. 23-34), são resultados de lutas sociais e coletivas pelo acesso a bens materiais e imateriais necessários para a existência humana, porque as sociedades estão imersas em relações hierárquicas e desiguais que facilitam ou impedem a sua obtenção, segundo a posição que indivíduos e grupos ocupam em uma determinada formação social. A igualdade, explica o autor, como produto dessas lutas, sofre transformações em seu conteúdo, transcendendo uma dimensão formal para alcançar uma dimensão material, com o fim precípua de construir e consolidar o pluralismo e a diversidade social (p. 108-109).

O problema central é que sociedades democráticas também são marcadas por relações assimétricas de poder que restringem ou dificultam as possibilidades de os indivíduos atingirem um certo nível de bem-estar social. Estas relações, ao estabelecerem e manterem processos de dominação e opressão, impedem que grupos historicamente marginalizados sejam considerados como cidadãos dotados de autorrespeito, produzindo e legitimando a exclusão e a anulação de seus direitos (CORBO, 2018, p. 201-239). É essa perspectiva de análise que tem influenciado e moldado o conteúdo e a finalidade da igualdade no constitucionalismo social contemporâneo. O desafio é, sob essa perspectiva, potencializar e intensificar a igualdade substancial entre grupos sociais como condição necessária e fundamental para o alcance da inclusão social, objetivo central do constitucionalismo social.

3.2.1 Da igualdade formal à igualdade material

No ordenamento jurídico brasileiro, a Constituição Federal de 1988 avançou significativamente na construção do princípio e do direito à igualdade. Nosso texto constitucional, acompanhando as mudanças políticas, sociais e culturais impulsionadas por lutas coletivas por direitos, ampliou o significado e o alcance da igualdade, incorporando tanto a dimensão formal quanto a dimensão material. A igualdade formal está estruturada no dever de igual tratamento, de igual respeito, e de igual consideração entre os membros de uma comunidade política. Isso significa que, em uma sociedade democrática, todos os indivíduos têm o mesmo valor moral, político e jurídico, compartilhando do mesmo status de sujeitos de direitos e cidadãos (SARLET, MARINONI, MIDITIERO, 2015, p. 567-578). Essa concepção da igualdade engendra, então, uma identidade comum entre os membros de uma determinada organização social, reconhecendo essa identidade como um elemento central para a

universalização dos direitos fundamentais. Nesse ponto, a igualdade formal está associada ao ideal da justiça simétrica, porque afirma o tratamento isonômico entre os indivíduos, buscando eliminar distinções ilegítimas, ou seja, distinções irrelevantes para o exercício dos direitos fundamentais (MOREIRA, 2020b, p. 211-212).

O conceito de igualdade formal está baseado nos princípios da generalidade e da universalidade de direitos, inerentes ao constitucionalismo de matriz liberal. Esses princípios pressupõem a aplicação uniforme das normas jurídicas, rejeitando diferenciações de status entre os integrantes de uma determinada sociedade. É o que a bibliografia sobre o tema denomina de *igualdade perante a lei*, o que está expresso no artigo 5º, *caput*, da Constituição Federal - “todos são iguais perante a lei, sem distinções de qualquer natureza”. As normas jurídicas, sob essa perspectiva, devem garantir o mesmo tratamento a todas as pessoas, independentemente de condições e circunstâncias concretas. Desso modo, a igualdade formal está embasada na afirmação de que todos que se encontram na mesma situação devem receber tratamento idêntico ou semelhante (BOBBIO, 1997, p. 38-41; BONAVIDES, 2004, p. 376-378; CANOTILHO, 2003, p. 426-433; SILVA, 2005, p. 211-217). Nesse sentido, como ressalta Moreira (2020b, p. 218), sob o prisma da igualdade formal o sistema jurídico deve tratar as pessoas abstratamente, independentemente de suas características pessoais, como requisito necessário para o processo de universalização dos direitos fundamentais.

Foi no contexto do Estado liberal, na transição do século XIX para o século XX, que surgiu o princípio da igualdade formal, como uma medida fundamental e necessária para coibir tratamentos arbitrários que justificavam desigualdades no acesso e exercício de direitos, desigualdades decorrentes das dinâmicas de poder inscritas nas sociedades daquele momento histórico. Daí a sua relevância como um princípio orientador das relações entre Estado e indivíduos, porque estabeleceu parâmetros para a limitação do poder estatal, ou seja, constituiu-se como uma garantia dos indivíduos contra o Estado. Assim, a principal contribuição da igualdade formal é o reconhecimento da universalização dos direitos humanos e fundamentais (SARLET, MARINONI, MIDITIERO, 2015, p. 571-572). Isso significa, então, que no paradigma do direito liberal, o Estado deve garantir os mesmos direitos políticos e civis para todos os cidadãos, sendo-lhe vedado estabelecer quaisquer distinções no acesso e no exercício desses direitos. Nesse paradigma de direitos, portanto, traços sociais como raça, gênero, sexualidade, etnia, entre outros, são considerados irrelevantes, tendo em vista a sua concepção abstrata e universal de indivíduo (FREDMAN, 2011, p. 30).

A concepção formal da igualdade foi e continua a ser um importante paradigma para a garantia e o exercício dos direitos humanos e fundamentais em sociedades democráticas. No

entanto, esse princípio foi insuficiente para promover a emancipação dos indivíduos, em razão da sua dimensão abstrata. Em outras palavras, há uma desvinculação das condições de existência concreta dos indivíduos. Nessa senda, o principal problema com a igualdade formal é que ela não corrige os impactos de processos de exclusão social, justamente porque desconsidera as diferentes posições que os indivíduos ocupam em uma determinada formação social. Como afirma Canotilho (2003, p. 427), “o princípio da igualdade, reduzido a um postulado de universalização, pouco adiantaria, já que ele permite discriminação quanto ao conteúdo”.

Segundo Fredman (2011, p. 182-183), uma compreensão essencialmente abstrata e simétrica da igualdade pode reforçar vulnerabilidades e formas de exclusão, perpetuando desigualdades sociais já existentes. A igualdade formal, de acordo com a autora, não é suficiente para enfrentar as desigualdades presentes nas sociedades humanas, porque não leva em consideração as condições reais em que vivem as pessoas. O ideal da igualdade tratamento, então, pode levar a resultados desiguais, especialmente para grupos histórica e socialmente discriminados.

Para Moreira (2019, p. 98), a igualdade formal e a justiça simétrica são princípios importantes para a luta contra as formas de opressão social. Contudo, não são suficientes para transformar estruturas sociais injustas, tendo em vista a sua concepção abstrata e universal de sujeito. Os princípios da igualdade formal e da justiça simétrica, esclarece o autor, ao desconsiderarem as hierarquias sociais que atravessam e organizam as relações sociais, refletem na incapacidade do intérprete reconhecer a relevância do contexto social no qual os sujeitos estão situados. Na sua compreensão, a igualdade deve ser interpretada a partir das diferentes posições que os sujeitos ocupam na sociedade, o que implica na necessidade de olharmos para o contexto social no qual os sujeitos vivem (p. 268).

A igualdade formal, argumenta Moreira (2019, p. 98), pode contribuir para camuflar estratégias de dominação social, como o racismo e a discriminação racial: “Na verdade, eles são hoje instrumentos utilizados de forma estratégica para promover a subordinação”. Na construção de seu argumento, o autor correlaciona igualdade formal e neutralidade racial, descrevendo-as como instrumentos legitimadores de uma ordem social baseada na hegemonia branca, pois encobrem a necessidade de criarmos uma cultura pública voltada para a eliminação de relações arbitrárias que reproduzem hierarquias sociais (MOREIRA, 2019, p. 282).

O debate sobre a constitucionalidade dos programas de ações afirmativas constitui um bom exemplo de como a igualdade formal pode ser utilizada para manter os arranjos

sociais que legitimam hierarquias e desigualdades entre negros e brancos no Brasil. Com fundamento no conceito de democracia racial, a narrativa jurídica que defende a inconstitucionalidade desses programas sustenta que há uma homogeneidade racial em nosso país, o que justifica o tratamento simétrico entre negros e brancos. No julgamento da arguição de descumprimento de preceito fundamental n.º 186, o ministro Ricardo Lewandowski bem ponderou que: “Para as sociedades contemporâneas que passaram pela experiência da escravidão [...] a garantia jurídica de uma igualdade meramente formal sublima as diferenças entre as pessoas, contribuindo para perpetuar as desigualdades de fato existentes entre elas” (BRASIL, 2012, p. 21).

De acordo com Young (1990, p. 11), o princípio da igualdade formal surgiu como um instrumento de garantia de tratamento justo e inclusivo. Contudo, a autora esclarece que essa concepção mecânica da justiça também suprime a diferença, porque desconsidera as hierarquias e desigualdades entre grupos sociais. Como afirma Young (p. 157): “A discriminação e o preconceito persistem, mas estamos lutando contra eles e quase realizamos o sonho que os iluministas ousaram propor”. Foi nesse contexto, marcado pela coexistência da igualdade formal e das desigualdades concretas entre os indivíduos, explica a autora, que movimentos sociais compostos por membros de grupos sociais oprimidos impulsionaram demandas pela afirmação e expansão da igualdade como diferença. As lutas coletivas por direitos expuseram as contradições e os limites da igualdade formal como princípio transformador. A concepção universal e abstrata de direitos que rejeitava as diferenças é questionada, porque impedia a plena participação e inclusão de todos os indivíduos na vida pública (YOUNG, 1990, p. 156-163)

Ganha proeminência, então, o princípio da igualdade material, cujo principal propósito é garantir a igualdade de status entre grupos sociais (FISS, 1999; FREDMAN, 2011; FREDMAN, 2016; MOREIRA, 2019; MOREIRA, 2020b; SARMENTO, 2005). Trata-se de um princípio que emerge no paradigma do constitucionalismo social, com o objetivo de corrigir injustiças sociais que afetam as condições concretas de existência dos membros de uma formação social. Nesse novo paradigma, o Estado tem o dever de fazer intervenções na ordem social e eliminar mecanismos que justificam hierarquias e desigualdades, para promover a a igualdade proporcional entre os indivíduos (BONAVIDES, 2004, p. 379).

É nesta linha que a Constituição Federal brasileira reconhece a igualdade material como um princípio, direito e valor central do Estado Democrático de Direito que se consolidou a partir dela. Para Sarmiento (2005, p. 177-178), nosso texto constitucional é considerado um projeto de transformação da sociedade brasileira, porque visa concretizar

valores fundamentais para o bem-estar social dos membros de nossa comunidade política, entre os quais, a igualdade substancial. Esses valores, pontua o autor, não devem ser vistos como meras proclamações retóricas, mas sim como normas jurídicas que vinculam os Poderes estatais, servindo de balizas para o exercício de suas respectivas competências. O papel do Estado, sob essa ótica, é profundamente alterado, na medida que exige-se das instituições estatais tanto o dever de não intervir quanto o dever de intervir no acesso e no exercício dos direitos, para assegurar condições materiais mínimas para que esses direitos possam ser efetivamente exercidos, especialmente em relação a indivíduos pertencentes a grupos marginalizados.

O alcance da transformação social almejada por nossa Constituição pressupõe distinções de tratamento entre indivíduos que estão situados em posições sociais estruturalmente distintas (SARLET, MARINONI, MIDITIERO, 2015, p. 579-586; SILVA, 2005, p. 214-215). Em contraposição à igualdade formal, a igualdade material é essencialmente assimétrica, porque tem como foco as desvantagens sociais decorrentes do status de indivíduos e grupos sociais (FREDMAN, 2011, p. 26-30). É por essa razão que critérios de proteção especial têm uma dimensão assimétrica, porque visam garantir a igualdade proporcional entre indivíduos e grupos que se encontram em situações concretas desiguais. Traços como raça, gênero, etnia, sexualidade, por exemplo, tornam-se relevantes porque influenciam as condições de existência de indivíduos e grupos sociais. Blum (2013, p. 186-187) explica que a raça, como um traço social protegido, é uma categoria assimétrica porque brancos não são afetados pelos processos de exclusão social que afetam os negros. Disto resulta, então, que a melhoria das condições de existência de pessoas negras pressupõe um tratamento assimétrico, o que não implica na violação da dignidade e do status de pessoas brancas, tendo em vista que não sofrem os impactos do racismo e da discriminação racial.

Partindo do pressuposto de que o princípio constitucional da igualdade visa promover a emancipação de grupos subjugados socialmente, Fredman (2011, p. 25-33) defende que a igualdade material deve ser pensada em uma perspectiva ampliada, a partir de uma abordagem quadridimensional, assim definida: compensar a desvantagem; promover respeito e dignidade; acomodar a diferença e alcançar mudanças estruturais; promover a inclusão social e a voz política.

Em sua dimensão como *compensação de desigualdades*, a igualdade material deve ser entendida como uma medida para eliminar ciclos de desvantagens materiais e culturais que afetam desproporcionalmente grupos sociais subordinados. As desvantagens, pontua Fredman (2011, p. 26-28), são definidas como restrições ou exclusões no acesso a recursos e

oportunidades materiais, na participação da vida política, e na escolha de projetos e interesses individuais. A igualdade é considerada, sob esse aspecto, um mecanismo de *redistribuição*.

Em sua dimensão como *promoção do respeito e da dignidade*, a igualdade material é entendida como um instrumento para eliminar estereótipos, estigmas e preconceito baseados em traços protegidos – como raça, gênero, etnia, sexualidade, etc. O foco é a condição humana, ou seja, o que significa que os seres humanos não podem ser humilhados ou desrespeitados pelo racismo, sexismo, violência, ou outras formas de preconceito baseadas em seu status. Nessa dimensão, a igualdade é interpretada como um mecanismo de (2011, p. 29-30) *reconhecimento*. A igualdade como promoção da dignidade e do respeito, salienta Fredman, é um elemento indissociável da igualdade como compensação de desvantagens socioeconômicas, pois desvantagens socioeconômicas constituem uma violação à condição humana.

Em sua dimensão como *acomodação das diferenças e mudanças estruturais*, a igualdade é definida como um instrumento para a promoção do respeito às diferenças. Consideram-se diferenças os elementos que definem e afirmam a identidade cultural dos grupos sociais.. A diferença é vista, sob esse enfoque, como diversidade cultural. O ponto central dessa dimensão é acomodar as diferenças para promover o reconhecimento e o respeito à identidade e à diversidade cultural. O alcance desse objetivo, sustenta Fredman (2011, p. 30-31), pressupõe mudanças nas estruturas sociais existentes para acomodar as diferenças em vez de exigir que membros de grupos subordinados adotem as normas e padrões culturais de grupos dominantes. Nesse sentido, ambientes devem ser adaptados para acomodar as necessidades de pessoas com deficiências. Similarmente, códigos de vestimenta e feriados devem ser acomodados para respeitar os valores culturais de minorias étnicas e religiosas. Essa dimensão da igualdade material tem, então, um potencial transformador.

Em sua dimensão como *inclusão social e voz política*, a igualdade é considerada um mecanismo para a promoção da participação política e social. No âmbito da participação política, processos de exclusão social -como a discriminação – impedem que grupos subordinados participem da vida política, o que significa que esses grupos não têm poder político para mudar sua própria condição de subordinação social. No âmbito da participação social, processos de exclusão social impedem que grupos subordinados tenham acesso a recursos e oportunidades materiais e estejam representados nas instituições sociais. Participação política e participação social são condições-chave para a emancipação desses grupos. A igualdade material tem, nessa perspectiva, uma dimensão *participativa*, cujo fim

precípua é compensar a falta de poder político e social de grupos subordinados (FREDMAN, 2011, p. 31-33).

Neste sentido, a igualdade material deve ser pensada como um princípio de justiça distributiva, porque visa eliminar mecanismos responsáveis pela condição de subordinação de grupos sociais. Trata-se, portanto, de um princípio emancipador, pois tem como propósito principal transformar a realidade social. Assim, a igualdade material surge como um princípio mais adequado para a concretização do objetivo central de nosso sistema constitucional: o bem-estar social de todos os indivíduos que integram nossa sociedade.

3.2.2 Princípios de interpretação da igualdade: antidiscriminação ou antissubordinação?

No campo do Direito Antidiscriminatório, estudiosas e estudiosos têm discutido duas principais perspectivas sobre a interpretação do princípio constitucional da igualdade: a perspectiva antidiscriminatória e a perspectiva antissubordinatória. Nessas discussões, a ideia central é que, em sociedades democráticas, estruturadas com base no ideal da igualdade, emergem diferentes abordagens sobre os sentidos e as finalidades desse ideal (FISS, 1999; FISS, 2004; FREDMAN, 2011; 2008; MOREIRA, 2020b; RIOS, 2008).

A perspectiva antidiscriminatória, também denominada de antidiferenciação, rejeita quaisquer distinções de tratamento entre indivíduos, tanto as prejudiciais, quanto as benéficas. A antidiscriminação, segundo Fiss (1999), fundamenta-se em uma visão formal e restrita, justificando uma interpretação simétrica do princípio constitucional da igualdade. Nesta linha de entendimento, Rios (2008, p. 33) afirma que a antidiscriminação está associada à uma concepção radical da igualdade formal, tendo em vista que é refratária às medidas que visam corrigir os impactos de processos de exclusão social, como as políticas de ações afirmativas. No cerne da antidiscriminação, explica o autor, está a compreensão de que ações afirmativas são medidas discriminatórias, porque atribuem tratamento privilegiado em benefício de certos grupos. Nas suas palavras, a antidiscriminação legitima um “direito à indiferença” (p. 33).

Esta perspectiva está fundamentada em uma concepção abstrata e universal dos seres humanos, pois desconsidera as diferenças sociais, econômicas, políticas, e culturais que afetam as experiências e as demandas dos indivíduos e grupos sociais. Para Moreira (2020b) a antidiscriminação é um princípio de inspiração liberal-individualista que exige uma posição de neutralidade e objetividade na interpretação e na aplicação das normas jurídicas. Este princípio preocupa-se unicamente em garantir um tratamento simétrico entre indivíduos, procurando eliminar critérios que impedem ou restringem a igualdade de tratamento entre

eles. Em sociedades democráticas, elucida o autor, a igualdade de tratamento é importante, porque pressupõe que todos os indivíduos devem ser respeitados enquanto membros de uma comunidade política. No entanto, essa concepção da igualdade é insuficiente quando se considera que determinados grupos não têm o mesmo status em sociedades marcadas por relações assimétricas de poder, encontrando-se em situações fundamentalmente desiguais.

A ideia central, entre algumas pensadoras e alguns pensadores do Direito Antidiscriminatório, é que a antidiscriminação pressupõe uma concepção abstrata e universal dos indivíduos, desvinculada das condições concretas de existência dos grupos sociais. Esse entendimento supõe, portanto, que a antidiscriminação tem como núcleo central indivíduos, e não grupos sociais (RIOS, 2008; MOREIRA, 2019; 2020b; FISS, 1976).

O problema elementar com a antidiscriminação é que essa perspectiva interpretativa é insuficiente para corrigir os impactos dos processos de exclusão social, notadamente as formas sutis de discriminação, como a discriminação indireta e a discriminação institucional, visto que desconsidera as desigualdades econômicas, sociais, políticas, e culturais entre grupos sociais (MOREIRA, 2020b, p. 386-294; FISS, 1999, p. 137-167; RIOS, 2008, p. 34-35). Nesse sentido, como argumenta Fiss (1999), o princípio antidiscriminatório é incompleto e incoerente, porque, desvinculando-se das condições concretas da existência humana, contribui para reforçar formas de dominação e opressão que legitimam e perpetuam a subordinação de determinados grupos sociais.

É neste quadro, marcado pelas fragilidades da antidiscriminação como uma perspectiva transformadora, que desenvolve-se a antissubordinação, perspectiva que proíbe distinções de tratamento que resultam em desvantagens sociais, ao mesmo tempo em que leva em consideração certas distinções de tratamento como medidas necessárias para promover a emancipação de grupos subjugados socialmente. Esta perspectiva está associada à concepção substancial da igualdade, pois visa corrigir as desigualdades fáticas entre grupos sociais. A literatura sobre o tema tem atribuído a Fiss (1999) a formulação da perspectiva antissubordinatória (MOREIRA, 2020b; RIOS, 2008; FREDMAN, 2011; YOSHINO, 1999). Fiss (1999) argumenta que o princípio constitucional da igualdade deve ser interpretado como um instrumento para a emancipação de grupos subjugados socialmente. Sua visão é a de que práticas sociais que criam ou perpetuam a condição de subordinação de determinados grupos devem ser consideradas incompatíveis com o princípio da igualdade. No entanto, práticas que contribuem para a promoção do bem-estar desses grupos, devem ser reconhecidas como compatíveis com o princípio da igualdade. Segundo Fiss, há uma relação de interdependência entre o indivíduo e o grupo ao qual ele pertence, o que expressa a ideia de que indivíduos não

podem ser vistos apenas como indivíduos, porque sua identidade e seu bem-estar estão relacionados à identidade e ao bem-estar do grupo ao qual pertencem. Essa relação de interdependência justifica, para o autor, a ênfase na emancipação de grupos sociais.

A questão ética que está em jogo, esclarece Fiss (1999, (p. 145-146), é compreender e transformar a posição subordinada de certos grupos sociais. Desta reflexão, refere o autor, resulta que o princípio da antissubordinação não almeja produzir uma *maior igualdade*, estabelecendo benefícios para alguns e desvantagens para outros, mas sim almeja melhorar a condição de existência de grupos subordinados, outorgando-lhes uma proteção especial.

Em sua proposição teórica, Fiss chama a atenção para o problema de práticas neutras, mas cujos efeitos intensificam e agravam a posição subordinada de determinados grupos sociais: “[...] Da mesma forma, essa perspectiva permitirá avaliar certas práticas discriminatórias com base no uso de critérios aparentemente neutras, e na medida em que seu efeito é agravar a situação de certos grupos desfavorecidos” (p. 147). Em sua abordagem sobre a antissubordinação (MOREIRA, 2020b, p. 290-291), sustenta que essa perspectiva interpretativa ressalta os efeitos de práticas que não são negativas em princípio, mas que têm efeitos desproporcionais para grupos sociais que já se encontram em uma condição de desvantagem. Neste enfoque, o autor argumenta que práticas sociais que contribuem sistematicamente para a exclusão e a marginalização de grupos minoritários formam castas sociais, isto é, de grupos de pessoas que são vistos como inferiores e incapazes de atuar de forma competente no espaço público. Essas práticas são incompatíveis com a estrutura da democracia, regime político que tem como essência o bem-estar de seus membros.

Remontando-se a Fiss, Rios (2008, p. 36-41), esclarece que a antissubordinação adota a perspectiva da vítima, justamente porque têm como ênfase os efeitos das formas de dominação e opressão nas condições de existência dos grupos subordinados. Na interpretação que faz da antissubordinação, o autor assevera que essa perspectiva desloca a discussão sobre igualdade e discriminação de um concepção abstrata e universal de indivíduos para uma concepção concreta, focada no contexto social em que vivem os grupos subordinados. Neste sentido, Rios explica que a antissubordinação contribui para a acomodação entre as diversificadas exigências do princípio constitucional da igualdade substancial, tendo em vista que incorpora o problema das desigualdades sociais e culturais entre grupos sociais.

Nesta discussão, podemos pensar na centralidade das ações afirmativas como mecanismos de promoção da emancipação social. No plano internacional, a Convenção Internacional sobre Eliminação de todas as Formas de Discriminação Racial dispôs que “Não serão consideradas discriminação racial as medidas especiais tomadas com o único objetivo

de assegurar progresso adequado de certos grupos raciais ou étnicos ou de indivíduos” (BRASIL, 1969). De acordo com a Convenção, essas medidas são reconhecidas como legítimas, pois são necessárias e fundamentais para proporcionar a indivíduos e grupos discriminados a igualdade no exercício de direitos humanos e liberdades fundamentais.

No sistema jurídico brasileiro, como afirmamos, a Constituição Federal de 1988 endossa esse raciocínio, ao reconhecer o conceito de igualdade substancial, raciocínio que está alinhado a perspectiva antissubordinatória. Nessa direção, a ação de descumprimento de preceito fundamental nº. 186 constitui um bom exemplo da perspectiva antissubordinatória. Nessa ação, que discutia a constitucionalidade das ações afirmativas em universidades públicas brasileiras, o Supremo Tribunal Federal assentou que o princípio constitucional da igualdade tem como fim maior a proteção de grupos sociais. Em seu voto, o ministro Ricardo Lewandowski destacou que a proteção de grupos subordinados é a essência do princípio constitucional da igualdade substancial: “Ela consiste em uma técnica de distribuição de justiça, que, em última análise, objetiva promover a inclusão social de grupos excluídos ou marginalizados” (BRASIL, 2012, p. 37).

Neste contexto, tendo em vista os propósitos centrais de nosso sistema constitucional, notadamente, a promoção da dignidade humana, da cidadania, e do pluralismo cultural, podemos entender a antissubordinação como um parâmetro de interpretação de normas e práticas sociais que produzem impactos positivos ou impactos negativos nas condições de existência de grupos sociais.

3.3 DISCRIMINAÇÃO

A discriminação é um conceito polissêmico. Desde a consolidação da discriminação direta nos sistemas jurídicos democráticos no contexto do segundo pós-guerra, a formulação designou, entre autoras e autores que se debruçaram sobre o estudo do tema, mais um espaço de debate do que propriamente de consenso (FREDMAN, 2011; GREEN, 2007; KHAITAN, 2017; LIPPERT-RASMUSSEN, 2018; MOREAU, 2020; MOREIRA, 2020b; SHIN, 2013; SIEGEL, 2000).

Em um sentido amplo, a discriminação é definida como uma forma de tratamento diferenciado entre indivíduos. A questão que se apresenta, como esclarece Lippert-Rasmussen (2018), é que essa definição não capta os usos centrais do termo discriminação, porque existem muitas formas de tratar os indivíduos de forma diferente que não são consideradas discriminatórias, o que pode contribuir para intensificar e agravar desigualdades: “Existem

diferentes conceitos descritivos e não-genéricos de discriminação” (p. 02). Assim, como argumenta o autor, é de fundamental relevância compreendermos os múltiplos sentidos e significados da discriminação, porque muitas desvantagens ou formas desrespeitosas de tratamento sofridas pelos indivíduos resultam ou equivalem à discriminação (p.01).

Os estudos empíricos e reflexões teóricas desenvolvidos por estudiosas e estudiosos no campo do Direito Antidiscriminatório compartilham o entendimento de que a discriminação tem uma complexidade estrutural. Primeiro, porque sofre novas configurações em novos momentos históricos. Segundo, porque manifesta-se em múltiplas formas. Terceiro, porque produz impactos distintos entre diferentes grupos e dentro dos grupos sociais. É o que entendem autoras como Siegel (2000), para quem, a discriminação, como um processo de dominação social, não é um fenômeno rígido e estável, mas um fenômeno múltiplo e dinâmico:

Os elementos da estrutura social e do significado social que sustentam a estratificação variam por grupo e dentro dos grupos e evoluem com o tempo à medida que sua legitimidade é contestada. Em suma, quando considerada do ponto de vista histórico, a discriminação não tem transcontextualidade ou forma fixa (p. 82).

Em sua proposição, Siegel contempla três elementos fundamentais sobre a discriminação, que devem ser abordados, para a adequada compreensão dos seus sentidos e significados: (i) a sua dinamicidade; (ii) as suas múltiplas formas de manifestação; (iii) os seus múltiplos impactos, *inter* e *intra* grupos sociais.

Primeiro, a dinamicidade. O foco da análise de Siegel é a discriminação racial na sociedade estadunidense do século XX. A autora assinala que o movimento pelos direitos civis estadunidense se tornou um paradoxo na agenda pela igualdade racial. Na sua compreensão, à medida que os defensores dos direitos civis desafiavam as práticas convencionais e os fundamentos ideológicos que legitimavam a desigualdade racial, eles apenas *precipitaram* mudanças nas retóricas e nas estruturas que justificavam a estratificação racial, ao que denomina de *preservação por meio da transformação*:

“[...] as instituições, práticas e os significados que sustentam as desigualdades de determinados grupos sociais evoluem conforme sua legitimidade é contestada [...] as mudanças nas condições materiais e culturais dos grupos sociais evoluem na estrutura e na lógica das regras dominantes (2000, p. 83).

Na transição da escravidão para a segregação, explica a autora (2000, p. 82), o reconhecimento legal da igualdade formal entre os grupos raciais abalou as estruturas que sustentavam a estratificação racial, pois provocou a sensação de que “[...] mudanças

incrementais na posição social dos grupos raciais poderiam ocorrer”. Assim, um princípio antidiscriminatório que havia sido elaborado com o propósito de contestar os discursos e as práticas de estratificação social do início do século XX tornou-se inadequado para contestar as desigualdades materiais e culturais que surgiram em seu percurso.

Segundo, a multiplicidade de formas de manifestação. Siegel (2000, p. 82) argumenta que a estratificação social não decorre de um processo homogêneo, mas de um processo heterogêneo, tendo em vista que é sustentada por uma rede de instituições, práticas e razões sociais: “[...] Há uma variedade de instituições (por exemplo, mercado, família), práticas (por exemplo, separação, diferenciação de papéis) e razões (por exemplo, degradação, paternalismo) que sustentam a posição desigual de diferentes grupos sociais”.

Terceiro, os múltiplos impactos da discriminação. Siegel (2000, p. 83) assevera que os impactos da discriminação variam nas relações *entre* grupos e *nos* grupos sociais, ou seja, os impactos são distintos entre os membros de diferentes grupos sociais, bem como, entre os membros de um mesmo grupo social: “Considerando que as pessoas têm uma multiplicidade de identidades, as instituições, as práticas e os significados que regulam a estratificação social produzem impactos distintos entre os membros de um grupo social”.

A discriminação, sob esse enfoque, é um fenômeno que se adapta às novas circunstâncias históricas, sociais e culturais de uma determinada sociedade, sofrendo transformações em suas formas de manifestação, sua dinâmica, especificidades e consequências. Novas formas de manifestação do fenômeno, como as formas sutis, surgem e precisam ser investigadas (KHAITAN, 2017).

A discussão teórica sobre discriminação é, então, diversificada. Em algumas abordagens, discutem-se o papel desempenhado pelas instituições sociais na reprodução de processos discriminatórios e os impactos de normas neutras que agravam a condição de subordinação de determinados grupos sociais. Para tanto, certas autoras e certos autores recorrem às teorias da discriminação indireta, da discriminação institucional, da discriminação estrutural, e da discriminação organizacional (FREDMAN, 2011; GREEN, 2007; 2010; LIPPERT-RASMUSSEN; KHAITAN, 2017; MOREIRA, 2020b; SIDANIUS, PRATTO, 1999). Em outras abordagens, destacam-se os impactos da convergência de diferentes processos discriminatórios nas condições de existência de grupos sociais que enfrentam o fenômeno da discriminação múltipla, o que vêm sendo explicado pelas teorias da discriminação interseccional e da discriminação multidimensional (CRENSHAW, 1989; HUTCHINSON, 1996, 1999, 2000; SHEPPARD, 2000). Assim, essas abordagens expõem os limites da compreensão tradicional da discriminação como um processo individual e

intencional, incorporando um conjunto de teorias complexas da discriminação para identificar e explicar os diversos mecanismos que justificam hierarquias e desigualdades entre grupos sociais.

3.3.1 A discriminação direta

A teoria da discriminação direta define a discriminação como um processo decorrente de atos intencionais ou arbitrários que legitimam um tratamento desfavorável para determinados indivíduos, em razão de estereótipos, preconceitos, ou interesses político-ideológicos específicos. Os estereótipos, explica Moreau (2020, p. 41-42), são generalizações sobre determinados grupos sociais que atribuem à maioria de seus membros certas disposições, padrões de comportamento e funções, em decorrência de uma característica que define aquele grupo, como um grupo. Essas generalizações, esclarece a autora, podem ser falsas, outras podem ser verdadeiras, e podem contribuir para a subordinação de determinados grupos sociais. Nessa compreensão, os estereótipos têm uma função político-ideológica central: racionalizar as relações assimétricas de poder para perpetuar as desigualdades presentes nas sociedades humanas, visto que:

[...] fazem-nos pensar que não há necessidade de justificar certas formas de tratar os outros: os estereótipos fazem com que a conexão entre certas características, papéis e comportamentos pareçam tão óbvios que nós sentimos que não precisamos justificar a atribuição de determinados papéis sociais ou de determinadas formas de tratamento a indivíduos que possuem essas características (MOREAU, 2020, p. 42)

Alinhada a essa perspectiva, está a interpretação de Moreira (2020b, p. 368-371), que adverte sobre o papel dos estereótipos na conformação de uma ordem social. Para o autor, os estereótipos são processos *descritivos* porque designam supostos traços de todos os membros de um grupo; e, *prescritivos* porque indicam os supostos lugares que as pessoas podem ocupar na sociedade. Nesse sentido, Moreira ressalta que os estereótipos desempenham um papel muito importante na manutenção das hierarquias e desigualdades sociais: naturalizar as divisões sociais, atribuindo-as aos indivíduos em função de elementos inerentes à sua identidade. Assim, os estereótipos não são apenas falsas generalizações sobre as pessoas, mas sim constituem estratégias político-ideológicas que justificam arranjos sociais excludentes responsáveis pela subordinação de indivíduos pertencentes a determinados grupos sociais.

Hellmann (2011) esclarece que a discriminação é moralmente errada porque legitima o desrespeito e diminui a dignidade intrínseca aos seres humanos. Na visão da autora, todas as

peças têm traços que definem suas identidades, o que, por si só, não tem relevância moral. O problema, no entanto, são as relações de poder que atribuem sentidos e significados aos traços humanos, a partir de elementos como os estereótipos: “Todos nós temos muitas características: raça, idade, sexo, aparência [...] Como simples traços, eles são inertes. O que importa sobre eles é o seu significado social em contextos particulares” (p. 07).

Neste quadro, de acordo com Lippert-Rasmussen (2014, p. 33-35; 2018, p. 04-05), a discriminação direta surgiu com o objetivo de proibir a discriminação em razão de traços que se tornaram *socialmente salientes* (como raça, etnia, sexualidade, religião, deficiência), para garantir a igualdade de tratamento entre indivíduos em sociedades democráticas. A raça, por exemplo, tornou-se um critério de proteção especial, em razão da discriminação racial sistemática em sociedades hierarquizadas e estratificadas racialmente.

A discriminação direta é um reflexo dos princípios democráticos da justiça simétrica e da igualdade formal, cujo propósito central é garantir o tratamento simétrico entre indivíduos. Segundo Fredman (2011, p. 175-177), a principal contribuição da discriminação direta é a *dimensão do reconhecimento*, porque proíbe estigmas, estereótipos, e preconceitos que justificam distinções de status entre indivíduos por causa de uma característica protegida. Isto significa, de acordo com a autora, que as pessoas não são julgadas por suas qualidades ou méritos, mas sim em razão de características inerentes a suas identidades, condição que justifica o estabelecimento de critérios de proteção especial.

No mundo do trabalho, a OIT reconhece os impactos da discriminação direta no acesso e permanência no trabalho, e nas condições em que ele é exercido. Estereótipos raciais, para a OIT, legitimam a discriminação racial contra minorias raciais: “Imagens de serem ‘inferiores’ e ‘desagradáveis’ legitimam a discriminação contra eles” (2003, p. 29). A discriminação direta, de acordo com a OIT (2007), envolve um conjunto de “regras, práticas ou políticas que excluem ou dão preferência a certos indivíduos apenas porque pertencem a um determinado grupo” (p. 09). Assim, para a OIT (2003), o principal impacto da discriminação no trabalho é a restrição das liberdades humanas, porque impede que trabalhadoras e trabalhadores desenvolvam suas habilidades e alcancem seus projetos profissionais:

A liberdade do ser humano de desenvolver sua capacidade habilidades e escolher e perseguir suas aspirações profissionais e pessoais é restrito, sem levar em conta a habilidade. Habilidades e competências não podem ser desenvolvidas, as recompensas ao trabalho são negadas e um sentimento de humilhação, frustração e impotência toma conta (p. xv).

Neste sentido, a discriminação direta constitui um importante aparato teórico para analisarmos práticas sociais que fomentam tratamentos desrespeitosos em relação a grupos subjugados socialmente. No entanto, essa teoria foi alvo de críticas relevantes, assentadas na premissa de que não possui elementos suficientes para identificar o caráter estrutural dos processos de exclusão social aos quais os membros de determinados grupos estão expostos (MOREIRA, 2020b, p. 39). O cerne das críticas são os conceitos de intencionalidade e os princípios da justiça simétrica e da igualdade formal.

A crítica à intencionalidade destaca que esse elemento reduz à discriminação a um fenômeno comportamental, o que invisibiliza a dimensão sistêmica e institucional da discriminação. A ideia central, em autoras e autores como Freeman (1978), Flagg (1993), Lopez (2012), e Moreira (2017; 2020b), é que a noção de intencionalidade perde sentido quando consideradas as correlações entre o contexto social e o contexto cultural na sedimentação e estruturação de hierarquias e desigualdades sociais. Em uma análise sobre os sentidos do termo discriminação, Moreira (2017) argumenta que a discriminação transcende o plano das relações interpessoais, uma vez que faz parte da dinâmica das relações sociais. Para o autor: “A permanência de um grupo em uma situação de subordinação social implica a exclusão de oportunidades escolares, de discriminação no mercado de trabalho, de tratamento arbitrário por agentes estatais, além da circulação de estigmas culturais” (p. 35). Nessa linha, Freeman (1978) defende que a compreensão restrita da discriminação racial à análise da intencionalidade é uma linha de interpretação coerente com a perspectiva do perpetrador, porque tem como ênfase expressões comportamentais, desconsiderando-se a relevância das condições concretas de existência das pessoas que sofrem os impactos de processos de exclusão social.

Flagg (1993) argumenta que, para aquelas e aqueles que sofrem os impactos da dominação e da opressão racial, a discriminação racial não pressupõe a intencionalidade. Na percepção da autora, a intencionalidade é uma maneira branca de pensar sobre a opressão, um dos reflexos do princípio liberal da *color-blindness*: “[...] os brancos tendem a ver a intenção como um elemento essencial de dano racial; não-brancos não [...] Para os negros, no entanto, o fato da opressão racial existe em grande parte independente dos motivos ou intenções de seus perpetradores” (p. 968). Essa linha de raciocínio é seguida por Lopez (2012), para quem, o conceito de intencionalidade é materialização do princípio liberal da *color-blindness*. Na visão do autor, o problema fundamental com a intencionalidade é que, na maior parte dos casos, a discriminação racial não manifesta-se de formas explícitas: “Com efeito, isso abrange todos os casos contemporâneos de discriminação contra não-brancos, uma vez que casos de

maus-tratos francos e abertos são praticamente inexistentes” (p. 1783). Para Lopez, a principal consequência é que a exigência de intencionalidade legitima a opressão racial, porque os demandantes apresentam dificuldades para comprovar a discriminação. O contexto social em que a discriminação é produzida, afirma ele, é desconsiderado na interpretação do fenômeno: “A intenção maliciosa, característica da jurisprudência contemporânea, declara a prova direta de motivos lesivos um pré-requisito e, mais pertinentemente, torna irrelevante a evidência contextual” (p. 1785).

As críticas aos princípios da justiça simétrica e igualdade formal enfatizam o caráter comparativo da discriminação direta, pois ela envolve uma comparação entre indivíduos ou grupos, ou seja, pressupõe um tratamento desfavorável de um indivíduo em relação a outro a partir de um critério específico. Assim, o objetivo da discriminação direta é garantir a simetria de tratamento entre indivíduos. Partindo desse pressuposto, autoras como Fredman (2011) defendem que a discriminação direta pode reforçar formas de opressão social, em razão do seu caráter simétrico. O exemplo da maternidade é emblemático. Fredman (2011, p. 175-177) explica que muitas jurisdições estabeleceram medidas para proteger a gravidez e a maternidade contra a discriminação, como os direitos à licença maternidade e ao salário, aplicáveis somente às mulheres. A questão que se apresenta, ressalta a autora, é que o princípio da igualdade de tratamento poder usado para obstruir o exercício dos direitos à gravidez e à maternidade, porque permite que as mulheres sejam tratadas de forma “mais favorável” do que os homens.

O que Fredman quer dizer é que, certos grupos sociais estão situados de forma estruturalmente desigual, condição que permite distinções de tratamento entre eles. Assim, como esclarece a autora, a discriminação direta é insuficiente para corrigir os impactos de processos de exclusão social, precisamente, a dimensão da redistribuição, pois pressupõe a simetria entre grupos que não se encontram nas mesmas condições na organização social (2011, p. 177).

3.3.2 A discriminação indireta

As críticas aos pressupostos inerentes à teoria da discriminação direta potencializaram o desenvolvimento da teoria da discriminação indireta, perspectiva teórica baseada na premissa de que normas jurídicas, políticas públicas ou práticas institucionais neutras ou aparentemente neutras têm o efeito de causar desvantagens desproporcionais para

os membros de determinados grupos sociais, mais especificamente, membros de grupos historicamente e socialmente marginalizados (KAITHAN, 2017, p. 30).

A discriminação indireta é de fundamental relevância na contemporaneidade, uma vez que, após a consolidação da discriminação direta nos textos legais, surgiram formas sutis e aparentemente neutras de discriminação. “Em culturas onde a discriminação está na agenda política há quase 50 anos”, lembra Lippert-Rasmussen (2014, p. 56), “a maioria considera muitas formas de discriminação injustas e consideraria uma falha moral vergonhosa se descobrisse ou se tornasse aparente que eles próprios se envolveram em discriminação direta”. Na mesma linha de raciocínio, Rios (2008, p. 117) afirma que atualmente, “na maior parte dos casos, as medidas, decisões e práticas discriminatórias não se revelam explicitamente”.²⁵

Em essência, três elementos caracterizam a discriminação indireta. Primeiro, *a ausência da intenção de discriminar*: uma norma jurídica, política institucional ou prática social não têm a intenção de excluir ou prejudicar determinados grupos sociais, mas têm o efeito de excluí-los ou prejudicá-los. Segundo, *o impacto desproporcional sobre grupos sociais*: os impactos de uma normas jurídicas ou práticas sociais podem agravar a situação de vulnerabilidade de determinados grupos sociais. Terceiro, a comparação entre grupos sociais: uma norma jurídica, política institucional ou prática social causa desvantagens desproporcionais sobre determinados grupos sociais em comparação com outros (KHAITAN, 2017, p. 35-39; LIPPERT-RASMUSSEN, 2014, p. 54-69).

De acordo com essa abordagem teórica, uma norma ou política institucional baseada em qualificações educacionais, embora aplicável a todos, é discriminatória, porque têm o efeito de excluir aqueles que foram privados de uma educação adequada; empregos que exigem trabalho em tempo integral como requisito para progressão de cargos têm caráter discriminatório porque podem excluir aqueles que têm responsabilidades primárias por cuidar de crianças (FREDMAN, 2011, p. 177). No mesmo sentido, um teste em língua estrangeira como requisito para o acesso a determinado emprego é discriminatório, pois tem o efeito de excluir indivíduos que têm uma língua materna diferente (LIPPERT-RASMUSSEN, 2013, p. 74). O foco da discriminação indireta é, portanto, o impacto, ao invés do tratamento (FREDMAN, 2011, p. 183).

O conceito de discriminação indireta surgiu na jurisprudência da Suprema Corte dos Estados Unidos. Em *Griggs vs. Duke Power Company*, a Corte reconheceu que uma norma ou prática pode ser “justa na forma, mas discriminatória na operação” (FREDMAN, 2016, p.

²⁵ Não por acaso, Eduardo Bonilla-Silva (2020, p. 04) fala em uma nova ideologia racista, cega às diferenças de cor: “A desigualdade racial contemporânea é reproduzida por práticas de um ‘novo racismo’ que são sutis, institucionais e aparentemente não raciais”.

721). No caso, o empregador exigia ensino médio e aprovação em um teste de aptidão como pré-condição para o acesso ao emprego. A norma teve como impacto a exclusão desproporcional de candidatos negros, em razão das disparidades de acesso à educação entre brancos e negros no período da segregação oficial. Com base nesses fatos, a Suprema Corte entendeu que a ausência de intenção era irrelevante para a caracterização da discriminação, quando a norma produz impactos desproporcionais em relação a determinados indivíduos (FREDMAN, 2011, p. 176-177; KHAITAN, 2017, p. 140; LIPPERT-RASMUSSEN, 2014, p. 34; MOREIRA, 2020b, p. 403; RIOS, 2008, p. 119-120). O caso “foi uma demonstração clara de como critérios aparentemente neutros sustentam e reforçam a posição de desvantagem dos negros nos Estados Unidos” (FREDMAN, 2011, p. 177).

Moreau (2010, p. 155), abordando as correlações entre o preceito antidiscriminatório, a liberdade e a dignidade humana, sustenta que a proibição da discriminação indireta tem como objetivo central garantir que grupos sociais que possuem certos traços – como negros, mulheres, pessoas com deficiência, entre outros - , não sejam prejudicados por regras e práticas que, embora não tenham sido elaboradas com o propósito de excluí-los, têm o efeito de excluí-los *desproporcionalmente* em comparação com grupos que não possuem traços sociais relevantes, impedindo-os de acessarem recursos e oportunidades necessários para a garantia de uma vida em patamares mínimos de dignidade.

Essa abordagem está em consonância com o destacado por Moreira (2020b, p. 403-404), ao argumentar que a luta contra a discriminação indireta visa, essencialmente, combater práticas sociais que podem agravar a situação de vulnerabilidade desses grupos sociais. Para o autor, a discriminação indireta está relacionada ao ideal da igualdade substancial, ideal que tem como propósito central garantir que os grupos sociais vulneráveis tenham meios para atingir condições mínimas de segurança social. Dessa forma, a teoria da discriminação indireta constitui um avanço importante no debate sobre processos de exclusão social, ao problematizar os impactos de normas e práticas sociais sobre grupos que são afetados por processos discriminatórios de caráter estrutural, impedindo-os de alcançar níveis mínimos de mobilidade social.

De acordo com Fredman (2011, p. 180-182), a teoria da discriminação indireta representa um importante instrumento para o alcance da transformação social, porque está relacionada ao ideal da justiça distributiva, potencializando a acomodação entre igualdade e diferença. Segundo a autora, essa perspectiva teórica, ao examinar o impacto de práticas e critérios neutros ou aparentemente neutros, revela até que ponto a cultura dominante é favorecida. Nesta linha, ao enfatizar os impactos de práticas ou normas neutras, gerais, e

abstratas que intensificam e agravam a condição de subordinação de determinados grupos sociais, a discriminação indireta contribui para promover a igualdade substancial. Há, nesse sentido, uma vinculação entre a discriminação indireta e a antissubordinação, como propõe Fiss (1999), ao assinalar que tratamentos neutros podem reforçar processos de subordinação social que afetam grupos marginalizados.

No plano das relações de trabalho, a OIT (2003, p. 20) define a discriminação indireta como um processo decorrentes de “regras e práticas aparentemente neutras têm efeitos negativos sobre um número desproporcional de membros de um determinado grupo, independentemente de atenderem ou não aos requisitos do trabalho”. A igualdade de tratamento, sob esse ângulo, é insuficiente para promover a igualdade de resultados no trabalho: “[...] a aplicação da mesma condição, tratamento ou exigência a todos pode, de fato, conduzir a resultados muito desiguais, consoante as circunstâncias de vida e as características pessoais das pessoas em causa” (OIT, 2003, p. 20).

O conceito de discriminação indireta, para a OIT, “expõe preconceitos inerentes a uma ampla gama de instituições, regras e práticas predominantes no local de trabalho” (p. 21). Partindo dessa premissa, ela enfatiza que a segregação ocupacional e as disparidades salariais constituem um sintoma da discriminação indireta. Nessa direção, ela afirma que a prevalência do trabalho precarizado, flexível, e desprotegido entre mulheres pobres pertencentes a minorias étnicas e raciais, e, muitas vezes, estrangeiras, é uma forma de discriminação indireta baseada em classe, sexo, raça ou condição de migrante (2007, p. 09).

Assim, a OIT (2003; 2007; 2011) reconhece que a discriminação assumiu novas formas, especificamente, formas sutis e mais sofisticadas que dificultam a sua identificação: “Formas de discriminação há muito reconhecidas, como discriminação racial, religiosa, de classe ou de sexo, não desaparecem facilmente; podem adquirir manifestações mais sutis ou podem até ser legitimadas com argumentos mais sofisticados” (2007, p. 02). É diante desse quadro, marcado pelo surgimento de novas formas de manifestação da discriminação, cujos impactos no trabalho reforçam hierarquias e desigualdades entre grupos sociais, que ela propugna a igualdade substancial no acesso e permanência no trabalho, e nas condições em que ele é exercido.

Neste contexto, podemos compreender a teoria da discriminação indireta como um aparato teórico que contribui para desvelar e explicar a persistência de desigualdades entre grupos sociais em todos os campos da vida social, tendo em vista o surgimento de formas implícitas de discriminação. Assim, essa perspectiva teórica corrobora o diagnóstico traçado por autoras e autores da Teoria Crítica Racial em relação aos limites e fragilidades dos

princípios liberais da universalidade de direitos, da igualdade formal, e da meritocracia como instrumentos de transformação social, tendo em vista o surgimento de formas sutis e encobertas do racismo e da discriminação racial.

3.3.3 A discriminação institucional

O conceito de discriminação institucional é particularmente relevante para compreendermos o papel das instituições sociais na reprodução de processos de subordinação social. Segundo Almeida (2019, p. 30-32), as instituições sociais absorvem os conflitos e os antagonismos inerentes à vida social. Desta afirmação decorrem duas consequências importantes sobre o modo de operacionalização das instituições sociais. A primeira é que as instituições sociais, enquanto um conjunto de normas, padrões e técnicas de controle, condicionam e influenciam os comportamentos individuais. A segunda é que as instituições, como parte da estrutura social, são atravessadas por conflitos entre indivíduos e grupos sociais que pretendem assumir o controle institucional. Assim, Almeida refere que as instituições sociais cristalizam os padrões que derivam das formas socialmente estruturadas de dominação e opressão, sobretudo os padrões de hierarquias e de desigualdades sociais que expressam-se em privilégios para determinados grupos sociais e em desvantagens para outros.

Nesta perspectiva, ganha relevância a teoria da discriminação institucional. O ponto central sobre o qual repousa essa teoria é a compreensão de que a discriminação é um processo que tem origem na operação de instituições sociais, processo que determina a forma como seus agentes tratam indivíduos ou grupos, atribuindo privilégios para alguns e desvantagens para outros. Neste enfoque teórico, esclarece Moreira (2019, p. 132-133; 2020b, p. 456-457). formas de dominação e opressão estão associadas à dinâmica cotidiana das instituições sociais, uma vez que, atravessadas por relações assimétricas de poder, as instituições sociais e os indivíduos que as controlam e representam desenvolvem estratégias diversificadas para preservar os interesses dos grupos sociais dominantes.

No campo da teoria da dominação social, autores como Jim Sidanius e Felicia Pratto (1999, p. 127-129) apresentam a discriminação institucional como uma estratégia para produzir e manter hierarquias entre grupos sociais.²⁶ Sidanius e Pratto descrevem a discriminação institucional como um processo através do qual as instituições sociais alocam desproporcionalmente valor social positivo (como alto status social, boa assistência médica,

²⁶ A teoria da dominação social, partindo do pressuposto de que as sociedades são estruturadas a partir de hierarquias entre grupos sociais, tem o propósito de identificar os diversos mecanismos que produzem e mantêm essas hierarquias e explicar como esses mecanismos interagem (SIDANIUS; PRATTO, 1999, p. 31).

boa moradia) aos grupos dominantes e aloca desproporcionalmente valor social negativo (baixo status social, moradia precária, tortura), para os grupos subordinados. Para os autores, a discriminação manifesta-se de duas formas principais: *mediada por indivíduos* e *mediada por padrões de práticas*. A discriminação institucional mediada por indivíduos ocorre quando indivíduos com atitudes e crenças tendenciosas ou orientadas para a dominação permitem que suas percepções influenciem as decisões que tomam e as ações que realizam como agentes de instituições públicas ou privadas. A discriminação institucional por padrões de práticas ocorre quando as normas e procedimentos de uma instituição têm efeito discriminatório, mesmo que ela alegue que não há intenção discriminatória.

A discriminação institucional, esclarecem Sidanius e Pratto (1999, p. 128), materializa-se em formas abertas ou encobertas. Em sua forma aberta, as instituições sociais estabelecem regras e procedimentos que, explícita ou abertamente, visam estabelecer distinções de tratamento entre grupos dominantes e grupos subordinados. Em sua forma encoberta, não há políticas explícitas e abertas que atribuam tratamentos diferenciados a grupos dominantes e a grupos subordinados. Os autores argumentam, no entanto, que a consolidação de princípios democráticos (como a igualdade e a liberdade) e a extensão dos direitos de cidadania a grupos historicamente discriminados - a partir da primeira metade do século vinte - criaram as condições que tornaram possível a mitigação das formas explícitas, ao mesmo tempo em que abriram terreno para a emergência de formas encobertas de discriminação institucional. Nas suas palavras:

Apesar do fato de que quase todos os estados democráticos agora têm uma legislação mais ou menos abrangente que proíbe a discriminação institucional [...] a discriminação encoberta é uma força muito poderosa e abrangente que ajuda a manter a integridade estrutural das hierarquias baseadas em grupos.

Nesta linha, Sidanius e Pratto asseveram que a discriminação institucional é “o método discriminatório de sociedades com pretensões democráticas e igualitárias” (p. 128), por duas razões principais. A primeira é a de que esse método preserva as hierarquias entre grupos sociais, ao mesmo tempo em que afirma os ideais da igualdade e da justiça. A segunda é a de que a natureza discriminatória desses atos é frequentemente sutil e difícil de provar, motivo pelo qual, tanto os grupos dominantes quanto os grupos subordinados não sabem que a discriminação realmente ocorreu. Como consequência, os grupos sociais subordinados têm dificuldades em construir ações coletivas para enfrentar o problema.

Assim, a teoria da discriminação institucional expõe um problema relevante sobre o modo como as instituições sociais atuam na produção e reprodução de sistemas de dominação

social: práticas sutis e encobertas. Considerando que padrões e normas institucionais refletem os modos de operacionalização das instituições sociais, torna-se difícil a identificação da discriminação institucional. Em outras palavras, atos discriminatórios não são vistos como processos de dominação social, mas sim como práticas *naturais* e *inerentes* à estrutura institucional.

No contexto das relações raciais, as apreensões teóricas de Stokely Carmichael e Charles Hamilton (1976) ilustram o papel desempenhado pelas instituições sociais na reprodução do racismo e da discriminação racial. Ao formularem o termo *racismo institucional*, Carmichael e Hamilton escrevem que o racismo é tanto evidente como dissimulado. Na formulação dos autores, o racismo institucional é compreendido como uma prática menos aberta, sutil, e de difícil identificação, porque origina-se na operacionalização das forças estabelecidas e respeitadas pela sociedade. No entanto, ressaltam que o racismo institucional não é menos destrutível da vida humana:

[...] na mesma cidade – Birmingham, Alabama – 500 bebês negros morrem cada ano por falta de uma alimentação adequada, vestimenta, dormitório e facilidades médicas adequadas, e milhares além desses são destruídos ou fisicamente, emocionalmente ou intelectualmente mutilados por causa das condições de pobreza e discriminação na comunidade negra, isso se dá em função do racismo institucional (CARMICHAEL; HAMILTON, 1976, p 06).

Em sua abordagem sobre o racismo institucional, Michel Wieviorka (2007) descreve esse fenômeno como um processo que opera sem a percepção dos indivíduos, porque resulta das forças sociais alimentadas por relações assimétricas de poder inscritas na estrutura social. O racismo institucional, sustenta Wieviorka, é reproduzido até mesmo por indivíduos e instituições que rechaçam a existência de qualquer dimensão do racismo, adquirindo um status de normalidade:

Racismo institucional é a “imaginação” de uma sociedade cujos segmentos dominantes não tenham consciência do seu racismo e, no limite, aparentemente, tenham até atitudes antirracistas, assegurando, dessa forma, uma posição favorável em que se conviveria com um racismo disfarçado, embora estas elites afirmem vantagens dessas situações (p. 29).

Investigando a teoria da discriminação institucional, Rios (2008, p. 135) assinala que a principal contribuição dessa perspectiva teórica é ressaltar a importância do contexto social e organizacional como as bases estruturantes dos preconceitos e comportamentos individuais. Seu foco de análise, destaca o autor, desloca-se da dimensão volitiva e individual para a dinâmica social e a *normalidade* da discriminação que ela engendra, buscando compreender a reprodução da discriminação mesmo em instituições que rejeitam conscientemente sua prática

intencional. Como pontua Khaitan (2017, p. 137) a resiliência da discriminação “[...] decorre das relações de poder e dos preconceitos implícitos reproduzidos até mesmo por aqueles que a recriminam veementemente”.

Seguindo essa linha de raciocínio, a OIT (2007, p. 02) afirma que a discriminação transcende o plano das relações interpessoais, porque envolve o modo como as instituições sociais operam: “[...] a discriminação está arraigada tanto na natureza humana quanto na forma como as instituições operam. Sempre fez parte da comunidade em todos os lugares e em todos os momentos”. Para a OIT, o enfrentamento à discriminação é um problema complexo, justamente em razão do papel desempenhado pelas instituições sociais na reprodução de processos discriminatórios: “Isso torna mais difícil desafiá-lo até que a situação se torne incontrolável” (p. 02).

O conceito de discriminação institucional permite, portanto, compreender a dimensão coletiva e sistêmica dos processos de exclusão social, expondo os limites da compreensão da discriminação como um fenômeno decorrente de comportamentos individuais, pressuposto central da discriminação direta. A ênfase nos comportamentos individuais encobre os modos pelos quais as instituições sociais reproduzem formas de dominação e opressão que resultam em vantagens para certos grupos, e em desvantagens para outros. Assim, é fundamental transcender o entendimento da discriminação como um processo individual e incorporar o problema das estruturas de poder presentes na organização social (MOREIRA, 2020b, p. 460-461).

3.3.4 A discriminação estrutural

A teoria da discriminação estrutural define a discriminação como um processo sistêmico que promove a exclusão de grupos minoritários nas diversas esferas da vida social, processo que opera por meio da ação coordenada das mais diversas instituições sociais. Isto significa que práticas discriminatórias estão indissociavelmente interligadas, causando desvantagens materiais e desvantagens culturais em diferentes níveis e em diferentes dimensões da vida dos indivíduos (MOREIRA, 2020b, p. 465-474).

Com efeito, as instituições sociais são responsáveis pela distribuição de recursos e oportunidades necessárias que os indivíduos alcancem o bem-estar social. Desta constatação, decorre que os processos discriminatórios reproduzidos por instituições sociais têm consequências em todos os âmbitos da vida social. É nesta linha que autores como Sidanius e Pratto (1999, p. 128) argumentam que a discriminação institucional é um ciclo de exclusão.

Nessa compreensão, a discriminação institucional é considerada um processo de efeitos abrangentes, que produz impactos em todas as áreas da vida de um indivíduo, como emprego, oportunidades financeiras, educação, assistência médica, e acesso à justiça.

A dimensão estrutural da discriminação permite trazer a campo um elemento central dos processos de exclusão social: a estratificação social. Este conceito designa um conjunto de arranjos sociais que mantêm determinados grupos de indivíduos em uma condição de permanente desvantagem em diferentes âmbitos de suas vidas, impedindo ou restringindo a sua mobilidade social (MOREIRA, 2017c, p. 168). Nesse sentido, a condição de subordinação permanente de certos grupos minoritários pode estar associada à discriminação estrutural, porque ela produz impactos que confinam os membros desses grupos a uma situação de pobreza e vulnerabilidade crônicas, impedindo-os de acessarem recursos e oportunidades para que possam quebrar ciclos de exclusão permanentes. Assim, a discriminação estrutural irradia efeitos em todos os campos da vida – econômica, social, política, cultural – e deriva do fato de que os indivíduos são membros de determinado grupo social.

Fredman (2013) fornece um retrato dos impactos da discriminação no trabalho nas condições de existência dos indivíduos pertencentes a grupos subordinados. Segundo a autora, a discriminação no trabalho impacta os padrões de vida, pois exclui os indivíduos do mercado de trabalho, relega-os a empregos precários e mal remunerados, sujeita-os à vitimização, violência e assédio, e inibe suas oportunidades de ascensão ou desenvolvimento pessoal. Nessa linha de raciocínio, a OIT (2007) reconhece a dimensão estrutural da discriminação, destacando que a persistência da discriminação no trabalho contribui para agravar a pobreza e as desigualdades sociais. No local de trabalho, afirma a OIT, preconceitos baseados nos traços dos indivíduos prevalecem sobre suas efetivas habilidades e aspirações, condenando-os à imobilidade social, especialmente as trabalhadoras e os trabalhadores que enfrentam múltiplas formas de discriminação, como aqueles que sofrem os efeitos da raça, do gênero, e da classe: “A falta de acesso ou acesso em condições precárias ao trabalho resultantes da discriminação impedem que as pessoas trabalhem para sair da pobreza” (2011, p. 07). A consequência é que, determinados grupos sociais vivem em um ciclo vicioso de condições adversas de saúde, habitação, educação e reduzida expectativa de vida, o que pode resultar em uma pobreza de longo prazo, transmitindo-se os seus efeitos generalizados de pais para filhos (OIT, 2011, p. 08).

Neste quadro, podemos pensar como a discriminação estrutural é utilizada para beneficiar os que estão no poder, impondo desvantagens sistêmicas para trabalhadoras e trabalhadores em razão de traços que caracterizam os grupos sociais aos quais pertencem,

resultando em problemas como desigualdades e segregação no local de trabalho. De acordo com Green (2007, p. 857), a discriminação manifesta-se sutilmente na tomada de decisões cotidianas no ambiente de trabalho, ou seja, a discriminação está arraigada na forma como os empregadores, enquanto instituições sociais, estruturam e organizam o ambiente de trabalho. Partindo desse pressuposto, a autora defende que a lei de discriminação no emprego deve ser interpretada a partir de uma abordagem estrutural, transcendendo a compreensão de que a discriminação é um problema de dimensões individuais entre trabalhadoras e trabalhadores.

A abordagem individual da discriminação, afirma, visa reduzir a discriminação no local de trabalho, proibindo políticas e incentivando os empregadores a criar incentivos que impeçam indivíduos de discriminar conscientemente, como nas decisões que envolvem contratação ou promoção. Em contraste, a abordagem estrutural visa reduzir as formas implícitas de discriminação, desencadeando mudanças no contexto das decisões, percepções e julgamentos cotidianos no ambiente de trabalho. As consequências de uma abordagem estrutural da discriminação no trabalho, argumenta Green, é que impõem-se aos empregadores obrigações para promover mudanças no nível organizacional e nos sistemas de tomada de decisões no local de trabalho.

O entendimento sobre as dimensões estruturais da discriminação nos leva a questionar os problemas de uma concepção estritamente individual e comportamental da discriminação. A discriminação racial constitui um bom exemplo de como processos de exclusão social são materializações de estruturas sociais que produzem desvantagens sistemáticas para membros de grupos minoritários. Nessa senda, trazemos os ensinamentos de Bonilla-Silva (1997, p. 1-65) sobre a dimensão estrutural do racismo. Em seu artigo *Rethinking Racism: towards a structural interpretation*, o autor contesta as abordagens que apresentam o racismo como um conjunto de crenças, ideias, atitudes, estereótipos, ou motivos, estabelecidos e mantidos por indivíduos, que afetam as chances de vida de minorias raciais. Para ele, o racismo é um aparato ideológico de um sistema social racializado: “[...] a existência do racismo indica a existência de uma estrutura racial na sociedade” (p. 02).

A partir dessa lente, Bonilla-Silva (1997) sustenta que o racismo é um sistema social em que os níveis econômico, político, social, e ideológico são parcialmente estruturados e organizados pelo posicionamento de atores sociais em categorias raciais.²⁷ Sob esse enfoque,

²⁷ Bonilla-Silva (1997, p. 23) afirma que o racismo estrutura parcialmente os sistemas sociais porque ele opera em conjunto com outras formas de dominação, notadamente, o capitalismo e o patriarcado: “Não suponho que um sistema social tenda a estar em equilíbrio e que todos os seus componentes sejam funcionais para ele. Aqui é usado para se referir aos vários conjuntos de estruturas que, em conjunto, compõem a sociedade. Em nossa sociedade, as três principais estruturas que moldam o sistema social são o patriarcado, o capitalismo e a estrutura racial”.

ele considera que o posicionamento de indivíduos em categorias raciais resulta de hierarquias que produzem relações sociais muito definidas entre as raças: “[...] as raças, como grupos sociais, estão em uma posição superior ou subordinada em um sistema social” (p. 25). Este entendimento supõe que o racismo estabelece e mantém um sistema de vantagens e desvantagens, em que os grupos raciais majoritários têm acesso a recursos e oportunidades sociais, enquanto minorias raciais não têm acesso ou têm acesso limitado. Nas palavras do autor: “A raça atribuída à posição superior tende a receber maiores níveis de remuneração econômica e acesso a melhores ocupações e ou perspectivas no mercado de trabalho; tem uma posição primordial no sistema político; recebe níveis mais altos de estimativa social” (p. 23).

É em consonância com esse entendimento que Moreira (2020b) afirma que o racismo produz e legitima a estratificação racial, articulando diferentes tipos de práticas excludentes que preservam os interesses dos grupos raciais dominantes, ao mesmo tempo em que impedem a mobilização e ascensão social de minorias raciais:

O racismo impede que minorias raciais tenham acesso a oportunidades econômicas, cria dificuldades para a representatividade política, reproduz estereótipos negativos sobre membros desse grupo, mecanismos que são representados por ideologias que sociais como o funcionamento normal da sociedade. Como diferentes formas de discriminação impedem que minorias possam estar representadas em instituições acadêmicas e políticas, elas continuam operando a partir dos interesses do grupo racial majoritário, grupos que moldam o funcionamento dessas instituições para atender seus interesses (MOREIRA, 2020b, p. 469).

Neste quadro, é possível notar as imbricações entre racismo institucional e racismo estrutural como sistemas que legitimam (re)arranjos sociais que mantêm a permanente subordinação de minorias raciais. Como observa Wierviorka (2007, p. 68), o racismo institucional é o “fracasso de uma organização em fornecer um serviço profissional adequado às pessoas por causa de sua cor, cultura, ou origem étnica”. Assim, podemos entender a discriminação estrutural como um processo que produz a exclusão sistemática de minorias raciais nas diversas dimensões da organização social. É essa uma das razões fundamentais para a formulação e a implementação de ações afirmativas na sociedade brasileira, porque essas medidas têm o propósito de romper ciclos históricos e sistemáticos de discriminação racial para promover a inclusão social em regimes políticos democráticos.

3.3.5 A discriminação organizacional

A teoria da discriminação organizacional identifica e explica o papel desempenhado pela cultura organizacional na reprodução de processos discriminatórios no mercado de trabalho. Segundo Green (2005), a cultura do trabalho compreende um conjunto de normas e padrões instituídos pelos empregadores para orientar a ação e o comportamento dos indivíduos no ambiente de trabalho, com o propósito de manter o controle institucional. Para a autora, o ambiente de trabalho exprime os padrões culturais inscritos em outros campos da esfera social, estabelecendo e reproduzindo relações assimétricas de poder. Partindo desse pressuposto, ela argumenta que a cultura do trabalho é uma potencial fonte de discriminação, uma vez que, enquanto um processo de interação social, sofre a interferência de estereótipos e preconceitos responsáveis pela subordinação de determinados indivíduos e grupos sociais.

Estudos identificam o assimilacionismo como um elemento central das culturas organizacionais discriminatórias (CARBADO, 2000; GREEN, 2003; 2005; 2007a; 2007b; YOSHINO, 1999; 2002). O assimilacionismo é compreendido como um processo social e cultural através do qual membros de grupos subordinados adotam padrões culturais e sociais de grupos dominantes, em detrimento daqueles que essencialmente e originariamente os caracterizam (RIOS, 2008, p. 140-141).

Carbado (2000) argumenta que o ambiente de trabalho tem um papel fundamental na construção das identidades sociais. Para esse autor, a cultura institucional molda as identidades, porque força trabalhadoras e trabalhadores a se comportarem de determinadas formas, a fim de evitar discriminação. É o que ele denomina de *negociação da identidade*, “[...] trabalhar em corporações exige negociar a identidade” (p. 1260). Nesse processo de negociação, trabalhadoras e trabalhadores escondem suas identidades, para evitar a reprodução de estereótipos e atender às expectativas dos empregadores, o que significa que suas chances de permanência e ascensão profissional estão condicionadas a determinadas estratégias comportamentais. Esse processo de negociação ocorre, segundo Carbado, porque empregadores valorizam determinados atributos, o que faz com que empregados se comportem de determinado modo para sugerir que eles têm esses atributos. É o caso, por exemplo, de pessoas negras que adotam os traços estéticos de pessoas brancas: “As normas daltônicas exigem que pessoas de cor evitem outras pessoas de cor e se associem aos brancos” (p. 1287).

Em suas abordagens sobre discriminação no ambiente de trabalho, Green (2005; 2008) também explora os impactos do assimilacionismo na cultura do organizacional. A perspectiva assimilacionista, assevera a autora, causa impactos adversos na identidade das trabalhadoras e dos trabalhadores, porque produz estratégias que têm o efeito de alterar traços identitários,

como é o caso do cabelo negro (2005, p. 643-653). Os empregadores, esclarece ela, buscam um perfil ideal que privilegia uma identidade masculina e branca. A consequência é que, determinados grupos, como mulheres e negros, cobrem seu gênero e sua raça, conformando seu comportamento e aparência a normas e padrões institucionais, na tentativa de corresponder às expectativas dos empregadores. Assim, a expressão de determinadas formas identitárias têm o potencial de transpor obstáculos na trajetória profissional dos membros desses grupos (2008, p. 379).

O professor Yoshino é outro nome de relevância no estudo do tema. Em seu livro *Covering* (2002), ele explora os impactos do assimilacionismo nos direitos fundamentais, explicando que certos grupos sociais escondem suas identidades, para evitar práticas discriminatórias: “[...] a assimilação pode ser um efeito da discriminação, bem como, uma evasão dela” (p. 772). Nesse enfoque teórico, ele descreve três estratégias de assimilação: *conversing*, *passing*, e *covering*. O *conversing* ocorre quando a identidade é alterada, como é o caso de um homossexual que modifica sua orientação para se tornar heterossexual. O *passing* é um fenômeno em que a identidade não é alterada, mas ocultada, como é o caso de uma lésbica que se apresenta como heterossexual. O *covering* é uma prática em que a identidade não é alterada ou ocultada, mas minimizada, como é o caso de uma lésbica que reconhece e manifesta publicamente sua orientação sexual, mas adota mecanismos para minimizá-la.

Para Yoshino, as demandas assimilacionistas, inscritas em relações assimétricas de poder, violam direitos fundamentais porque conformam e moldam as identidades dos grupos sociais subalternos às normas e aos padrões culturais dos grupos sociais hegemônicos. No espaço de trabalho, argumenta ele, o resultado paradoxal é que certos grupos sociais – como homossexuais, mulheres, e negros - cobrem, e são solicitados a cobrir suas identidades o tempo todo, para preservar seus empregos. “A mulher afro-americana que para de usar tranças para ter sucesso no trabalho pode estar cobrindo”, denuncia o autor. (p. 771-779).

A dinâmica do assimilacionismo é perceptível no clássico precedente estadunidense *Roger vs American Airlines*. Nesse precedente, uma trabalhadora negra afro-americana processou seu empregador - *American Airlines* - por discriminação de raça e gênero, sustentando que fora demitida em razão do uso de penteado trançado, prática proibida pela política de higiene da empresa. Para a trabalhadora, a política institucional tinha caráter discriminatório porque interferia no direito de usar livremente seu cabelo negro, um dos

traços constitutivos da sua identidade de mulher negra.²⁸ O sistema de justiça estadunidense, contudo, concluiu que a política da *American Airlines* não tinha caráter discriminatório, ao argumento de que o empregador tem o direito de estabelecer padrões de aparência para seus empregados, motivo pelo qual, todos os empregados deviam cumprir a norma estabelecida pela empresa (FLAGG, 1993; GREEN, 2005; GREEN, 2008; YOSHINO, 1999; YOSHINO, 2002; RIOS, 2008).

Na interpretação que faz de *Roger vs American Airlines*, Green (2005) afirma que, subjacente ao raciocínio do sistema de justiça estadunidense está a ideia de que a discriminação de um indivíduo com base em traços imutáveis - nesse caso, a raça - não produz efeitos negativos sobre a igualdade econômica e social do grupo social ao qual pertence:

Se o indivíduo pode facilmente mudar para assimilar as demandas do empregador, então o grupo como um todo não deve sofrer nenhuma desvantagem material. Qualquer desvantagem de grupo é apenas uma questão de escolha dos indivíduos, e não uma questão de discriminação (p. 396).

Neste precedente, como esclarece Yoshino (2002, p. 938) o sistema de justiça negou proteção a uma mulher negra, ao argumento de que a raça não era base para distinção entre trabalhadores, visto que certos elementos, como cabelo e comportamento, são *características facilmente alteráveis*, ou seja, são características mutáveis. Nesse argumento, o discurso antidiscriminação tradicional legitima normas e padrões institucionais neutros, abstratos e universais, propugnando que as identidades devem adequar-se à cultura institucional e organizacional. Com esses contornos, explica Yoshino (1999, p. 485-571), o assimilacionismo assume um caráter opressor, porque visa unificar as identidades sociais. Para o autor, a raça é um traço social imutável, e observar os fatores históricos que justificaram essa imutabilidade é essencial para entendermos as razões pelas quais os tribunais têm legitimado o assimilacionismo na discussão sobre identidade racial. Nas suas palavras:

O caso paradigmático de raça é aquele que historicamente vinculou injustiça e segregação – os negros foram tornados uma raça à parte pela relutância dos brancos em compartilhar escolas, igrejas, restaurantes, hotéis, transportes,

28 Estudo realizado nos Estados Unidos revelou que mulheres negras com cabelos naturais enfrentam preconceitos de potenciais empregadores, apresentando menores chances de acesso ao mercado de trabalho em comparação com mulheres negras com cabelos lisos. Na primeira parte da pesquisa, 480 participantes avaliaram os perfis de candidatas negras e brancas a empregos em uma variedade de estilos de cabelo. Constatou-se que mulheres negras com cabelos naturais eram vistas como menos profissionais, menos competentes e menos propensas a serem recomendadas para uma entrevista de emprego do que mulheres negras com cabelos lisos e mulheres brancas com cabelos encaracolados ou lisos. Os resultados da pesquisa apontam para a necessidade de se adotar uma abordagem interseccional para o estudo das desigualdades no ambiente de trabalho (KOVAL; ROSETTE, 2020).

prisões, hospitais, bairros e cemitérios com eles. Ao dismantelar esse regime de status, justiça e assimilação logicamente caminharam juntas (p. 569)

Em sua abordagem, Yoshino (1999) explica que o assimilacionismo está associado à ideologia da *color-blindness*, pois ignora as diferenças culturais e sociais entre negros e brancos. A postura do poder judiciário, em determinar que os negros conformem e moldem suas identidades aos padrões culturais e sociais brancos, reflete os padrões culturais e sociais dominantes. Essa postura desconsidera as reivindicações de igualdade como respeito e valorização da diferença formuladas por grupos subordinados, mostrando-se insuficiente para corrigir a discriminação. Isso significa que o assimilacionismo legitima a discriminação racial:

[...] a hierarquia de status entre o grupo dominante e o grupo subordinado é reforçada, em vez de enfraquecida, por meio da ênfase na assimilação [...] a resposta assimilacionista também pode falhar em corrigir algumas formas de discriminação dirigidas a grupos formalmente protegidos (YOSHINO, 1999, p. 570).

O assimilacionismo é mobilizado nas práticas que definem as faces da opressão racial consideradas por Flagg (1993). A perspectiva assimilacionista, esclarece a autora, está fundamentada em uma concepção abstrata e universal dos seres humanos, pois desconsidera as diferenças sociais e culturais que moldam as identidades sociais. Trata-se, de acordo com a ela, de um reflexo do fenômeno da transparência racial, inerente ao liberalismo jurídico: “Normas transparentemente brancas coagem a assimilação sob o pretexto de neutralidade” (p. 993). Na percepção de Flagg (1993), o assimilacionismo compromete o alcance da justiça racial, porque desconsidera a relevância da raça e do racismo na sedimentação de hierarquias e desigualdades raciais, legitimando a conformação de pessoas negras aos valores, às normas, e aos padrões institucionais estabelecidos por pessoas brancas.

O problema elementar com a perspectiva assimilacionista é, então, a reprodução de processos discriminatórios. Em outras palavras, essa perspectiva não garante a igualdade, pois contribui para justificar formas de dominação e opressão contra membros de grupos subordinados, expressando-se frequentemente no modo como padrões culturais e institucionais se organizam. Assim, uma das principais consequências da discriminação organizacional, e da perspectiva assimilacionista em que ela se fundamenta, é a anulação da identidade cultural dos membros de grupos subalternos, uma consequência incompatível com os propósitos do Direito Antidiscriminatório: eliminar estereótipos, estigmas, e preconceitos, para promover o respeito às diferenças culturais e sociais em sociedades democráticas.

3.3.6 A discriminação interseccional

O debate que se estabeleceu a partir das reflexões do feminismo negro sobre as intersecções entre raça e gênero revelou um problema central das propostas teóricas e políticas sobre processos de exclusão social, a concepção universal de indivíduo: os seres humanos não possuem uma identidade unitária, visto que ocupam múltiplos lugares sociais, o que significa que analisar processos de exclusão social levando em consideração apenas um vetor de opressão contribui para manter hierarquias e desigualdades sociais (CARNEIRO, 2003a; 2003b; CRENSHAW, 1989; 1991; COLLINS, 2017; COLLINS; BILGE, 2021).

É nessa perspectiva que ganha força e radicalidade a teoria da discriminação interseccional, proposta teórica fundamentada na ideia de que a emancipação social requer a consideração das diferentes formas de discriminação a que muitos sujeitos sociais estão submetidos, pois a compreensão da discriminação a partir de um sentido unívoco pode intensificar e agravar a condição de subalternidade de determinados grupos sociais (MOREIRA, 2020b, p. 413).

A teoria da discriminação interseccional critica um conceito amplamente presente na discussão sobre processos de exclusão social: o sujeito universal, um dos elementos centrais do liberalismo jurídico. Nessa crítica, destacam-se dois problemas epistemológicos e políticos: (i) a homogeneidade identitária entre grupos sociais: os grupos sociais não estão igualmente situados na organização social, uma vez que, sistemas como o racismo e o sexismo, por exemplo, determinam suas identidades e posições sociais, atribuindo vantagens para alguns e desvantagens para outros; (ii) a homogeneidade identitária entre membros de um mesmo grupo social: os membros de um mesmo grupo social não estão, tampouco, igualmente situados, pois sua identidade e posição social é influenciada pela convergência de múltiplos marcadores sociais. Mulheres negras estão sujeitas a formas de discriminação diversas daquelas experimentadas por homens negros, porque sofrem os efeitos de processos discriminatórios baseados na raça e no gênero (FREDMAN, 2011, p. 138-140; MOREIRA, 2017c, p. 108-118; 2020b, p. 411-424; RIOS, SILVA, 2005, p. 12-16).²⁹ Há, como afirma Moreira (2020b, p. 421), minorias dentro de minorias.

Foi no contexto do pensamento feminista negro estadunidense que se forjou a teoria da discriminação interseccional, a partir da constatação de que a lei de discriminação sexual se concentrava em mulheres brancas, enquanto a lei de discriminação racial se concentrava

²⁹ Neste sentido, Fredman (2011, p. 140) explica que o paradoxo da identidade de grupos sociais: “Uma das consequências do foco na identidade de grupo da lei de igualdade atual é a suposição de que cada indivíduo pertence a um único grupo de identidade bem demarcado”.

em homens negros. Assim, seu propósito era descrever e explicar como as articulações entre gênero e raça modulavam a identidade e a experiência das mulheres negras (FREDMAN, 2011, p. 140). Em seu artigo *Demarginalizing the intersection of race and sex: a black feminist critique of antidiscrimination doctrine, feminist theory and antiracist politics*, publicado em 1989, Crenshaw propõe uma releitura e uma reformulação da legislação antidiscriminatória, a fim de visibilizar as injustiças sofridas por mulheres negras, invisíveis aos olhos do sistema de justiça:

[...] o paradigma da discriminação sexual tende a se basear nas experiências de mulheres brancas; o modelo de discriminação racial tende a se basear nas experiências dos negros mais privilegiados. As noções do que constitui discriminação por raça e sexo são, como resultado, estreitamente adaptadas para abranger apenas um pequeno conjunto de circunstâncias, nenhuma das quais inclui discriminação contra mulheres negras (CRENSHAW, 1989, p. 151).

O que Crenshaw quer dizer é que, analisar processos de exclusão social a partir de uma perspectiva que desconsidera a especificidade das experiências e demandas das mulheres negras contribui para reforçar formas de dominação e opressão que afetam suas vidas. Portanto, a discussão sobre a discriminação no contexto da teoria da discriminação interseccional parte da recusa à percepção de que as opressões sociais decorrem de uma única variável, ao incorporar o entendimento de que indivíduos e grupos sociais são discriminados a partir de múltiplos elementos.

O reconhecimento da discriminação interseccional tornou-se um componente fundamental da Declaração da Conferência Mundial contra o Racismo, Discriminação Racial, Xenofobia e Intolerância Correlata, ao destacar a problemática específica das mulheres e meninas afrodescendentes das Américas e as múltiplas formas de discriminação que interferem na sua condição social. No documento, está consignado que: “[...] os Estados reforcem as medidas e políticas públicas em favor das mulheres e jovens de origem africana, dado que o racismo os afeta de forma mais profunda, colocando-os numa condição maior marginalidade e situação de desvantagem” (ONU, 2001).³⁰ Na mesma linha, no ordenamento jurídico brasileiro, o Estatuto da Igualdade Racial (BRASIL, 2010) proclama que a

30 No mesmo sentido, a Revisão da Declaração de Durban (BRASIL, 2016) enfatiza que: “Expressa preocupação com a persistência de discriminação contra mulheres e meninas com base em raça, discriminação racial, xenofobia e intolerância correlata e enfatiza a necessidade urgente de combater esta discriminação ao priorizar o desenvolvimento de uma abordagem sistemática e consistente para avaliar, monitorar e eliminar esta discriminação contra mulheres e meninas” e “Convoca os Estados a reverem, com prioridade, a extensão na qual eles adotaram e implementaram medidas específicas para incorporar uma perspectiva de gênero em todos os programas e planos de ação para combater o racismo, discriminação racial, xenofobia e intolerância correlata e convida os Estados a incluírem uma avaliação da eficácia destes programas em planos de ação e em relatórios para órgãos relevantes dos tratados”.

desigualdade de gênero e raça “[...] acentua a distância social entre mulheres negras e demais segmentos sociais”.

Ao se transpor essas reflexões para o universo do trabalho, vislumbra-se como a discriminação afeta em graus distintos o conjunto da população negra. Para a OIT (2003, p. 36-37), os indivíduos vivenciam a discriminação no mercado de trabalho de maneiras diferentes, pois a intensidade ou gravidade das desvantagens que podem enfrentar está atrelada à intersecção entre determinantes que constroem a sua posição social e produzem múltiplas e diferentes formas de discriminação contra eles. Assim, a OIT (2011, p. xii) adverte que: “As barreiras que impedem a igualdade de acesso ao mercado de trabalho precisam ser desmanteladas. Isso diz respeito, em particular, às pessoas de ascendência africana e asiática, povos indígenas e minorias étnicas e, sobretudo, às mulheres desses grupos”.

A abordagem interseccional, propugna a OIT, desnuda formas particulares de discriminação, explicitando, no caso das mulheres negras, uma peculiar situação de vulnerabilidade no mundo do trabalho, em razão dos entrecruzamentos entre as determinantes de gênero e raça. Esse entendimento supõe que a trajetória das mulheres negras na organização do trabalho - remunerado e não remunerado - é marcada por diferenças fundamentais, definidas pela raça e pelo gênero, o que expressa-se sobretudo nas formas mais precárias e flexíveis de trabalho (ILO, 2005, p. 24-25).

Os dados da pesquisa sobre *Trabalho, População Negra e Pandemia* confirmam essa interpretação, evidenciando que as mulheres negras são as mais afetadas pelo processo de precarização do trabalho. Nos três primeiros meses da pandemia, as mulheres negras apresentaram as maiores taxas de desemprego e informalidade: em junho de 2020, mês em que esses indicadores atingiram os maiores patamares, as taxas de desemprego e informalidade das mulheres negras correspondiam a 16,1% e 41,5%, respectivamente; enquanto que, entre os homens negros, correspondiam a 12,5% e 42,3%. No mesmo período, as mulheres negras foram as mais afetadas pela redução da jornada de trabalho, com consequentes reduções salariais: elas passaram a uma carga de horário 66,1% inferior à habitual, ao passo que, os homens negros passaram a uma carga de horário 76,2% inferior à habitual. E, ainda, as mulheres negras apresentaram as maiores taxas de afastamento do trabalho devido ao distanciamento social: elas correspondiam a 26,8% dos trabalhadores afastados; os homens negros, por sua vez, correspondiam a 16,6%.³¹ Segundo a pesquisa,

³¹ “Consideram-se como ocupadas temporariamente afastadas de trabalho remunerado as pessoas que não trabalharam durante pelo menos uma hora completa na semana de referência por motivo de quarentena, isolamento, distanciamento social ou férias coletivas devido à pandemia; férias, folga, jornada variável ou licença remunerada (em decorrência de maternidade, paternidade, saúde ou acidente da própria pessoa, estudo, casamento, licença-prêmio etc.)” (SILVA; SILVA, 2020, p. 49).

“As múltiplas e interseccionais desigualdades que pesam sobre a população negra têm se apresentado de modo intenso e se agravado durante esse tempo de pandemia” (SILVA; SILVA, 2020, p. 53).

As assimetrias produzidas pela convergência entre as variáveis de raça e gênero no trabalho estabelecem uma pirâmide na qual a base da pobreza e das desigualdades sociais é formada por mulheres negras. Os dados recentes sobre indicadores sociais no Brasil demonstram que mulheres negras experimentam um resultado mais adverso do que homens negros no quadro de desigualdades que marca a sociedade brasileira. Em 2019, a pobreza e a extrema pobreza afetaram com mais intensidade as mulheres negras: 38% viviam com menos de US\$ 5,50 diários e 40% viviam com menos de US\$ 1,90 diários; enquanto que, entre os homens negros, essas proporções alcançavam 32% e 37%, respectivamente (BRASIL, 2020e).

Estes dados ilustram a importância do conceito de discriminação interseccional para a discussão sobre processos de exclusão social. Assim, nas agendas por justiça racial, o esforço político de emancipação só ganha sentido se conectado às múltiplas formas de opressão que afetam as condições de existência das mulheres negras.

3.3.7 O conceito de discriminação no emprego e na ocupação

A Convenção 111, da OIT, primeiro instrumento internacional de enfrentamento à discriminação, promulgada pelo Estado brasileiro em 1968, define a discriminação em matéria de emprego e ocupação no seguintes termos:

Art. 1 — 1. Para os fins da presente convenção o termo “discriminação” compreende:

- a) 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;
 - b) qualquer outra distinção, exclusão ou preferência que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou tratamento em matéria de emprego ou profissão que poderá ser especificada pelo Membro interessado depois de consultadas as organizações representativas de empregadores e trabalhadores, quando estas existam, e outros organismos adequados.
2. As distinções, exclusões ou preferências fundadas em qualificações exigidas para um determinado emprego não são consideradas como discriminação.
3. Para os fins da presente convenção as palavras ‘emprego’ e ‘profissão’ incluem o acesso à formação profissional, ao emprego e às diferentes profissões, bem como às condições de emprego (BRASIL, 2019).³²

32 Segundo Lima (2010, p. 174), a Convenção 111 da OIT tem uma perspectiva ampliada, porque seu texto não leva em consideração o objetivo do ato discriminatório, mas apenas o seu efeito. Para o autor, esse instrumento normativo está centrado, fundamentalmente, nos efeitos concretos da discriminação nas relações de trabalho,

Nesta definição, não há clareza conceitual, o que dificulta a identificação e a eliminação da discriminação no emprego e na ocupação. A OIT tem lançado diretrizes com o intuito de fornecer subsídios para a discussão sobre igualdade e discriminação no trabalho, e, especialmente, para que os Estados membros tenham um ponto de partida para compreender os conceitos, os sentidos, e os significados da Convenção 111, e promover medidas para eliminar a discriminação e alcançar a igualdade. As diretrizes elaboradas estão reunidas em três relatórios. O primeiro, *Tempo para a Igualdade no Trabalho*, destacou que a discriminação no trabalho não é um fenômeno individual e isolado, mas um processo sistêmico e institucional que produz desvantagens cumulativas para trabalhadoras e trabalhadores em todos os campos da vida social. O segundo, *Igualdade no trabalho: enfrentar os desafios*, destacou que, apesar de avanços significativos na luta contra formas de discriminação no local de trabalho há muito reconhecidas, os problemas ainda persistem. Surgiram outras formas de discriminação, como a discriminação baseada na condição de migrante, predisposição genética, doenças graves, e estilo de vida. O terceiro, *Igualdade no trabalho: o desafio contínuo*, baseia-se nas descobertas, conclusões e recomendações dos dois primeiros relatórios, abordando os progressos e os desafios em relação às várias formas de manifestação da discriminação.

Os relatórios apresentam como ponto central o conceito de discriminação, enfatizando a persistência do fenômeno no local de trabalho. Para a OIT (2011), a discriminação é um fenômeno multifacetado que assume diferentes formas em diferentes contextos históricos e sociais: “[...] a agenda de discriminação no trabalho está se diversificando continuamente, e novos desafios surgem onde os antigos permanecem [...] a discriminação continua a ser persistente e multifacetada” (p. ix). Nesse entendimento, então, a discriminação é descrita como um fenômeno dinâmico: “[...] novas formas de discriminação estão surgindo como resultado tanto de mudanças econômicas estruturais quanto de transformações sociais e culturais” (OIT, 2007, p. 02).

Neste sentido, com o propósito de esclarecer o conceito de discriminação em matéria de emprego e ocupação, a OIT (2003) destaca alguns elementos importantes. Primeiro, ela

desconsiderando a intencionalidade como um requisito para o reconhecimento da discriminação. Seguindo esse raciocínio, Fredman (2013, p. 23-24) argumenta que a Convenção 111 transcende uma abordagem focada na igualdade de tratamento, privilegiando uma abordagem que enfatiza os padrões de desvantagem e desigualdade dentro da força de trabalho ou fora dela. No texto da Convenção, sustenta Fredman, é de significativa relevância a referência a “efeito de distinções, exclusões ou preferências”, o que indica o reconhecimento dos impactos da discriminação indireta em matéria de emprego e ocupação.

considera tanto as diferenças entre grupos sociais, quanto as diferenças no interior de cada grupo, para definir o termo. Em um primeiro plano, ela afirma que a discriminação “é um tratamento diferenciado e menos favorável de determinados indivíduos em razão do pertencimento a um grupo social, independentemente de sua capacidade de cumprir os requisitos do trabalho” (p. 09). Em um segundo, ela reconhece que os indivíduos pertencentes a diferentes grupos sociais sofrem múltiplas formas de discriminação, ao que ela denomina de discriminação múltipla: “As pessoas sofrem discriminação no mercado de trabalho de forma diferente. A intensidade ou gravidade das desvantagens que podem enfrentar depende do número e da interação das características pessoais que geram discriminação contra eles” (2003, p. 36).

Segundo, a OIT (2003) não leva em consideração o objetivo de uma prática ou norma discriminatória, mas sim os seus efeitos concretos: “A presença de intenção não é necessária para identificar uma situação de discriminação [...] o que importa é o efeito da privação ou limitação da igualdade de oportunidades e de tratamento” (p. 16).

Terceiro, a OIT (2003) não considera discriminatórias medidas especiais de proteção, como as ações afirmativas, cujo objetivo é melhorar a condição de grupos histórica e socialmente discriminados: “[...] Não há discriminação quando medidas especiais são adotadas com o objetivo de garantir igualdade de tratamento e oportunidades [...] para grupos que são desfavorecidos como consequência de discriminação passada ou atual” (p. 22).

Partido dessas premissas, a OIT (2007) adota uma definição ampliada do termo discriminação, argumentando que não se trata de um fenômeno individual, raro ou aberrante, mas sim de um fenômeno sistêmico, frequentemente incorporado na maneira como os locais de trabalho operam e enraizado em valores e normas culturais e sociais predominantes. Nessa perspectiva, ela reconhece o caráter estrutural da discriminação: “[...] a discriminação estrutural é inerente ou institucionalizada em padrões sociais, estruturas institucionais e construções legais que refletem e reproduzem práticas e resultados discriminatórios” (p. 10).

Assim, em suas diretrizes, a OIT expressamente reconhece a multiplicidade de formas de manifestação da discriminação em matéria de emprego e ocupação, como a discriminação direta, a discriminação indireta, a discriminação institucional, e a discriminação múltipla como fenômenos que interferem no acesso e permanência no trabalho, e nas condições em que ele é exercido (OIT, 2003; 2007; 2011). É partir dessa visão ampliada e complexa, segundo ela, que o conceito de discriminação presente na Convenção 111 deve ser interpretado e compreendido, como fator-chave para enfrentarmos adequadamente as várias facetas do problema.

3.3.8 O conceito de discriminação racial

O Direito do Trabalho veda a discriminação racial, mas não propõe uma conceituação do termo, cuja adequada compreensão é condição-chave para a identificação e a transformação do problema. Assim, é de fundamental relevância consultarmos a legislação antirracismo internacional e nacional, adotando-se como referências, em razão da sua amplitude e complexidade, a Convenção Internacional Sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Racial de 1965 e o Estatuto da Igualdade Racial. Na Convenção, a discriminação racial é definida como:

[...] qualquer distinção, exclusão, restrição ou preferência baseadas em raça, cor, descendência ou origem nacional ou étnica que tem por objetivo ou efeito anular ou restringir o reconhecimento, gozo ou exercício num mesmo plano, (em igualdade de condição), de direitos humanos e liberdades fundamentais no domínio político econômico, social, cultural ou em qualquer outro domínio de vida pública.

O Estatuto da Igualdade Racial, como esclarece Moreira (2020b, p. 560), reproduz idêntico conceito, mas acrescenta um elemento importante, a discriminação interseccional, compreendida como a “[...] assimetria existente no âmbito da sociedade que acentua a distância social entre mulheres negras e os demais segmentos sociais” (BRASIL, 2010).

Estes instrumentos normativos, como se depreende da leitura de seus textos, têm uma perspectiva ampliada e complexa do termo discriminação racial, que descrevem - mas não limitam - as múltiplas formas de manifestação do fenômeno. Na linha do que estabelece a Convenção Internacional Sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Racial, o Estatuto da Igualdade Racial, marco jurídico e político a partir do qual o Estado brasileiro reconhece o caráter estrutural do racismo, abordando as múltiplas formas de manifestação e os diferentes impactos da discriminação racial na sociedade brasileira, como a discriminação direta, a discriminação indireta, a discriminação interseccional, a discriminação institucional e a discriminação estrutural, ao destacar que o Estado brasileiro deve adotar medidas de enfrentamento ao racismo e à discriminação racial em todos os campos da vida social (MOREIRA, 2020b, p. 560-562).

As definições inscritas nesses instrumentos normativos estão alinhadas aos estudos desenvolvidos no campo do Direito Antidiscriminatório, demonstrando que a compreensão e a interpretação da discriminação racial não podem partir de uma perspectiva unidimensional, mas de uma perspectiva múltipla e complexa que considere as diferentes formas e os diferentes impactos que esse fenômeno assume em nossa sociedade. Nessa linha, tomando

como inspiração a definição conceitual proposta por Moreira (2017, p. 195), podemos definir o conceito de discriminação racial presente na legislação antirracismo como um processo individual ou institucional de caráter circunstancial ou sistêmico que produz desvantagens sociais para minorias raciais, variáveis segundo a raça e suas intersecções com outros vetores de subordinação social.

3.4 DISCRIMINAÇÃO RACIAL E SAÚDE MENTAL NO TRABALHO

A Constituição Federal reconhece o meio ambiente do trabalho ecologicamente equilibrado como um direito fundamental das trabalhadoras e dos trabalhadores, com o objetivo de garantir-lhes saúde, bem-estar e qualidade de vida no trabalho. É nesse sentido que, em uma interpretação sistemática do texto constitucional, estudiosas e estudiosos no campo do direito ambiental do trabalho têm desenvolvido abordagens interdisciplinares que incorporam a saúde mental como uma dimensão do meio ambiente de trabalho. Esses estudos, em sintonia com a Convenção 155, da OIT, sobre segurança e saúde dos trabalhadores, levam em consideração as novas formas de trabalho, precarizadas e flexíveis, que intensificaram e aprofundaram os problemas relacionados ao sofrimento no trabalho (MARANHÃO, 2016, p. 80-117; MARANHÃO, 2017, p. 672-679; PADILHA, DI PIETRO, 2017, p. 529-559; FELICIANO, PASQUALETO, 2018, p. 191-216).³³

A centralidade da saúde mental no trabalho levou-nos a procurar referenciais teóricos que abordassem esse tema em uma interface com as interações interracialis no ambiente de trabalho, especialmente, correlacionando racismo, discriminação racial e saúde mental. Partimos do pressuposto de que o racismo e a discriminação racial afetam imensamente a saúde de pessoas negras, pois, como afirma Bonilla-Silva (2020, p. 344), “[...] elas sempre parecem estar em modo de luta ou de fuga”. Essa abordagem foi encontrada em autoras e autores como Green (2013), Pierce (1976), e Sue *et al* (2007; 2010), os quais desenvolveram estudos interdisciplinares que têm como ênfase os impactos do racismo e da discriminação racial nas condições de saúde e bem-estar da comunidade negra estadunidense.

Em seu texto *Racial Emotion in the Workplace*, Green (p. 961-962) adota como fio condutor o conceito de *emoções raciais* para problematizar as condições de trabalho de minorias raciais. Esse conceito designa a emoção ou emoções relacionadas à raça que as

³³ A Convenção n.º 155, da OIT, estabelece que um importante conceito sobre o termo *saúde no trabalho*. Em seu artigo 3º, “e”, está expresso que: “Art. 3º – Para os fins da presente Convenção: [...] o termo ‘saúde’, com relação ao trabalho, abrange não só a ausência de afecções ou de doenças, mas também os elementos físicos e mentais que afetam a saúde e estão diretamente relacionados com a segurança e a higiene no trabalho”.

peças experimentam quando se envolvem em interações interracialias. A emoção racial, explica, pode ser negativa (por exemplo, medo, nojo, raiva, vergonha, inveja, frustração, ansiedade) ou positiva (por exemplo, afeto, respeito, admiração, orgulho, simpatia, compaixão). Na construção do seu argumento, Green correlaciona emoções raciais, desigualdade, e discriminação, afirmando que as emoções raciais negativas são potenciais fontes de discriminação. Nesta correlação, os estereótipos raciais são apresentados como processos que desencadeiam sentimentos negativos em minorias raciais, interferindo nas suas condições de trabalho, uma vez que “[...] a emoção racial negativa reduz o desempenho de minorias raciais que esperam ser julgadas de acordo com estereótipos” (p. 1004-1005).

A principal consequência é que pessoas negras experimentam sentimentos de frustração, entre outras possíveis emoções negativas, quando percebem que estão sendo discriminadas nas relações de trabalho, fator que pode causar efeitos adversos às suas condições de trabalho, saúde, e bem-estar, comprometendo, portanto, seu desempenho profissional. Nas palavras de Green (2013, p. 05):

O desempenho reduzido e os efeitos na saúde, decorrentes da emoção racial negativa suportada por minorias raciais, provavelmente resultarão em ainda maior desvantagem e discriminação no trabalho, pois decisões específicas de emprego são percebidas como meritocráticas e legítimas, com base em desempenho ruim ou distrações relacionadas à saúde. Além disso, é provável que os efeitos sejam sentidos muito além do local de trabalho, estendendo-se à vida dos indivíduos que trabalham, suas famílias e suas comunidades.

Em sua proposição teórica, Green considera fundamental a incorporação das emoções raciais negativas na interpretação da legislação antidiscriminatória, tendo em vista os seus impactos nas condições de trabalho. Rejeitando a percepção de que emoções raciais negativas são problemas exclusivamente pessoais, ela defende que os atores sociais, como o sistema de justiça e os empregadores, compreendam as emoções raciais negativas como problemas pessoais e sociais, porque decorrem das relações interracialias: “[...] A emoção racial é pessoal e social. É vivenciada por pessoas em interações interracialias e pode resultar em relacionamentos que exibem um comportamento hostil e emocionalmente carregado” (2013, p. 1009).

Pierce e Sue trabalham com o conceito de *microagressões*. Na década de 1970, Pierce formulou o conceito de *microagressões* para problematizar os impactos do racismo na saúde da população negra estadunidense. As *microagressões*, para ele, são definidas como “[...] trocas verbais ou não verbais, geralmente sutis, automáticas, que agridem e colocam para baixo a autoestima” (1978, p. 66). Sue (2010) ampliou essa definição, compreendendo-a

como “[...] insultos, desprezos ou insultos verbais, não verbais e ambientais cotidianos, intencionais ou não, que comunicam mensagens hostis, depreciativas ou negativas a certos indivíduos devido ao grupo que pertencem” (p. 03).

Sue *et al* (2007, p. 275), categorizaram as *microagressões* em três dimensões: *microassaltos*, *microinsultos*, e *microinvalidações*. *Microassaltos* são derivações raciais explícitas, caracterizadas principalmente por um ataque verbal ou não verbal destinado a ferir a vítima pretendida por meio de xingamentos, comportamento evasivo ou ações discriminatórias propositais. Referir-se a alguém como “de cor” ou “oriental”, são exemplos. *Microinsultos* são caracterizados por comunicações que transmitem grosseria e insensibilidade e rebaixam a herança ou a identidade racial de uma pessoa. São sutis, frequentemente desconhecidos para o agressor, mas transmitem claramente uma mensagem ofensiva oculta para o destinatário. Por exemplo, quando uma pessoa negra é perguntada sobre como conseguiu seu emprego, essa pergunta pode exprimir a ideia de que pessoas negras não são qualificadas. *Microinvalidações* são caracterizadas por comunicações que excluem, negam ou anulam os pensamentos psicológicos, sentimentos ou realidade experiencial de pessoas negras. É o que ocorre quando dizem aos negros que “não vejo cor” ou “somos todos seres humanos”, cujo efeito é negar suas experiências como seres raciais/culturais.

Este corpo de pesquisas revela que as *microagressões raciais* têm impactos mais severos no bem-estar e na saúde do que as formas explícitas de discriminação racial, porque são sutis, vagas e invisíveis, o que contribui para que seus efeitos se prolonguem imperceptivelmente no tempo. A sutileza, a vagueza, e a invisibilidade impedem que os indivíduos que são desrespeitados percebam que estão sendo desrespeitados. De acordo com Pierce (1995, p. 238): “Por si só, uma microagressão pode parecer inofensiva, mas a carga cumulativa de uma vida inteira de microagressões pode teoricamente contribuir para diminuir a mortalidade, aumentar a morbidade e diminuir a confiança”.

Para Sue *et al* (2007), também, as *microagressões* são vagas e imprecisas, porque não têm uma característica comum, fator que dificulta a sua identificação, tornando os seus impactos mais severos: “[...] É difícil identificar uma microagressão, especialmente quando outras explicações parecem plausíveis. Muitas pessoas de cor descrevem uma vaga sensação de que foram atacadas, desrespeitadas ou de que algo não está certo” (p. 275-276). O problema fundamental é, portanto, que as formas sutis de “racismo, sexismo, e heterossexismo permanecem relativamente invisíveis e potencialmente prejudiciais ao bem-estar, autoestima e padrão de vida de muitos grupos marginalizados na sociedade” (SUE,

2010, p. 24). Assim, as *microagressões* têm o potencial de silenciar e invisibilizar as formas de hostilidade, desrespeito, e violência, e seus impactos adversos nas condições de existência de grupos sociais subjugados.

3.5 O TRABALHO COMO REDISTRIBUIÇÃO E RECONHECIMENTO

O conceito moderno de trabalho, como foi formalizado pela economia política, remete a uma dupla definição. A primeira apresenta-o como uma categoria antropológica, descrevendo-o como uma atividade constitutiva da condição humana e essencial para a socialização e a emancipação dos seres humanos. A segunda, ampliando o conceito de trabalho, descreve-o como uma atividade de produção de riquezas, ou seja, como uma fonte de subsistência e canal de acesso a direitos fundamentais.³⁴ Esta dupla definição tem o mérito de destacar a centralidade do trabalho para o desenvolvimento humano, o que significa que ele constitui um elemento crucial no processo de inserção social, construindo a identidade do sujeito-trabalhador, ao mesmo tempo em que propicia-lhe recursos e oportunidades necessários para a sua subsistência material (ANTUNES, 2002; NETTO, BRAZ, 2006).

Esta definição, no entanto, tem se mostrado insuficiente, porque fundamentada em uma concepção abstrata dos seres humanos. No atual momento histórico, grupos subjugados socialmente reivindicam a afirmação e a expansão do pluralismo e da diversidade no ambiente de trabalho, buscando transformá-lo em um espaço de *integração social*. É nesse sentido que gostaríamos de discorrer sobre uma transformação radical no conceito de trabalho na contemporaneidade, reinterpretando-o a partir da ideia de identidade, levando em consideração traços sociais relevantes, como raça e gênero. Nosso conceito de identidade tem como suporte teórico as reflexões de Munanga (2006, p. 17), que propõe a seguinte definição:

A identidade é uma realidade sempre em todas as sociedades humanas. Qualquer grupo humano, através do seu sistema axiológico sempre selecionou alguns aspectos pertinentes de sua cultura para definir-se em contraposição ao alheio. A definição de si (autodefinição) e a definição dos outros (identidade atribuída) têm funções conhecidas: a defesa da unidade do grupo, a proteção do território contra inimigos externos, as manipulações ideológicas por interesses econômicos, políticos, psicológicos, etc.

34 Segundo Netto e Braz (2006, p. 29-30), o trabalho [...] é uma categoria central para compreensão do próprio fenômeno humano-social [...] as condições materiais de existência e reprodução da sociedade – vale dizer, a satisfação material das necessidades dos homens e mulheres que constituem a sociedade – obtêm-se numa interação com a natureza: a sociedade, através dos seus membros (homens e mulheres), transforma matérias naturais em produtos que atendem às suas necessidades. Essa transformação é realizada através da atividade a que denominamos trabalho

Neste processo de reinterpretação do trabalho, tomamos como referência os estudos de Carbado (2000, p. 1262-1265), Green (2007, p. 883-895; 2008, p. 381-442), e Yoshino (2001, p. 771-780), autores que se enveredaram pela compreensão das interfaces entre trabalho e identidade. Nessas elaborações teóricas, a questão central que se apresenta é: *quais identidades podem e quais identidades não podem se expressar no ambiente de trabalho?* O problema fundamental, segundo esses estudiosos, é a cultura organizacional discriminatória e uma das bases sobre as quais ela se estrutura, o assimilacionismo cultural. Determinadas identidades são suprimidas, porque não correspondem ao perfil ideal definido pelos empregadores.

Na compreensão de Carbado (2000, p. 1289), a negociação é uma forma de discriminação, uma vez que compromete o desempenho das identidades, ou seja, contradiz a imagem política ou social que os indivíduos têm de si mesmos. A estratégia para enfrentar o problema, de acordo com ele, são mudanças organizacionais e institucionais, o que implica no dever dos empregadores de alterar as normas e padrões institucionais, especificamente, normas e padrões assimilacionistas, privilegiando o respeito às diversas identidades que interagem no espaço de trabalho (2000, p. 1307-1308).

Seguindo essa linha de entendimento, Green (2005; 2008) argumenta que a cultura do trabalho é uma potencial fonte de discriminação, porque têm contornos e efeitos unificadores e assimilacionistas que comprometem o desempenho profissional e forçam a reconstrução das identidades que não correspondem ao perfil almejado pelos empregadores. Para transformar esse cenário, Green (2008) propugna que o ambiente de trabalho deve ser orientado pelo paradigma da interação social, em um processo de aproximação entre diferentes grupos sociais. Adotando como referencial teórico o conceito de *hipótese de contato*, segundo o qual, o preconceito e a discriminação podem ser reduzidos pelo contato entre grupos sociais, em condições que promovam uma interação igualitária e cooperativa, Green argumenta que o ambiente de trabalho desempenha um papel central na concretização da igualdade substancial, porque nesse espaço interagem diferentes grupos sociais. Partindo desse pressuposto, a autora defende que a interação entre grupos sociais é um fator-chave para o reconhecimento e o respeito às diferenças, porque permite que trabalhadoras e trabalhadores expressem suas identidades:

É uma visão que faz a ponte entre a separação e a assimilação, que aceita a relevância e a importância dos grupos [...] É uma visão que exige que todos nós questionemos nossos estereótipos, enfrentemos nosso desconforto com a interação intergrupala e nos engajemos construtivamente com a diferença (2008, p. 438).

A questão, suscita Yoshino, é “[...] fundamentalmente sobre quem deve mudar: o homossexual ou o homofóbico? A mulher ou o machista? A minoria racial ou o racista?”. Nessa perspectiva, o autor defende a emergência de um novo paradigma sobre a antidiscriminação, um paradigma baseado no respeito às diferenças culturais, em que indivíduos e grupos sociais tenham espaço para expressar, plena, livre e autonomamente, suas identidades.

Este entendimento sobre a identidade demonstra a necessidade de incorporarmos, no espaço de trabalho, as considerações sobre valores culturais diversificados, cujas expressões são tradicionalmente negadas pela estrutura organizacional hegemônica. Nessa linha, as elaborações teóricas de Fraser sobre redistribuição e reconhecimento são consideradas os grandes paradigmas para pensarmos sobre a questão da identidade no atual momento histórico. Em sua teoria da justiça, Fraser rejeita a falsa dicotomia entre redistribuição e reconhecimento, articulando-os para pensar sobre os contornos e os conteúdos da justiça social na contemporaneidade: “[...] somente integrando reconhecimento e redistribuição que chegaremos a um quadro conceitual adequado às demandas de nossa era” (2006, p. 231-232). Esta perspectiva teórica está baseada no entendimento de que a injustiça social envolve duas dimensões distintas, mas indissociáveis. A primeira é a injustiça econômica, decorrente dos processos de subordinação econômica que engendra modos de exploração do trabalho, marginalização social, e privação de bens materiais. A segunda é a injustiça cultural, resultante dos processos de subordinação cultural, como a dominação cultural, o ocultamento e/ou invisibilidade no interior da própria cultura, e o desrespeito nas representações culturais. Tratam-se, pois, de dois eixos intrincados e inter-relacionados, não redutíveis um ao outro (p. 232).

Na compreensão de Fraser, a estratégia para eliminar ou reduzir as injustiças econômicas é a reestruturação político-econômica, como, por exemplo, a redistribuição de renda ou a reorganização da divisão do trabalho. Em contraste, a estratégia para eliminar ou reduzir as injustiças culturais é a redefinição ou transformação dos padrões culturais, envolvendo a revalorização das identidades e dos valores culturais desrespeitados, o reconhecimento e a valorização positiva da diversidade cultural, e, em essência, uma transformação abrangente dos padrões sociais de representação, interpretação e comunicação. Assim, ela defende uma abordagem dualista, compreendendo redistribuição e reconhecimento como dimensões distintas, mas não contraditórias, das lutas por justiça social:

No mundo de hoje, as reivindicações por justiça social parecem, cada vez mais, dividir-se em dois tipos. No primeiro, estão as reivindicações

redistributivas, mais familiares, que pretendem buscar uma distribuição mais justa de recursos e riquezas [...] Atualmente, porém, e cada vez mais, vemos um segundo tipo de reivindicação por justiça social nas políticas de reconhecimento. Nesses casos, a em sua forma mais plausível, a meta é um mundo que acolha amistosamente as diferenças, um mundo onde a assimilação nas normas culturais majoritárias ou dominantes não seja mais o preço que se tenha de pagar por igual respeito (FRASER, 2002, p. 08).

A proposição teórica de Fraser indica que, contemporaneamente, a justiça social transcende a discussão sobre redistribuição de riquezas, envolvendo um esforço coletivo que distinga, reconheça e incorpore às diversas esferas da vida social valores e produtos culturais diversos, desrespeitados e invisibilizados pelos padrões culturais dominantes. Esse novo ângulo para pensar a justiça social demonstra que a ênfase exclusiva na dimensão econômica é insuficiente para promover a inclusão social de grupos subalternos, suscitando, portanto, uma complexa articulação com a dimensão cultural, agregadora do reconhecimento de perspectivas culturais e identitárias diversificadas às demandas voltadas para a constituição de agendas e políticas de transformação social.

No campo do Direito Antidiscriminatório, autoras e autores como Fredman (2007), Moreira (2020b), e Rios (2008) têm pensado as relações entre igualdade e discriminação a partir de Fraser. Nessas abordagens, o ponto comum é que, o princípio constitucional da igualdade substancial deve ser interpretado e compreendido em uma perspectiva integrativa entre redistribuição e reconhecimento, levando em consideração o problema das desigualdades socioeconômicas e das desigualdades de *status* entre grupos sociais. Assim, como afirma Fredman “Construir um conceito de igualdade socioeconômica sem considerar as implicações para a desigualdade baseada em status pode ser prejudicial e ineficaz” (2007, p. 214). O cerne da questão, como expusemos, é que as desigualdades entre grupos sociais não são apenas o produto de desvantagens materiais. As desigualdades são resultados da articulação entre desvantagens materiais que impedem os indivíduos pertencentes a certos grupos sociais de acessarem recursos e oportunidades que garantam o seu bem-estar material, e desvantagens culturais que legitimam o desrespeito ao status desses indivíduos, em decorrência de estereótipos, estigmas, e preconceitos.

Estes estudos, em conjunto, direcionam-nos a pensar em um conceito de trabalho que proporcione, em uma relação sinérgica, a redistribuição de recursos e riquezas e o reconhecimento de valores e identidades culturais diversos. Nesse sentido, pensamos que o trabalho deve promover os recursos e oportunidades necessários para a existência material dos seres humanos, e, simultaneamente, o reconhecimento, o respeito, e a expressão das

identidades dos diferentes grupos sociais que, distantes em diversos campos da estrutura social, aproximam-se e interagem no espaço de trabalho. Assim, o trabalho e o espaço de trabalho devem ser vistos como instrumentos propiciadores da integração social, em uma acepção mais ampla do termo, pautada, portanto, pela consideração da diversidade identitária.

Neste âmbito de discussão, gostaríamos de salientar que, ao falarmos em diversidade identitária não pretendemos restringir a luta por integração social como uma pauta essencialmente identitária, mas sim incorporar identidades e valores culturais diversificados como componentes inextrincáveis das demandas por justiça social.

O estudo da identidade e das demandas por justiça social que ela engloba, como elementos-chaves do conceito de trabalho, revela que a discriminação racial tem, para além de impactos econômicos, impactos culturais, porque afeta a identidade das trabalhadoras e dos trabalhadores, em razão de traços em comum com o grupo ao qual pertencem (GREEN, 2008, p. 395-400). Em outras palavras, a discriminação racial no trabalho produz custos econômicos, que traduzem-se principalmente nas condições de pobreza e desigualdades sociais e econômicas, e, custos simbólicos, que exprimem-se na repressão e no apagamento da identidade negra e intersecções contingentes.

Assim, podemos compreender a discriminação racial no trabalho como um processo institucional e estrutural que impede ou restringe o desenvolvimento econômico, social, e cultural das minorias raciais. Esse entendimento sobre o trabalho e o ambiente de trabalho estão em sintonia com as diretrizes da OIT (2003) sobre igualdade e discriminação no trabalho, assevera que a discriminação justifica e reforça desigualdades, restringindo a liberdade dos seres humanos de desenvolver suas potencialidades e definir suas trajetórias profissionais e pessoais: “A discriminação no trabalho priva as pessoas de sua voz no trabalho e de sua plena participação, minando assim a democracia e a justiça no local de trabalho” (p. ix).

Segundo a interpretação difundida em suas diretrizes, a OIT (2011) reconhece a relação entre discriminação e identidade no trabalho, advertindo aos Estados membros que “[...] os princípios fundamentais da não discriminação no trabalho sejam respeitados e que ninguém seja discriminado por causa da sua identidade” (p. 37). Partindo dessa constatação, ela defende o respeito à diversidade cultural como condição fundamental para promover a inclusão social de minorias raciais no local de trabalho: “Justificativas anteriores do racismo em termos da suposta superioridade de uma cultura sobre outra são agora acompanhadas por argumentos baseados na necessidade de preservar identidades e culturas nacionais de valores e instituições de uma cultura diferente” (OIT, 2007, p. 02). O alcance da diversidade cultural e

da inclusão social no trabalho, argumenta a OIT (2007, p. xi), pressupõe medidas especiais, como as ações afirmativas: “As medidas de ação afirmativa integradas nas políticas de recursos humanos podem ajudar os empregadores a criar locais de trabalho mais inclusivos”.

Neste sentido, a OIT considera a discriminação no trabalho como um problema de magnitudes sociais, pois transcende a esfera individual, atingindo o conjunto da sociedade, ao produzir e intensificar a pobreza, as desigualdades econômicas, sociais e culturais, e minar as bases da democracia. Assim, para ela, a eliminação da discriminação e a promoção da igualdade são medidas fundamentais para a concretização da justiça social nas democracias contemporâneas.

4 A DISCRIMINAÇÃO RACIAL NA JURISPRUDÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO

Frequentemente, quando converso com homens e mulheres brancas, lembro-me do quanto difícil e demorado ter que reinventar o lápis cada vez que se deseja comunicar algo.
(Audre Lorde)

No Brasil, a Constituição Federal de 1988 imprimiu nova dinâmica à história da população negra. O reconhecimento da igualdade, e, a partir dela, o direito à não-discriminação, formam as bases de um projeto político fundamentalmente pluralista e multicultural que tem como objetivo central a transformação social.³⁵ Nesse sentido, consolida-se uma ampla e complexa agenda antidiscriminatória que tem, como uma de suas principais pautas, o combate ao racismo e à discriminação e a promoção da igualdade racial, abrindo janelas de oportunidades para o conjunto da população negra.³⁶ Essa dinâmica, paradoxalmente, é marcada por mudanças e persistências, em um cenário no qual coexistem a igualdade de direitos e as desigualdades culturais e materiais entre negros e brancos. O mundo do trabalho, particularmente, expõe com clareza esse paradoxo.

As estatísticas oficiais corroboram essa afirmação. A pesquisa *Desigualdades Sociais Por Cor ou Raça*, do IBGE, revela que, em 2018, negros constituíam a maior parte da força de trabalho no país: correspondiam a 57,7 milhões de pessoas, ou seja, 25,2% a mais do que a população de cor branca, que totalizava 46,1 milhões. No entanto, como resultado de processos históricos de discriminação racial, apresentavam os maiores níveis de vulnerabilidade no mundo do trabalho. Na população desocupada e na população subutilizada, representavam 2/3 dos desocupados (64,2%) e dos subutilizados (66,1%) na força de trabalho. Na população ocupada em trabalhos informais, o percentual de pessoas de cor negra atingiu 47,3%, enquanto entre as pessoas de cor branca atingiu 34,6% (BRASIL, 2019).³⁷

No quesito remuneração, pessoas negras receberam menos do que as pessoas de cor branca. O rendimento médio mensal das pessoas de cor negra (1,608 reais) foi 73,9% inferior ao das pessoas de cor branca (2.796 reais), independentemente do nível de escolaridade. A

³⁵ Sobre o caráter inovador da Constituição Federal de 1988, tanto em termos de amplitude, como em termos de conteúdo, ver Sarlet, Marinoni e Miditiero (2015, p. 240-249).

³⁶ Neste sentido, sobre os avanços no campo racial a partir da Constituição Federal de 1988, ver: PIOVESAN; MARTINS DE SOUZA (2006); MUNANGA (2003); PRUDENTE (2003); SARMENTO (2006).

³⁷ Anexo C.

análise por gênero mostra que as mulheres negras ocupam a base da desigualdade de renda, recebendo, em média, menos da metade dos salários dos homens brancos (44,4%), que ocupam o topo da escala de remuneração no país. Na avaliação do IBGE, a disparidade salarial entre negros e brancos é “um padrão que se repete, ano a ano” (BRASIL, 2019).

Nos cargos gerenciais, observa-se a sub-representação de negros: cerca de 68,6% das pessoas ocupadas em cargos gerenciais é de cor branca; enquanto que, 29,9% é de cor negra. O recorte por rendimento revela que, quanto mais alto o rendimento, menor é a participação de negros em cargos gerenciais. Na classe de rendimento mais elevado, somente 11,9% eram negros, enquanto que, entre os brancos, tal proporção atingiu 85,9%. Na classe de rendimento mais baixo, por outro lado, a proporção de negros era de 45,3%, enquanto a de brancos era de 53,2%. Para o IBGE, a segregação ocupacional e a percepção de rendimentos menores em ocupações semelhantes são os principais fatores da desigualdade salarial entre negros e brancos no Brasil (BRASIL, 2019).

Os dados demonstram que a vulnerabilidade no trabalho interfere nas condições de vida da população negra. Em 2018, negros representavam a maior parcela de pessoas vivendo abaixo das linhas de pobreza: 32,9% viviam com menos de US\$ 5,50 diários e 8,8% viviam com menos de US\$ 1,90 diários, enquanto que, entre as pessoas brancas, essas taxas eram de 15,4% e 3,6%, respectivamente. Em relação às condições de moradia, negros residiam em domicílios com as piores condições de habitação e com menos acesso a serviços essenciais: sem coleta de lixo (12,5%); sem abastecimento de água (17,9%); sem esgotamento sanitário (42,8%); sem ao menos um serviço de abastecimento (44,5%); vivendo em adensamento excessivo (7,0%) (BRASIL, 2019, p. 02-06).

“A população de cor ou raça preta ou parda”, conclui o IBGE “possui severas desvantagens em relação à branca, no que tange às dimensões contempladas pelos indicadores apresentados – mercado de trabalho, distribuição de rendimento e condições de moradia [...]” (BRASIL, 2019, p. 12).

As causas das clivagens e desigualdades raciais no mercado de trabalho são multifatoriais e complexas, incluindo um conjunto de variáveis, notadamente, os padrões de oferta de mão de obra, a recessão econômica, o acesso à educação, e, no caso das mulheres negras e pobres, as responsabilidades domésticas e familiares. Estudos no campo das Ciências Sociais e da Economia revelam, contudo, que esses fatores não explicam completamente o fenômeno. A discriminação racial, indicam, é uma das possíveis fontes das persistentes disparidades no acesso, na permanência e na ascensão no mercado de trabalho (BENTO 1995; BENTO, 2002; ABRAMO, 2005, p. 91-105; CHADAREVIAN, 2011, p. 283-304). Neste

ponto, ainda que reconheçamos a dificuldade em afirmar que existe uma associação linear e causal entre desigualdade e discriminação racial no trabalho, considerando a complexidade em se determinar essa associação, concordamos com a perspectiva crítica de análise da discriminação, desenvolvida por Chadarevian (2011, p. 283-304). Nesta perspectiva teórica, fundamentada na interpretação do racismo como um processo estrutural que determina a hierarquização racial na economia, por meio de mecanismos de discriminação – como a divisão racial do trabalho, a ideia central é que, a permanência de elevado grau de desigualdade racial no mercado de trabalho é suficiente para se constatar a existência de racismo.

Os resultados apresentados nessa pesquisa contribuem para corroborar essas afirmações, demonstrando que a discriminação racial é um fator determinante das hierarquias e desigualdades no mercado de trabalho. No universo de decisões analisadas, observamos que, trabalhadoras e trabalhadores discriminadas e discriminados em razão de sua raça e outros traços constitutivos de suas identidades, desempenham funções que estão no meio e na base da pirâmide ocupacional, constituídas por atividades semi-qualificadas e baixas remunerações. Mulheres negras, especificamente, continuam a exercer atividades de cuidado, como secretárias, auxiliares de limpeza, cozinheiras, e enfermeiras. Os papéis e os espaços atribuídos às trabalhadoras negras e aos trabalhadores negros em razão da raça, são expressa e publicamente reconhecidos pelos empregadores, quando afirmam que elas e eles não são sujeitas e sujeitos competentes para exercer determinadas funções, como atividades que envolvem trabalho intelectual, gestão, e comando. Como lembra Almeida (2018, p. 49), o discurso sobre a inaptidão dos negros para certas tarefas é uma das formas pelas quais naturalizamos o racismo.

Neste cenário, marcado pela coexistência de (uma suposta) igualdade e discriminação, a questão que se apresentou, constituindo nosso problema de pesquisa, foi: Qual o papel desempenhado pela jurisprudência da Justiça do Trabalho no enfrentamento à discriminação racial? Os resultados apresentados revelaram que a Justiça do Trabalho compreende e interpreta a discriminação racial como um fenômeno *individual, raro e aberrante*, como diz-nos o professor Freeman (1978). Para juízas e juízes do trabalho, a discriminação racial é entendida como um fato anormal e isolado, decorrente de condutas individuais imorais, entendimento que exime os empregadores de qualquer responsabilidade. Escapa a compreensão de que, os empregadores, como instituições sociais que estabelecem normas, padrões, e estruturas institucionais e organizacionais, reproduzem formas de dominação e opressão. Nos processos em que são deferidas as indenizações pleiteadas pelas trabalhadoras e

pelos trabalhadores, a ênfase está nas condutas individuais dos empregados, tanto de prepostos, como de colegas de trabalho. Este entendimento é importante, mas não é suficiente para promover mudanças no ambiente de trabalho. A discriminação racial, como descrevemos no decorrer da pesquisa, não é um fenômeno exclusivamente individual, mas sim estrutural, o que significa que o enfrentamento ao problema é estrutural, e não exclusivamente individual.

Este resultado suscitou alguns questionamentos importantes: Como e por que, a despeito de um amplo e complexo conjunto de normas antidiscriminatórias, a discriminação racial ainda persiste e marca os espaços e os papéis minorias raciais ocupam no ambiente de trabalho?

Estudos interdisciplinares sobre o tema afirmam que as causas do problema são complexas, envolvendo sobretudo a articulação entre cultura do trabalho e formas sutis de discriminação. Em uma agenda de pesquisas focada nos Estados Unidos, a professora Green (2007, p. 849-850) afirma que características de grupos protegidos, como raça e gênero, “[...] continuarão a influenciar as decisões de emprego, mas as decisões são mais propensas a serem motivadas por preconceitos e estereótipos inconscientes operando dentro de um contexto organizacional facilitador do que por *animus* consciente operando isoladamente”. Escrevendo em 2017, Green aprofunda essa discussão em seu livro *Discrimination Laundering*, constatando que “[...] a estratificação e a segregação persistem ao longo das linhas de raça e sexo, tanto no local de trabalho como um todo, quanto em algumas indústrias e algumas organizações mais do que outras” (p. 04). Neste livro, ela argumenta que os tribunais estadunidenses desenvolveram uma linha de interpretação cuja ênfase está em condutas individuais, interpretação que tem como principal efeito invisibilizar a responsabilidade dos empregadores no enfrentamento à discriminação: “Ao longo das últimas décadas, os tribunais conduziram a lei em uma virada dramática para proteger os empregadores da responsabilidade por discriminação” (p. 01).

No entendimento dos tribunais, segundo Green (2017), a discriminação tem sido vista como um problema entre trabalhadores “desonestos”, “preconceituosos”, e de “baixo nível”, sem qualquer influência dos empregadores. Nesta visão, os empregadores não têm qualquer influência e responsabilidade pela reprodução de processos discriminatórios: “As organizações são inocentes sob esse ponto de vista. Elas fornecem o local, a arquitetura física neutra para a discriminação, mas nada mais” (p. 01). O principal problema, argumenta Green, é que os tribunais não compreendem os sistemas, as estruturas, e a cultura do trabalho, ou seja, o contexto em que hierarquias e desigualdades são produzidas, como fontes de discriminação, e é precisamente essa uma das razões pelas quais esse fenômeno persiste no

ambiente de trabalho. A era pós-racial, que tem início com a eleição de Barack Obama para a presidência dos Estados Unidos, intensificou e agravou as condições de trabalho de minorias raciais, pois, a partir desse momento histórico, a discriminação racial é vista como um problema individual e excepcional. O efeito dessa crença é que, a discussão sobre as relações entre privilégios e opressões permanecem negligenciadas e apagadas:

O pós-racialismo (e o pós-sexismo) permeia igualmente as lentes sociais. A ideia aqui é que nós, como sociedade, deixamos de fazer questão de raça ou sexo em nossas políticas. Desigualdades vividas por membros de grupos raciais na sociedade americana são vistas principalmente como produto, se não exclusivamente, de más escolhas dos indivíduos, e não de discriminação, desvantagem e privilégio de grupo (2017, p. 02).

Alinhada a essa perspectiva, parcialmente, está o entendimento de Thomas e Sperino (2017, p. 09), que advertem sobre os contornos aparentemente neutros e sutis dos discursos e das práticas institucionais no ambiente de trabalho: “Um supervisor pode acreditar que age de maneira neutra, embora possa inconscientemente ser afetado por estereótipos sociais sobre raça, sexo ou idade”. Para as autoras, no entanto, o pós-racialismo e as formas sutis de discriminação explicam parte do problema, uma vez que o Poder Judiciário tem desenvolvido um conjunto de estratégias que bloqueiam ou reduzem o potencial transformador do Direito Antidiscriminatório, legitimando tanto as formas explícitas, quanto as formas implícitas de discriminação:

A desigualdade no local de trabalho moderno pode muito bem ser causada, em parte, pelo viés inconsciente, mas isso não é tudo o que está acontecendo. Os juízes não protegem o núcleo dos estatutos de discriminação. Quando os trabalhadores apresentam evidências de discriminação tradicional, os juízes geralmente rejeitam seus casos (p. 10).

Em *Unequal: How America's Courts Undermine Discrimination Law*, Thomas e Sperino (2017) identificam e descrevem como e por que as Cortes Federais dos Estados Unidos deslegitimam as bases do Direito Antidiscriminatório. Neste livro, a ideia central das autoras é que, o Poder Judiciário estadunidense tem falhado em reconhecer tanto as formas explícitas, como as formas implícitas de discriminação. Estas falhas decorrem de uma estrutura procedimental e processual que transpõe obstáculos para a identificação e a eliminação da discriminação racial.³⁸

O judiciário, ao longo do tempo, criou uma série de arcabouços complexos para avaliar casos de discriminação. Apoiando essas estruturas, há uma série

³⁸ Estas narrativas, de acordo com Thomas e Sperino, ganham proeminência na era pós-racialista, que tem início com a eleição de Barack Obama para a presidência dos Estados Unidos. Nesse período, explicam, a sociedade estadunidense transcendeu o legado da discriminação racial: “[...] muitas pessoas acreditam que outros tipos de discriminação são raros e só acontecem nas mãos de alguns maus atores (p. 06).

de regras procedimentais e probatórias elaboradas por juízes. Os juízes aplicam essas estruturas e regras para avaliar as alegações de discriminação (p. 12-13).

Nesta estrutura complexa, esclarecem as autoras, há um conjunto de regras procedimentais e probatórias, como a *doutrina das condutas adversas*. Com base nessa doutrina, o Poder Judiciário entende que as alegações apresentadas pelas trabalhadoras e pelos trabalhadores *não são suficientemente graves* para caracterizar discriminação, como, por exemplo, nos casos em que afirmam que os fatos e as provas não são suficientes para demonstrar que a trabalhadora ou o trabalhador foram discriminados em razão de sua raça. Nesta doutrina, então, os tribunais recusam-se a reconhecer a discriminação no ambiente de trabalho: “Mesmo que um funcionário tenha provas de que o empregador agiu por causa de sua raça ou sexo, os tribunais não rotularão tal conduta como discriminação” (p. 40).

Na percepção de Thomas e Sperino, os tribunais restringem a arquitetura ampliada da legislação antidiscriminatória, ao utilizar a *doutrina das condutas adversas*: “[...] praticamente ignoraram a linguagem das leis de discriminação que proíbem práticas que limitam ou segregam, de forma a privar ou tender a privar um trabalhador de oportunidades de emprego ou afetar adversamente sua condição de sujeito trabalhador (p. 57).

Thomas e Sperino assinalam que a legislação antidiscriminatória tem uma estrutura complexa, que assegura ampla proteção às trabalhadoras e aos trabalhadores. Assim, para elas, é de fundamental relevância a adequada compreensão e interpretação do conteúdo e do alcance da legislação antidiscriminatória. Examinar as alegações de discriminação racial desconsiderando a complexidade e a amplitude da legislação antidiscriminatória, argumentam as autoras, não é uma postura neutra, mas uma postura que privilegia os interesses dos empregadores: “[...] Quando os tribunais ignoram o texto dos estatutos, podem agir em seu próprio interesse e também podem promover os interesses dos empregadores” (p. 41).

Em nossa pesquisa, observamos tendência similar às pesquisas de Green, Thomas e Sperino no contexto brasileiro. No conjunto de decisões exploradas, percebemos um núcleo de argumentos diversificados, mas fundados em uma base comum: a irrelevância da raça como categoria política e sociológica. Em contextos específicos, a Justiça do Trabalho reconhece os impactos da discriminação racial para efeitos de acesso, permanência, e ascensão no trabalho, e nas condições em que é exercido, demonstrando uma incapacidade para reconhecer tanto as formas explícitas, como as formas implícitas de discriminação racial. Neste âmbito de discussão, ressaltamos três elementos importantes que indicam as

semelhanças com as evidências empíricas demonstradas por Green (2008; 2017), e Thomas e Sperino (2017).

Em primeiro lugar, a Justiça do Trabalho reconhece, em maior ênfase, as formas flagrantes e explícitas de discriminação racial, notadamente, nos casos envolvendo ofensas raciais explícitas. *Em segundo*, a Justiça do Trabalho reconhece, em contextos específicos, formas implícitas de discriminação racial. No entanto, esse entendimento circunscreve a discriminação racial no plano individual, porque enfatiza a responsabilidade de prepostos ou colegas de trabalho, negligenciando a discussão sobre a responsabilidade dos empregadores, como instituições sociais, pela gestão e administração do ambiente de trabalho. *Em terceiro*, a Justiça do Trabalho desenvolve uma estrutura de regras procedimentais e probatórias que têm como efeito negar a discriminação racial no ambiente de trabalho, como, por exemplo, o entendimento de que uma *conduta não é suficientemente grave para constituir discriminação racial*, quando há evidências de que trabalhadoras e trabalhadores foram discriminadas e discriminados. Nesse sentido, é importante salientar que, a Justiça do Trabalho não examina os casos de discriminação racial levando em consideração a legislação antidiscriminatória do trabalho, precisamente, a Convenção 111, da OIT e a Lei n.º 9.029/1995, e, tampouco, a legislação antirracismo, como a Convenção Internacional sobre Eliminação de todas as Formas de Discriminação Racial e o Estatuto de Igualdade Racial. Em contraponto, juízas e juízes examinam esses casos à luz das disposições da Consolidação das Leis do Trabalho ou do Código Civil, legislações importantes, mas insuficientes para o exame do problema, tendo em vista que não têm como fim maior a proteção de grupos vulneráveis.

Normas antidiscriminatórias, como explica Moreira (2020b, p. 60), constituem um ponto de partida para as ações de atores públicos e privados. Desse modo, a leitura, a compreensão, e a interpretação adequadas da legislação antidiscriminatória são requisitos essenciais para o enfrentamento à discriminação racial. É o que defende a OIT (2011, p. ix), ao afirmar que a melhor aplicação da legislação antidiscriminatória é uma das formas de se enfrentar a discriminação no trabalho. Em seus relatórios sobre discriminação e igualdade no mundo do trabalho, a OIT (2003; 2007; 2011) assinala que a adequada compreensão do conceito de discriminação é um fator-chave para entendermos o problema e resolvê-lo de forma eficiente.

A OIT (2011, p. xi) reconhece que o Poder Judiciário defronta-se com com falta de conhecimentos e uma capacidade institucional inadequada quando tenta identificar e resolver casos de discriminação, justamente porque não compreende os significados do termo discriminação. Os traços desse cenário assumem contornos mais graves, segundo a OIT,

quando se discute a discriminação baseada em múltiplos critérios de proteção especial, como é o caso das mulheres negras: “A abordagem predominante nos tribunais continua a envolver um foco em motivos únicos de discriminação” (p. 17). A principal consequência, de acordo com a OIT, é que as trabalhadoras discriminadas e os trabalhadores discriminados não têm seus direitos reconhecidos e protegidos pelo Poder Judiciário.

Nesta direção, foi precisamente o que identificamos em nossa pesquisa. A Justiça do Trabalho apresenta dificuldades para identificar e enfrentar as diferentes dimensões da discriminação racial, como a discriminação direta, a discriminação indireta, a discriminação organizacional, a discriminação institucional, a discriminação estrutural, e, a discriminação interseccional. Nas decisões analisadas, os problemas centrais são três. Primeiro, a Justiça do Trabalho compreende a discriminação racial como um ato individual, raro e aberrante. Em contextos específicos, juízas e juízes limitam-se a compreender a discriminação racial como discriminação direta, particularmente, nos casos que envolvem ofensas raciais explícitas, como chamar uma trabalhadora negra de “nega” e “neguinha” ou um trabalhador negro de “macaco” e “negão”. *Segundo*, a Justiça do Trabalho não compreende as diferenças entre negros e brancos em nossa sociedade, porque desconsidera o papel da raça na conformação de hierarquias e desigualdades. *Terceiro*, a Justiça do Trabalho não compreende as diferenças entre os membros da comunidade negra, interpretando-a como um grupo homogêneo. Nesse caso, identificamos que juízas e juízes têm dificuldades para compreender a condição das mulheres negras.

O problema se torna mais complexo quando percebemos que a Justiça do Trabalho se limita a discutir medidas repressivas, isto é, proibir a discriminação racial, o que está expresso em frases como “o preconceito racial não é tolerado”, “o racismo é prática intolerável”, “não obstante ser este juízo sensível às causas raciais e contrário a qualquer tipo de ato discriminatório”. O cerne da discussão, como ressaltamos, é reprimir as condutas de prepostos e colegas de trabalho, eximindo o dever do empregador de alterar as estruturas institucionais e organizacionais e promover medidas que, efetivamente, transformem o local de trabalho em um local mais inclusivo, a exemplo das ações afirmativas. “A compreensão do racismo de muitos juristas brancos”, assinala Moreira (2019, p. 197), “se limita ao problema do preconceito, o que pode ser eliminado com a afirmação de uma cultura pública da igualdade”. Nessa compreensão, então, rejeita-se a dimensão estrutural e institucional da discriminação racial, classificando-a como um ato individual e irracional (p. 200).

Estamos diante de um tipo de mensagem que tem o objetivo de negar a relevância da raça e do racismo em nossa sociedade, corroborando o diagnóstico de Bonilla-Silva (2020),

quando afirma que, contemporaneamente, o “racismo da cegueira de cor é a máscara que recobre a forma de pensar, a fala e até mesmo como se sente em questões raciais a maioria do brancos” (p. 17). No Brasil, especificamente, Moreira (2019, p. 199-201) argumenta que a ideologia da neutralidade racial encobre fato de que o racismo é o principal problema político de nosso país, ideologia que tem como propósito central manter e legitimar o sistema de vantagens sociais que pessoas brancas gozam em nossa sociedade.

Para a OIT (2003, p. 24-25) negação da existência da discriminação racial, ou seja, a sua subestimação, é uma das causas da persistência do fenômeno no mercado de trabalho. No Brasil, argumenta a OIT, a ideologia da democracia racial está no cerne da perpetuação da discriminação racial no emprego e na ocupação:

No Brasil, retratado por décadas como um país com conquistas exemplares em democracia racial, o preconceito racial e a discriminação no mercado de trabalho foram explicados como uma herança deplorável do passado. Preconceito de classe, e não de raça, foi considerado a principal causa da desvantagem econômica e exclusão social dos negros no país (p. 24).

Sob as lentes da Teoria Crítica Racial, nossa percepção é a de que, esses modos de compreender e interpretar a discriminação racial no ambiente de trabalho não são neutros, objetivos, ou apolíticos, porque expressam os interesses dos empregadores, compreendidos como instituições sociais controladas majoritariamente pela branquitude. Para fundamentar raciocínio, recorreremos a Flauzina e Pires (2020). Tomando por influência o pensamento de Gonzalez sobre as permanências da colonialidade na ordem social brasileira, as autoras enfatizam o papel central desempenhado pelo Direito na preservação de hierarquias e desigualdades na ordem social brasileira:

Constata-se, assim, que o Direito e o sistema de justiça assumiram um papel central na formalização e na manutenção da estrutura da colonialidade, conferindo-lhe legitimidade e naturalizando seus institutos sob o signo da neutralidade. Dentro dessa dinâmica, teoria do Direito e jurisprudência passaram a consolidar os interesses dos agentes políticos hegemônicos do Estado brasileiro, excluindo do seu processo (não apenas do acesso à justiça, mas da construção normativa de forma mais ampla) aquelas (es) cuja humanidade se negava (p. 1217).

A leitura desta pesquisa à luz da Teoria Crítica Racial levou-nos a observar uma característica elementar da branquitude na cultura jurídica: a citação e a reprodução de trabalhos de juristas brancos, especificamente, de homens brancos. Em seu artigo *The Imperial Scholar of Law: reflections on a review of civil rights literature*, Delgado (1994) apresenta os resultados de um estudo empírico em que analisa os comentários sobre direitos civis na literatura acadêmica estadunidense, constatando que muitos juristas brancos

escreviam e citavam uns aos outros, em um círculo fechado que excluía estudiosos de cor. Nas suas palavras: “[...] um círculo interno de cerca de uma dúzia de escritores brancos do sexo masculino que comentam, discutem educadamente, exaltam, criticam e expandem as ideias uns dos outros” (p. 563).

Em nossa pesquisa, verificamos que juízas e juízes do trabalho baseiam-se nos estudos de juristas brancos para compreender e interpretar o problema da discriminação racial. São estudos que abordam temas como assédio moral e dano moral, mas não correlacionam esses temas ao problema da discriminação racial e suas intersecções. As autorias são de nomes clássicos do direito civil e do direito do trabalho brasileiros, como Amauri Mascaro Nascimento, Sérgio Pinto Martins, Maurício Godinho Delgado. Em apenas uma decisão, encontramos a citação de um jurista negro: o professor Sílvio Almeida.³⁹

É importante destacar que, ao desenvolvermos esse argumento, não pretendemos afirmar que juristas negras e juristas negros têm conhecimento jurídico para discorrer apenas sobre a questão racial, porque discutir a questão racial é um dever de todas e de todos, de pessoas negras e de pessoas brancas. Nosso intuito é o de afirmar a necessidade de quebrarmos o *pacto narcísico da branquitude*, para citar Bento (2002), e incorporarmos o conhecimento jurídico produzido por juristas negras e juristas negros, sobre qualquer tema relativo ao campo jurídico. O desenvolvimento dessa dissertação não teria sido possível sem o suporte teórico e epistemológico de intelectuais negras e intelectuais negros, tanto do campo jurídico, como de campos interdisciplinares.

Escrevemos um último parágrafo para destacar algumas questões tangenciais à pesquisa. No processo de leitura e releitura das decisões, verificamos um conjunto de elementos de ordem material e processual que elucidam ou ilustram o cenário sobre discriminação racial no trabalho e contribuem no avanço da discussão a respeito do tema, abrindo caminho para novas agendas de pesquisa e políticas públicas: Assim, em razão da sua relevância, descrevemos esses elementos:

- (i) Pedido de indenização por danos morais;
- (ii) Pedido de rescisão indireta cumulado com pedido de indenização por danos morais;
- (iii) Pedido de dano moral coletivo, em ação civil pública ajuizada pelo Ministério Público do Trabalho;

³⁹ Nesse sentido, ver: BRASIL, 2020l (Anexo H).

(iv) Pedido de reversão de justa causa cumulado com indenização por dano moral, formulados por empregados demitidos em razão das práticas de discriminação racial, com fundamento no artigo 482, alíneas “b”, “h”, da CLT;

(v) A quase totalidade das práticas discriminatórias é atribuída aos prepostos, ou seja, aos representantes das instituições empregadoras. Esses indivíduos, como depreendemos dos relatos consignados nas decisões, são majoritariamente mulheres brancas e homens brancos, o que reforça as estatísticas oficiais sobre as desigualdades entre negros e brancos nos cargos que envolvem gestão e comando.

(vi) Em algumas decisões, observamos que pessoas negras também praticaram discriminação racial, em especial contra membros da comunidade negra que sofrem múltiplas formas de discriminação, como mulheres negras, mulheres negras homossexuais, e homens negros homossexuais.

(vii) Parcela significativa das empresas reclamadas, às quais é atribuída a prática de discriminação racial, são grandes e renomadas organizações brasileiras e multinacionais, como indústrias, redes de supermercados, Bancos e outras instituições financeiras. Notamos que, muitas organizações são reincidentes, tendo em vista um certo volume de ações em que elas figuram como reclamadas. Não mencionamos suas razões sociais, por questões éticas. Esses dados são de extrema relevância, porque, à luz do que dispõe nosso texto constitucional, a Ordem Econômica brasileira, fundada na valorização do trabalho humano, tem por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social. Nesse sentido, grandes empresas desempenham um papel central no enfrentamento à discriminação racial, porque elas têm um grande potencial na redução da pobreza e das desigualdades sociais, e na promoção da inclusão social.

(viii) Indenizações por dano moral fixadas em patamares que oscilam entre R\$ 1.000,00 (hum mil reais) e R\$ 20.000,00 (vinte mil reais). Em decisões muito específicas, as indenizações atingem patamares de R\$ 50.000,00 (cinquenta mil reais) e R\$ 100.000,00 (cem mil reais).

4.1 Piadas, brincadeiras, apelidos e ofensas raciais

Nesta parte da pesquisa, buscamos descrever os sentidos e os significados que a Justiça do Trabalho atribui a piadas, brincadeiras, apelidos e ofensas raciais no ambiente de trabalho. Durante o processo de leitura e releitura das decisões, identificamos duas concepções distintas e contraditórias sobre essa forma de discriminação racial: (i) *práticas*

para desconstrair o ambiente de trabalho; (ii) práticas que violam a dignidade, a saúde e o bem-estar das trabalhadoras e dos trabalhadores. Na primeira concepção, a Justiça do Trabalho não reconhece a discriminação racial, porque entende que piadas, brincadeiras, apelidos, e ofensas raciais são práticas recreativas, razão pela qual, não expressam hostilidade racial. Na segunda concepção, no entanto, a Justiça do Trabalho reconhece a discriminação racial, porque entende que piadas, brincadeiras, apelidos, e ofensas raciais são práticas ofensivas, cujo propósito ou efeito é humilhar, menosprezar e desrespeitar trabalhadoras e trabalhadores em razão da sua raça. Neste quadro, em que emergiram duas concepções distintas e contraditórias sobre essa forma de manifestação da discriminação racial, a questão que se apresentou foi: Como explicar essa ambiguidade? Descrevemos o problema, para, ao final, expor as razões.

Este bloco de decisões demonstra como elementos inerentes à cultura pública brasileira normalizam e banalizam o tratamento hostil, ofensivo, e desrespeitoso contra minorias raciais no ambiente de trabalho, produzindo efeitos negativos em suas condições de saúde e bem-estar, efeitos que transcendem o plano das relações de trabalho, em razão da dimensão estrutural da discriminação racial.

No Brasil, segundo Moreira (2020a) uma das manifestações mais frequentes de tratamento desrespeitoso contra minorias raciais no espaço corporativo é a discriminação racial em forma de brincadeiras, piadas, apelidos, e ofensas raciais. Em seu livro *Racismo Recreativo*, o autor argumenta que o humor negro é um elemento central da cultura pública brasileira, ou seja, é produto de manifestações de sentidos culturais que expressam o status que as pessoas gozam em nossa sociedade. Nesse enfoque teórico, o humor não é um elemento abstrato e desconectado do contexto cultural em que é produzido e reproduzido, mas um mecanismo que legitima arranjos sociais responsáveis pela definição de hierarquias sociais (p. 94-95).

O autor denomina essa singular dimensão do racismo como *racismo recreativo*, conceito que designa uma forma de dominação racial que se manifesta através do humor para expressar hostilidade racial. É uma estratégia, segundo ele, associada à ideia do *racismo sem racistas*, narrativa na qual aqueles que reproduzem o racismo se recusam a reconhecer que suas ações ou omissões podem contribuir para a permanência das desigualdades raciais na nossa sociedade (MOREIRA, 2020a, p. 22-23). O racismo recreativo tem, assim, um caráter sutil e estratégico: possibilita a manutenção de uma imagem social positiva, pois se alega que todas as manifestações de humor são benignas, fator que dificulta ou impede que a estrutura de privilégios seja desvelada e questionada (MOREIRA, 2020a, p. 575-577).

A tese central, em Moreira, é que o humor negro constitui uma arma ideológica que busca invisibilizar a relevância da raça, retratando a imagem de uma sociedade *sem racistas*. Sua tese está fundamentada na ideia de que o humor negro não tem uma natureza benigna, porque constitui um meio de propagação de hostilidade racial, ao expressar violência, desprezo e condescendência por minorias raciais. O que ele chama de *racismo recreativo* exprime uma forma de opressão racial baseada na circulação de imagens negativas que expressam hostilidade na forma de humor (2020a, p. 30-31).

O racismo recreativo, de acordo com Moreira (2020a, p. 54-59), decorre dos estereótipos raciais. Para o autor, os estereótipos expressos em piadas racistas são produto de percepções e significações culturais que naturalizam a condição subalterna do negro em nossa sociedade. A branquitude, esclarece ele, construída socialmente como um padrão cultural universal, é associada a elementos positivos, enquanto a negritude é associada a elementos negativos. Estas associações, decorrentes de estereótipos, afirmam a superioridade da branquitude e uma suposta inferioridade da negritude, com o propósito de manter os arranjos sociais que garantem o privilégio branco. Destas reflexões, Moreira suscita uma questão importante sobre o papel dos estereótipos raciais: “[...] estereótipos não são meras percepções sobre certos grupos de indivíduos. Eles possuem uma dimensão política, pois são meios de legitimação de arranjos sociais excludentes” (2020a, p. 59).

Assim, os estereótipos raciais fazem parte das dinâmicas sociais, codificando identidades, papéis e comportamentos. A raça, então, categorizou negros e brancos em uma ordem hierárquica. O gráfico desenhado por Crenshaw (1988, p. 1373), ilustra bem essa categorização, em que cada imagem negativa tradicional dos negros se correlaciona com uma contra-imagem dos brancos:

Branços	Negros
Trabalhador	Preguiçoso
Inteligente	Não inteligente
Moral	Imoral
Conhecedor	Ignorante
Culto	Inculto
Honesto	Criminoso
Responsável	Irresponsável
Virtuoso	Lascivo

Nas decisões exploradas, encontramos reflexos dos estereótipos raciais no ambiente de trabalho. As *brincadeiras, piadas, apelidos e ofensas raciais* relatados pelas trabalhadoras e pelos trabalhadores se referiam, predominantemente, às seguintes falas discriminatórias, decorrentes de estereótipos raciais: (i) “quanto mais negro, mais ruim é pessoa”; (ii) “não gostava de negros”. (iii) “sujou porque é negra”; (iv) “pessoas de cor é na base do chicote”; (v) “não estuda porque é negrinho”; (vi) “macaco, macacada, tigrada, marimbondo, chupim, cachorro, urubu, bicho”; (vii) “preto filho da puta”; (viii) preguiçoso, burro, vagabundo”; (ix) “negão, negrinho, pretinho, crioulo”; (x) “não vai crescer na empresa”; (xi) briga isolada entre colegas de trabalho; (xii) “pau de enrolar fumo” (xiii) “não basta ser preto, ainda ser preto ladrão”; (xiv) “serviço de preto, coisa de preto”. (xv) “negrinho do pastoreio”; (xvi) “esta cheirando a coisa de negro”; (xvii) “pretinho básico”; (xviii) “serviço de branco é melhor do que serviço de negro”; (xix) “pegar o neguinho e amarrar no tronco”; (xx) “negro só serve pra limpar privada e chão e carregar peso”; (xxi) “serviço de preto é ruim”; (xxii) “negrinho sujo”; (xxiii) “comprar uma jaula”; (xxiv) “ladrão”; (xxv) “preto comigo é no 38, ô racinha”; (xxvi) “preta como graxa”.

Na primeira concepção, *práticas para desconstrair o ambiente de trabalho*, a Justiça do Trabalho declara que brincadeiras, piadas, apelidos e ofensas raciais não constituem discriminação racial, porque não têm conteúdo ofensivo, mas sim conteúdo cômico. Em outras palavras, essas práticas não têm o propósito ou o efeito de humilhar, menosprezar ou desrespeitar a identidade da trabalhadora ou do trabalhador em razão da sua raça, mas sim desconstrair o ambiente de trabalho. Nessa linha, a história de Adriano é representativa.

Adriano desempenhava a função de vigilante em uma renomada empresa de segurança privada. Durante um desentendimento com um colega de trabalho, ele foi chamado de *preto macaco*, motivo pelo qual, ajuizou ação trabalhista contra seu empregador, pleiteando indenização por danos morais. O Tribunal indeferiu o pedido formulado por Adriano, alegando, entre outros motivos, a tensão gerada pela discussão:

Nesse contexto, estamos diante de um episódio isolado de desentendimento entre colegas de trabalho, que não pode ser equiparado a situações persecutórias e humilhantes. Não podemos esquecer que a convivência harmoniosa entre as pessoas, nos diversos tipos de relacionamento, exige esforços de todos, mormente no ambiente de trabalho. É normal, ao ver deste relator, que em determinado dia um funcionário fique mais lacônico, outro mais estressado etc. A vida cotidiana traz diversos dissabores que muitas vezes refletem no ambiente de trabalho (BRASIL, 2019c).⁴⁰

40 Anexo G.

Robson Lucas trabalhava em uma empresa de engenharia. Durante visita à uma obra, foram avistados alguns macacos, momento em que seu supervisor proferiu um comentário afirmando que os macacos eram parentes de Robson. O Relator que julgou o caso – o mesmo que julgou o caso de Adriano - afirmou que a conduta do preposto não era discriminatória, porque a convivência diária estabelece uma certa intimidade entre colegas de trabalho, o que inclui brincadeiras que muitas vezes extrapolam o que se considera *politicamente correto*.

Nesta linha de entendimento, está a história de Fábio, um trabalhador que exercia a função de motorista em uma empresa de autopeças. Durante uma confraternização promovida pelo empregador, um dos superiores hierárquicos recriou a seita racista *Ku Klux Klan*, causando constrangimento aos trabalhadores negros que participavam do evento, incluindo Fábio. A Justiça do Trabalho entendeu que esse fato não constitui discriminação racial, mas apenas uma piada: “sua testemunha [...] não corroborou inteiramente a assertiva de que houve a despedida discriminatória dos demais empregados, denotando seu depoimento que o procedimento do superior fora ‘em tom de piada’” (BRASIL, 2017c).⁴¹

Em diversas decisões, notamos a convivência dos empregadores em relação a brincadeiras, piadas e apelidos no ambiente de trabalho, o que está expresso em frases como “eram comum apelidos na empresa” e “o reclamante não se importava”. O ambiente de trabalho, de acordo com Moreira (2020a, p 23), é um palco privilegiado para a reprodução de ofensas raciais contra negros na forma de piadas e brincadeiras, frequentemente com a convivência dos empregadores (2020, p. 23). Na descrição que faz sobre o racismo recreativo, ele assinala que “Quanto maior o número de piadas de cunho racista, maior a popularidade entre pessoas brancas” (p. 20). A ideia é, nesse sentido, que o humor negro tem o efeito de afirmar a cordialidade nas relações entre negros e brancos no ambiente de trabalho.

A Justiça do Trabalho ressalta esse aspecto em suas decisões, reforçando a percepção de que brincadeiras, piadas e apelidos são comuns entre colegas de trabalho. É o caso, por exemplo, do apelido *negão*, frequentemente atribuído a homens negros. Rafael desempenhava a função de auxiliar de serviços gerais. Ele trabalhava em uma empresa na qual era *comum* os trabalhadores, brancos e negros, chamarem uns aos outros de “negão”. Em determinada ocasião, um dos superiores hierárquicos se referiu a ele como “negão” e “nego sem vergonha”. O Tribunal entendeu que, a despeito de comprovado nos autos, essas expressões não tinham conteúdo discriminatório, porque expressavam uma prática corriqueira entre colegas de trabalho:

41 Anexo H.

[...] não obstante inequívoco o fato do sócio da reclamada ter se dirigido ao autor chamando-o de "negão", tal não evidencia qualquer atitude ofensiva ou de discriminação racial. Com efeito, a prova testemunhal produzida pelo próprio reclamante é clara no sentido de que tal era prática corrente entre os colegas, qual seja, de chamarem um ao outro de "negão". Nem mesmo do contexto em que utilizada a expressão pelo Sr. Carlos se verifica desrespeito ao reclamante, discriminação ou mesmo constrangimento perante seus colegas. (BRASIL, 2013f)⁴²

Ronaldo exercia a função de vendedor em um grande loja de departamentos brasileira. Em seu local de trabalho, seus colegas e seu superior hierárquico atribuíam-lhe o apelido de “negão”. Em razão desse fato, ele ajuizou ação trabalhista contra seu empregador, pleiteando indenização por danos morais. A Justiça do Trabalho, no entanto, entendeu que o fato não constituía discriminação racial porque Ronaldo não se importava em ser chamado de “negão”: “[...] a alcunha ‘negão’ [...] foi referida apenas pela testemunha Antônio Henrique que, porém, esclareceu que o reclamante com isto não se importava (sendo assim também chamado no emprego anterior)” (BRASIL, 2018k).⁴³

Luis Carlos desempenhava a função de frentista em um posto de combustíveis. No decorrer da relação de trabalho, seus colegas de trabalho determinavam-lhe a limpeza de banheiros, afirmando “vai você que é preto”. Estes fatos agravaram o seu quadro de depressão. O Tribunal, corroborando a fundamentação da juíza de primeiro grau, afirmou que o fato não constitui ofensa racial, porque havia uma relação harmoniosa entre Luis Carlos e seus colegas de trabalho: “[...] a prova testemunhal é uniforme no sentido de que o reclamante dava-se bem com os colegas [...] não havendo provas sobre a alegação de racismo e havendo bom relacionamento com os colegas não há como se cogitar de nexos causal ou concausal” (BRASIL, 2020g).⁴⁴

O conceito de *color-blindness* revela que afirmações como “desentendimento entre colegas de trabalho”, “práticas comuns entre colegas de trabalho”, “intimidade com colegas”, “bom relacionamento com colegas de trabalho”, “o reclamante com isso não se importava”, como observamos nas histórias descritas, estão inscritas em uma linha de interpretação que nega a relevância da raça e do racismo na reprodução de hierarquias e desigualdades raciais no ambiente de trabalho.

Nesta perspectiva, em que *brincadeiras, piadas, apelidos e ofensas raciais* não expressam conteúdo discriminatório, podemos mencionar o estudo desenvolvido por Moreira (2020a), tendo em vista o contexto brasileiro. As histórias de Adriano, Robson, Fábio, Rafael,

42 Anexo H.

43 Anexo H.

44 Anexo H.

Ronaldo, Luis Carlos e muitas outras que conhecemos no fazer investigativo, corroboram e tese de Moreira sobre humor negro e hierarquias sociais. Essas histórias têm como enredo comum o humor racial como uma prática que reforça a imagem da cordialidade racial em nosso país: negros e brancos convivem harmoniosamente, o que conduz ao entendimento de que as relações de trabalho são pautadas pela igualdade. Na história de Rafael, é explicitamente notável a ideologia da *color-blindness* no fragmento “era prática recorrente entre os colegas, qual seja, de chamarem um ao outro de ‘negão’”. Retomando o gráfico proposto por Crenshaw (1988), negritude e branquitude são conceitos completamente opostos, o que significa que a expressão “negão” tem conotação discriminatória para a negritude, enquanto que para a branquitude, não. Nesse sentido, em sua crítica ao conceito de *color-blindness*, Gotanda (1991) escreve que:

[...] chamar alguém de branco ou negro na vida cotidiana tem implicações sociais óbvias. A análise constitucional daltônica ignora essa experiência vivida comum de raça como um conceito altamente carregado com implicações históricas e sociais complexas. Assim, o constitucionalismo daltônico falha em reconhecer conexões entre a raça de um indivíduo e as condições sociais reais subjacentes a um litígio ou outra disputa constitucional (p. 06-07).

O argumento desenvolvido na história de Ronaldo tem contorno semelhante, demonstrando-nos como formas supostamente sutis de discriminação racial dificultam a sua identificação, contribuindo para invisibilizar a opressão racial e seus impactos sobre as condições de existência dos membros de minorias raciais. Assim, esse caso ilustra bem os impactos das microagressões para aquelas e aqueles cujas vidas são afetadas pelo racismo. Como ressalta Sue (2010, p. 275), o poder das microagressões está na sua invisibilidade para as vítimas da opressão racial: “Para o destinatário de uma microagressão, no entanto, há sempre a incômoda questão de saber se isso realmente aconteceu”.

A história de Robson, particularmente, chamou nossa atenção pela postura acrítica assumida pelo Relator que julgou o caso, ao afirmar a expressão *politicamente correto* em um cenário no qual se contestava a crença do ambiente de trabalho como um espaço em que negros e brancos têm o mesmo nível de respeitabilidade social. O que é desconcertante nesse argumento, de acordo com o conceito de *color-blindness*, é justamente a ideia de que o racismo é um fenômeno irrelevante, que não deve ser objeto de discussão pública. É o que escreve Moreira (2020a, p. 22), quando afirma que acusações de racismo são comumente associadas à “uma manifestação do politicamente correto, como uma tentativa descabida de censura, com um cerceamento de opinião, algo que não deveria ocorrer na nossa sociedade”.

Como assinala Sue (2010, p. 38), a ideologia da *color-blindness* é uma *microinvalidação* que contém múltiplas e complexas mensagens ocultas, entre as quais, “mensagens pedindo ao receptor para não trazer o tema da raça para a discussão ou interação”.

Os argumentos presentes na história de Fábio seguem a mesma lógica de funcionamento: a negação do racismo. Intelectuais negros como Malcolm X, por exemplo, demonstraram as formas de dominação e opressão imprimidas por organizações supremacistas brancas contra a comunidade negra. A *Ku Klux Klan*, como afirma ele, foi um poderoso inimigo dos negros nos Estados Unidos: “E a qualquer momento qualquer Ku Klux Klan inflige qualquer tipo de brutalidade contra qualquer negro” (ATWALL, 2018, p. 309). No voto do Relator, a fala chocante é que uma piada se refere à uma forma de violência que recai sobre o corpo negro. Recorrendo a Sue *et al* (2007, p. 275), os autores esclarecem as relações entre microagressões e *color-blindness*, e os seus impactos para minorias raciais:

A maioria dos americanos brancos se sente como seres humanos bons, morais e decentes que acreditam na igualdade e na democracia. Assim, eles acham difícil acreditar que possuem atitudes raciais tendenciosas e podem se envolver em comportamentos que são discriminatórios.

Neste contexto, em que *brincadeiras, piadas, apelidos e ofensas raciais* emergem como características das relações de trabalho, como questiona o professor Moreira (2020a, p. 30): “Podemos mesmo dizer que o humor racista tem apenas a função de produzir um efeito cômico ou devemos partir do pressuposto de que ele serve como veículo para uma política cultural destinada a legitimar estruturas hierárquicas?”

É nesta perspectiva que notamos uma segunda concepção sobre *brincadeiras, piadas, apelidos e ofensas raciais* na ambiência laboral: *práticas que violam a dignidade, a saúde e o bem-estar* das trabalhadoras negras e dos trabalhadores negros. Nesta linha de interpretação, a Justiça do Trabalho reconhece brincadeiras, piadas, apelidos e ofensas raciais como práticas discriminatórias, cujo efeito é menosprezar, humilhar e ofender a trabalhadora negra e o trabalhador negro em razão da sua raça.

A história de Lúcio é emblemática. Lúcio trabalhava como assistente administrativo em um renomado Banco brasileiro. Sua superior hierárquica atribuía-lhe o apelido pejorativo de “pretinho básico”, fato que restou comprovado pela prova testemunhal produzida no processo. Na decisão, que deferiu o pagamento de indenização por dano moral, o Relator assinalou a sutileza da prática discriminatória: “Muitas expressões que aparentam ser inocentes em primeira análise acabam revelando uma carga de preconceito quando submetidas a uma análise mais aprofundada”. No seu entendimento, então: “Referir-se ao

empregado, utilizando-se do termo ‘pretinho básico’, evidencia a discriminação racial”. Assim, ele concluiu que a conduta da preposta causou impactos negativos na imagem e na identidade do trabalhador:

A forma pela qual a gerente se referia a seu subordinado deve ser coibida. O artigo 3.º da Constituição Federal, em seu inciso IV, estabelece como um dos objetivos fundamentais da República "promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade, e quaisquer outras formas de discriminação [...] Verifica-se, portanto, que os efeitos indiretos ou conexos do contrato de trabalho decorrem da necessidade que seus sujeitos têm de observarem os direitos e garantias individuais de cada um, pois antes de assumirem a posição de empregado e empregador, são pessoas detentoras de direitos inatos" (BRASIL, 2016c)⁴⁵

Nesta perspectiva interpretativa, gostaríamos de relatar as histórias de Adriano e Gederson. Adriano trabalhava em uma grande loja de departamentos brasileira, exercendo a função de vendedor. O gerente da unidade a qual Adriano estava vinculado afirmou, para a equipe de trabalho, que não queria negros trabalhando na loja, proferindo a expressão “negrão de merda”, em alusão a Adriano. O Tribunal compreendeu que Adriano foi vítima de discriminação racial, ressaltando o dever do empregador de proporcionar um ambiente de trabalho sadio: “Saliente-se, que a reclamada é responsável pela preservação da integridade física e psíquica de seu empregado no local de trabalho, devendo responder pelos danos decorrentes de sua ação ou omissão que causem dano ao trabalhador” (BRASIL, 2012r).⁴⁶ É interessante observar, que o Relator assinalou a importância das lutas históricas de enfrentamento à discriminação racial, destacando a centralidade do trabalho para a garantia de uma vida digna: “[...] inadmissível em qualquer local ou ambiente, e mormente no local de trabalho, que deveria proporcionar aos trabalhadores segurança e autoconfiança no exercício de uma vida digna” (BRASIL, 2012r).⁴⁷

Gederson exercia a função de caixa em uma grande rede de supermercados brasileira. Seu superior hierárquico determinava que ele executasse atividades de limpeza, afirmando que limpeza era “serviço de negão” e “negro nasceu para limpar privada”. Em razão desses fatos, reiterados ao longo do contrato de trabalho, Gederson desenvolveu um quadro de depressão. A Justiça do Trabalho, com base nos fatos e provas apresentados, concluiu que Gederson sofreu discriminação racial, destacando os impactos negativos em sua saúde mental: “A Corte Regional, soberana na valoração de fatos e provas, firmou convicção da existência

45 Anexo G.

46 Anexo H.

47 Anexo H.

de discriminação de cunho racial sofrida pelo autor no curso do contrato de trabalho, levando-o a desenvolver quadro de depressão” (BRASIL, 2014b).⁴⁸

Os argumentos formulados nos casos de Lúcio e Gederson, por exemplo corroboram as abordagens desenvolvidas por Pierce (1974; 1995), e Sue *et al* (2007; 2010), sobre os impactos do racismo e da discriminação racial nas condições de saúde e bem-estar de pessoas negras. No caso de Lúcio, por exemplo, notamos os efeitos dos *microinsultos*. No trecho “muitas expressões que aparentam ser inocentes em primeira análise”, o Relator reconheceu que práticas sutis e de difícil identificação, causam sofrimento no trabalho, especificamente, danos à integridade física e mental do trabalhador. Os *microinsultos*, como descrevemos, são frequentemente desconhecidos pelo ofensor, mas expressam uma forma de hostilidade e desrespeito para o ofendido. Isso significa que, o colega de Lúcio, ao atribuir-lhe o apelido de “pretinho básico”, talvez desconhecesse o conteúdo ofensivo do apelido. No entanto, para Lúcio, um homem negro, esse apelido tem conteúdo ofensivo, em razão da sua raça. No caso de Gederson, observamos os efeitos dos *microassaltos*. O Relator afirmou que Gederson desenvolveu quadro de depressão, pois era frequentemente chamado de “negrão” por seu superior hierárquico. Os *microassaltos* são práticas explícitas que têm o propósito de ofender um indivíduo em razão de um traço social. Desse modo, ao ser chamado de “negrão”, Gederson foi ofendido em razão da sua raça.

Na história de Rosilene, observamos que a Justiça do Trabalho desconstrói estereótipos que associam o trabalhador negro ao trabalho escravo. Rosilene desempenhava a função de atendente em um restaurante. Em determinada ocasião, a gerente do estabelecimento fotografou os trabalhadores, dentre os quais, Rosilene, publicando as fotos em sua rede social, acrescentando à referida imagem a legenda *Escrava Isaura*. O propósito, segundo ela, era promover o *congraçamento* entre a equipe de trabalho. Em seu voto, a Relatora reconheceu o conteúdo ofensivo da imagem publicada pela superior hierárquica, destacando a relação entre o trabalho escravo e a anulação da dignidade humana do sujeito trabalhador:

Se uma imagem vale mais do que mil palavras, o fato é que a imagem da reclamante, numa rede social foi nitidamente delimitada com conteúdo preconceituoso pela preposta da reclamada.

O termo "escravo" tem tudo a ver com trabalho e a forma mais vil e degradante pela qual é prestado. Isso porque a dignidade humana é pressuposto do sujeito de direito trabalhador, ao passo em que a escravidão coloca esse mesmo sujeito na condição de coisa, negando-se, assim, sua humanidade e a sua dignidade (BRASIL, 2018b).⁴⁹

48 Anexo E.

49 Anexo F.

Este trecho é muito importante, porque adverte sobre representações sociais e culturais que constroem a identidade negra em nosso país, atribuindo-lhe a condição de subalternidade. Em seu livro *Tornar-se Negro*, Santos (1983) afirma que a raça delimitou e continua a delimitar os espaços, os papéis, e as formas de tratamento de pessoas negras nas interações sociais: “[...] a sociedade escravista, ao transformar o africano em escravo, definiu o negro como raça, demarcou o seu lugar, a maneira de tratar e ser tratado, os padrões de interação com o branco e instituiu o paralelismo entre cor negra e posição social inferior” (p. 19). Essa afirmação expõe com clareza que o termo escravo tem uma conotação que aponta para a representação da inferioridade e da subalternidade de pessoas negras.

A imagem de que o trabalho do branco é melhor do que o trabalho do negro é desconstruída pela Justiça do Trabalho. “Não faz serviço de negrão” (BRASIL, 2015m),⁵⁰ era assim que o superior hierárquico de Ângelo se referia a ele. Segundo o Tribunal, é uma expressão de conotações ofensivas baseada na raça, cujo principal efeito é diminuir e anular a dignidade do trabalhador negro. Nessa decisão, é interessante notar que o Relator reconheceu o silêncio que permeia o trabalhador negro exposto e submetido a tratamento discriminatório, em uma estratégia conflituosa para se manter no emprego:

Não é possível admitir a existência de ofensas à moral, à honra e à dignidade de pessoa, muito menos quando se trata de discriminação racial, ainda mais no ambiente de trabalho, quando se é consabido que, na maioria dos casos, o trabalhador acaba por se submeter a humilhações e a um ambiente degradante por depender do emprego (BRASIL, 2015m).⁵¹

“Vamos fazer o serviço correto? Vamos fazer o serviço de branco!”, para o Tribunal, não é uma simples brincadeira entre colegas de trabalho, mas uma prática cujos contornos sutis revelam conteúdo discriminatório: “[...] A expressão utilizada - serviço de branco - carrega em seu bojo, além do constrangimento, atitude claramente discriminatória, qualificando como ruim ou de má qualidade o serviço realizado por indivíduo de outra raça” (BRASIL, 2015i).⁵² Nessa decisão, que narra a história de Luiz Carlos, a Relatora rechaçou um argumento muito comum envolvendo a discriminação racial: o ofensor negro, uma estratégia adotada pelos empregadores na tentativa de justificar ou amenizar sua responsabilidade, enquanto instituição social, pelas práticas discriminatórias:

Não bastasse o constrangimento causado pelo supervisor, a atitude do Gerente da reclamada acaba por ampliar o sentimento de indignação no

50 Anexo H.

51 Anexo H.

52 Anexo H.

reclamante. Ao referir que muitas vezes é chamado de "Nego Milton" e também de "macaco" e que não se sente ofendido, pois na cultura brasileira esse tipo de colocação já está enraizada, acaba por chancelar e admitir como normais o uso de expressões de cunho claramente discriminatório (BRASIL, 2015i).

A afirmação da Relatora é de extrema relevância, porque destaca como manifestações da cultura pública brasileira refletem nas condições de trabalho de minorias raciais. É o caso do racismo recreativo, expresso em frases como “serviço de preto” e “serviço de branco”, cujo propósito é afirmar que minorias raciais não são atores sociais competentes, para tornar o ambiente de trabalho exclusivamente branco (MOREIRA, 2020b, p. 453).

Nesta condução da pesquisa, surgiu uma circunstância interessante: a demissão por justa causa em razão de ato lesivo da honra (art. 482, “j”, da CLT). José é um homem branco. Ele exercia a função de especialista de riscos em uma empresa de tecnologia. Seu empregador demitiu-lhe por justa causa, porque ele utilizava expressões racistas para ofender colegas de trabalho, um homem negro e uma mulher negra, chamando-lhes, respectivamente, de “negrinho do pastoreiro” e “negrinha globeleza” (BRASIL, 2020m).⁵³ José ajuizou ação trabalhista contra seu empregador, pleiteando a reversão da justa causa. O Tribunal manteve a penalidade, asseverando a gravidade da conduta e ressaltando a conotação ofensiva de brincadeiras e piadas raciais no espaço de trabalho. Em seu voto, o Relator pontuou que:

Não se pode admitir ou naturalizar, em razão do formato de brincadeiras ou piadas, a existência de ofensas à moral, à honra e à dignidade de pessoa, muito menos quando se trata de discriminação racial no ambiente de trabalho, local que deve ser orientado pelo respeito entre os trabalhadores (BRASIL, 2020m).

Edson é um homem branco que exerce um cargo de chefia. Ele se referia a uma colega de trabalho, uma mulher negra de origem nordestina, como “boneca preta e pobre”. Em razão dessa conduta, ele foi demitido por justa causa. No julgamento da ação em que Edson pleiteava a reversão da medida, o Relator entendeu que a gravidade de sua conduta justificava a penalidade, especialmente porque ele estava na condição de superior hierárquico, o que também caracteriza assédio moral:

[...] os fatos narrados pela testemunha no documento disposto nos autos, bem como em seu depoimento são de natureza gravíssima, haja vista que, além de demonstrarem o estigma do autor, através de palavras de manifesto preconceito racial, sendo este superior hierárquico da vítima, estar-se-ia caracterizado, ademais, o assédio moral, conduta esta que se enquadra no disposto na alínea "j", do artigo 482, da CLT” (BRASIL, 2019a).⁵⁴

53 Anexo H.

54 Anexo G.

Retomando a questão, como explicar as ambiguidades nesse bloco de decisões? O problema fundamental é que essas decisões, independentemente de reconhecerem a discriminação racial, têm como foco a punição de trabalhadores que reproduziram atos discriminatórios, invisibilizando a responsabilidade dos empregadores, como instituições sociais, de promoverem mudanças nos padrões e estruturas institucionais e organizacionais. Esse problema é especialmente perceptível nas decisões que confirmam a justa causa aplicada a trabalhadores que reproduziram atos discriminatórios no local de trabalho. Punições individuais são importantes, mas não suficientes. Isso porque, como esclarece Green (2017), é preciso uma abordagem estrutural da discriminação no ambiente de trabalho, pois punições individuais não eximem os empregadores de adotarem medidas que modifiquem os padrões e estruturas do local de trabalho. Conforme a autora, então, é crucial que os empregadores “[...] coloquem a não-discriminação na mesa, em suas salas de reuniões e em suas suítes executivas, não apenas para exigir a versão mais recente de treinamento ‘tendencioso’ para gerentes ou para reprimir indivíduos como forma de verificar um padrão de conformidade” (p. 02).

Assim, essas decisões confirmam o que se tornou um consenso entre estudiosas e estudiosos no campo da Teoria Crítica Racial, isto é, a compreensão de que a discriminação racial é um fenômeno raro e aberrante, resultante de condutas individuais e irracionais, em vez de um fenômeno institucional e sistêmico.

4.2. Cabelo negro

Nesta etapa da pesquisa, buscamos descrever as percepções da Justiça do Trabalho sobre o cabelo negro. No universo de decisões analisadas, identificamos que a Justiça do Trabalho interpreta o cabelo negro como um elemento que deve se adaptar aos padrões institucionais do empregador. Nessa linha de interpretação, magistradas e magistrados compreendem que normas e padrões institucionais que têm o efeito de alterar os traços da identidade negra não constituem discriminação racial, mas critérios que têm o objetivo de conformá-la às exigências para o desempenho de atividades laborativas.

O cabelo negro é um dos traços constitutivos da identidade negra.⁵⁵ Estudos sobre o tema explicam que esse elemento constituiu-se, historicamente, como um instrumento de luta e resistência do povo negro contra as formas de dominação e opressão legitimadas pelo racismo. Em seu livro *Memórias da Plantação: episódios de racismo cotidiano*, Kilomba (2017, p. 126-127) mostra como o cabelo negro se tornou símbolo da resistência negra, um sinal de independência e descolonização das normas brancas, em razão de estereótipos raciais que atribuíam-lhe significações como “cabelo ruim, primitividade, desordem, inferioridade e não-civilização”. A reprodução desses estereótipos fez com que mulheres negras e homens negros fossem forçados a alisarem seus cabelos, em um processo de controle e apagamento dos sinais da negritude. Na exposição da autora, o cabelo negro:

[...] tornou-se o instrumento mais importante da consciência política entre africanas/os e africanas/os da diáspora. Dreadlocks, rasta, cabelos crespos ou ‘black’ e penteados africanos transmitem uma mensagem política de fortalecimento racial e um protesto contra a opressão racial (p. 127).

No Brasil, o trabalho de Sousa revela diagnóstico similar ao exposto por Kilomba. Em seu livro *Tornar-se Negro* (1983), Sousa discute como mulheres negras e homens negros foram influenciados pelo padrão estético branco, recusando os traços constitutivos de sua identidade cultural, como o cabelo negro: [...] eu me achava muito feia, me identificava como uma menina negra diferente [...] Todas as meninas tinham cabelo liso e nariz fino” (p. 64). Assim, traços identitários e estéticos que reportam à negritude são considerados feios e indesejáveis.

Na abordagem teórica de Collins e Bilge (2020) sobre as facetas do racismo na sociedade brasileira, percebemos o corroborar das teorizações de Kilomba e Sousa sobre a construção da identidade negra. Para as autoras, não obstante o mito da democracia racial, elementos como a cor da pele, a textura do cabelo, as características faciais e outros aspectos físicos tornaram-se marcadores raciais relevantes na distribuição dos bens sociais, como o emprego (p. 41). É nesse sentido que, estudos desenvolvidos no campo do Direito Antidiscriminatório e da Teoria Crítica Racial têm enfatizado os significados e as consequências da identidade nas relações de trabalho a partir do conceito de

55 Reconhecendo os impactos negativos decorrentes de estereótipos raciais baseados em características fenotípicas de pessoas negras, os Estados norte-americanos da Califórnia (2019) e de Connecticut (2021) promulgaram leis proibindo a discriminação com base no estilo e na textura do cabelo no ambiente de trabalho e em lugares públicos. Sobre os efeitos negativos da discriminação racial baseada no cabelo negro no ambiente de trabalho, a lei do Estado da Califórnia (2020) declara que: “O código de vestimenta e as políticas de aparência do local de trabalho que proíbem cabelos naturais, incluindo afros, tranças, torções e mechas, têm um impacto diferente sobre os indivíduos negros, pois essas políticas são mais propensas a dissuadir candidatas negras e sobrecarregar ou punir os empregados negros do que qualquer outro grupo”.

assimilacionismo. Nesses estudos, como enfatizamos, determinados indivíduos e grupos sociais modificam suas identidades como uma estratégia para evitar discriminação no ambiente de trabalho (CARBADO, 2000; FLAGG, 1993; FREDMAN, 2011; 2016; GREEN, 2005; 2007; 2008; 2010; MOREIRA, 2020b; YOSHINO, 2002; RIOS, 2008).

Para Green (2008), uma das razões para o fenômeno do assimilacionismo é a preferência por pessoas do mesmo grupo. Na construção de seu argumento, ela suscita a questão da identidade racial, assinalando que traços sociais salientes como raça tendem a gerar "desconfiança, antipatia, desconexão, desidentificação e dissociação", o que impulsiona as pessoas a "interagirem com aqueles que são visivelmente semelhantes a elas" (p. 431). No contexto das relações raciais, afirma a autora, esse entendimento supõe que pessoas brancas prefiram apagar a raça e subscrever um ideal daltônico, porque é improvável que vejam sua aparência como um sinal de pertencimento a um grupo racial. É nessa linha, seguindo as contribuições teóricas de Flagg, que Green justifica seu argumento sobre a questão da consciência racial: "Estudiosos da Teoria Crítica Racial e das Teorias feministas há muito enfatizam que grupos sociais dominantes, como brancos e homens, muitas vezes não reconhecem os privilégios de sua participação no grupo" (p. 431).

Trata-se, portanto, de um dos reflexos da transparência racial. Segundo Flagg (1993), trabalhadoras negras e trabalhadores negros enfrentam um complexo dilema, porque precisam escolher entre exclusão ou assimilacionismo, ou seja, manifestar sua identidade cultural ou adaptar-se às normas institucionais *transparentemente neutras* estabelecidas pela branquitude, tendo em vista a essencialidade do trabalho para a existência material e simbólica dos seres humanos:

Para aqueles que precisam escolher entre o idioma, os costumes, o penteado, o vestuário ou o estilo de vida de sua própria comunidade e um emprego desejável ou outro benefício governamental, os custos de autonomia das normas transparentemente brancas são consideráveis" (p. 1013).

No conjunto de decisões analisadas, constatamos que o cabelo negro tem relevância para os efeitos de acesso, permanência, e ascensão no mercado de trabalho, o que expõe o potencial discriminatório da cultura organizacional. Nessa linha de interpretação, a história de Erlane é emblemática. Erlane exercia a função de auxiliar de serviços gerais. Ela usava tranças modelo afro. Em determinado momento, sua superior hierárquica determinou que ela removesse as tranças, alegando que eram "feias e bagunçadas". Erlane entendeu que foi vítima de discriminação racial. A Justiça do Trabalho, no entanto, compreendeu que a conduta

da preposta não tinha conotação ofensiva, porque ela estava exigindo o cumprimento das normas institucionais sobre higiene no trabalho:

[...] a prova oral é bem clara no sentido de que Valéria se excedeu ao criticar a aparência da autora [...] Isso não se discute. Mas não identifico a conotação discriminatória e racista que insiste em apontar a trabalhadora [...] De qualquer forma, e se considerado que apenas a autora estava encarregada de cuidar da mesa em que estavam dispostos os alimentos oferecidos naquele dia, nada há de excepcional em se orientar a empregada quanto ao cuidado com a higiene (uso de touca e/ou protetor de cabelos) (BRASIL, 2020j).⁵⁶

O acervo probatório comprova – como afirmado pelo próprio Relator - as críticas da preposta ao cabelo de Erlane, expressas em palavras que carregam significações negativas: “feiura e bagunça”. Essa decisão está fundamentada no assimilacionismo, ao reconhecer e endossar uma norma que determina à uma mulher negra o dever de se adaptar ao padrão estético branco.

Conforme Green (2008), o principal problema com a perspectiva assimilacionista é o conteúdo sutil e comum pelos quais as normas institucionais podem se traduzir em subordinação e exclusão de grupos subalternos no ambiente de trabalho: “[...] porque as normas relativas ao comportamento e à aparência são frequentemente tão arraigadas que não são questionadas” (2008, p. 381). Os tribunais, explica a autora, consideram essas normas neutras, aplicáveis a todas as trabalhadoras e a todos os trabalhadores indistintamente. Contestando essa narrativa, Green esclarece que as normas organizacionais não são neutras, porque exprimem padrões socialmente aceitos, como vestimenta e aparência (p. 389). Assim, as demandas assimilacionistas reforçam formas de opressão, comprometendo o reconhecimento e a expressão de determinadas identidades: “[...] forçar a assimilação desvaloriza e perpetua a estigmatização dos grupos sociais (p. 396).

As histórias de Everton (BRASIL, 2020e),⁵⁷ e Ariana (BRASIL, 2018a)⁵⁸, e Deise (BRASIL, 2020o)⁵⁹, também são ilustrativas dos problemas do assimilacionismo. Everton desempenhava a função de cobrador de ônibus. Seu supervisor, em tom ríspido, exigiu-lhe que cortasse o cabelo, porque “não estava de acordo com o padrão que a empresa exige dos funcionários” (BRASIL, 2020e). A Justiça do Trabalho interpretou a conduta do empregador como discriminatória, ao argumento de que a exigência de corte de cabelo intervém na identidade do trabalhador, porque não têm relações com o exercício da função. Nos termos do voto do relator: “A exigência de corte do cabelo não possui nexo algum com a função

56 Anexo G.

57 Anexo G.

58 Anexo F.

59 Anexo H.

exercida pelo autor (cobrador de ônibus), sendo evidente que tal característica física não influencia a realização de suas atividades com eficiência e segurança” (BRASIL, 2020e).

Ariana exercia a função de caixa em um supermercado. A gerente do estabelecimento, em tom aparentemente cortês, determinou-lhe que removesse suas tranças rastafári, o que foi cumprido pela trabalhadora. A Justiça do Trabalho deferiu indenização por danos morais à Ariana, reconhecendo a prática como ofensiva porque não estava relacionada ao exercício da função, nos seguintes termos:

Registre-se que não havendo nenhuma relação entre cabelo adotado pela autora com o desempenho profissional desta, nem qualquer repercussão na segurança da atividade empresarial da reclamada, injustificável a exigência de retirada dos rastafáris, porquanto deve ser facultado aos empregados decidir acerca de tais aspectos ligados a sua aparência pessoal no ambiente de trabalho, com amparo no art. 5º da Constituição Federal de 1988. Com efeito, não pode o empregador intervir na estética pessoal do empregado sob o pretexto de que, no âmbito do seu poder diretivo, pode ditar regras de apresentação pessoal (art. 2º, da CLT), pois a restrição fere a intimidade e o direito à própria imagem da pessoa, ao menos que a exigência decorresse de normas da higiene e segurança do trabalho, o que não é o caso dos autos (BRASIL, 2018a).

Deise desempenhava a função de fiscal de higienização em uma grande loja de departamentos brasileira. Ela usava tranças rastafári. No entanto, removeu-as, após exigências de sua superior hierárquica, uma mulher branca. Esta prática, relatam as testemunhas, foi promovida em relação a outras empregadas negras. O Tribunal deferiu os pedidos de rescisão indireta e indenização por danos morais formulados por Deise, porque entendeu que ela sofreu discriminação racial. O que chamou nossa atenção, nesse caso, foi o pedido de rescisão indireta, fundamentado na premissa fática de que Deise chorava frequentemente, após a remoção do penteado. Em seu voto, a Relatora corroborou o parecer emitido pelo Ministério Público do Trabalho – que interveio no feito em razão do interesse público sobre a matéria -, salientando a relação histórica entre o cabelo negro e a identidade negra:

A afirmação de identidade racial abrange, entre suas várias modalidades de manifestação exterior, o uso de vestimentas e penteados que evocam as crenças e tradições da ancestralidade africana. O uso de tranças, em tal contexto, mais que mera opção estética, possui um simbolismo de pertencimento que deve ser respeitado, e sua proibição pura e simples, sem que haja alguma razão objetiva para a vedação, constitui-se em prática discriminatória, vedada pelo ordenamento jurídico (BRASIL, 2020o).

A história de Deise, particularmente, revela as faces hostis e violentas da cultura organizacional. Sua história está alinhada às proposições teóricas de Green (2005; 2008), quando essa autora afirma que minorias raciais experienciam emoções raciais negativas quando têm sua identidade desrespeitada no ambiente de trabalho. Ao mesmo tempo, sua

história nos remeteu às elaborações teóricas de Sue (2010, p. 33) em sua discussão sobre *microinvalidações*, uma forma de *microagressões* que, ao impor certos padrões culturais, anula as experiências culturais de pessoas negras. A demissão de uma pessoa negra que expressa sua identidade cultural no local de trabalho, esclarece o autor, constitui uma microagressão que expressa ideia de que pessoas negras devem assimilar à cultura dominante.

Em um primeiro plano, os argumentos desenvolvidos pela Justiça do Trabalho nos casos de Everton, Ariana, e Deise, alinham-se a uma condenação veemente de normas e padrões institucionais que têm o efeito de alterar e invisibilizar a identidade negra. Entretanto, uma análise mais detida das decisões permite que visualizemos suas contradições. Primeiramente, o que deveria figurar um problema em si – normas e padrões institucionais – só é visto como um problema quando desestabiliza ou ameaça desestabilizar o modo de funcionamento das instituições sociais, comandadas majoritariamente por pessoas brancas. É o que verificamos nos argumentos como “não havendo nenhuma relação entre cabelo adotado pela autora com o desempenho profissional desta, nem qualquer repercussão na segurança da atividade empresarial da reclamada”, “e sua proibição pura e simples, sem que haja alguma razão objetiva para a vedação”, “sendo evidente que tal característica física não influencia a realização de suas atividades com eficiência e segurança”.

Ao contrário do que afirma a Justiça do Trabalho, o problema central não é a relação entre identidade e desempenho da função, mas a supressão do direito à expressão da identidade no espaço de trabalho. Estas decisões, embora reconheçam a violação de direitos, estão inscritas na gramática assimilacionista, o que confirma o diagnóstico apresentado por Flagg sobre as contradições entre a perspectiva assimilacionista e as demandas por igualdade: “A transparência opera para exigir a assimilação negra mesmo quando o pluralismo é o objetivo articulado; oferece vantagens substanciais aos brancos sobre os negros, mesmo quando os tomadores de decisão pretendem efetuar uma justiça racial substantiva” (p. 957).

O discurso tradicional sobre antidiscriminação, segundo Yoshino (2002), está centrado na perspectiva assimilacionista, incorporando, precisamente, as demandas do *conversing*, do *passing*, e do *covering*, justamente porque não leva em consideração o assimilacionismo e seus impactos na construção das identidades e dos direitos (p. 773): “Quando vemos o quanto todos podemos e mudamos nossa identidade, devemos apreender que qualquer relato de discriminação que não leve em conta a assimilação é fundamentalmente raso” (p. 938).

É neste sentido que a igualdade formal revela sua face subversiva. O dever de uma trabalhadora negra ou um trabalhador negro, como qualquer outra trabalhadora ou outro

trabalhador, em submeter-se à regra geral estipulada pela empresa, resulta na anulação da sua identidade cultural (RIOS, 2008). Em outras palavras, em uma sociedade em que a raça perdeu sua proeminência para fins de acesso, permanência e ascensão no ambiente de trabalho, justifica-se a modulação e a adaptação da identidade negra à identidade branca. Há, assim, uma relação indissociável entre assimilacionismo e neutralidade racial (FLAGG, 1993; YOSHINO, 1999; 2002).

Em apenas uma decisão, constatamos a perspectiva antissubordinatória. É a história de Mayara, uma trabalhadora que exercia a função de secretária em uma renomada companhia do setor de saúde. A superior hierárquica de Mayara, em tom pretensamente cortês, exigiu-lhe que adequasse seu cabelo ao padrão da empresa, alisando-o ou prendendo-o. O Tribunal compreendeu que Mayara sofreu discriminação racial, porque a política institucional resultou na anulação de sua identidade de mulher negra. Em seu voto, a Relatora fez uma leitura aprofundada das normas antidiscriminatórias, destacando que a política empresarial, aparentemente sutil e neutra, era discriminatória, porque tinha o efeito de causar impactos adversos na individualidade e na dignidade da trabalhadora:

No caso, a falta de diversidade racial no guia de padronização visual da reclamada é uma forma de discriminação, ainda que indireta, que tem o condão de ferir a dignidade humana e a integridade psíquica dos empregados da raça negra, como no caso da reclamante, que não se sentem representados em seu ambiente laboral.

Cumprir destacar que no atual estágio de desenvolvimento de nossa sociedade, toda a forma de discriminação deve ser combatida, notadamente aquela mais sutil de ser detectada em sua natureza, como a discriminação institucional ou estrutural, que ao invés de ser perpetrada por indivíduos, é praticada por instituições, sejam elas privadas ou públicas, de forma intencional ou não, com o poder de afetar negativamente determinado grupo racial.

É o que se extrai do caso concreto em exame, quando o guia de padronização visual adotado pela reclamada, ainda que de forma não intencional, deixa de contemplar pessoas da raça negra, tendo efeito negativo sobre os empregados de cor negra, razão pela qual a parte autora faz jus ao pagamento de indenização por danos morais (BRASIL, 2020b).⁶⁰

Esta decisão representa um importante avanço jurisprudencial, pois reconhece a dimensão institucional e a dimensão estrutural da discriminação racial. Entretanto, como descrevemos, a perspectiva assimilacionista têm contornos muito definidos, predominando, o que revela que a Justiça do Trabalho reverencia normas e padrões institucionais que anulam e invisibilizam determinadas identidades no espaço de trabalho.

60 1000390-03.2018.5.02.0046.

Neste quadro, os estudos desenvolvidos pelas estudiosas e pelos estudiosos da Teoria Crítica Racial e do Direito Antidiscriminatório mostram que o sistema de justiça, composto majoritariamente por pessoas brancas, impõe barreiras para o alcance da justiça racial, uma vez que interpreta os problemas relativos à cultura organizacional sob a rubrica da neutralidade racial, desconsiderando o papel desempenhado pelas instituições sociais no estabelecimento e na perpetuação de arranjos excludentes. Nesta linha de interpretação, quem deve mudar não são as instituições sociais, mas sim os indivíduos e grupos sociais, o que supõe a ideia de que, no ambiente de trabalho, não são os empregadores que devem modificar a cultura do trabalho. Trabalhadoras negras e trabalhadores negros devem cobrir e negociar suas identidades.

4.3 Mulheres negras

Nesta parte da pesquisa, buscamos descrever como a Justiça do Trabalho interpreta os atravessamentos entre raça e gênero. No contexto das decisões analisadas, encontramos reflexos da formação social cultural brasileira, identificando práticas discriminatórias relacionadas à estética e à hipersexualização das mulheres negras, e sua associação ao trabalho doméstico. Nesta direção, a invisibilidade das mulheres negras, como denunciado pelo feminismo negro, encontra ecos em muitas decisões. Em um bloco de decisões, constatamos que a Justiça do Trabalho não suscita questões sobre raça e gênero, ou seja, não intersecciona essas matrizes de dominação e opressão para analisar a condição peculiar das mulheres negras no ambiente de trabalho. Entretanto, em outro bloco, observamos que muitas magistradas e muitos magistrados problematizam as relações entre raça e gênero para interpretar e compreender as formas de dominação e opressão que afetam as vidas das mulheres negras.

No Brasil, o pensamento feminista negro, nas vozes de representantes pioneiras como Lélia Gonzalez e Sueli Carneiro, denunciou os discursos e as práticas racistas e sexistas que circunscrevem os corpos das mulheres negras em uma posição de desprivilegio em nossa sociedade. Nestes discursos e práticas, elas destacam a hipersexualização das mulheres negras, a reprodução de imagens negativas sobre sua estética, e a sua associação ao trabalho doméstico. Em *Racismo e Sexismo na Cultura Brasileira*, texto em que discorre sobre as conexões entre raça e gênero e seus efeitos destrutivos sobre as mentes e os corpos das mulheres negras, Gonzalez (1984) expõe que termos como *doméstica* e *mulata* são atribuições culturais que expressam desprezo pelas mulheres negras, em uma estratégia colonialista para

ocultá-las. A presença das mulheres negras, afirma Gonzalez (p. 228), só é permitida em espaços que exaltam a sua sexualidade, como o carnaval: “[...] o outro lado do endeusamento carnavalesco ocorre no cotidiano dessa mulher, no momento em que ela se transfigura na empregada doméstica”. No trabalho doméstico, diz ela, não é preciso boa aparência, um atributo das mulheres brancas: “[...] Por que será que ela só desempenha atividades que não implicam em ‘lidar com o público’?” (p. 228).

Em *Enegrecer o Feminismo: a situação da mulher negra na América Latina*, texto em que se debruça sobre a trajetória das mulheres negras no interior dos movimentos feministas brasileiros, Carneiro (2003a, p. 49-58) defende uma reflexão intelectual e política baseada na articulação entre racismo e sexismo como novo marco civilizatório, para pensar, especificamente, a condição das mulheres negras brasileiras. Na denúncia das formas de dominação e opressão enfrentadas pelas mulheres negras, ela discute como a formação cultural brasileira produziu e produz arranjos excludentes, sob a forma de uma estética racista e sexista que camufla a exclusão e normaliza a inferiorização das mulheres negras:

As mulheres negras fazem parte de um contingente de mulheres que não são rainhas de nada, que são retratadas como antimusas da sociedade brasileira, porque o modelo estético de mulher é a mulher branca. Quando falamos em garantir as mesmas oportunidades para homens e mulheres no mercado de trabalho, estamos garantindo emprego para que tipo de mulher? Fazemos parte de um contingente de mulheres para as quais os anúncios de emprego destacam a frase: ‘Exige-se boa aparência’ (p. 48).

Nesta denúncia, Carneiro descreve como certos discursos e práticas do período colonial permanecem vivos no imaginário social brasileiro, porém, com novos contornos e funções. É neste sentido que se inscreve o trabalho doméstico: “Fazemos parte de um contingente de mulheres que trabalharam durante séculos como escravas nas lavouras [...] Hoje, empregadas domésticas de mulheres liberadas e dondocas [...]”.⁶¹

Para descrever essa linha de interpretação, iniciamos narrando a história de Viviane, porque em sua trajetória vislumbramos formas de opressão que afetam a vida das mulheres

⁶¹ Kilomba (2017, p. 93-95) relata sua experiência, na adolescência, com as significações culturais sobre a mulher negra e o trabalho doméstico, quando um homem branco sugeriu que ela trabalhasse como empregada doméstica em sua casa: Quando eu tinha 12 ou 13 anos, fui ao médico por causa de uma gripe [...] O médico então propôs que eu cozinhasse as refeições diárias da família, limpasse a casa e eventualmente lavasse suas roupas [...] Nesse cenário, a jovem menina negra não é vista como uma criança, mas sim como uma servente. O homem transformou nossa relação médico/paciente em uma relação senhor/servente: de paciente eu me tornei a servente negra, assim como ele passou de médico a um senhor branco simbólico [...] Esse cenário revela como ‘raça’ e ‘gênero’ são inseparáveis. ‘Raça’ não pode ser separada nem o gênero pode ser separado da ‘raça’. A experiência envolve ambos porque construções racistas baseiam-se em papéis de gênero e vice-versa, e o gênero tem um impacto na construção da raça e na experiência do racismo [...] E se o cenário fosse composto por um médico *branco* e uma menina *branca*? Ele teria perguntado se ela serviria a ele e sua família? Ele teria considerado a menina *branca* uma servente? Ou apenas uma criança?.

negras como mães e trabalhadoras. Viviane desempenhava a função de gerente de filial em uma loja de departamentos. Ela havia retornado da licença maternidade. O gerente regional do estabelecimento referia-se à ela como “morena”, “negrinha”, “pretinha”. Em determinada ocasião, ele comentou, com colegas de trabalho de Viviane, que “gerente bom é gerente homem, porque não engravida e nem menstrua’ [...] que a loja de Gravataí iria fechar porque tinha uma gerente negra [...]” (BRASIL, 2010j).⁶² Os fatos narrados por Viviane, comprovados pela prova testemunhal, indicam que ela foi discriminada em razão da sua raça e do seu gênero. A Justiça do Trabalho, no entanto, reconheceu apenas a discriminação em razão da raça da trabalhadora:

[...] foi permanentemente hostilizada por seu superior hierárquico, sendo insultada e desrespeitada com atitudes e palavras de desconsideração, sofrendo, ainda, discriminação racial [...] Restam configurados, portanto, todos os elementos tipificadores da obrigação de indenizar [...] (BRASIL, 2010j).

As histórias de Aline e Maria têm enredos similares. Aline desempenhava a função de caixa em uma loja de departamentos. Em diversas ocasiões, sua superior hierárquica proferiu ofensas em razão da sua raça e do seu gênero, particularmente, “inútil, puta, só podia ser negra mesmo, você não serve para essa função, não sei o que você está fazendo aqui” (BRASIL, 2016b).⁶³ A Justiça do Trabalho declarou que a conduta da superior hierárquica constitui discriminação racial, porém, não reconheceu os impactos conjugados do racismo e do sexismo: “[...] Logo, cumpre ao empregador zelar por um meio ambiente de trabalho harmonioso e saudável, reprimindo situações de intolerância e de discriminação, especialmente as que tenham conotação racial” (BRASIL, 2016b).

Maria exercia a função de vendedora. Em razão da sua condição de mulher negra, o superior hierárquico de Maria referia-se à ela como “neguinha”, além de subestimar sua competência profissional, determinando que ela executasse atividades de limpeza. A Justiça do Trabalho declarou que Maria sofreu discriminação em razão de sua raça, mas não se pronunciou quanto ao seu gênero: “[...] Apurada no caso concreto uma das mais repugnantes atitudes praticadas por seres humanos, consubstanciada na discriminação por motivo de cor [...]” (BRASIL, 2018f).⁶⁴

A história de Maria de Lourdes chamou nossa atenção pela forma hostil como ela era tratada por sua superior hierárquica, o que foi parcialmente reforçado pela Justiça do Trabalho. Maria de Lourdes desempenhava a função de vendedora em uma empresa

62 Anexo H.

63 Anexo G.

64 Anexo G.

multinacional. Sua superior hierárquica afirmava, em frente aos demais trabalhadores, que se não houvesse abolição da escravatura, ela teria que “trabalhar de graça e permanecer no tronco”. Com base nos fatos apresentados, comprovados pela prova testemunhal, a Justiça do Trabalho entendeu que Maria de Lourdes sofreu discriminação racial, contudo, não se manifestou sobre os impactos do sexismo: “[...] a prova oral produzida nos autos confirmou o tratamento hostil dispensado à reclamante pela supervisora Francisca que, habitualmente, proferia comentários pejorativos e de cunho racial” (BRASIL, 2020a).⁶⁵

O conceito de interseccionalidade serve-nos como alicerce teórico para questionarmos esse conjunto de decisões, demonstrando seus limites e fragilidades. Escrevendo sobre a interseccionalidade entre raça e gênero, Crenshaw (1989) discute como o sistema de justiça estadunidense limita e mina as bases do direito antidiscriminatório, ao interpretar e absorver as experiências e demandas específicas de mulheres negras às experiências e demandas de grupos, assimilando gênero às mulheres brancas, e raça, aos homens negros. Esta linha de interpretação, de acordo com Crenshaw, reforça as formas de dominação e opressão vivenciadas pelas mulheres negras, porque raça e gênero são categorias inseparáveis e não sobrepostas. É o que ela observou em *DeGraffenreid, Moore, e Travenol*, precedentes paradigmáticos sobre discriminação racial e discriminação sexual na arena jurídica estadunidense:

DeGraffenreid, Moore e Travenol são manifestações doutrinárias de uma abordagem política e teórica comum à discriminação que opera para marginalizar as mulheres negras. Incapaz de compreender a importância das experiências interseccionais das mulheres negras, não apenas os tribunais, mas também os pensadores feministas e dos direitos civis têm tratado as mulheres negras de uma maneira que nega tanto a complexidade única de sua situação, quanto a centralidade de suas experiências para as classes mais amplas de mulheres e negros (p. 150).

No campo do Direito Antidiscriminatório, estudiosas e estudiosos seguem a linha teórica e política proposta por Crenshaw, defendendo a intersecção entre raça e gênero como condições cruciais para o enfrentamento às formas de dominação e opressão que afetam as mulheres negras (FREDMAN, 2011; MOREIRA, 2020b; RIOS, 2008; RIOS SILVA, 2015).

A leitura desse conjunto de decisões nos fez lembrar de Kilomba (2017), quando evoca em livro as categorias raça e gênero para problematizar a invisibilidade das mulheres negras: “Mulheres *negras* têm sido, portanto, incluídas em diversos discursos que mal interpretam nossa realidade: um debate sobre racismo no qual o *sujeito* é o homem *negro*; um discurso genderizado no qual o *sujeito* é a mulher *branca* [...]” (p. 97).

65 Anexo G.

Na sociedade brasileira, termos como “inútil, puta, só podia ser negra mesmo, você não serve para essa função, não sei o que você está fazendo aqui”, “a loja iria fechar porque tinha uma gerente negra”, “inútil, puta, só podia ser negra mesmo, você não serve para essa função, não sei o que você está fazendo aqui”, “neguinha”, “se não houvesse abolição da escravidão, ela teria que trabalhar de graça e permanecer no tronco”, são significações culturais decorrentes da conjugação entre racismo e sexismo que, historicamente, construíram a imagem e a estética desviante das mulheres negras. Para melhor tangenciar o problema das intersecções entre raça e gênero no contexto brasileiro, resgatamos o pensamento de Gonzalez (1984), sintetizado em um conjunto de questionamentos que denunciam os discursos e práticas colonizadoras sobre as mulheres negras, ilustradas na figura da trabalhadora doméstica:

Os exemplos não faltam nesse sentido; se a gente articular divisão racial e sexual de trabalho fica até simples [...] Ou seja, em atividades onde não pode ser vista? Por que os anúncios de emprego falam tanto em “boa aparência”? Por que será que, nas casas das madames, ela só pode ser cozinheira, arrumadeira ou faxineira e raramente copeira? Por que é “natural” que ela seja a servente nas escolas, supermercados, hospitais, etc e tal? (p. 233).

Este conjunto de indagações nos mostra como e por que as mulheres negras têm uma experiência distinta da experiência de mulheres brancas, bem como da experiência de homens negros, o que significa que expressões que remetem à escravidão, por exemplo, não têm o mesmo sentido para mulheres negras e homens negros. Assim, quando a superior hierárquica de Maria de Lourdes afirma que ela trabalharia de graça se não houvesse abolição da escravidão, ela reforça significações culturais forjadas pela articulação entre racismo e sexismo, enquanto formas de dominação e opressão inseparáveis. Nessa perspectiva, recorreremos ao pensamento de Akotirene (2019), para corroborar nosso raciocínio:

Para a mulher negra inexistente o tempo de parar de trabalhar, vide o racismo estrutural, que as mantém fora do mercado formal, atravessando diversas idades no não emprego, expropriadas; e de geração, infantil, porque deve fazer o que ambos – marido e patroa – querem, como se faltasse vontade própria [...] (p. 18).

Na história de Viviane, vislumbramos como a maternidade impacta as mulheres negras. A maternidade, enquanto um ideal socialmente construído, têm significados e consequências distintos para mulheres negras e mulheres brancas. Estes significados e consequências podem ser pensados a partir de três ângulos. No primeiro ângulo, podemos citar as imbricações entre divisão sexual e divisão racial do trabalho. No Brasil, dados do IBGE (BRASIL, 2020c) indicam que, em 2019, o arranjo domiciliar formado por mulheres,

sem cônjuge e com presença de filhos menores de 14 anos, foi aquele que concentrou a maior incidência de pobreza: 24% dos moradores desses arranjos tinham rendimento domiciliar per capita inferior a US\$ 1,90 e 62,4% inferior a US\$ 5,50.⁶⁶ No segundo ângulo, podemos expor a negação da maternidade negra, o que pode ser compreendido nas reflexões da escritora Conceição Evaristo (2005) sobre a figura da *mãe preta*: “Quanto à mãe preta, aquela que causa comiseração ao poeta, cuida dos filhos dos brancos em detrimento dos seus”. (p. 53). No terceiro ângulo, podemos mencionar o amor materno como estratégia política, como nos ensina Collins (2019), ao discorrer sobre as contradições da maternidade negra: “A maternidade negra é uma instituição fundamentalmente contraditória” (p. 322). Para a autora, a maternidade negra é vista por algumas mulheres negras como “[...] um fardo que sufoca sua criatividade, explora seu trabalho e as torna cúmplices de sua própria opressão. Para outras, a maternidade promove o crescimento pessoal, eleva o status nas comunidades negras e serve de catalisador para o ativismo social” (p. 296).

Neste contexto, a incapacidade da Justiça do Trabalho em lidar de forma interseccional com as violações sistemáticas que ocorrem no ambiente de trabalho revela, entre outros aspectos, a reprodução de um olhar institucional que reduz e reforça as formas de dominação e opressão sobre a mulher negra. Essa linha de entendimento nos levou, novamente, à Akotirene (2019), que atribui, como uma das explicações centrais para essa incapacidade, a composição majoritariamente masculina e branca do Poder Judiciário brasileiro: “[...] a interseccionalidade aplica a criação de mais conflitos às leis binárias do Direito e defesa das lutas antirracistas, tendo em vista impõem cisgeneridades heteropatriarcais [...] que ignoram mulheres negras como duplamente discriminadas” (p. 31). Assim, ela conclui que os padrões específicos da opressão de gênero sofridos cotidianamente por mulheres negra são pouco afetados pelo sistema jurídico: “Quando ausentes os letamentos interseccionais para as abordagens feministas e antirracistas, ambos reforçam a opressão combatida pelo outro, prejudicando a cobertura dos direitos humanos” (p. 38).

No entanto, se muitas magistradas e muitos magistrados interpretam e compreendem a condição das mulheres negras de forma restritiva, outras e outros utilizam as categorias raça e gênero para resolver questões relacionadas à discriminação racial e à discriminação sexual contra mulheres negras no ambiente de trabalho, destacando formas de dominação e opressão baseadas na raça, no gênero, na classe, e na orientação sexual das mulheres negras. Para ilustrar essa linha de entendimento, iniciamos narrando a história de Jussara. As supervisoras de Jussara faziam piadas em razão da sua raça e do seu gênero. O teor das piadas estava

66 Anexo C.

associado à vida sexual e amorosa, e à imagem de Jussara: “como aquele cara a quis”, “quem vai te querer, você é uma macaca, nem penteia o cabelo”, “nem passando na cândida fica branca”, “olha a sua cor para você fazer isso”. A Justiça do Trabalho entendeu que Jussara sofreu discriminação racial e discriminação sexual. Em uma análise sistemática do texto constitucional, o relator do processo assinalou que sua dignidade sexual foi gravemente atingida, em razão da sua condição de mulher negra:

“Não obstante, deve-se ter em mente que o tratamento indigno dirigido à autora não se limitou à gravíssima discriminação racial. Há de se salientar que a própria condição de mulher e a dignidade sexual da autora também se mostraram atingidas, e tais valores também possuem imensa relevância para a promoção de uma sociedade justa, de acordo com o texto constitucional já mencionado” (BRASIL, 2020b).⁶⁷

Nas histórias de Márcia e Lutiane, verificamos argumentos que desconstruem estereótipos relacionados ao trabalho da mulher negra, especificamente, estereótipos que associam-nas ao trabalho doméstico. Márcia exercia a função de auxiliar de faturamento. Em razão da sua raça e do seu gênero, sua superior hierárquica menosprezava sua competência profissional e sua imagem, afirmando que ela deveria exercer atividades de limpeza, e cuidar do seu cabelo e dos seus dentes. No julgamento do processo promovido por Márcia, o Relator fez uma leitura do caso à luz do conceito de racismo estrutural, assinalando que “[...] faz-se necessária a contextualização dos fatos dentro da nossa sociedade atual, que reproduz o denominado ‘racismo estrutural’” (BRASIL, 2020l).⁶⁸ Em seu voto, ele problematiza as articulações entre racismo e sexismo, para interpretar o caso, rejeitando os argumentos do empregador, precisamente, argumentos que rotulavam Márcia como preguiçosa e racista:

É curiosa - para dizer o mínimo - a tentativa de construção de uma narrativa defensiva (que se mostra absolutamente inverossímil), nos seguintes aspectos:

(a) induzir o juízo a pensar que a reclamante era uma trabalhadora indolente, preguiçosa, não diligente e nem zelosa em suas funções [...].

[...]

c) a "inversão do racismo" praticado, porquanto tentaram imputar à própria reclamante (vítima do racismo) a execução de atos racistas (contra um dentista negro da reclamada), evidenciando narrativa absolutamente não factível (da trabalhadora - mulher, negra e subordinada - discriminar um homem que possui posição mais alta na hierarquia da empresa) (BRASIL, 2020l).

Esta estrutura argumentativa correlaciona elementos centrais da cultura pública brasileira, desconstruindo-os, como são os sentidos culturais que atribuem a indolência à negritude, o que supõe a ideia de que pessoas negras não são atores sociais competentes.

⁶⁷ Anexo G.

⁶⁸ Anexo H.

Nessa decisão, o argumento principal que gostaríamos de ressaltar é “mulher, negra e subordinada”, porque, em um olhar contextualizado, articula as categorias raça, gênero e classe, reconhecendo uma tripla forma de dominação e opressão vivenciada por Márcia em seu ambiente de trabalho. Neste argumento, o trecho “trabalhadora - mulher, negra e subordinada - discriminar um homem que possui posição mais alta na hierarquia da empresa”, remeteu-nos aos escritos de Lorde (2014), a qual, em uma de suas obras, assinala que “[...] eu aprendi que opressão e intolerância da diferença vem em todas formas e tamanhos e cores e sexualidades” (p. 05).

A história de Lutiane ilustra como racismo e sexismo interagem para legitimar a subordinação de mulheres negras, construindo imagens negativas sobre a sexualidade e a maternidade negras. Lutiane desempenhava a função de caixa. O superior hierárquico de Lutiane determinava que ela executasse atividades de limpeza, referindo-se à ela como “escravinha”. Além disso, ele tecia comentários ofensivos sobre o estado gestacional de Lutiane, afirmando para as demais trabalhadoras que “não inventassem de ficar grávidas”. Com base nesses fatos, corroborados pela prova testemunhal, a Justiça do Trabalho considerou que Lutiane sofreu discriminação racial e discriminação sexual:

[...] os fatos narrados relativamente à cor da pele e à gravidez não configuram meras "brincadeiras". Condições como origem racial e gênero são historicamente geradoras de discriminação dentro de nossa sociedade, sendo, por tal razão, objeto de medidas especiais inseridas em nosso ordenamento justamente com a finalidade de garantir a proteção jurídica aos sujeitos pertencentes às categorias de maior vulnerabilidade (BRASIL, 2019g).⁶⁹

Nas histórias de Cíntia e Tauana, observamos argumentos que denunciam a hipersexualização da mulher negra. Cíntia exercia a função de assistente administrativa. Seu superior hierárquico proferia comentários com conteúdo sexual e racial, como “odeio negrão, mas gosto de negrinha”, além de afirmar que queria tocar em seus seios. A Justiça do trabalho declarou que Cíntia sofreu discriminação racial e discriminação sexual:

[...] na forma como ocorreu na hipótese, é forma de violência sexual e sexista, na qual o assediador acabou, também, por insinuar superioridade racial em relação à vítima, tornando sua conduta ainda mais grave e absolutamente inadmissível. (BRASIL, 2018j).⁷⁰

Tauana exercia a função de auxiliar de produção. Em razão da sua raça, do seu gênero e da sua opção sexual, seu superior hierárquico referia-se à ela como “saúva”, expressão que denota o desejo de manter relações sexuais com duas mulheres. Em

69 Anexo H.

70 Anexo H.

determinada ocasião, o superior hierárquico de Tauana passou a mão em seus seios “em tom de brincadeira”, o que foi presenciado por outros trabalhadores. Para a Justiça do Trabalho, esses fatos, confirmados pela prova testemunhal, têm conotação racista, sexual, e homofóbica, porque praticados em razão de traços protegidos pela legislação antidiscriminatória. Em seu voto, o Relator examinou o caso a partir da Convenção 111, da OIT, problematizando o conceito de discriminação inscrito em seu texto. Ele assinalou, então, que “[...] a particular condição de negra e homossexual da autora serviu de estímulo para o supervisor voltar suas investidas de natureza libidinosa”. Assim, ele concluiu que: “[...] a autora era homossexual, conforme veio a ser declarado, motivo pelo qual o abalo emocional experimentado se revela ainda mais grave” (BRASIL, 2014e).⁷¹

O argumento desenvolvido na história de Tauana nos remeteu às discussões de Lorde (1983, p. 09), sobre sua condição de mulher negra e lésbica, ao ressaltar as intersecções entre as formas de opressão: “Dentro da comunidade lésbica eu sou Negra, e dentro da comunidade Negra eu sou lésbica. Qualquer ataque contra pessoas Negras é uma questão lésbica e gay porque eu e centenas de outras mulheres Negras somos partes da comunidade lésbica”.

Este bloco de decisões revela-nos, à luz do conceito de interseccionalidade, um certo amadurecimento na interpretação e na compreensão da discriminação interseccional. Contudo, essas decisões enfocam as formas explícitas de discriminação contra mulheres negras, pois, como descrevemos em outras categorias da pesquisa, a Justiça do Trabalho reforça formas implícitas de dominação e opressão contra mulheres negras, como, por exemplo, nos casos de discriminação institucional e discriminação organizacional.

4.4 A ascensão profissional

Nesta parte da pesquisa, procuramos descrever os sentidos e os significados que a Justiça do Trabalho atribui à problemática da ascensão profissional. Os fatos subjacentes às decisões analisadas mostraram que os empregadores, como instituições responsáveis pela administração e gestão do ambiente de trabalho, mobilizam estereótipos para impedir a ascensão profissional de minorias raciais, o que, no entanto, é imperceptível, em razão do caráter supostamente neutro que normas e padrões institucionais assumem, naturalizando hierarquias e desigualdades. A Justiça do Trabalho reforça esses padrões, ao interpretar a ascensão profissional como um problema exclusivamente individual, associado ao princípio da meritocracia.

71 Anexo H.

Neste universo de decisões, constatamos que a Justiça do Trabalho correlaciona a ascensão profissional ao mérito individual, desconsiderando o papel desempenhado pelos empregadores, como instituições sociais responsáveis pela administração e gestão do ambiente de trabalho, pela reprodução de hierarquias e desigualdades entre negros e brancos na estrutura ocupacional. O insucesso de pessoas negras em alcançar a ascensão profissional está relacionado, exclusivamente, a critérios meritocráticos, o que está expresso em fragmentos como “ausência de perfil” ou “ausência de conhecimento técnico”.

Nos sistemas jurídicos democráticos, a igualdade formal representou um avanço significativo para a comunidade negra. No espaço corporativo, especificamente, a igualdade formal abriu caminho para o acesso de pessoas negras ao trabalho formal. Estudos acadêmicos indicam, no entanto, que esse princípio democrático não foi suficiente para resolver o problema das desigualdades raciais no ambiente de trabalho. Green (2007) e Carbado (2001), para citar dois corpos teóricos, argumentam que, às formas explícitas de discriminação somam-se as formas implícitas. Na análise de Carbado (2001, p. 15), por exemplo, a consolidação da igualdade formal abriu espaço para um novo problema relacionado à inserção de minorias raciais no mercado de trabalho: a neutralidade racial. Segundo o autor, os negros não enfrentam mais os sinais de “somente brancos”. A nova narrativa sobre a questão racial no mercado de trabalho, esclarece ele, é a igualdade de oportunidades: “[...] os empregadores afirmam que propiciam igualdade de oportunidades, estando comprometidos com a neutralidade racial e o daltonismo”. Nesse cenário, então, como pontua Carbado, o crescimento no número de pessoas negras no mercado de trabalho criou um novo conjunto de questões sobre a discriminação racial, questões relacionadas à retenção e à promoção profissional (p. 15).

Este diagnóstico é ratificado por estudiosas e estudiosos da Teoria Crítica Racial. Em seu esforço para demonstrar os problemas subjacentes ao ideal da igualdade formal, a Teoria Crítica Racial defende que esse ideal foi importante, mas não suficiente, para atingir a igualdade racial, tendo em vista as novas formas de racismo que ganharam terreno (BELL, 1976; 1980; CRENSHAW, 1988; GREENE, 1989; DELGADO, STEFANCIC, 2001; FREEMAN, 1978; GOTANDA, 1991).

Nesta linha de interpretação, está o seguinte argumento:

Diante dessas circunstâncias, não se pode presumir que a ‘ausência de perfil’, para a preposta da ré, consista em idade, aparência ou cor inapropriadas à função, podendo muito bem tratar-se da ausência de conhecimento técnico ou treinamento específico (BRASIL, 2014m).⁷²

72 Anexo H. 0020175-80.2013.5.04.0403.

Foi assim que a Justiça do Trabalho concluiu a história de Ângela, uma trabalhadora que exercia a função de ascensorista. Ângela não foi promovida para a função de recepcionista, porque, de acordo com sua superior hierárquica, essa função deveria ser exercida por mulheres bonitas. Além disso, a supervisora proferia comentários ofensivos em relação à Ângela, como “seu lugar é na cozinha” e “preto quando não faz na chegada, faz na saída”. As testemunhas corroboraram os fatos, relatando que a superior hierárquica de Ângela declarava que ela não tinha perfil para o cargo de secretária por causa de sua raça. O relator do processo, reforçando os argumentos do juiz de primeiro grau, consignou que Ângela não sofreu discriminação racial porque o fato de a superior hierárquica “[...] não permitir que a autora, contratada para ascensorista, trabalhasse na recepção, tampouco permite concluir que a autora tenha sido discriminada” (BRASIL, 2014m).

Nos casos de Rosilene e Camila, identificamos argumentos similares. Rosilene é uma contadora altamente qualificada. Ela trabalhava há mais de quinze anos em uma grande rede de supermercados brasileira, exercendo a função de assistente administrativa, e, posteriormente, a função de analista júnior. Rosilene se candidatou à uma vaga para o cargo de analista nível pleno, no entanto, não obteve êxito, por causa de sua raça. Seu colega Alexandre, um homem branco, sem diploma de curso superior, que estava há apenas quatro anos trabalhando na empresa, foi promovido para o cargo de analista pleno. Nos relatos das testemunhas, ficou evidente que Rosilene foi preterida em razão da sua raça: “[...] acredita que houve discriminação, inclusive racial, com a reclamante; que a reclamante tinha bastante conhecimento das atividades e treinava os colegas novos” (BRASIL, 2015b).⁷³ No entendimento da Justiça do Trabalho, não houve discriminação racial no processo de seleção para o cargo em questão, uma vez que critérios relacionados ao mérito individual e à afinidade com os superiores hierárquicos justificam a ascensão profissional:

Por fim, o fato da trabalhadora possuir quinze anos de empresa e outro funcionário, com tempo menor, ter alçado a função de analista pleno não traduz, por si só, ato de racismo, pois a dedicação, capacidade, empenho e diversos outros critérios, inclusive o de afinidade, indicado pela prova oral, podem ser ponderados pelo empregador nas promoções (BRASIL, 2015b).

Camila exercia a função de enfermeira em um grande hospital público brasileiro. Em seu ambiente de trabalho, ela e suas colegas Soeli e Ubiraci, ambas mulheres negras, eram conhecidas como “grupo das negras”, expressão atribuída pelas superiores hierárquicas,

73 Anexo H.

ambas mulheres brancas, porque elas “não sabiam se comportar” (BRASIL, 2014p).⁷⁴ Camila, Soeli e Ubiraci candidataram-se à uma vaga para o cargo de enfermeira no setor de radiologia do hospital, mas não obtiveram êxito, porque “o perfil não correspondia à vaga”. Cláudia, uma mulher branca, foi selecionada para ocupar o cargo. A prova testemunhal comprovou as alegações sobre o viés discriminatório no processo seletivo, mas a Justiça do Trabalho concluiu que “[...] a análise dos depoimentos não permite a conclusão de que a reclamante não tenha obtido sucesso nas almeçadas trocas de setor em virtude de qualquer perseguição reiteradamente perpetrada por conta das prepostas do hospital réu” (BRASIL, 2014p).

Em sua crítica ao liberalismo, a Teoria Crítica Racial revela um dos muitos problemas que emergem do discurso liberal sobre direitos, particularmente, o ideal da meritocracia - conjunto de valores que exalta o mérito e o desempenho individual como critérios para o sucesso e bem-estar. O problema, denunciam, é que, em sociedades racializadas, cindidas por profundas clivagens e desigualdades, a meritocracia - estrategicamente ou não - é uma máscara que encobre e naturaliza as desigualdades raciais. Essa crença, como assevera Crenshaw (1988, p. 1345), “[...] não faz sentido em uma sociedade em que determinados grupos foram, historicamente, tratados de forma diferente, e em que os efeitos dessa diferença de tratamento permanecem no presente”.

A meritocracia, como esclarece Young (1990, p. 200-206), é um princípio central para a legitimação da divisão hierárquica do trabalho em democracias liberais, regime político que pressupõe o igual moral e político entre os indivíduos. Contudo, argumenta a autora, a realidade concreta revela a existência de hierarquias e desigualdades entre grupos sociais, o que torna a meritocracia um ideal inatingível como instrumento de justiça social. O principal problema, explica Young, é que o mérito é um conceito subjetivo, e, tendo em vista que as normas e padrões sobre o mérito são definidos por membros de grupos dominantes - homens brancos e heterossexuais, majoritariamente - , indivíduos pertencentes a grupos subordinados encontram dificuldades para ascender socialmente.

Escrevendo sobre as contradições entre o discurso liberal da igualdade formal e as condições de desvantagem cultural e material em que vive a população negra brasileira, Moreira (2019, p. 112) argumenta que o ideal da meritocracia constitui mera retórica em nosso país, uma vez que as instituições sociais brasileiras são controladas, majoritariamente, por pessoas brancas, fator que, segundo ele, impõe restrições e obstáculos para pessoas negras ocuparem determinados cargos. Nas suas palavras:

74 Anexo H.

É por esse motivo que o discurso da meritocracia adquire a face de pura hipocrisia em uma sociedade na qual as oportunidades sociais estão inteiramente concentradas nas mãos dos membros do grupo racial dominante. Uma sociedade na qual metade de sua população vive na condição de subalternos nunca teve qualquer tipo de apreço por meritocracia. Não há nela garantias de que todas as pessoas poderão alcançar seus objetivos por meio da defesa de liberdades individuais (p. 112).

O entendimento de que as instituições sociais são espaços controlados pela branquitude joga luzes sobre o papel dos estereótipos raciais no ambiente de trabalho. Para novamente citar o gráfico de Crenshaw (1988), à imagem da branquitude como uma identidade que denota inteligência e responsabilidade corresponde a imagem da negritude como uma identidade que denota falta de inteligência e irresponsabilidade. Os estereótipos raciais, como explica Moreira, legitimam a percepção de que pessoas brancas são as únicas competentes para assumirem determinadas posições no mercado de trabalho, especialmente cargos de poder e prestígio dentro da sociedade brasileira (2019, p. 112). Nesse enfoque, expressões como “essa vaga deve ser ocupada por mulheres bonitas”, “seu lugar é na cozinha”, “preto quando não faz na chegada, faz na saída”, “grupo das negras”, “não sabem se comportar”, estão associadas a estereótipos raciais que têm o objetivo de afirmar a incapacidade, a irresponsabilidade, e a incompetência de pessoas negras para desempenharem funções qualificadas e especializadas, constituídas por melhores remunerações.

Neste sentido, a questão suscitada por Moreira (2020b, p. 31) representa com clareza o problema que estamos discutindo: “As empresas são então exemplos de como certos traços sociais de minorias determinam a possibilidade destas ascenderem profissionalmente?”. Esbarramos, novamente, nos dilemas do assimilacionismo. A mobilização de estereótipos raciais faz com que pessoas brancas atribuam vantagens profissionais a pessoas brancas, em razão do pertencimento ao mesmo grupo racial, ainda que estejam comprometidas com ideais igualitários (MOREIRA, 2020b, p. 440). O ponto crucial é que pessoas brancas acionam estereótipos raciais independentemente de intencionalidade, ou seja, elas são influenciadas a interagir com pessoas do mesmo grupo racial, ainda que não tenham a intenção de prejudicar ou excluir pessoas negras (GREEN, 2005; 2008).

Estudos interdisciplinares contribuem para ratificar a influência de estereótipos raciais na definição de papéis e posições no mercado de trabalho. Nos anos 1970, Hasenbalg escreveu *Discriminação e Desigualdades Raciais no Brasil*, livro em que apresenta o racismo e a discriminação como explicações para o problema da permanência das desigualdades sociais entre negros e brancos na sociedade brasileira no período pós-abolição, momento a

partir do qual passa a vigorar a igualdade de direitos. Em termos de mercado de trabalho, especificamente, o autor assinala a discriminação racial como um fator que determina as posições na estrutura ocupacional, justificando assimetrias entre negros e brancos, direcionando-os a ocupações específicas. No setor de serviços, constituído por atividades que implicam o contato vis-à-vis com clientes e consumidores, ele observou a sobrerrepresentação de pessoas negras, correlacionando o problema às percepções negativas sobre a identidade e a estética negra: “[...] os negros e mulatos foram excluídos, não apenas por sua falta de qualificações, mas porque eram vistos como esteticamente indesejáveis” (1976, p. 184).

Em sua tese de doutorado, posteriormente publicada em livro, Schucmann (2012) entrevistou pessoas brancas na cidade de São Paulo, com o objetivo de compreender suas percepções sobre raça e racismo no Brasil. Questionado sobre o assunto, um entrevistado disse que: “[...] não sei se isto é racismo, acho que é mais regra de mercado e publicidade, a gente sabe que o cliente deve se identificar com o vendedor para comprar mais, então como minha loja tem a maioria dos clientes brancos eu sempre contrato vendedor branco” (p. 75).

O estudo de Bento (1995) sobre discriminação racial e sexual no mercado de trabalho traça um retrato dos impactos de estereótipos raciais na trajetória profissional de mulheres. Em seu estudo, Bento entrevistou trabalhadoras negras com o objetivo de descrever os mecanismos que garantiam a reprodução da discriminação racial nas relações de trabalho. “‘Você tem todas as qualidades que a empresa precisa [...] só que ela não pode te aceitar porque você é negra’ [...]”, relatou uma trabalhadora, referindo-se à fala de um recrutador. “‘Olha o seu problema é ser duas coisas, ser mulher e a cor’”, relatou outra trabalhadora, aludindo à fala de seu superior hierárquico (p. 484-485).

No caso de Ângela, por exemplo, ao associar a sua competência profissional ao trabalho doméstico e a sua imagem à feiura, sua empregadora não mobilizou estereótipos raciais? O trabalho de secretária é um trabalho que envolve a imagem. A negritude foi construída como uma identidade que supostamente representa a feiura (MOREIRA, 2020a, p. 137). Então, ao associar Ângela ao trabalho doméstico, um trabalho que oculta as mulheres negras (GONZALEZ, 1984), sua supervisora não acionou estereótipos raciais?

Rosilene é uma profissional altamente qualificada. Por que, mesmo cumprindo os requisitos para promoção de função, ela foi preterida por um homem branco que não tinha conhecimentos técnicos? A Justiça do Trabalho afirma que a afinidade foi um fator determinante para a preterição de Rosilene. Partindo do pressuposto de que as instituições sociais brasileiras são controladas por pessoas brancas, a afinidade como critério para a progressão funcional não é um elemento que privilegia pessoas brancas, ainda que

indiretamente? Como afirma Moreira, a homogeneidade racial de um quadro de funcionários “[...] pode ser mantida por práticas de referências a círculos de relacionamentos compostos inteiramente por pessoas brancas” (2020b, p. 492).

Camila, Soeli e Ubiraci são profissionais qualificadas. Elas foram preteridas por uma mulher branca. Suas superiores hierárquicas utilizavam expressões que denotam uma imagem negativa da negritude, como “grupo das negras” e “não sabem se comportar”. Então, elas não estão mobilizando estereótipos raciais para menosprezar a competência profissional de Camila, Soeli e Ubiraci? Elas não consideram pessoas brancas como os únicos sujeitos capazes de desempenhar determinadas funções?

A ascensão profissional de pessoas negras é, assim, limitada por estratégias institucionais e organizacionais, em uma dinâmica em que se entrelaçam estereótipos raciais. Nesse aspecto, é interessante trazer para a discussão os ensinamentos de Sue (2010) sobre as relações entre meritocracia e microagressões. Para o autor, a meritocracia é uma categoria de microagressão, porque é um princípio que desconsidera o papel da raça na distribuição de recursos e oportunidades: “Assume que todos os grupos têm oportunidades iguais de sucesso e que operamos em igualdade de condições. Assim, o sucesso e o fracasso são atribuídos a atributos individuais como inteligência, trabalho duro, motivação” (p. 38). Declarações como “Acredito que a pessoa mais qualificada deve ficar com o cargo” ou “Todos podem alcançar o sucesso na sociedade, se trabalharem duro o suficiente” são microagressões que, para pessoas negras, transmitem ideias de desrespeito e desvalorização por causa de sua raça, como “Pessoas negras são preguiçosas e incompetentes e precisam trabalhar mais” ou “Se você não tiver sucesso, você tem apenas a si mesmo para culpar” (p. 264).

Por que, então, os tribunais não conseguem identificar discriminação racial nesses casos? Essas questões nos direcionaram, novamente, a problematizar o conceito de transparência racial. A Justiça do Trabalho, composta majoritariamente por homens brancos, é incapaz de refletir sobre o contexto social em que vive a comunidade negra, porque parte da sua realidade, a realidade de pessoas brancas em uma posição de privilégio, para interpretar a realidade de pessoas negras, pessoas que estão em uma posição de desvantagem em nossa sociedade. É o que afirma Moreira (2019, p. 117-118), ao denunciar as contradições do discurso liberal sobre o sujeito universal:

A posição interpretativa de juristas brancos é altamente problemática porque a questão racial não é analisada dentro da estrutura de dominação existente no nosso País, estrutura que encontra fundamento na própria estruturação de categorias centrais da política moderna. O sistema de desvantagens que afeta negros e o sistema de vantagens que beneficia brancos não aparecem dentro dessas considerações. Ao contrário, eles continuam reproduzindo a mitologia

da democracia racial, ideologia que funciona como uma falsa consciência. Essa reprodução impede que o privilégio branco seja reconhecido e questionado, um dos objetivos centrais do liberalismo racial brasileiro (p. 117-118).

Remontando-se à Flagg, o professor Moreira (2019) escreve que juristas brancos têm dificuldade para identificar o privilégio branco, visto que, pertencendo à branquitude, eles não partem de lugar algum para compreender e interpretar as normas jurídicas, justamente “[...] porque não há sentido em se classificar racialmente quando a pessoa é a referência cultural. É então curioso quando juristas brancos progressistas e conservadores defendem a noção de meritocracia como um parâmetro a ser seguido por todas as instituições” (p. 167).

Neste aspecto, as reflexões teóricas desenvolvidas por Freeman (1978) permitem-nos chegar a algumas conclusões importantes sobre as interpretações desses casos. Em seu texto *Legitimizing Racial Discrimination through Antidiscrimination law*, Freeman destaca que a desconsideração da perspectiva da vítima é uma ideia coerente com a irrelevância sociológica da raça. Nessa linha de interpretação, ele argumenta que, em uma sociedade onde a raça perdeu sua proeminência, não são necessários esforços para compreender os processos institucionais e estruturais que justificam e reproduzem o racismo e a discriminação racial, pois esses fenômenos são expressões de comportamentos individuais e intencionais em uma sociedade baseada na igualdade. A principal consequência dessa linha de interpretação é que, as condições de desvantagem cultural e material em que vive a comunidade negra não são vistas como resultados de processos de exclusão social, mas como resultados de processos individuais – mérito ou destino, justamente porque tem como base estruturante a igualdade formal. Em outros termos, em uma sociedade onde a raça perdeu significância, atribui-se aos negros problemas que são causados por forças externas. O privilégio branco, então, mantém-se inquestionável (1978, p. 1103).

Neste panorama, o discurso da meritocracia, e a análise sobre a qual ele se fundamenta, naturaliza a ideia da igualdade em um contexto marcado por hierarquias e diferenças. Na crítica de Crenshaw (1988, p. 1345) ao conceito de igualdade formal e ao ideal da meritocracia subjacente a ele: “[...] A privação e a opressão do passado foram expurgadas do presente. Somente em tal sociedade, onde todos os campos da vida social operam de forma não discriminatória, a igualdade de direitos constituiria igualdade de oportunidades”. A Justiça do Trabalho alimenta essa crença, ao afirmar que a instituição em que Camila trabalhava não fazia distinções de tratamento entre negros e brancos. Em seu voto, o Relator

afirmou que as superiores hierárquicas “[...] tinham excelente relacionamento com os colegas de trabalho, brancos e negros” (BRASIL, 2014p).⁷⁵

O entendimento de que o ambiente de trabalho é um espaço em que há a igualdade de tratamento entre negros e brancos, como supõe o Relator, é uma estratégia que naturaliza a discriminação racial. A Teoria Crítica Racial desconstrói o discurso da meritocracia, questionando as estruturas e desigualdades que ele invisibiliza, especificamente, o racismo e seus múltiplos impactos na gramática social. A meritocracia não é, sob esse enfoque, um sistema neutro de distribuição de recursos e oportunidades, mas um sistema de distribuição de direitos, privilégios e oportunidades estabelecidos pela branquitude. É por isso que, qualquer mudança – como as ações afirmativas – é vista como uma ameaça que desestabiliza os privilégios da branquitude. Assim, como duas faces de uma mesma lógica de construção social, o discurso liberal que afirma a igualdade inscreve relações assimétricas de poder, fomentando as desigualdades entre negros e brancos.

No Brasil, como esclarece Almeida (2018, p. 63), a meritocracia é uma das bases sobre as quais se estruturam a negação do racismo e a ideologia da democracia racial. Essas articulações político-ideológicas, segundo o autor, justificam a ideia de que “Se não há racismo, a culpa pela própria condição é das pessoas negras que, eventualmente, não fizeram tudo que estava a seu alcance” (p. 63). A principal consequência, afirma Almeida, é que a meritocracia reforça a desigualdade racial em nossa sociedade: “No contexto brasileiro, o discurso da meritocracia é altamente racista, vez que promove a conformação ideológica dos indivíduos com a desigualdade racial” (p. 63).

Em contraponto a essa linha de interpretação, identificamos uma decisão que reconheceu o viés discriminatório em processos seletivos para promoção na carreira. Nesta linha, está a história de Carlos Antônio, um trabalhador que exercia a função de corretor financeiro em um grande Banco brasileiro. Em razão da sua raça, ele foi preterido três vezes em processos de promoção para o cargo de gerente financeiro. As testemunhas do processo relataram que o gerente regional do Banco afirmou, em diversas ocasiões, que Carlos Antônio não foi promovido “por causa de sua cor”. A Justiça do Trabalho entendeu que Carlos Antônio sofreu discriminação racial, deferindo indenização por danos morais no valor de R\$ 100.000,00 (cem mil reais), nos seguintes termos:

Da análise dos depoimentos acima parcialmente transcritos verifica-se, ao contrário do entendimento do MM. Juízo de primeiro grau, que houve reiterada discriminação do reclamante, o qual restou preterido em, no mínimo, três processos de promoção em virtude de sua raça negra.

75 Anexo H.

[...]

Por outro lado, a testemunha [...] foi clara ao afirmar que o sr. Paulo Tavares lhe disse que a parte autora não era promovida em virtude de sua cor e que no Private do Rio, departamento subordinado ao sr. Paulo Tavares, não existem pessoas de raça negra trabalhando como gerentes [...] (BRASIL, 2015f).⁷⁶

Esta decisão tem uma relevância fundamental, porque coloca em evidência os limites da meritocracia, destacando o problema da falta de diversidade racial em cargos de gestão. O valor arbitrado à indenização também chamou nossa atenção, pois está acima da média arbitrada nas decisões que analisamos. É muito importante que juízas e juízes questionem os empregadores sobre a falta de diversidade racial nos cargos mais elevados da estrutura ocupacional, visto que pessoas negras enfrentam grandes obstáculos para ocupar posições de maior valor simbólico e material, como os cargos de gestão.

No entanto, uma objeção deve ser feita: o fato de pessoas negras ocuparem cargos gerenciais em determinada empresa não significa que essa empresa não reproduza a discriminação. Primeiro, como mostram os estudos de Carbado (2001), Green (2005; 2008), e Yoshino (2000), indivíduos pertencentes a grupos minoritários frequentemente cobrem e negociam suas identidades para atender às expectativas do empregador e obter sucesso profissional. Estamos, então, diante da discriminação organizacional. Segundo, como demonstram as apreensões teóricas de Flagg (1993) e Moreira (2020b), instituições comprometidas com a diversidade racial também reproduzem processos discriminatórios, ao estabelecerem normas e padrões institucionais supostamente genéricos e abstratos, mas cujos efeitos intensificam e agravam as condições de desvantagem de determinados grupos sociais.

O enfrentamento ao racismo, como ensina Almeida (2018, p. 37-38), transcende o problema da representatividade, porque, em razão da sua dimensão estrutural, o racismo envolve mudanças profundas nas relações sociais, políticas e econômicas. Assim, a presença de pessoas negras em espaços de poder e decisão, esclarece o autor, não significa que as instituições sociais deixarão de reproduzir o racismo, comprometendo-se em promover a igualdade racial. A questão que se apresenta, segundo ele, é: “É uma prática antirracista efetiva manter uns poucos negros em cargos de poder sem que haja um compromisso com a criação de mecanismos institucionais efetivos para a promoção da igualdade?” (p. 38).

Neste quadro, o que se observa é que, no horizonte da ascensão profissional, a Justiça do Trabalho demonstra profunda incapacidade em compreender como a meritocracia estabelece e perpetua uma estrutura ocupacional desigual, em que negros e brancos

76 Anexo F.

desempenham papéis específicos e ocupam espaços bem demarcados. Permanece inquestionável a responsabilidade das instituições sociais pela reprodução das desigualdades.

4.5 Ações afirmativas

Nesta parte da pesquisa, procuramos descrever quais são as percepções da Justiça do Trabalho sobre a discriminação estatística, e, a partir daí, quais suas percepções sobre as ações afirmativas. Neste sentido, emergiu uma das decisões mais relevantes sobre as correlações entre discriminação e igualdade racial no mercado de trabalho brasileiro. Trata-se de decisão proferida pelo Tribunal Superior do Trabalho em ação civil pública promovida pelo Ministério Público do Trabalho em face do Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Brasília e do Banco Itaú S/A. Nesta ação, o Ministério Público do Trabalho, baseado em farta documentação estatística, alegava que segregação racial no Banco Itaú estava relacionada ao problema da discriminação indireta e da discriminação institucional. Esta ação é um importante marco jurídico na Justiça do Trabalho brasileira, porque incorporou pela primeira vez em nosso sistema de justiça os conceitos de discriminação indireta e discriminação institucional, para questionar a falta de diversidade racial nas instituições financeiras e formular a implementação de ações afirmativas com o intuito de reverter esse quadro de hierarquias e desigualdades (BRASIL, 2015i).⁷⁷

As ações afirmativas, como expusemos, são importantes instrumentos para a promoção da justiça social, porque visam beneficiar grupos historicamente discriminados, como é o caso da população negra brasileira. Assim, nosso ponto de partida de análise é o entendimento de que ações afirmativas têm como propósito central corrigir distorções histórico-sociais que atuaram e atuam como obstáculo à concretização dos valores constitucionais da igualdade substancial.

No caso em análise, o cerne da questão eram as disparidades estatísticas, encontradas no quadro de empregados do banco, em cotejo com a população economicamente ativa do Distrito Federal, em relação aos critérios de admissão, promoção e remuneração dos empregados negros, mulheres ou pessoas acima de 40 anos de idade. Os pedidos formulados pelo Ministério Público do Trabalho, especificamente, implementação de ações afirmativas e indenização por dano moral coletivo, foram julgados improcedentes pelo Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região (Distrito Federal), pelos seguintes fundamentos:

77 Anexo E.

Contudo, a alegação ministerial de que há discriminação indireta ou inconsciente por parte da empresa Ré, sob o manto de escolha não-aleatória, sucumbe quando se percebe, inclusive, a partir dos documentos apresentados, que a escolha de currículos se mostra de modo impessoal, a resultar em elemento não-influente para a contratação, nem se estabelecendo elementos como raça, cor ou idade, efetivamente, a partir do verificado nos autos, como condição para a progressão funcional.

[...]

Não há vedação alguma para que o empregador possa adotar meios seletivos segundo o merecimento e a adequação das capacidades de cada um às funções exigidas, se não se indica nenhuma vedação, explícita ou implícita a grupos de sujeitos, que pudesse, assim, evidenciar prática discriminatória, ainda que velada (BRASIL, 2015i).

Em face dessa decisão, o Ministério Público do Trabalho apresentou Recurso de Revista para o Tribunal Superior do Trabalho. A Corte não admitiu o recurso, com fundamento na súmula n.º 126 (BRASIL, 2003) que dispõe sobre o reexame de fatos e provas no recurso de revista:

[...] a Corte de origem, soberana no exame da prova, reconheceu a inexistência de discriminação indireta, em face de o Banco réu ter demonstrado a adoção de critérios meritórios e impessoais na admissão e promoção de seus empregados. Diante desse dado fático, insuscetível de reexame nesta instância extraordinária, por óbice da Súmula nº 126 do TST, é desnecessário incursionar na discussão acerca da possibilidade de a prova estatística ser apta a demonstrar a prática de discriminação indireta (BRASIL, 2015i).

Entretanto, a Corte expressamente se manifestou sobre o tema, ao assinalar que: “[...] conforme a jurisprudência do Supremo Tribunal Federal e desta Corte superior, não é possível o poder judiciário atuar como legislador positivo, implementando ações afirmativas de “cotas” ou metas para correção das alegadas disparidades estatísticas” (BRASIL, 2015i).

Esta decisão tem similitudes com dois precedentes paradigmáticos no direito estadunidense: *Griggs v. Duke Power Company*, e *Wards Cove Packing Company Inc. v. Antonio*. Considerando que não há, no direito do trabalho brasileiro, precedentes sobre o problema da discriminação indireta e da discriminação institucional, adotamos *Griggs* e *Wards Cove* como bases estruturantes de nossa análise. Em *Griggs*, como descrevemos, a Suprema Corte dos Estados Unidos firmou o conceito de discriminação indireta. Para algumas estudiosas e alguns estudiosos, esse precedente constituiu um avanço significativo em termos de justiça racial, uma vez que reconheceu a raça como uma categoria histórica que estabelece e perpetua desigualdades sociais (CONCEIÇÃO, 2014; FREEMAN, 1978; GREENE, 1989; SIEGEL, 2001).⁷⁸

⁷⁸ Siegel (2000, p. 96), faz algumas ressalvas em relação a *Griggs*: “Assim, mesmo que *Griggs* aparentemente reconheça que a raça é uma formação social, ele volta ao discurso da raça formal para afirmar que a

Em *Legitimizing Racial Discrimination*, o professor Freeman (1978) argumenta que *Griggs* foi o primeiro precedente em que a Suprema Corte adotou a perspectiva da vítima como paradigma de abordagem da discriminação racial. Esta decisão, de acordo com ele, representou uma importante mudança na interpretação da legislação antidiscriminatória, por duas razões principais. Em primeiro lugar, porque introduziu o problema das práticas neutras que resultam em impactos desproporcionais, em contraposição ao problema da intencionalidade. Em segundo, porque incorporou o entendimento de que os empregadores deveriam adotar ações afirmativas para diminuir as disparidades raciais no mercado de trabalho. Na compreensão de Freeman, a interpretação desenvolvida em *Griggs* expôs os paradoxos subjacentes ao ideal da meritocracia, pois a Corte reconheceu que disparidades sócio-históricas entre negros e brancos eram obstáculos significativos para o acesso ao mercado de trabalho. Assim, como assinala o autor, o que ficou evidenciado em *Griggs* é “[...] fazer a meritocracia funcionar em seus próprios termos ou compensar suas falhas por meio de ações afirmativas” (p. 1099).

Em *Wards Cove*, discutia-se a segmentação de brancos em funções qualificadas e de negros em funções semi-qualificadas em uma indústria de enlatados. Nesse precedente, a Suprema Corte dos Estados Unidos entendeu que a disparidade entre negros e brancos não constituía, por si só, discriminação indireta, exigindo prova estatística mais sofisticada que a simples comprovação direta entre a percentagem de negros e brancos em cada um dos grupos ocupacionais. A Corte, então, definiu os critérios para a comprovação da discriminação estatística em casos de impacto díspar, precisamente: (i) a identificação da prática causadora de efeito discriminatório; (ii) a demonstração de que o impacto diferenciado atinge um grupo protegido; (iii) a comprovação de que a prática identificada produz efetivamente impacto diferenciado sobre o grupo (RIOS, 2008, p. 124).

Este precedente, para Greene (1989), restringiu o entendimento consolidado em *Griggs*, iniciando uma etapa de desconstrução dos direitos trabalhistas. Na análise que faz de *Wards Cove*, a autora (1989, p. 1515-1541) afirma que esse precedente adota uma linguagem formalista e restritiva no processo de interpretação da legislação antidiscriminatória, uma linguagem que, na sua visão, impôs barreiras para o alcance da igualdade racial. Trata-se, para ela, de um raciocínio indiferente à realidade social, ou seja, ao contexto social em que as disparidades entre negros e brancos foram produzidas historicamente. Nessa linha de

racionalidade do mercado é neutra em relação à raça e institucionaliza a justiça racial. Essas mudanças discursivas não anunciadas são comuns na jurisprudência e sustentam o poder retórico do discurso do daltonismo”.

interpretação, esclarece Greene, é central a ideia de que a baixa participação de pessoas negras em posições qualificadas estava associada à sua falta de qualificação profissional.⁷⁹

Este entendimento, assim, expressava a ideia de que a segregação racial no ambiente de trabalho não decorria de uma conduta do empregador, mas do mérito individual das trabalhadoras e dos trabalhadores. Em uma postura diametralmente oposta a *Griggs*, Greene constatou que, em *Wards Cove*, a Corte tratou a segregação racial no ambiente de trabalho como um fenômeno neutro e desvinculado de conotação negativa e implicações legais. Nesse enfoque, ela entende que a Corte reforçou as práticas segregacionistas no espaço de trabalho:

“*Wards Cove* não segue a tradição *Griggs v. Duke Power* de desvendar políticas que perpetuam a segregação no emprego. Em vez disso, *Wards Cove* trata as políticas segregativas como socialmente neutras e adverte os tribunais a não interferirem nas políticas de emprego” (1989, p. 1521-1522).

Em seu estudo, ela chegou à conclusão de que a Corte reduziu o potencial transformador da legislação antidiscriminatória, estabelecendo uma estrutura legal que legitima o racismo e a discriminação racial. “Estas decisões contribuem para o desenvolvimento de uma estrutura legal na qual a discriminação e as desigualdades raciais são plausivelmente negadas [...] mantêm o *status quo* racial” (GREENE, 1995, p. 292).

Na decisão do Tribunal Superior do Trabalho, observamos elementos dessas apreensões teóricas. O fragmento “a adoção de critérios meritórios e impessoais na admissão e promoção de seus empregados” (BRASIL, 2015i) levanta dois problemas principais sobre a meritocracia. Primeiramente, expressa um entendimento coerente com a irrelevância social e histórica da raça, porque desconsidera as desigualdades históricas entre negros e brancos como obstáculos para o pleno e efetivo acesso, permanência, e ascensão no mercado de trabalho.

As estatísticas fartamente demonstram as persistentes clivagens e assimetrias entre negros e brancos no mercado de trabalho brasileiro, especialmente nos cargos de maior prestígio simbólico e material. Os fatores são multifatoriais e complexos, mas as estatísticas indicam que as desigualdades sociais históricas entre negros e brancos têm um impacto muito forte nas atuais condições de acesso, permanência, e ascensão no mercado de trabalho (BRASIL, 2019).⁸⁰ Esta circunstância é expressamente reconhecida pelo Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região, porém, na tentativa de atribuir a pessoas negras o problema das

79 Durante seu voto em *Wards Cove*, o juiz White declarou que: “Desequilíbrio racial em um segmento da força de trabalho de um empregador não estabelece, sem mais, um caso *prima facie* de impacto desigual com relação à seleção de trabalhadores para outros cargos do empregador, mesmo quando os trabalhadores para os diferentes cargos podem ter habilidades um tanto fungíveis” (GREENE, 1989, p. 159).

80 Anexo C.

desigualdades sociais, como podemos observar no seguinte trecho, reproduzido na decisão do Tribunal Superior do Trabalho:

[...] a disparidade estatística verificada nos quadros de pessoal do Unibanco não decorreu de qualquer ato discriminatório, talvez constitua reflexo do problema social de baixo nível de escolaridade e qualificação nas camadas sociais historicamente vítimas de alguma exclusão [...] (BRASIL, 2015i).

Como assevera Moreira (2019, p. 208), “Juristas brancos, ao negarem a relevância do racismo, criam um mundo social imaginário no qual as atrocidades cometidas no passado não guardam nenhuma relação com a realidade presente”. Nesse aspecto, a OIT (2007, p. 03) reconhece as contradições entre o mérito individual e as desigualdades entre grupos sociais no mercado de trabalho: “Por que, então, o menor nível de realização de certos grupos sociais é percebido como refletindo apenas sua falta de habilidades e não o resultado de oportunidades negadas devido à discriminação sistêmica passada e presente?”. Segundo a OIT (2003), o mérito individual deve ser relativizado como princípio organizador das relações de trabalho, tendo em vista o potencial de influência de estereótipos, preconceitos, e estigmas, assim como, das diferentes experiências de vida, na definição de papéis e espaços na estrutura ocupacional:

O mérito permite identificar a melhor pessoa para o trabalho. Na prática, porém, o mérito é difícil de definir e medir, e sua determinação é propensa a vieses. “Mérito” não é um conceito absoluto e estático, e a noção do que define um candidato “mais qualificado” é muitas vezes determinada por valores sociais, incluindo preconceitos. Além disso, o valor de diferentes experiências e diferentes histórias de trabalho geralmente não é medido e comparado adequadamente (p. 22).

Partindo dessas reflexões suscitadas pela OIT, entendemos que a sua Convenção 111 deve ser interpretada com cautela, devido aos limites da meritocracia como um princípio organizador das relações de trabalho. A Convenção, em seu artigo 2º, dispõe que as “distinções, exclusões ou preferências fundadas em qualificações exigidas para um determinado emprego não são consideradas como discriminação” (BRASIL, 2019).⁸¹ Assim, subjacente a essa disposição legal está o princípio da meritocracia. O que queremos afirmar é que, a interpretação desse artigo desvinculada do contexto social em que vive a população negra em nosso país pode contribuir para reforçar as desigualdades entre negros e brancos no mercado de trabalho. “Em um país desigual como o Brasil”, como assinala Almeida (2018, p. 63), “a meritocracia avaliza a desigualdade, a miséria e a violência, pois dificulta a tomada de posições políticas efetivas contra a discriminação racial”.

81 Anexo A.

Em segundo lugar, ao analisarmos o fragmento “a adoção de critérios meritórios e impessoais na admissão e promoção de seus empregados”, percebemos um raciocínio que desconsidera o papel das instituições na reprodução do racismo e da discriminação racial. No Brasil, as instituições sociais são controladas e compostas majoritariamente por pessoas brancas, como é o caso dos Bancos. Segundo a Federação Brasileira de Bancos, em 2014, a estrutura ocupacional do setor era composta por 71,4% de pessoas brancas e 24,7% de pessoas negras (pretos e pardos). Nos cargos que exigiam nível superior de escolaridade, especificamente, os patamares eram de 71,6% e 24,4%, respectivamente (BRASIL, 2014).

A história de Carlos Antônio (descrita no item 4.4) demonstra com clareza o predomínio de pessoas brancas nos cargos gerenciais em grandes Bancos brasileiros. Conforme descrevemos, Carlos Antônio era um profissional altamente qualificado, mas não foi promovido em razão da sua raça. Esta constatação reforça as contradições da meritocracia como parâmetro de distribuição de recursos e oportunidades, uma vez que as instituições sociais utilizam estratégias que, direta ou indiretamente, beneficiam pessoas brancas, estabelecendo normas e padrões ou mobilizando estereótipos raciais (ALMEIDA 2018; MOREIRA, 2019; 2020b).

As histórias de Camila, Soeli, Ubiraci, e Rosilene (descritas no item 4.4) são evidências de que a qualificação profissional não é suficiente para minorias raciais alcançarem sucesso profissional, porque pessoas negras não têm o mesmo nível de respeitabilidade social que pessoas brancas. Neste sentido, trazemos as narrativas pessoais de Moreira (2020a), para corroborar nosso raciocínio:

[...] representações culturais moldam a percepção de que tipo de lugar social pode ser ocupado por negros. Essa é uma das razões pelas quais certas pessoas brancas me pedem para mostrar minha carteira profissional quando digo que sou advogado. Afinal, um homem negro não pode mesmo estar em lugares tradicionalmente ocupados por brancos. Temos aqui exemplos da experiência de um homem negro na sociedade brasileira: ele é uma ameaça em certas situações e um indivíduo que está fora do seu lugar natural em outras (p. 111-112).

As desigualdades entre negros e brancos são particularmente perceptíveis nos cargos mais altos da escala hierárquica. Pesquisa do Instituto Ethos (BRASIL, 2016) revela que, no universo das 500 maiores empresas brasileiras, negros representam apenas 34,4% do quadro de funcionários. Nos postos mais elevados da escala hierárquica, sua participação alcança os menores patamares: 25,9% na supervisão; 6,3% na gerência; 4,7% no quadro executivo; e, 4,9% no conselho de administração. O recorte por gênero demonstra que a condição das

mulheres negras é ainda mais desfavorável: elas representam 10,53% do nível funcional; 8,2% da supervisão; 1,6% da gerência; e, 0,4% do quadro executivo.

Na percepção de parcela relevante dos gestores (48,3%), a baixa presença pessoas negras em um ou mais níveis hierárquicos está relacionada à sua falta de qualificação profissional para os cargos, argumento que reforça o ideal da meritocracia individual. Indagadas sobre políticas de ações afirmativas para reverter esse quadro de desigualdades, a grande maioria das empresas (88%) relatou “não possuir medidas para ampliar a presença de negros em nenhum nível de seu pessoal” (BRASIL, 2016).⁸²

Para o Instituto Ethos, “[...] há uma invisibilidade da temática étnico-racial nas empresas brasileiras [...]”. Na sua avaliação, uma condição fundamental para superar o problema, é “[...] reconhecer que existe uma efetiva dificuldade para a inclusão qualificada de negras e negros no mercado de trabalho” (BRASIL, 2016).

Os dados suscitam uma reflexão importante sobre a participação de pessoas negras em cargos de poder: muitos atores sociais invisibilizam estrategicamente a discussão sobre a desigualdade racial no mercado de trabalho, com o objetivo de preservar privilégios sociais. É o que pensa Moreira (2019, p. 283), ao afirmar que a presença de pessoas negras em cargos de poder coloca em risco a hegemonia branca: “a presença de pessoas negras em cargos de poder e prestígio contribui para que a noção de que negros não são atores sociais competentes seja questionada”.⁸³

A história de Sebastião é muito importante para corroborar essas interpretações. Sebastião exercia a função de supervisor em uma companhia de seguros. Ele era um profissional altamente qualificado. Sua superior hierárquica, uma mulher branca, demonstrava um comportamento agressivo e hostil em relação a ele, por causa de sua competência profissional e de sua raça. Nas palavras do Relator do processo:

[...] o depoimento também demonstra a conduta discriminatória no ambiente de trabalho, uma vez que a Sra. Cláudia, funcionária agressiva e hostil com todos os empregados da Ré, era especialmente agressiva com o Autor, o perseguindo em função não só da sua competência, como em função da sua raça (BRASIL, 2015e).⁸⁴

82 Conforme explica Moreira (2019, p. 193): “Ao atribuir a exclusão social aos próprios negros, pessoas brancas se tornam mais indispostas a aceitar políticas de transformação social porque elas não conseguem perceber como o funcionamento de sistemas de exclusão contribui para perpetuar uma ordem social baseada na hegemonia branca”.

83 Moreira (2019, p. 93) explica, por outro lado, que muitos atores sociais não reproduzem argumentos sobre desigualdade social de forma estratégica, porque “[...] não sabem como mecanismos discriminatórios operam para manter a condição subordinada da população negra”.

84 Anexo F.

O que queremos dizer, a partir da história de Sebastião, é justamente a resistência de pessoas brancas em relação a determinadas mudanças na estrutura ocupacional, isto é, mudanças que implicam na incorporação de pessoas negras em cargos de maior valor simbólico e material. É essa perspectiva de análise que levou Bento (2002, p. 07) a falar em um *pacto narcísico* firmado pela branquitude para negar e silenciar a discussão sobre as conexões entre discriminação racial e desigualdades raciais, com vistas à manutenção de seus privilégios. Para a autora, apesar dos sujeitos brancos reconhecerem a existência das desigualdades raciais no espaço corporativo, eles não associam à discriminação racial, mas ao legado do passado escravocrata e ao mérito individual do sujeito negro, sem questionar o papel da branquitude na reprodução das desigualdades. Há, para Bento, “[...] resistência à mudança da situação das relações, bem como de defesa de espaços de poder e prestígio” (p. 156).

Destas reflexões sobre a meritocracia, decorrem três problematizações importantes sobre as ações afirmativas. A primeira é que, a compreensão das desigualdades raciais no mercado de trabalho como um problema individual, isto é, decorrente da falta de qualificação profissional, contribui para que indivíduos e instituições sociais sejam refratários às demandas por ações afirmativas, pois não compreendem como o funcionamento dos sistemas de exclusão social legitimam uma ordem social baseada na hegemonia branca (MOREIRA, 2019). A segunda é que ações afirmativas têm o potencial de desestabilizar os privilégios da branquitude, ou seja, o objetivo das ações é “[...] criar exceções suficientes ao privilégio branco para fazer a mitologia da igualdade de oportunidades parecer pelo menos plausível” (CRENSHAW *et. al*, 1995, p. xxix). A terceira é que, ações afirmativas representam, justamente, uma contraposição à retórica da meritocracia. Isso porque, como esclarece Peller (1990, p. 776), ações afirmativas, tendo como fim a promoção da diversidade, desafiam a noção de mérito como única base para distribuição de recursos e oportunidades sociais.⁸⁵

As problematizações levantadas contribuem para expor os limites e contradições sobre a meritocracia inscritas no seguinte trecho do acórdão do Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região, reproduzido na decisão do Tribunal Superior do Trabalho. Esse trecho, especificamente, permite-nos observar a narrativa da *discriminação reversa*:

As estatísticas não observam, para cada grupo selecionado na empresa, os níveis de escolaridade exigidos, a formação cultural apropriada para a aferição do merecimento, nem ainda o histórico sociocultural que conduz a tais condições, como se a apuração da culpa estivesse no resultado e não na causa determinante de tal situação desprestigiada, nem considera, ainda, os esforços de muitos indivíduos para a superação pessoal das dificuldades no

85 Para uma crítica ao princípio da meritocracia, ver: (YOUNG, 1990, p. 200-206).

sentido de galgar posição social mais elevada e assim deterem capacidade de agregar a seus descendentes outros níveis na sociedade, cada vez mais, pela repetição dos esforços e não pelo mero estabelecimento de vagas pré-destinadas, numa inequívoca inversão da discriminação, em que os mais esforçados e capazes cedem espaços aos que aguardam a vez baseados em situações históricas, ao invés de ultrapassá-las e deixá-las apenas no passado pelo empenho pessoal ou grupal na demonstração de suas qualidades (BRASIL, 2015i).

Esta narrativa sobre meritocracia e ações afirmativas, isto é, a *discriminação reversa*, conduziu-nos a questionar um terceiro fragmento presente na decisão do Tribunal Superior do Trabalho, qual seja, “não é possível o poder judiciário atuar como legislador positivo, implementando ações afirmativas”. Em conjunto, essas narrativas expressam a ideia de *transparência racial*, porque não questionam o papel do privilégio branco na reprodução das hierarquias e desigualdades que se cristalizam nas instituições, atribuindo-as aos próprios indivíduos e grupos oprimidos. Nesse sentido, Peller (1990) e Siegel (2000) trazem reflexões importantes que balizam a discussão. Para Peller, o discurso liberal, fundamentado nos conceitos de igualdade de tratamento e igualdade de oportunidades, rejeita as ações afirmativas como instrumentos de luta contra a discriminação racial, porque nega a relevância sociológica do racismo, apresentando-o como um desarranjo social em uma sociedade supostamente igualitária. O entendimento de que todos têm acesso aos mesmos recursos e oportunidades justifica, então, a retórica da meritocracia. Nesta ótica, ações afirmativas são vistas como desvios da neutralidade racial, porque *privilegiam* pessoas negras: “[...] pensar em termos de raça reflete um estereótipo ou preconceito, uma distorção da racionalidade” (p. 1483).⁸⁶

Este modo de pensar sobre a raça, isto é, a *color-blindness*, racionaliza a estratificação racial. Em sua análise sobre as contradições da ideologia da *color-blindness*, Siegel esclarece que a meritocracia é um aparato ideológico que encobre arranjos sociais excludentes, ao sustentar a ideia de que a distribuição de recursos e oportunidades sociais decorre de critérios neutros da raça, isto é, de esforços individuais. O mais significativo efeito dessa ideologia, explica ela, é que a estratificação racial não é vista como um problema social, mas sim como um problema individual: “[...] o discurso da *color-blindness* permite que a sociedade caracterize práticas que impõem a estratificação racial como produto de princípios de distribuição social ‘neutro de raça’ e ‘não discriminatório’” (p. 95).

⁸⁶ Alinhadas à perspectiva de Peller estão as interpretações de Crenshaw *et al* (1995, p. xxix), para quem: “A Teoria Crítica Racial portanto, fornece uma base para entender a ação afirmativa como algo diferente da preferência racial (uma noção cuja premissa implícita é que a ação afirmativa representa um desvio de uma neutralidade não racial”.

É por isso que Harris (1993) fala em *branquitude como propriedade*. Para essa autora, a branquitude, inicialmente construída como uma identidade racial, evoluiu para uma forma de propriedade, reconhecida e protegida pelo Direito. Na construção de sua estrutura conceitual, Harris observa que, a narrativa segundo a qual ações afirmativas atribuem e garantem privilégios aos negros e impõem desvantagens aos brancos, subordinando os brancos aos negros é falsa, porque essas medidas estão baseadas em princípios antissubordinatórios: “Reconhecer a identidade negra não envolve a subordinação sistemática dos brancos, nem mesmo configura o perigo de fazê-lo. A ação afirmativa é baseada em princípios de antissubordinação, não em princípios de superioridade negra” (p. 1785). Assim, é altamente problemático falar em discriminação reversa, pois, como afirma Harris, “Os brancos não são um grupo oprimido e não correm o risco de sê-lo” (p. 1785).

No contexto das relações raciais, Almeida (2018, p. 41) esclarece que o termo *racismo reverso* é falso, porque membros de grupos minoritários não podem impor desvantagens a membros de grupos majoritários. O conceito de *racismo reverso*, argumenta o autor, é uma estratégia para deslegitimar as pautas por justiça racial, uma vez que esse conceito é a tônica daqueles que se sentem prejudicados pela perda de certos privilégios. A ideia do *racismo reverso* está relacionada aquilo que Guimarães (1990) denominou de *não-racialismo*, conceito que designa uma visão distorcida e equivocada da luta antirracista. Em um estudo comparado entre África do Sul, Brasil, e Estados Unidos, o autor identificou o *não-racialismo* como uma das características essenciais do racismo brasileiro. Nas suas palavras:

[...] o não-racialismo, parte integrante da construção da moderna nacionalidade brasileira, foi engenhoso e equivocadamente equacionado ao antirracismo. De modo que, no Brasil, negar a existência das raças significa negar o racismo como sistema. Ao contrário, reconhecer a ideia de raça e promover qualquer ação antirracista baseada nesta ideia, mesmo se o autor é negro, é interpretado como racismo” (p. 107).

Nesta perspectiva, quando a Justiça do Trabalho afirma que ações afirmativas constituem “discriminação reversa”, ela reforça a estratificação racial em nossa sociedade, mostrando-se incapaz de compreender e interpretar os sentidos e as finalidades do princípio constitucional da igualdade. O entendimento de que o Poder Judiciário não deve implementar ações afirmativas, como supõe a Justiça do Trabalho ao desenvolver esse argumento, não é um entendimento neutro. Trata-se, à luz da Teoria Crítica Racial, de uma linha de interpretação que legitima e reproduz as hierarquias de poder inscritas na sociedade, porque não questiona o privilégio branco. Como assinala Moreira (2019, p. 08) ”Não há como

construir uma agenda emancipatória sem o reconhecimento das relações entre o privilégio e a opressão”. É precisamente do local do privilégio que a Justiça do Trabalho, enquanto uma instituição majoritariamente composta por pessoas brancas, deve partir para questionar as disparidades raciais no trabalho.

4.6 Narrativas comuns

Os resultados da pesquisa demonstraram que não há uma narrativa jurídica única sobre as múltiplas dimensões da discriminação racial no espaço de trabalho. Juízas e juizes utilizam argumentos diversificados para compreender ou interpretar as múltiplas faces do fenômeno. Por exemplo, nos casos envolvendo *brincadeiras, piadas, apelidos e ofensas raciais*, como descrevemos, a Justiça do Trabalho desenvolve narrativas como *práticas recreativas e práticas que violam a dignidade, a saúde e o bem-estar das trabalhadoras negras e dos trabalhadores negros*. Em contraste, nos casos relacionados ao cabelo negro e à ascensão profissional, desenvolve narrativas associadas a *padrões institucionais* e à *meritocracia*, respectivamente.

Há, contudo, algumas narrativas comuns às compreensões e interpretações da discriminação racial. A primeira é o *ofensor é negro*. Nesta narrativa, a Justiça do Trabalho rejeita os pedidos das trabalhadoras e dos trabalhadores quando observa que os ofensores são pessoas negras. Neste sentido, destacamos a história de Kamila, auxiliar de cozinha em uma escola. Em determinado momento, após uma discussão com Kamila, sua superior hierárquica – uma mulher negra – disse que *queria os funcionários branquinhos como as lixeiras da cozinha*. Os fatos foram comprovados pela prova testemunhal. A Justiça do Trabalho do Trabalho chegou à conclusão de que o fato não constituía discriminação racial, uma vez que a “suposta agressora trata-se de pessoa negra, assim como a autora, o que torna incoerente a alegação de ofensa de cunho racial” (BRASIL, 2014f).⁸⁷ A história de Luis Felipe, um homem negro, homossexual, e obeso, também é representativa. Luis Felipe desempenhava a função de auxiliar de limpeza. Seu colega de trabalho Igor, um homem negro e heterossexual, chamava-lhe de macaco gordo, em razão da sua raça e do seu peso. O empregador, uma grande companhia farmacêutica brasileira, demitiu o colega de trabalho de Luis Felipe por justa causa, em decorrência de sua conduta, compreendida como discriminatória. A Justiça do Trabalho, contudo, reverteu a justa causa, argumentando que o ofensor era negro: “[...]”

87 Anexo H.

Ambos eram negros, o que fragiliza, por si só, o suposto conteúdo racista do colóquio” (BRASIL, 2019k).⁸⁸

As narrativas presentes nessas decisões são problemáticas porque pressupõem que pessoas negras não podem reproduzir opressões. As autoras e os autores da Teoria Crítica Racial demonstram, com o conceito de *anti-essencialismo*, que a comunidade negra não é um grupo unitário, mas um grupo fragmentado e diversificado (DELGADO, STEFANCIC, 2002). Hutchinson, denunciando os problemas do essencialismo, explica que as identidades sociais são compostas por múltiplas dimensões: “[...] os termos ‘gay’, ‘lésbica’, ‘mulher’, ‘pessoa de cor’, ‘racismo’, ‘sexismo’ e ‘homofobia’ possuem múltiplas dimensões e camadas contextuais. ‘Gay’, por exemplo, têm dimensões raciais, de gênero e de classe” (p. 640).

Deste entendimento, decorre uma problematização importante: a dimensão reflexiva da discriminação, o que significa que a discriminação pode ocorrer entre membros de um mesmo grupo: “[...] pessoas também internalizam falsas generalizações sobre os membros da comunidade à qual pertencem e passam a tratar a si mesmas e a seus semelhantes a partir delas” (MOREIRA, 2020b, p. 333). Os casos de Camila e Luis Felipe ilustram muito bem essas teorizações. Luis Felipe, um homem negro, homossexual e obeso, foi discriminado por um homem negro e heterossexual. Kamila, uma mulher negra, exercendo uma função que está na base da estrutura ocupacional, foi discriminada por uma mulher negra que ocupa um cargo que está no meio da escala hierárquica, particularmente, um cargo de gestão.

A segunda narrativa comum desdobra-se em dois argumentos distintos, mas indissociáveis: *a empresa não discrimina porque contratou o reclamante e a empresa têm empregados negros*. No argumento *a empresa não discrimina porque contratou o reclamante*, a Justiça do Trabalho não reconhece a discriminação racial quando entende que, pelo fato de um empregador contratar uma pessoa negra, ele não discrimina. As histórias de Daiana e Nilton ilustram esse argumento. Daiana exercia a função de auxiliar de vendas. Ela alegou que seu contrato de trabalho foi rescindido de forma discriminatória, uma vez que sua superior hierárquica proferiu ofensas raciais, chamando-a de “nega suja”. A Justiça do Trabalho indeferiu a indenização por danos morais pleiteada por Daiana, desenvolvendo, entre outros, o argumento de que seu empregador não agia de forma discriminatória porque “[...] ao contratar a reclamante tinha conhecimento de que ela era afrodescendente, não vendo isso como fator impeditivo da contratação” (BRASIL, 2018i).⁸⁹ Nilton desempenhava a função de vigilante. Ele alegou que seu empregador acusou-lhe de participação em um furto

⁸⁸ Anexo F.

⁸⁹ Anexo H.

ocorrido no estabelecimento da empresa, além de discriminação racial. A Justiça do Trabalho declarou, entre outros motivos, que não restou comprovada a prática de discriminação racial porque:

[...] se de fato houvesse, tal como pretende fazer crer o autor, tendência racista por parte da ré, nem sequer teria sido o autor admitido em seus quadros. Da mesma forma, fosse a cor do trabalhador óbice à prestação de serviços junto ao tomador, não teria permanecido no aludido local até a época do assalto (BRASIL, 2014j).⁹⁰

Estas decisões, é importante esclarecer, contrariam as diretrizes da OIT sobre igualdade e discriminação no trabalho. Isso porque, para a OIT (2003; 2007; 2011), a discriminação é um fenômeno multifacetado, manifestando-se no acesso a um emprego, durante o exercício de um trabalho, ou na demissão. Assim, segundo a OIT (2003), “Indivíduos que sofrem discriminação no acesso a um emprego tendem a continuar sofrendo discriminação enquanto estão no trabalho, em um ciclo vicioso de desvantagem cumulativa” (p. xi).

No argumento *a empresa têm empregados negros*, a Justiça do Trabalho não reconhece a discriminação racial quando, questionando as partes e testemunhas sobre a composição racial do quadro de funcionários, obtém como resposta a afirmação de que a empresa têm outros empregados negros. Nesse argumento, inscrevem-se, entre outras, as histórias de Michele, Solange, e Bruna. Michele desempenhava a função de operadora de caixa em um supermercado. Sua supervisora determinava-lhe a execução de atividades de limpeza, além de tratar-lhe de forma desrespeitosa. As testemunhas comprovaram os fatos. A Justiça do Trabalho, contudo, chegou à conclusão de que Michele não sofreu discriminação racial, porque sua supervisora agia de forma respeitosa em relação a outro empregado negro (BRASIL, 2011b).⁹¹

Com efeito, não restou comprovada qualquer ofensa à honra, à imagem, à dignidade, enfim, aos atributos de sua personalidade, sendo de observar que, embora sua testemunha [...] tenha declarado, no depoimento de fls. 98, que “ a Sr^a Veroneide estabeleceu para as 2 jovens aprendizes negras a limpeza de cestinhas e para as 2 jovens aprendizes brancas a função de empacotadora; que limpar a frente da loja a Sr^a Veroneide também destina o trabalho às negras” , veio a admitir, logo a seguir, “ que o Sr. Tiago é negro, é operador de caixa, mas a Sr^a Veroneide não o discrimina” [...].

Solange desempenhava a função de preparadeira em uma loja de calçados. Em determinada ocasião, uma colega de trabalho ofendeu-a em razão de sua raça, referindo-se a

90 Anexo H.

91 Anexo F.

ela como “nega suja”. A prova testemunhal comprovou os fatos. A Justiça do Trabalho, todavia, entendeu que essa conduta não caracterizava discriminação racial porque a empregadora tinha pessoas negras em seu quadro funcional e não estabelecia distinções de tratamento entre negros e brancos: “[...] a segunda testemunha também confirma que não há diferenciação de tratamento por parte da empresa para empregados brancos ou negros” (BRASIL, 2010q).⁹²

Bruna exercia a função de auxiliar de serviços gerais em um renomado hospital brasileiro. Seu superior hierárquico atribuiu-lhe os apelidos de “Michael Jackson e nega enjoada”, fato comprovado pela prova testemunhal. O Tribunal, reiterando os argumentos do juiz de primeiro grau, rejeitou o pedido de indenização por danos morais formulado por Bruna, alegando, entre outras razões, que a empregadora “[...] comprovou que possui vários empregados sem qualquer distinção de sexo, cor ou raça” (BRASIL, 2010k).⁹³

Estas narrativas expressam o entendimento de que o ambiente de trabalho é um espaço em que negros e brancos convivem em harmonia. Trata-se de um entendimento baseado na raça como uma categoria formal, sem relevância na definição de hierarquias e desigualdades entre negros e brancos. Nessa visão, como afirma Siegel (2000, p. 91), é irracional distinguir os seres humanos por raça, justamente porque a raça é lida como um traço biológico que caracteriza e descreve os seres humanos. Assim, a Justiça do Trabalho reforça essa percepção sobre a raça, quando expressamente assinala que os empregadores comprovaram a presença de empregados “negros e brancos, sem distinção de raça”, em seu quadro de funcionários.

A estratégia do amigo negro, mobilizada por Moreira (2020a) para explicar os problemas da transcendência racial em nosso país, auxilia-nos na compreensão da magnitude do problema que está por detrás dessas narrativas. Em um esforço teórico para demonstrar as contradições e ambiguidades da tese da cordialidade racial brasileira, o autor argumenta que, em uma sociedade onde a raça não tem relevância, classificações raciais não têm sentido porque a raça não é utilizada como um critério para a construção de parâmetros identitários. As pessoas são, assim, vistas como iguais. Nessa tese, segundo o autor, determinados comportamentos não são considerados discriminatórios, uma vez que esses comportamentos são reproduzidos apenas por pessoas que se recusam a manter quaisquer interações sociais com pessoas negras: “Apenas elas têm a intenção de discriminar negros; os que convivem com eles, os que possuem relações familiares com eles não podem ser vistos como racistas

92 Anexo H.

93 Anexo H.

porque a convivência demonstra a ausência de malícia ou de desprezo em relação a minorias raciais” (p. 140).

Nas decisões, são perceptíveis os reflexos dessa tese. A interpretação da Justiça do Trabalho, ainda que implicitamente, exprime um raciocínio que desconsidera o caráter político e social da raça e reforça a ilusão de que negros e brancos são iguais. Nesse sentido, recorrendo a Freeman (1978), imanente à essa interpretação está a pressuposição de que a discriminação racial é um processo intencional e individual, resultante da conduta de indivíduos imorais que se negam a conviver com pessoas negras, o que conduz ao entendimento equivocado de que empregadores não discriminam porque mantêm interações sociais com pessoas negras, ao contratá-las. A responsabilidade dos empregadores, como instituições sociais, mantém-se inquestionável.

Estamos diante de um quadro em que pessoas negras são desrespeitadas, humilhadas, e ofendidas, em razão da sua raça. Esse quadro corrobora o diagnóstico formulado por Sue (2010, p. 33), quando esse autor afirma que declarações como “Eu não sou racista. Tenho diversos amigos negros” e “Como empregador sempre trato todos igualmente” constituem microagressões, pois contêm mensagens ocultas que reforçam a opressão racial, como “Sou imune ao racismo porque tenho amigos de cor”. Para Sue, então, “Quando tais declarações são feitas a uma pessoa negra, elas negam a realidade racial do indivíduo - uma experiência de que o preconceito racial pessoal reside em todos” (p. 38).

A Justiça do Trabalho, sob essa ótica, chancela a dominação e a opressão racial no ambiente de trabalho, ao permitir a reprodução de expressões culturais que afirmam a inferioridade de trabalhadoras negras e trabalhadores negros, como “nega”, “nega suja”, “nega enjoada”. Na explicação de Ribeiro (2018, p. 42), essas expressões negam a humanidade das mulheres negras: “Muitas vezes temos nossos nomes ignorados, sendo chamadas de ‘nega’. São atitudes que parecem inofensivas, mas que para mulheres negras são recorrentes e violentas”.

A terceira narrativa é a *reciprocidade de condutas*. Nessa direção, a Justiça do Trabalho nega a existência de discriminação racial quando há agressões mútuas, ou seja, quando a trabalhadora negra ou o trabalhador negro promovem animosidade e conflitos no ambiente de trabalho. É o que verificamos na história de Luciana (BRASIL, 2014p).⁹⁴A prova testemunhal confirmou que Luciana era hostilizada e menosprezada por sua superior hierárquica, mas a Justiça do Trabalho chegou à conclusão de que não foi demonstrada a prática de discriminação racial, ressaltando que a conduta profissional de Luciana “[...]”

94 Anexo H.

acabou redundando na sua dispensa por justa causa, não sendo de estranhar a existência de certa animosidade entre a autora e a chefia”. A história de Adriano seguiu o mesmo rumo. A prova testemunhal corroborou as alegações de Adriano, precisamente, ofensas raciais durante um desentendimento com um colega de trabalho. No entendimento da Justiça do Trabalho, o fato não constitui discriminação racial, mas sim “[...] um episódio isolado de desentendimento entre colegas de trabalho, que não pode ser equiparado a situações persecutórias e humilhantes” (BRASIL, 2019c).⁹⁵

Nestas narrativas, o recurso ao conceito de perspectiva do perpetrador nos permite entender que, a ideia implícita é que a discriminação racial pressupõe intencionalidade, ou seja, se uma pessoa negra promove animosidade ou conflitos, o ofensor não teve a intenção de ofendê-la, mas sim de revidá-la, tendo em vista a relação de animosidade ou conflituosidade. Essa narrativa, então, circunscreve-se ao plano das relações pessoais, buscando identificar e declarar a ilegalidade da discriminação racial, reprimindo eventuais culpados. A principal consequência é que, em momentos de conflito, são legitimadas formas de dominação e opressão contra pessoas negras no ambiente de trabalho. Justifica-se, assim, que um superior hierárquico menospreze a competência profissional de uma mulher negra, ou, que um colega de trabalho atribua expressões ofensivas a um homem negro, chamando-o de “macaco preto”.

A quarta narrativa comum é a *gravidade da conduta* como requisito para o reconhecimento da discriminação racial. O argumento central é que os fatos relatados pelas testemunhas estão baseados na raça das trabalhadoras e dos trabalhadores, mas não são suficientemente graves para configurar discriminação racial, como mostram as histórias de Anne Cristine e Patrícia. No caso de Anne Cristine, a Justiça do Trabalho ponderou que as ofensas associadas à raça e ao gênero da trabalhadora, precisamente, “negrinha, cabelo ruim, bombril, escrava”, não tinham impactos suficientemente graves para configurar discriminação racial. Em seu voto, o relator, paradoxalmente, reconhece a vinculação entre ofensas raciais e racismo estrutural:

Ora, não obstante a testemunha Suzana tenha relatado ter presenciado evidente prática de discriminação racial por parte do empregado Erivan, as quais são expressão pura do racismo estrutural sob o qual se fundamentam as relações sociais e trabalhistas no Brasil e por meio do qual se busca aniquilar a subjetividade do trabalhador negro, a prova dos autos não confirmou a conduta relatada pela referida testemunha. As demais testemunhas ouvidas nos autos, que trabalhavam no mesmo setor da reclamante, informaram que nunca presenciaram qualquer atitude discriminatória por parte do supervisor Erivan. Inclusive, a testemunha Gelciane, a qual, segundo relatado pela reclamante no boletim de ocorrências, teria presenciado os atos racistas do supervisor, nada referiu ao depor na presente ação. Assim, apesar da

95 Anexo G.

gravidade dos fatos alegados, não foi possível constatar a prática de ato ilícito pela reclamada a autorizar o deferimento da indenização por dano moral (BRASIL, 2019l).⁹⁶

Patricia era chamada de “negra” por sua supervisora. Durante a instrução processual, uma das testemunhas comprovou o fato, relatando que “sentia muito preconceito da Irma referente à obesidade e à cor da reclamante”. Para a Justiça do Trabalho, no entanto, o fato não era suficientemente grave para constituir discriminação racial, porque estava embasado na subjetividade da testemunha: “[...] é insuficiente, por si só, para comprovar a suposta discriminação denunciada”. Em seu voto, o relator desenvolveu um raciocínio que sugere que trabalhadoras negras e trabalhadores negros pretendem se beneficiar indevidamente da proteção jurídica, ao acusarem os empregadores de discriminação racial. Assim, ele argumenta que:

Cumprе salientar que este Julgador não desconhece que a sociedade ainda está impregnada de uma série de preconceitos perniciosos. Não se trata, aqui, de cancelar que os prepostos e chefias da empresa designem os demais empregados como "negros", reduzindo, dessa forma, todas as dimensões da sua personalidade ao aspecto racial. Ao contrário, o que se pretende, ao afastar a caracterização da discriminação racial, quando não há provas contundentes da sua prática, é justamente reservar a tutela jurídica às reais vítimas, preterindo quem queira dela se beneficiar indevidamente (BRASIL, 2017f).⁹⁷

Nos casos Fagner e José Benedito, observamos argumentos similares. Fagner exercia a função de técnico de informática. Em razão da sua raça, sua superior hierárquica menosprezava sua imagem e sua competência profissional, o que foi comprovado pela prova testemunhal. A Justiça do Trabalho reconheceu a ocorrência dos fatos, mas entendeu que não há gravidade suficiente para caracterizar discriminação racial:

Da análise do referido depoimento, não verifico a prática de tratamento discriminatório dispensado ao autor ao longo do contrato de trabalho mantido entre as partes.

A testemunha Rafael entendeu como "menosprezo" o tratamento da Sra. Leda para com o reclamante em virtude de essa ter, em uma apresentação a supervisor de São Paulo, referido-se ao autor pelo nome (Fagner), enquanto se referiu à própria testemunha como sendo um técnico "lindo, loiro e de olhos azuis". Da mesma forma, não verifico discriminação a ponto de ensejar indenização o fato de a Sra. Leda ter atribuído à sorte a aprovação do reclamante em um concurso vestibular (BRASIL, 2016f).⁹⁸

96 Anexo H.

97 Anexo H.

98 Anexo H.

José Benedito exercia a função de auxiliar de produção. Em razão da sua raça, seu superior hierárquico menosprezava sua competência profissional, afirmando que ele *não cresceria na empresa*. A prova testemunhal confirmou os fatos, mas a Justiça do Trabalho concluiu que a conduta do superior hierárquico não era suficientemente grave para constituir discriminação racial:

Embora a testemunha Reinaldo, ouvida a pedido do reclamante, afirme, em seu depoimento em juízo, que [...] presenciou problemas entre o Sr Miguel e o reclamante, afirmando que o Sr Miguel destratava o reclamante e dizia que o mesmo não iria crescer na empresa; que inquirido se o Sr Miguel falou mais alguma coisa informa que "era nesse nível" que o Sr Miguel dizia essas coisas na frente de outros funcionários", e que "inquirida pela patrona do reclamante se presenciou alguma discriminação racial por parte do Sr Miguel, responde que "falava que não ia crescer na empresa e que iria crescer na casa do... e dizia um palavrão" (grifei), tais declarações, de per si, não evidenciam a ocorrência de ofensa à honra subjetiva do trabalhador, conforme relato da petição inicial, a justificar a reparação pretendida (BRASIL, 2019s)⁹⁹

As reflexões teóricas desenvolvidas por Crenshaw (1988) contribuem para descortinar o problema subjacente a essas narrativas. Em seu artigo *Race, Reform and Retrenchment*, ela discorre sobre duas visões retóricas distintas no corpo da legislação antidiscriminatória – a visão expansiva e a visão restritiva. A visão expansiva tem como ênfase a igualdade como resultado, buscando o efeito concreto de erradicar as condições de desvantagem cultural e material em que vive a comunidade negra. Nesta visão, a legislação antidiscriminatória é interpretada levando em consideração o contexto social e cultural em que está situada a comunidade negra, ou seja, “[...] tenta mobilizar o poder institucional dos tribunais para promover o objetivo nacional de erradicar os efeitos da opressão racial”. A visão restritiva tem como ênfase a igualdade como procedimento, buscando o efeito simbólico de neutralizar e prevenir condutas discriminatórias. Nessa visão, então, a legislação antidiscriminatória é interpretada levando em consideração comportamentos individuais, desvinculando-se das condições reais de existência da comunidade negra, ou seja, os tribunais são mobilizados a “[...] dissuadir a sociedade a evitar práticas discriminatórias proscritas, em vez de determinar a reparação dos danos do passado racista da sociedade estadunidense” (p. 1341-1342).

Com base nas elaborações teóricas de Crenshaw, nosso intuito é esclarecer que, quando a Justiça do Trabalho afirma que uma conduta não é suficientemente grave para constituir discriminação racial, ela restringe o alcance da legislação antidiscriminatória, ao

99 Anexo G.

mesmo tempo em que desconsidera o contexto social em que está situada a comunidade negra em nosso país. Foi neste sentido que, em uma abordagem interdisciplinar, mobilizamos os estudos de Thomas e Sperino (2017), para elucidar o problema que essas decisões apresentam.

Em seu estudo sobre a legislação antidiscriminatória do trabalho estadunidense, Thomas e Sperino assinalam que, quando os tribunais estadunidenses forjaram um conjunto de regras procedimentais e probatórias que têm o efeito de rejeitar os pedidos indenizatórios das trabalhadoras discriminadas e dos trabalhadores discriminados, eles não consultam o texto da legislação antidiscriminatória. Essas regras, restritivas, não estão contempladas no amplo arcabouço legislativo que protege trabalhadoras e trabalhadores contra a discriminação, como é o caso da *doutrina das ações adversas* (descrita no item 4.2):

Quando os tribunais declaram que a conduta não é grave o suficiente para contar como discriminação, eles não consultam o texto dos estatutos federais de discriminação. Esses estatutos fornecem ampla proteção contra condutas discriminatórias no local de trabalho (2017, p. 42).

Nesta direção, as autoras fazem uma leitura da legislação antidiscriminatória, asseverando que seu texto considera discriminação recusar-se a contratar ou rescindir um contrato de trabalho com base na raça, no sexo ou outro traço protegido. Assim, elas concluem que os tribunais não protegem as trabalhadoras e os trabalhadores, porque restringem a linguagem da legislação antidiscriminatória, ao forjar elementos que não estão inscritos em seu texto (p. 42). Foi o que verificamos na quase totalidade das decisões analisadas. Nesse espaço, no entanto, centramos nossa atenção nas decisões que têm como narrativa central a *gravidade da conduta*, destacando dois elementos distintos, mas indissociáveis, para explicarmos nosso raciocínio.

Em primeiro lugar, precisamos entender o texto da legislação antidiscriminatória do trabalho, tomando como referência a Convenção 111, da OIT. A Convenção, conceituando o termo discriminação, é expressa ao afirmar que critérios de proteção como raça e sexo não podem ser utilizados para os efeitos de destruir ou alterar a igualdade de oportunidade e tratamento no trabalho. Em seu texto, não há a exigência de requisitos para mensurar o grau de gravidade de uma norma, prática, ou conduta discriminatória. A discriminação é, por si só, um processo cujos impactos são graves, uma vez que resulta na restrição ou na anulação de direitos fundamentais. A raça, como afirma Almeida (2018, p. 44) define a vida e a morte em nossa sociedade, o que supõe o entendimento de que, não torná-la um elemento de análise das relações sociais demonstra a falta de compromisso com a resolução das grandes mazelas do nosso país.

Em segundo lugar, precisamos interpretar essa legislação em conjunto com o contexto social em que vivem mulheres negras e homens negros em nosso país. Um olhar para suas condições de existência cultural e material nos revela que o racismo estabelece e legitima a estratificação racial, lançando-as e lançando-os a uma posição de desprivilegio cultural e material. Nesse processo, legitimam-se mazelas econômicas, sociais, e culturais, como moradias precárias, alimentação inadequada, saúde física e mental fragilizadas, desrespeito à identidade, além de obstáculos que impedem a sua mobilização política e social. Estes elementos, em conjunto, são condições-chave para identificarmos e enfrentarmos a discriminação racial no trabalho. Isto significa que, não podemos enfrentar a discriminação racial se não compreendermos a legislação antidiscriminatória, e, mais importante, se não interpretarmos os conceitos, os sentidos, e os propósitos dessas normas jurídicas em articulação com as condições concretas de existência em que vive a população negra em nosso país.

Em todas as decisões que analisamos, e, particularmente, na narrativa em questão, percebemos a dimensão estrutural da discriminação racial, ou seja, percebemos que elementos da cultura pública brasileira estão presentes no ambiente de trabalho, legitimando formas de dominação e opressão contra minorias raciais. Os casos de Luciana e Adriano são exemplos de como estereótipos raciais utilizados em nossa história para justificar a subordinação de minorias raciais permanecem invisíveis aos olhos da Justiça do Trabalho (MOREIRA, 2020b, p. 97). A explicação para esse problema está justamente no formalismo jurídico, que, em uma interpretação neutra, objetiva e abstrata das normas jurídicas, desconsidera o contexto social no qual elas são aplicadas. A principal consequência dessa forma de interpretação é que, embora ela seja genérica e abstrata, produz e intensifica a exclusão de minorias raciais (MOREIRA, 2019, p, 106-107).

Diante desse quadro, suscitamos alguns questionamentos. É possível afirmar que a expressão “não vai crescer na empresa” não é suficientemente grave para impedir a ascensão profissional de um trabalhador negro? É possível afirmar que “passou por sorte no vestibular” não é suficientemente grave para desrespeitar a identidade e a competência de um trabalhador negro jovem? É possível afirmar que adjetivos como “bombril”, “negra”, “negrinha”, “escrava”, não são suficientemente graves para ultrajar a identidade, a autoestima, e a competência de trabalhadoras negras? Novamente, estamos diante do fenômeno da transparência racial. Juízas brancas e juizes brancos demonstram uma incapacidade para entender os impactos da discriminação racial nas condições de existência de trabalhadoras negras e trabalhadores negros, pois partem da sua realidade, a realidade de pessoas brancas,

para interpretar a realidade de pessoas negras. Nessa direção, como afirmam Delgado e Stefancic (2001, p. 40), preencher a lacuna de pensamento entre pessoas cujas experiências, perspectivas, e origens são radicalmente diferentes é um grande desafio.

4.7 O ônus da prova

A Consolidação das Leis do Trabalho, em seu artigo 818, adota o sistema estático do ônus da prova, distribuindo-o de acordo com as alegações das partes e com a natureza dos fatos discutidos em juízo. O autor deve demonstrar os fatos constitutivos de seu direito, e, o réu, os fatos impeditivos, modificativos ou extintivos do direito do autor (BRASIL, 1943). Dessa disposição legal decorre que, nos casos envolvendo discriminação, o ônus probatório compete à trabalhadora ou ao trabalhador. Foi o que identificamos nas decisões analisadas, em que, a maioria das juízas e dos juízes segue a sistemática inscrita no artigo 818, da CLT. Nessas decisões, duas questões se destacam: a primeira é a falta de provas; a segunda é a prova dividida. Estas questões, em razão da sua similitude, foram analisadas em conjunto.

Para ilustrar esse problema, narramos as histórias de Alessandra, Natalie, e João Américo. Alessandra desempenhava a função de assistente de locação em uma loja de móveis. Durante um desentendimento, a superior hierárquica de Alessandra chamou-a de “vaca”, afirmando que “o produto que você está usando no cabelo está queimando seus neurônios” e “quem manda aqui sou eu”. A Justiça do Trabalho indeferiu o pedido de indenização por danos morais formulado por Alessandra, argumentado que a prova restou dividida:

Note-se que a testemunha Railanne afirmou que a Coordenadora Danielle tratava a autora e demais empregados de forma desrespeitosa e intimidadora [...] Por outro lado, a testemunha Carlos Henrique não só foi enfática ao alegar “que nunca aconteceu de presenciar as condutas narradas por Railane em seu depoimento” [...] como também declarou “que a autora e a Daniele pareciam ter laços de amizade, até por que estavam sempre juntas nos almoços, falando sobre os mesmos assuntos”.

Desse modo, ante a prova oral dividida evidenciada acima, tem-se que a matéria deve ser apreciada contra aquela parte a quem incumbia o ônus probatório, in casu, a autora, por se tratar de fato constitutivo de seu direito, conforme acima exposto, mormente em se tratando de acusação grave de discriminação racial como a dos autos (BRASIL, 2020c).¹⁰⁰

Nesta decisão, a Relatora ressaltou que Alessandra mantinha uma relação amistosa com sua superior hierárquica, pois ambas frequentavam eventos sociais juntas: “[...] forçoso concluir que, mesmo após todas as supostas ofensas proferidas pela Coordenadora Danielle

contra a autora, esta continuou participando de eventos junto com a sua antiga assediadora [...]”. Além disso, reforçando os argumentos do juiz de primeiro grau, ele destacou que “[...] a empresa é multirracial” (BRASIL, 2020c).

Natalie exercia a função de supervisora. Sua superior hierárquica atribuiu-lhe o apelido de “Beyoncé da Favela”, fato que foi confirmado pela testemunha convidada por Natalie, mas negado pela testemunha convidada pela empresa. A Justiça do Trabalho indeferiu o pedido de indenização por danos morais apresentado por Natalie, porque entendeu que a prova estava dividida: “Nessas condições, entendo que a prova oral é frágil, não se podendo concluir que a Sra. Sandra tinha atitudes racistas a justificar a pretendida indenização por danos morais” (BRASIL, 2018b)¹⁰¹ Na tentativa de justificar que rechaça o racismo e a discriminação racial, o Relator asseverou que: “[...] o preconceito racial não é tolerado sendo que o artigo 5º, XLII da Constituição Federal caracteriza a prática do racismo como crime inafiançável, sujeito à pena de reclusão [...]” (BRASIL, 2018b).

João Américo desempenhava a função de auxiliar de almoxarifado. Seu superior hierárquico menosprezava sua competência profissional, chamando-lhe de “burro”. A prova oral produzida por João Américo comprovou os fatos, enquanto a prova oral produzida pelo empregador negou-os. Diante desse impasse, a Justiça do Trabalho concluiu que não foi comprovada a prática de discriminação racial, pois a prova estava dividida:

Entretanto, quanto a ambos os aspectos a prova é dividida [...] Entendo que, por se tratar de fato constitutivo do direito vindicado, o ônus da prova cabia ao demandante, incumbido portanto de demonstrar, de forma clara e indiscutível, ter sido destinatário de ofensas, agressões e atitudes discriminatórias (BRASIL, 2012º).¹⁰²

Luellen exercia a função de auxiliar de serviços gerais. Durante uma reunião de trabalho, sua superior hierárquica chamou-a de burra, além de afirmar que “quando fosse concorrer a uma vaga com duas mulheres loiras, elas ganhariam a vaga e você não”. A testemunha convidada por Luellen comprovou os fatos, enquanto a testemunha convidada pelo empregador, negou-os. Neste contexto, a Justiça do Trabalho decidiu que: “Incumbe à parte autora o ônus de comprovar a suposta ofensa racial sofrida, prova esta que deve ser robusta e convincente o bastante, em face da gravidade da conduta” (BRASIL, 2015g).¹⁰³

Na história de Luellen, o Relator acolheu os argumentos do empregador quanto à composição racial do quadro de funcionários, para reforçar a tese da ausência de provas e rejeitar a indenização pleiteada pela trabalhadora:

101 Anexo F.

102 Anexo H.

103 Anexo F.

Desde logo, observo que não há qualquer indício de prova quanto às alegadas ofensas de cunho racial. A própria testemunha do autor afirma jamais ter presenciado algo nesse sentido. Além disso, os fatos alegados na defesa, e comprovados documentalmente nos autos, desconstituem a tese de discriminação de cunho racial. Segundo ponderou a demandada ao contestar o pedido, seu quadro funcional é integrado por representantes de vários tipos raciais, e inclusive tem ou teve em seu quadro de empregados um irmão, um primo e um tio do reclamante que lá fizeram carreira - o primeiro iniciou como estagiário e atualmente é encarregado do setor financeiro; o segundo começou como ajudante e atualmente atua como vendedor no setor de tele vendas; e o tio do autor trabalhou como motorista da reclamada (BRASIL, 2015g).

Contestamos essas decisões. O processo do trabalho, segundo Schiavi (2012, p. 472-473), tem como fim maior a garantia do acesso à justiça às trabalhadoras e aos trabalhadores, visando proteger os valores sociais do trabalho e a dignidade humana da pessoa do trabalhador. A proteção da trabalhadora e do trabalhador é, assim, a essência do direito processual do trabalho. A questão ética fundamental, como argumentam Maior e Severo (2020, p. 2784), é que o processo do trabalho tem como fim maior a pessoa do trabalhador: “Um processo trabalhista efetivo, ético, em que se reconhece e pratica a proteção que orienta e justifica a existência de normas trabalhistas, além de promover distribuição (ou reposição) de renda, confere dignidade a quem vive do trabalho”.

É nessa perspectiva que a literatura crítica sobre o tema tem indicado que as regras probatórias definidas no artigo 818 da CLT têm se mostrado insuficientes e incompatíveis com as finalidades do processo do trabalho. Nesse sentido, Lima (2010) e Feliciano (2011), para citar dois trabalhos relevantes, têm defendido a distribuição dinâmica do ônus da prova em ações sobre discriminação nas relações de trabalho.

De acordo com Lima (2010, p. 272-287), trabalhadoras e trabalhadores discriminados têm grandes dificuldades de comprovarem em juízo as alegações sobre discriminação. Na visão do autor, as normas do direito processual do trabalho brasileiro são ultrapassadas, pois não se adaptam à complexidade da prova demandada em ações sobre discriminação. A complexidade e a dinamicidade da discriminação, esclarece o autor, exigem que o direito processual do trabalho esteja em sintonia com as transformações ocorridas nas relações de trabalho, particularmente, as novas formas de discriminação. Partindo dessas premissas, Lima defende a inversão do ônus da prova como um método eficaz para a garantia da igualdade substancial, um dos principais objetivos do direito do trabalho.

Para Feliciano (2008, p. 103-112), a sistemática estabelecida pela CLT é obsoleta, pois não assegura a proteção dos direitos trabalhistas. No entendimento do autor, o processo

do trabalho tem como fim precípua a proteção dos direitos fundamentais das trabalhadoras e dos trabalhadores, razão pela qual, ele defende a prevalência da distribuição dinâmica do ônus da prova, levando em consideração as características e o objeto do processo. Nesse sentido, Feliciano propugna a inversão do ônus da prova nas ações judiciais que denunciam discriminações nas relações de trabalho, tendo em vista o propósito central do direito à não discriminação, isto é, a promoção da igualdade substancial.

Estas proposições teóricas estão fundamentadas em um dos princípios reitores do direito do trabalho: o princípio protetor. Esse princípio, é importante lembrar, desdobra-se em três dimensões distintas, independentes e autônomas, mas subordinadas ao princípio geral, que é o protetor (PLÁ RODRIGUEZ, 2000, p. 45): a) *a regra da norma mais favorável* determina que, no caso de haver mais de uma norma aplicável, deve-se optar por aquela que seja mais favorável ao trabalhador, ainda que não seja a que corresponda aos critérios clássicos de hierarquia das normas; b) *a regra da condição mais benéfica* é um critério pelo qual a aplicação de uma nova norma trabalhista nunca deve servir para diminuir as condições mais favoráveis em que se encontrava um trabalhador; c) *a regra do in dubio pro operario* é um critério que o intérprete deve utilizar, para escolher, entre vários sentidos possíveis de uma norma, aquele que seja mais favorável ao trabalhador.

Estudiosos como Plá Rodriguez (1992) e Schiavi (2012; 2013) argumentam que o princípio protetor deve ser compreendido como um princípio estruturante do direito processual do trabalho, tendo em vista a sua essência e finalidade: a concretização do direito material do trabalho. Nessa linha, Plá Rodriguez (1992) assinala que, em decorrência dos objetivos do direito processual do trabalho, o princípio protetor deve ser um dos seus princípios estruturantes, visando a garantir a proteção e a promoção dos direitos fundamentais das trabalhadoras e dos trabalhadores:

Começamos pelo princípio tutelar ou protetivo que busca compensar a desigualdade existente na realidade com uma desigualdade em sentido contrário. O princípio protetivo decorre da própria razão de ser do direito do trabalho. Essa disciplina foi criada para compensar a desigualdade real. Pois bem, esse princípio que ninguém contesta na parte substantiva, deve ser aplicado também no aspecto processual (1992, p. 244).

Alinhada a essa perspectiva, está a interpretação de Schiavi (2012), para quem, o princípio protetor deve constituir um parâmetro para o processo do trabalho, com vistas à plena concretização dos direitos fundamentais das trabalhadoras e dos trabalhadores. Em sua tese de doutorado, o autor propõe uma nova leitura dos princípios do direito processual do trabalho, defendendo a hipótese de que o princípio protetor deve servir de baliza para a

concretização da igualdade substancial na relação jurídico-processual, considerando a hipossuficiência econômica, técnica, e probatória da trabalhadora e do trabalhador que, frequentemente, têm dificuldades para comprovar suas alegações. Nas suas palavras:

[...] poderíamos chamar esse protecionismo do processo trabalhista de princípio da igualdade substancial entre as partes no processo trabalhista que tem esteio constitucional (art. 5º, *caput* e XXXV, CF), pois o juiz deve tratar igualmente os iguais e desigualmente os desiguais. A correção do desequilíbrio é eminentemente processual e deve ser efetivada pelo julgador, considerando, não só as regras do procedimento, mas também os princípios constitucionais e infraconstitucionais do processo do trabalho, as circunstâncias do caso concreto e o devido processo legal justo e efetivo (SCHIAVI, 2012, p. 101).

Neste sentido, a OIT (2003; 2007; 2011) considera que disposições que mantêm o ônus da prova do trabalhador em casos de discriminação restringem ou limitam a eficácia de proteção dos direitos fundamentais em juízo, reduzindo as possibilidades de trabalhadoras e trabalhadores obterem reparação por danos. Desse modo, a OIT tem afirmado que em conjunto com o reconhecimento de novas formas de discriminação, os Estados partes devem adotar medidas que contribuam para a proteção dos direitos fundamentais das trabalhadoras e dos trabalhadores em juízo. A inversão do ônus da prova nos casos de discriminação *prima facie*, argumenta a OIT, é uma importante estratégia processual que deve ser implementada pelos sistemas jurídicos, visando a garantir a eficácia dos direitos fundamentais.

O caso europeu nos fornece alguns exemplos. Em 1997, o Tribunal de Justiça Europeu determinou a distribuição dinâmica do ônus da prova em ações que denunciam discriminações nas relações de trabalho, transferido o encargo probatório para o empregador em casos *prima facie* de discriminação sexual. A partir dessa decisão, o Conselho da União Europeia editou a Diretiva n. 97/1997, determinando aos Estados partes a inversão do ônus probatório nas ações judiciais sobre discriminação sexual no trabalho. Em seu texto, está consignado que:

Os Estados-Membros tomarão as medidas necessárias, de acordo com os seus sistemas judiciais nacionais, para assegurar que, quando as pessoas que se considerem lesadas por não lhes ter sido aplicado o princípio da igualdade de tratamento, estabeleçam, perante um tribunal ou outra autoridade competente, factos dos quais se possa presumir que houve discriminação direta ou indireta, caberá ao requerido provar que não houve violação do princípio da igualdade de tratamento (COUNCIL DIRECTIVE, 1998).

Em Portugal, especificamente, os legisladores revisaram o Código do Trabalho, atribuindo ao empregador o ônus de comprovar que não discriminou com base em critérios

proibidos, como raça, etnia, sexo, orientação sexual, religião, entre outros. Na subseção sobre igualdade e discriminação, o Código dispõe que:

Cabe a quem alegar a discriminação fundamentá-la, indicando o trabalhador ou trabalhadores em relação aos quais se considera discriminado, incumbindo ao empregador provar que as diferenças de condições de trabalho não assentam em nenhum dos factores indicados no n.º 1 (PORTUGAL, 2009).

No Brasil, não há legislação específica regulamentando a matéria. No entanto, a jurisprudência tem estabelecido alguns parâmetros para os casos de discriminação contra trabalhadores portadores do vírus HIV e outras doenças graves. Em 2012, o Tribunal Superior do Trabalho editou a súmula n.º 443, consagrando o entendimento de que é presumidamente discriminatória a dispensa sem justa causa dos empregados portadores do vírus HIV e outras doenças graves. Assim, de acordo com essa súmula, a presunção estabelecida tem como consequência atribuir ao empregador o ônus da prova da licitude da dispensa (BRASIL, 2012).

Estas reflexões contribuem para pensarmos sobre a inversão do ônus da prova em casos *prima facie* de discriminação racial, ou seja, quando há evidências de discriminação. Esse entendimento tem especial relevo nos casos de formas implícitas de discriminação, como a discriminação indireta, a discriminação institucional, e a discriminação organizacional, tendo em vista os modos aparentemente sutis pelos quais elas operam. No entanto, as regras sobre inversão do ônus da prova são de fundamental importância para as formas explícitas de discriminação racial, pois, em muitos casos, a prova se encontra dividida.

No universo de decisões analisadas, não identificamos casos de prova dividida envolvendo formas implícitas de discriminação, mas apenas formas explícitas, isto é, a discriminação direta. Esta constatação corrobora o quadro apresentado por Thomas e Sperino (2017) em seu estudo sobre a legislação antidiscriminatória estadunidense, quando as autoras assinalam que os Tribunais não protegem trabalhadoras e trabalhadores contra as formas explícitas de discriminação. Em outras palavras, o que queremos afirmar é que, a Justiça do Trabalho demonstra pouca capacidade de entender, identificar e enfrentar as formas explícitas de discriminação racial.

As histórias de Alessandra, Natalie, e Luellen são exemplos emblemáticos. Nessas três histórias, bem como em outras tantas que encontramos durante a investigação, há evidências de discriminação racial, porquanto as testemunhas convidadas pelas trabalhadoras comprovaram os fatos. O problema que se apresenta, então, é que a Justiça do Trabalho, seguindo as regras tradicionais sobre o ônus da prova, conclui que a discriminação racial não

foi comprovada porque, enquanto as testemunhas das trabalhadoras confirmam os fatos, as testemunhas dos empregadores negam-nos.

Estas histórias revelam certos paradoxos sobre a questão racial na sociedade brasileira. A Justiça do Trabalho afirma que o racismo e a discriminação racial são fatos graves, e, paradoxalmente, não reconhece os seus impactos nas condições de trabalho de minorias raciais, ao argumento de que as provas estavam divididas. Novamente, deparamo-nos com os problemas da neutralidade racial. Estamos diante de um discurso retórico que têm o propósito de dissuadir a sociedade a evitar práticas discriminatórias, em vez de identificar e construir estratégias contra a discriminação racial, como demonstra a Teoria Crítica Racial (CRENSHAW, 1988; FREEMAN, 1978). É o discurso do humanismo racial brasileiro, como defende Moreira (2019, p. 195), um discurso que tem como principal objetivo difundir uma imagem positiva das elites brancas brasileiras, ao mesmo tempo que encobre os arranjos sociais excludentes que legitimam o privilégio branco.

Apoiando-nos na literatura crítica sobre direito processual do trabalho, compreendemos que, em sintonia com o princípio *in dubio pro operario*, nos casos envolvendo discriminação racial *prima facie* deve prevalecer, em casos de ausência de provas, a distribuição dinâmica do ônus da prova, atribuindo-se o encargo probatório aos empregadores; e, em casos de prova dividida, privilegiar-se as provas produzidas pelas trabalhadoras e pelos trabalhadores. Foi neste sentido que identificamos uma única decisão que, diante da prova dividida, desenvolveu uma interpretação sistemática do contexto fático discutido no processo, priorizando as provas produzidas pelo trabalhador. Esta decisão narra a história de Felipe, um trabalhador que exercia a função de propagandista em uma renomada indústria farmacêutica. Os superiores hierárquicos de Felipe se referiam a ele como “negão”, além de menosprezarem a sua competência profissional, afirmando que “quando não faz na entrada, faz na saída”. A prova restou dividida, mas a Justiça do Trabalho concluiu que houve discriminação racial, sobretudo porque a discussão envolvia os superiores hierárquicos de Felipe:

Em que pese a prova testemunhal aparentemente dividida, sua análise sistêmica comprova as alegações do autor. O depoimento da testemunha convidada pelo reclamante, confirma que nas reuniões o reclamante era chamado de "negão" e alvo de deboches e brincadeiras de mau gosto conforme relatado pelas testemunhas [...] Como Marcelo Bohn e Norberto Brustolin à época ocupavam os cargos de Gerente Distrital e do Gerente Regional, respectivamente, é inegável o grau de comando que eles exerciam em relação ao autor, circunstância que autoriza responsabilizar a ré pelos atos de seus prepostos (BRASIL, 2013n).¹⁰⁴

Neste quadro, com suporte na Teoria Crítica Racial, entendemos que em um contexto de prova dividida, as decisões que seguem a regra probatória inscrita na legislação processual trabalhista, atribuindo à trabalhadora e ao trabalhador o ônus de comprovar a discriminação racial, não são neutras. Essas decisões privilegiam os interesses dos empregadores, instituições controladas majoritariamente por pessoas brancas.

CONCLUSÃO

Pensamos que conseguimos atingir o objetivo proposto em nossa pesquisa, pois identificamos e descrevemos os sentidos e significados que a Justiça do Trabalho atribui às diversas formas de manifestação da discriminação racial. Os resultados revelaram que magistradas e magistrados demonstram uma incapacidade para promover trabalho decente para minorias raciais, porque partem de uma perspectiva interpretativa que considera a discriminação racial como um fenômeno individual, raro e aberrante. Ao contrário do que magistradas e magistrados deixam transparecer, a discriminação racial não é um problema contingente, mas um fenômeno cotidiano da realidade que descrevem. Este quadro deixa claro que a Justiça do Trabalho, na forma em que existe hoje, dificilmente abrirá espaço para a expressão ou a constituição de interesses que ameacem as estruturas básicas da cultura institucional e organizacional que reproduz hierarquias e desigualdades entre negros e brancos no espaço de trabalho.

Nosso estudo teve um caráter exploratório-descritivo. No entanto, seus resultados conduziram-nos a transcender esse diagnóstico, para formularmos um conjunto de perguntas, com o intuito de apresentarmos algumas possíveis alternativas para a Justiça do Trabalho romper grades limitantes e avançar no caminho em direção ao alcance da justiça racial. Fazer perguntas é, em nossa percepção, um instrumento político, porque possibilita a reflexão e a inflexão sobre nossos modos de pensar e agir. As perguntas têm, sob essa ótica, um papel fundamental na construção e no desenvolvimento de ações transformadoras, pois permitem-nos questionar nossas *certezas*, mobilizando os conhecimentos e as vidas em comunidades. Nesse esforço propositivo, nossa pretensão é fazer as *perguntas certas*, compreendidas como perguntas que levam em consideração a condição e a posição de indivíduos e grupos que estão em situação de subordinação social. *Perguntas certas*, então, contribuem para avançarmos na identificação e na compreensão dos processos de dominação e opressão que afetam as condições de existência de minorias sociais, possibilitando a construção e a consolidação de estratégias para o alcance da emancipação social (CORBO, 2017, p. 78-105). Nesse sentido, podemos afirmar que *perguntas certas* são aquelas que adotam a perspectiva da vítima, afastando-se, portanto, da perspectiva do perpetrador (FREEMAN, 1978).

Partindo dessa premissa, compreendemos que perguntas clássicas como “A empresa têm empregados negros?”, “A empresa faz distinção de tratamento entre negros e brancos?”, “O ofensor era negro?”, “A trabalhadora ou o trabalhador não se importava com a brincadeira, piada ou apelido?”, “A conduta foi em tom de brincadeira ou ofensa?”, “Eram comuns

brincadeiras, piadas e apelidos na empresa?”, “A exigência de alisamento ou corte de cabelo tinha relação com a função?”, “Por que não superar situações históricas pelo empenho pessoal ou grupal na demonstração de suas qualidades?”, desviam-nos do percurso que precisamos percorrer para identificar e enfrentar as dinâmicas de funcionamento da discriminação racial no espaço de trabalho. Em nossa visão, essas perguntas *moralizam, individualizam, e naturalizam* um problema que têm dimensões institucionais e sistêmicas.

Neste sentido, em vez de formular perguntas clássicas que ocultam e preservam arranjos sociais excludentes, propomos um conjunto de perguntas que contribuem para o desocultamento, o reconhecimento, a desnaturalização e a transformação do problema, perguntas que transitam da fantasia para a realidade (KILOMBA, 2017, p. 45-46). Assim, apresentamos três questões epistemológicas iniciais: Qual é o papel da raça no processo de interpretação jurídica? A posição social que magistradas e magistrados ocupam influencia a interpretação dos processos sobre discriminação racial? Qual é o propósito do princípio constitucional da igualdade?

As três perguntas epistemológicas desdobram-se em múltiplas perguntas concretas sobre a discriminação racial. Formulamos três blocos de perguntas. No primeiro, estão *perguntas sobre o acesso e a permanência no trabalho, e as condições em que ele é exercido*. Qual é a relevância da raça na definição de papéis e espaços na estrutura ocupacional? Por que persistem as desigualdades entre negros e brancos no mercado de trabalho? Qual é o papel dos estereótipos no espaço de trabalho? Por que pessoas negras desempenham as atividades mais precárias e flexíveis no mercado de trabalho? Por que mulheres negras são associadas ao trabalho doméstico? Por que há poucas pessoas negras em cargos de poder e prestígio? Por que há uma baixa presença de pessoas negras em cargos de poder e prestígio em Bancos e instituições financeiras? Por que pessoas negras não conseguem ascender profissionalmente? A meritocracia realmente funciona como princípio de distribuição de recursos e oportunidades no trabalho? Pessoas negras são realmente julgadas por seus méritos e qualidades? Por que a afinidade como um critério para o acesso e a ascensão no mercado de trabalho pode prejudicar pessoas negras e beneficiar pessoas brancas? Normas e práticas institucionais e organizacionais neutras podem agravar a condição de subordinação de trabalhadoras negras e trabalhadores negros? Quais são os significados do cabelo negro para mulheres negras e homens negros? Por que brincadeiras, piadas e apelidos racistas não são engraçados? Quais são os impactos da discriminação racial na identidade, na saúde e no bem-estar de trabalhadoras negras e trabalhadores negros? Por que determinadas identidades podem e determinadas identidades não podem se expressar no espaço de trabalho? A

discriminação racial afeta da mesma forma mulheres negras e homens negros? Por que a discriminação racial não é apenas um problema decorrente do comportamento de prepostos e colegas de trabalho? Empregadores que contratam pessoas negras não discriminam? Tratar empregados negros e empregados brancos de forma simétrica é suficiente para garantir dignidade e cidadania no trabalho?

No segundo bloco, estão *perguntas sobre estratégias para promover mudanças no espaço de trabalho*. Por que o espaço de trabalho deve ser compreendido como um espaço de integração social? Quais medidas os empregadores devem adotar para tornar o espaço de trabalho um espaço mais inclusivo? Políticas universais ou ações afirmativas? A aplicação da justa causa aos ofensores exime os empregadores de adotarem outras medidas para enfrentar a discriminação racial? Como e por que as normas de governança corporativa e *compliance* podem contribuir para a promoção do trabalho decente para minorias raciais?

No terceiro, estão *perguntas sobre direito material e direito processual do trabalho*. Afirmações como o trabalho é um direito fundamental e o racismo e a discriminação racial no ambiente de trabalho são intoleráveis demonstram comprometimento com a justiça racial? As regras convencionais sobre ônus da prova protegem direitos trabalhistas em ações que denunciam discriminação racial? Qual é a relação entre direito do trabalho, direito processual do trabalho e justiça racial? Qual são os objetivos da Convenção 111, da OIT? Como interpretar a Convenção 111? Qual é a relação entre a Convenção 111 e a justiça racial? Por que trabalho decente e justiça racial são conceitos indissociáveis?

Assim, é possível que nossa pesquisa tenha levantado mais questões do que apresentado explicações para o fenômeno investigado. No entanto, acreditamos que conseguimos propor algumas alternativas para enfrentar o problema em discussão. A leitura dos estudos sobre a Teoria Crítica Racial demonstrou-nos a relação indissociável entre Direito e Raça. Trata-se de uma relação em que Direito e Raça influenciam-se mutuamente. Este entendimento supõe que os operadores do sistema de justiça (re)produzem sentidos e significados sobre raça e racismo, variáveis segundo a posição que ocupam em uma sociedade hierarquizada e estratificada racialmente. Não há, portanto, posturas neutras sobre a raça.

A Justiça do Trabalho brasileira é composta, majoritariamente, por pessoas brancas, fator que tem contribuído para a legitimação da discriminação e das desigualdades raciais no espaço de trabalho. Nessa linha, magistradas brancas e magistrados brancos precisam refletir sobre o papel da raça na interpretação dos processos sobre discriminação racial. É preciso, então, um processo de desconstrução e (re)construção. O primeiro passo é desconstruir a *transparência racial* e construir a *consciência racial branca*, um processo em que

magistradas brancas e magistrados brancos identifiquem-se como *sujeitas racializadas* e *sujeitos racializados*, reconhecendo e questionando o privilégio branco (FLAGG, 1993). O segundo é *pensar como juristas negros*, interpretando o Direito a partir da perspectiva de minorias raciais. *Pensar como um jurista negro* têm algumas implicações importantes. Primeiro, incorporar a raça ao processo de interpretação jurídica, compreendendo o racismo como um elemento central de nossa sociedade. Segundo, olhar para o contexto social em que estão situadas minorias raciais em nosso país, compreendendo suas condições de existência material e cultural. Terceiro, problematizar as relações entre o privilégio branco e a opressão negra, compreendendo que falar sobre racismo, discriminação racial, e desigualdades raciais é falar sobre o privilégio e o papel do sujeito branco na (re)produção das formas de dominação e opressão racial. Quarto, interpretar o princípio constitucional da igualdade como um instrumento de transformação social destinado a promover a igualdade substancial entre grupos sociais (MOREIRA, 2019, p. 285-287).

Em complemento, os estudos desenvolvidos no campo do Direito Antidiscriminatório demonstraram-nos a complexidade e a dinamicidade da discriminação racial. Partir de uma perspectiva interpretativa que considera a discriminação racial um processo individual e ocasional contribui para agravar a condição de subordinação social de minorias raciais. Esses estudos afirmam que o enfrentamento à discriminação pressupõe a compreensão das diferentes formas que o fenômeno assume em diferentes contextos históricos, bem como, dos diferentes impactos entre grupos sociais e no interior de grupos sociais.

A discussão sobre trabalho decente precisa levar em conta raça, gênero, e suas intersecções com outras formas de dominação e opressão social. A Teoria Crítica Racial e o Direito Antidiscriminatório contribuem para a compreensão desse problema. Contribuem para mostrar que a luta contra as formas de discriminação não pode estar dissociada: (i) das relações assimétricas de poder que atravessam e organizam as sociedades, estabelecendo e mantendo desigualdades entre grupos sociais; (ii) das múltiplas identidades e formas de dominação e opressão que afetam as vidas dos seres humanos, em razão do pertencimento a um grupo histórica e socialmente discriminado.

Neste quadro, podemos pensar em uma perspectiva *antidiscriminatória* e *antirracista* como possíveis alternativas para o problema discutido na pesquisa. Propomos medidas em quatro níveis distintos: (i) no ensino jurídico; (ii) nos concursos para ingresso na magistratura trabalhista; (iii) nos cursos de formação inicial e formação continuada para magistradas e magistrados do trabalho; (iv) nas comissões de diversidade e igualdade. Nesses quatro níveis,

como primeiro passo para a identificação e o enfrentamento ao problema da discriminação racial, é fundamental a elaboração e a implementação de estudos conceituais, problematizando-se, entre outros termos relevantes, raça, racismo, discriminação racial, branquitude, privilégio, interseccionalidade, igualdade, ações afirmativas, discriminação indireta, discriminação institucional, discriminação organizacional, discriminação estrutural, discriminação interseccional.

No nível dos concursos para ingresso na magistratura trabalhista, especificamente, compreendemos que em relação ao Direito do Trabalho e ao Direito Processual do Trabalho, devem ser introduzidas questões sobre Teoria Crítica Racial e Direito Antidiscriminatório em articulação com os direitos e princípios fundamentais do Direito do Trabalho e do Direito Processual do Trabalho, exigindo-se das candidatas e dos candidatos análise e reflexão sobre os pressupostos e temas desenvolvidos nesses campos de estudos. Nesse nível, são cruciais: (i) o cumprimento da Resolução CNJ 203/2015, que dispõe sobre a reserva de 20% das vagas oferecidas nos concursos públicos para provimento de cargos efetivos e de ingresso na magistratura para negras e negros; (ii) a participação de juristas negras e juristas negros nas comissões de concursos para ingresso na magistratura trabalhista.

No nível dos cursos de formação inicial e formação continuada, bem como, das comissões de diversidade e equidade, entendemos que além das medidas descritas anteriormente, devem ser formulados e implementados estudos sobre a Convenção 111 e as diretrizes da OIT sobre igualdade e discriminação em matéria de emprego e ocupação. Nessa direção, no campo do Direito do Trabalho devem ser problematizados os conceitos, o alcance e os propósitos da Convenção 111, enquanto no campo do Direito Processual do Trabalho devem ser problematizados instrumentos e métodos para uma melhor aplicação da Convenção, como as regras sobre ônus da prova e os problemas a elas associados – falta de provas e prova dividida.

Nossa proposição não é um conjunto de respostas prontas e padronizadas para um problema que não têm respostas prontas e padronizadas, como frequentemente propõem as pesquisas no campo do Direito. Afinal, estamos falando de um processo estrutural que tem mais de 500 anos de história, um processo em que, cada mobilização do povo negro é seguida de estratégias para preservar as estruturas e hierarquias raciais presentes em nossa sociedade. Nossa proposição apresenta mais questões e relativizações, constituindo um chamado à reflexão e à inflexão da Justiça do Trabalho sobre o seu papel na promoção do direito humano e fundamental ao trabalho decente. A Justiça do Trabalho precisa entender que não há trabalho decente sem justiça racial e não há justiça racial sem trabalho decente.

REFERÊNCIAS

- ALMEIDA, Sílvio Luiz de. Estado, direito e análise materialista do racismo. In: KASHIURA, Celso Naoto Junior; AKAMINE, Oswaldo; MELO, Tarso de. (Orgs.) **Para a crítica do direito**: reflexões sobre teorias e práticas jurídicas. São Paulo: Outras Expressões, 2015, p. 747-766.
- ALMEIDA, Sílvio Luiz de. **O que é racismo estrutural?**. Belo Horizonte: Letramento, 2018.
- ANTUNES, Ricardo. Trabalho e precarização numa ordem neoliberal. In: GENTILI, Pablo; FRIGOTTO, Gaudêncio. (Orgs.). **A Cidadania Negada**: políticas de exclusão na educação e no trabalho. São Paulo: Cortez, 2000, p. 37-50.
- ANTUNES, Ricardo. O mundo precarizado do trabalho e seus significados. **Cadernos de Psicologia social do trabalho**, v. 2, p. 55-59, 1999. Disponível em: <<https://www.revistas.usp.br/cpst/article/view/25822>>. Acesso em: 14 mai 2021.
- ATWALL, Sandeep S. **Malcolm X**: collected speeches, debates and interviews (1960-1965). S.L., 2018.
- BELL, Derrick A. Brown v. Board of Education and the interest-convergence dilemma. **Harvard Law Review**, v. 93, p. 518-533, 1980. Disponível em: <<https://www.jstor.org/stable/1340546>>. Acesso em: 04 dez. 2021.
- BELL, Derrick A. Serving two masters: Integration ideals and client interests in school desegregation litigation. **The Yale Law Journal**, v. 85, n. 4, p. 470-517, 1975. Disponível em: <>. Acesso em: 02 fev. 2022.
- BELL, Derrick A. Racial realism. **Connecticut Law Review**, v. 24, n. 2, p. 363-379, 1991. Disponível em: <<https://heinonline.org/HOL/LandingPage?handle=hein.journals/conlr24&div=26&id=&page=>>>. Acesso em: 02 mar. 2022.
- BELL, Derrick A. Who's afraid of critical race theory. **University Illinois Law Review**, v. 1995, n. 4, p. 893-910, 1995. Disponível em: <<https://heinonline.org/HOL/LandingPage?handle=hein.journals/unilllr1995&div=40&id=&page=>>>. Acesso em: 14 dez. 2021.
- BENTO, Maria Aparecida Silva (1995). A mulher negra no mercado de trabalho. **Revista Estudos Feministas**, v. 3, n. 2, p. 479-488. Disponível em: <<https://periodicos.ufsc.br/index.php/ref/article/view/16466>>. Acesso em: 24 jul 2021.
- BENTO, Maria Aparecida da Silva. **Pactos narcísicos no racismo**: branquitude e poder nas organizações empresariais e no poder público. 2002. Tese (Doutorado em Psicologia)- Universidade de São Paulo, São Paulo, 2002. Disponível em: <https://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/47/47131/tde-18062019-181514/publico/bento_do_2002.pdf>. Acesso em: 10 jul. 2021.

BERTÚLIO, Dora Lúcia Lima. **Direito e relações raciais**: uma introdução crítica ao racismo. 1989. Dissertação (Mestrado em Direito)-Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 1989. Disponível em: <<https://repositorio.ufsc.br/bitstream/handle/123456789/106299/PDPC0003-D.pdf?sequence=1&isAllowed=y>>. Acesso em 04 ago 2021.

Black, Linda; Stone, David. Expanding the definition of privilege: The concept of social privilege. **Journal of Multicultural Counseling and Development**, v. 22, n. 4, 243–255, 2005. Disponível em: <<https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1002/j.2161-1912.2005.tb00020.x>>. Acesso em: 01 jul. 2022.

BLUM, Lawrence. Racial and other asymmetries: a problem for the protected categories framework for anti-discrimination thought. In: HELLMAN, Deborah; MOREAU, Sophia (Eds.). **Philosophical Foundations of Discrimination Law**. Oxford: Oxford University Press, 2013, p. 182-200. Disponível em: <<https://oxford.universitypressscholarship.com/view/10.1093/acprof:oso/9780199664313.001.0001/acprof-9780199664313-chapter-10>>. Acesso em 10 jun 2021.

BOBBIO, Norberto. **Igualdade e liberdade**. Trad. Carlos Nelson Coutinho. 2 ed. Rio de Janeiro: Ediouro, 1997.

BOGDAN, Robert; BIKLEN, Sari Knopp. **Investigação qualitativa em educação**: uma introdução à teoria e aos métodos. Porto: Porto Editora, 1994.

BONAVIDES, Paulo. **Curso de direito constitucional**. 15 ed. São Paulo: Malheiros, 2004.

BONILLA-SILVA, Eduardo. **Racismo sem racistas**: o racismo de cegueira de cor e a persistência da desigualdade na América. 1 ed. São Paulo: Perspectiva, 2020.

BONILLA-SILVA, Eduardo. Rethinking racism: toward a structural interpretation. **American Sociological Review**, v.2, p. 465-480, 1999. Disponível em: <<https://www.jstor.org/stable/2657316>>. Acesso em: 04 mar. 2022.

CARBADO, Devon W.; GULATI, Mitu. Interactions at Work: Remembering David Charny. **Harvard Blackletter Law Journal**, v. 17, p. 13, 2001. Disponível em: <<https://heinonline.org/HOL/LandingPage?handle=hein.journals/hblj17&div=6&id=&page=>>>. Acesso em: 20 mai. 2022.

CARBADO, Devon; GULATI, Mitu. Working identity. **Cornell Law Review**, v. 85, p. 1259, 1999. Disponível em: <<https://heinonline.org/HOL/LandingPage?handle=hein.journals/clqv85&div=36&id=&page=>>>. Acesso em: 04 abr, 2022.

CARDOSO, Lourenço. **O branco ante a rebeldia do desejo**: um estudo sobre a branquitude no Brasil. 2014. Tese (Doutorado em Ciências Sociais)- Universidade Estadual Paulista Júlio de Mesquita Filho, Araraquara, 2014. Disponível em: <<https://repositorio.unesp.br/handle/11449/115710>>. Acesso em: 20 out. 2021.

CARDOSO, Lourenço. **O branco “invisível”**: um estudo sobre a emergência da branquitude nas pesquisas sobre as relações raciais no Brasil (Período: 1957-2007). 2008. Dissertação

(Mestrado em Sociologia) – Universidade de Coimbra: Coimbra, Disponível em: <<https://dlc.library.columbia.edu/catalog/ldpd:504811/bytestreams/content/content?filename=LOUREN%C3%87O+DA+CONCEI%C3%87%C3%83O+CARDOSO.pdf>>. Acesso em: 05 nov. 2021.

CARDOSO, Lourenço. Branquitude acrílica e crítica: A supremacia racial e o branco anti-racista. **Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales, Niñez y Juventud**, v. 8, n. 1, p. 607-630, 2010. Disponível em: <http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1692-715X2010000100028>. Acesso em: 04 mar. 2022.

CARMICHAEL, Stokeley; HAMILTON, Charles. **Black power: Politics of liberation in America**. Nova York: Penguin, 1969.

CARNEIRO, Sueli. A batalha de Durban. **Revista de Estudos Feministas**, v. 10, n. 1, p. 209-214, 2002. Disponível em: <https://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0104-026X2002000100014&script=sci_arttext>. Acesso em: 18 jan. 2021.

CARNEIRO, Sueli. Enegrecer o feminismo: a situação da mulher negra na América Latina a partir de uma perspectiva de gênero. In: ASHOKA EMPREENDIMENTOS SOCIAIS; TAKANO CIDADANIA (Orgs.). **Racismos contemporâneos**. Rio de Janeiro, Takano Editora, 2003, p. 49-58.

CARNEIRO, Sueli. Mulheres em movimento. **Estudos Avançados**, v. 17, n. 49, p.117-133, 2003. Disponível em: <https://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0103-40142003000300008&script=sci_arttext&tlng=pt>. Acesso em: 05 jan. 2021.

CARNEIRO, Sueli. **Racismo, sexismo e desigualdades no Brasil**. São Paulo: Selo Negro, 2011.

CARONE, Iray; BENTO, Maria Aparecida Silva (Orgs.). **Psicologia social do racismo: estudos sobre branquitude e branqueamento no Brasil**. Editora Vozes Limitada, 2017.

CHADAVERIAN, Pedro C. Para medir as desigualdades raciais no mercado de trabalho. **Brazilian Journal of Political Economy**, v. 31, p. 283-304, 2011. Disponível em: <<https://www.scielo.br/j/rep/a/kYG4p3Yb7YdSGzZgqXkjsWw/?lang=pt&format=html>>. Acesso em: 20 abr. 2021.

CHESNAIS, François. **A mundialização do capital**. São Paulo: Xamã, 1996.

COLLINS, Patricia Hill. Se perdeu na tradução? Feminismo negro, interseccionalidade e política emancipatória. **Parágrafo**, v. 5, n. 1, p. 6-17, 2017. Disponível em: <<http://revistaseletronicas.fiamfaam.br/index.php/recicofi/article/view/559>>. Acesso em: 04 mai. 2021.

COLLINS, Patricia Hill; BILGE, Sirma. **Interseccionalidade**. Boitempo Editorial, 2021.

COLLINS, Patricia Hill. **Pensamento feminista negro: conhecimento, consciência e a política do empoderamento**. Boitempo editorial, 2019.

CONCEIÇÃO, Isis Aparecida. **Movimentos sociais e judiciário: uma análise comparativa entre Brasil e Estados Unidos da América do Norte.** 2014. Tese (Doutorado em Direito)- Universidade de São Paulo, São Paulo, 2014. Disponível em: <https://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/2/2134/tde-11022015-143248/publico/CONCEICAO_Isis_Aparecida_Completa.pdf>. Acesso em: 20 jun. 2021.

CONNECTICUT. Connecticut General Assembly. House Bill n.º 6515. An act creating a respectful and open world for natural hair. **Senate Journals**, March 25, 2021. Disponível em: <https://www.cga.ct.gov/asp/cgabillstatus/cgabillstatus.asp?selBillType=Bill&which_year=2021&bill_num=6515>. Acesso em: 24 mai. 2021.

CORBO, Wallace. **Discriminação indireta: conceitos, fundamentos e uma proposta de enfrentamento à luz da Constituição Federal de 1988.** Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2017.

CORBO, Wallace. Fazendo as perguntas certas: os excluídos, o direito e a promoção do reconhecimento. **Revista Publicum**, v. 2, n. 5, p. 78-105, 2017. Disponível em: <<https://www.e-publicacoes.uerj.br/index.php/publicum/article/view/28826>>. Acesso em 04 abr. 2021.

CORBO, Wallace. O direito à adaptação razoável e a teoria da discriminação indireta: uma proposta metodológica. **RFD - Revista da Faculdade de Direito da UERJ**, n. 34, p. 201-239, 2018. Disponível em: <<https://www.e-publicacoes.uerj.br/index.php/rfduerj/article/view/27257>>. Acesso em: 04 abr. 2021.

CRENSHAW, Kimberlé. Demarginalizing the intersection of race and sex: a black feminist critique of antidiscrimination doctrine, feminist theory and antiracist politics. **Chicago Legal Forum**, p. 139-167, 1989. Disponível em: <<https://chicagounbound.uchicago.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1052&context=uclf>>. Acesso em: 14 jul. 2021.

CRENSHAW, Kimberlé. Mapping the margins: Intersectionality, identity politics, and violence against women of color. **Stanford Law Review**, v. 43, p. 1241-1299, 1990. Disponível em: <https://www.jstor.org/stable/1229039?seq=1&cid=pdf-reference#references_tab_contents>. Acesso em: 01 jul. 2021.

CRENSHAW, Kimberlé. Race, reform, and retrenchment: transformation and legitimation in antidiscrimination law. **Harvard Law Review**, v. 101, p. 1331-1387, 1988. Disponível em: <<https://harvardlawreview.org/wp-content/uploads/2020/09/Crenshaw-Race-Reform-and-Retrenchment-pdf.pdf>>. Acesso em: 01 ago. 2021.

CRENSHAW, Kimberlé *et al.* **Critical race theory: the key writings that formed the movement.** New York: The New Press, 1995.

CRESWELL, John. W. **Qualitative inquiry and research design: choosing among five approaches.** Los Angeles, CA: SAGE Publications, Inc, 2013.

DE CARVALHO, Salo. **Como (não) se faz um trabalho de conclusão de curso: provocações úteis para orientadores e estudantes de direito.** 2 ed. São Paulo: Saraiva, 2013.

DELGADO, Gabriela Neves. A Centralidade do Trabalho Digno no Vida Pós-Moderna. **Revista Brasileira Estudos Políticos**, v. 95, p. 271-289, 2007. Disponível em: <<https://pge.es.gov.br/Media/pge/docs/Alertas%20de%20Sum%C3%A1rios/2009/janeiro/Revista%20Brasileira%20de%20Estudos%20Pol%C3%ADticos,%20n.%2095,%20jan.jul.%202007.pdf>>. Acesso em: 26 fev. 2021.

DELGADO, Gabriela Neves. Direitos humanos dos trabalhadores: perspectiva de análise a partir dos princípios internacionais do direito do trabalho e do direito previdenciário. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, v. 77, n. 3, p. 56-76, 2011. Disponível em: <<https://siabi.trt4.jus.br/biblioteca/direito/doutrina/artigos/Revista%20do%20Tribunal%20Superior%20do%20Trabalho/2011/n%203/Direitos%20humanos%20dos%20trabalhadores,%20perspectiva%20da%20an%C3%A1lise%20a%20partir%20dos%20princ%C3%ADpios%20internacionais%20do%20Direito%20do%20Trabalho%20e%20do%20Direito%20Previdenci%C3%A1rio.pdf>>. Acesso em: 20 jul. 2021.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 18 ed. São Paulo: Ltr, 2019.

DELGADO, Maurício Godinho. Direitos fundamentais na relação de trabalho. **Revista de Direitos e Garantias Fundamentais**, n. 2, p. 11-40, 2007. Disponível em: <<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6136503>>. Acesso em: 14 fev. 2021.

DELGADO, Richard; STEFANCIC, Jean. Critical race theory: An annotated bibliography. **Virginia law review**, v. 79, n. 2, p. 461-516, 1993. Disponível em: <<https://www.jstor.org/stable/1073418>>. Acesso em 02 dez. 2021.

DELGADO, Richard; STEFANCIC, Jean. **Critical race theory: an introduction**. Nova York: New York University Press, 2001.

DELGADO, Richard. Imperial scholar: reflections on a review of civil rights literature. *University of Pensilvania Law Review*, v. 132, p. 561-578, 1983. Disponível em: <<https://heinonline.org/HOL/LandingPage?handle=hein.journals/pnlr132&div=34&id=&page=>>>. Acesso em: 15 jan. 2022.

DELGADO, Richard. Storytelling for oppositionists and others: A plea for narrative. **Michigan Law Review**, v. 87, n. 8, p. 2411-2441, 1989. Disponível em: <<https://www.jstor.org/stable/1289308>>. Acesso em: 24 jan. 2022.

EVARISTO, Conceição. Da representação à auto-apresentação da mulher negra na literatura brasileira. **Revista Palmares**, v. 1, n. 1, p. 52-57, 2005. Disponível em: <<https://www.palmares.gov.br/sites/000/2/download/52%20a%2057.pdf>>. Acesso em: 03 mar. 2022.

FELICIANO, Guilherme Guimarães. Distribuição dinâmica do ônus da prova no processo do trabalho: critérios e casuística. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região**, n. 32, p. 103-112, 2008. Disponível em: <https://juslaboris-hml.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/104202/2008_feliciano_guilherme_tese_distribuiacao.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em 28 mai. 2022.

FELICIANO, Guilherme Guimarães; PASQUALETO, Olívia de Quintana Figueiredo. Meio ambiente laboral equilibrado: análise do caso Brumadinho. **Veredas do Direito**, Belo

Horizonte, v. 16, n. 36, p. 191-216, set/dez. 2019. Disponível em:

<<http://www.domhelder.edu.br/revista/index.php/veredas/article/view/1556>>. Acesso em: 04 mai. 2022.

FERREIRA, Gianmarco Loures; QUEIROZ, Marcos Vinícius Lustosa. A trajetória da Teoria Crítica da Raça: história, conceitos e reflexões para pensar o Brasil. **Teoria Jurídica Contemporânea**, v. 3, n. 1, p. 201-229, 2018. Disponível em:

<<https://revistas.ufrj.br/index.php/rjur/article/view/18291>>. Acesso em: 20 out. 2022.

FISS, Owen. Another equality. **Issues in Legal Scholarship**, v. 2, n. 1, p. 1-5, 2004.

Disponível em: <<https://doi.org/10.2202/1539-8323.1051>>. Acesso em: 18 nov. 2022.

FISS, Owen. Grupos y la cláusula de igual protección. In: GARGARELLA, Roberto.

Derecho y grupos desaventajados. Gedisa, 1999

FLAGG, Barbara J. Was blind, but now I see: White race consciousness and the requirement of discriminatory intent. **Michigan Law Review**, v. 91, p. 953-1017, 1993. Disponível em:

<<https://repository.law.umich.edu/mlr/vol91/iss5/5/>>. Acesso em: 18 jul. 2021.

FLAUZINA, Ana Luiza Pinheiro. **Corpo negro caído no chão: o sistema penal e o projeto genocida do Estado brasileiro**. 2006. Dissertação (Mestrado em Direito)-Universidade de Brasília, Brasília, 2006. Disponível em:

<https://repositorio.unb.br/bitstream/10482/5117/1/2006_AnaLuizaPinheiroFlauzina.pdf>. Acesso em 05 ago. 2021.

FLAUZINA, Ana; PIRES, Thula. Supremo Tribunal Federal e a naturalização da barbárie.

Revista Direito e Práxis, v. 11, p. 1211-1237, 2020. Disponível em: <<https://www.e-publicacoes.uerj.br/index.php/revistaceaju/article/view/50270>>. Acesso em 24 ago. 2021.

FRANKENBERG, Ruth. **White women, race matters: the social construction of whiteness**. Minneapolis: University of Minnesota Press, 1993.

FRASER, Nancy. Da redistribuição ao reconhecimento? Dilemas da justiça numa era pós-socialista. **Cadernos de Campo**, São Paulo, v. 15, n. 14-15, p. 231-239, 2006. Disponível em:

<<https://www.revistas.usp.br/cadernosdecampo/article/view/50109>>. Acesso em: 02 jul. 2021.

FREDMAN, Sandra. **Anti-discrimination laws and work in the developing world: a thematic overview**. 2012. Disponível em:

<<https://openknowledge.worldbank.org/handle/10986/12129>>. Acesso em: 20 mar. 2021.

FREDMAN, Sandra. **Discrimination law**. New York: Oxford University Press. 2011.

FREDMAN, Sandra. Redistribution and recognition: Reconciling inequalities. **South African Journal on Human Rights**, v. 23, n. 2, p. 214-234, 2007. Disponível em:

<<https://journals.co.za/doi/abs/10.10520/EJC53249>>. Acesso em 02 fev. 2022.

FREEMAN, Alan David. Legitimizing racial discrimination through antidiscrimination law: a critical review of supreme Court Doctrine. **Minnesota Law Review**, v. 62, p. 1049, 1978.

Disponível em:

<https://heinonline.org/HOL/Page?handle=hein.journals/mnlr62&div=40&g_sent=1&casa_ken=>. Acesso em 02 abr. 2021.

GIL, Antônio Carlos. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 6 ed. São Paulo: Atlas, 2008.

GOMES, ÂNGELA DE CASTRO. **Cidadania e direitos do trabalho no Brasil**. Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 2002.

GOMES, Joaquim Barbosa. **Ação afirmativa e princípio constitucional da igualdade: o direito como instrumento de transformação social: a experiência dos EUA**. Renovar, 2001.

GOMES, Joaquim Barbosa A recepção do instituto da ação afirmativa pelo direito constitucional brasileiro. In: SANTOS, Sales Augusto. **Ações afirmativas e combate ao racismo nas Américas**. Brasília: Ministério da Educação, Secretaria de Educação Continuada, Alfabetização de Diversidade, 2003. p. 45-80.

GOMES, Rodrigo Portela. Cultura jurídica e diáspora negra: diálogos entre Direito e Relações Raciais e a Teoria Crítica da Raça. **Revista Direito e Práxis**, v. 12, p. 1203-1241, 2021. Disponível em: <<https://www.scielo.br/j/rdp/a/NFJR7sgzKmzc78Z5Q87JYGK/abstract/?lang=pt>>. Acesso em: 10 set. 2021.

GONZALEZ, Lélia. A categoria político-cultural de amefricanidade. **Tempo Brasileiro**, Rio de Janeiro, n. 92/93.(jan.jun., p. 69-82, 1988.

GONZALEZ, Lélia; HASENBALG, Carlos. **Lugar de negro**. Rio de Janeiro: Editora Marco Zero Limitada, 1982.

GONZALEZ, Lélia. O movimento negro na última década. In: GONZALEZ, Lélia; HASENBALG, Carlos. **Lugar de negro**. Rio de Janeiro: Marco Zero, 1982.

GONZALEZ, Lélia. Por um feminismo afro-latino-americano. In: **Caderno de formação política do Círculo Palmarino**, n.º 01, p. 12-20, 2011.

GONZALEZ, Lélia. Racismo e sexismo na cultura brasileira. **Revista Ciências Sociais Hoje**. Anpocs. p. 223-244. 1984.

GOTANDA, Neil. A critique of our Constitution is color-blind. **Stanford Law Review**, v. 44, p. 1-68, 1991. Disponível em: <https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2306297#:~:text=This%20article%20critically%20examines%20the,institutional%20racism%20and%20contributes%20to>. Acesso em: 28 mar. 2021.

GREEN, Tristin K. A structural approach as antidiscrimination mandate: Locating employer wrong. **Vanderbilt Law Review**, v. 60, p. 847-904, 2007a. Disponível em: <<https://scholarship.law.vanderbilt.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1554&context=vlr>>. Acesso em: 02 jun. 2021.

GREEN, Tristin K. Discomfort at work: workplace assimilation demands and the contact hypothesis. *North Carolina Law Review*, v. 86, n. 2, p. 379-440, 2007b. Disponível em: <<https://heinonline.org/HOL/LandingPage?handle=hein.journals/nclr86&div=18&id=&page=>>>. Acesso em: 04 mar. 2022.

GREEN, Tristin K. Discrimination in workplace dynamics: Toward a structural account of disparate treatment theory. **Harvard Civil Rights – Civil Liberties Law Review**, v. 38, p. 91-172, 2003. Disponível em: <<https://heinonline.org/HOL/LandingPage?handle=hein.journals/hcrcl38&div=8&id=&page=>>. Acesso em: 04 ago. 2021.

GREEN, Tristin K. **Discrimination laundering**: The rise of organizational innocence and the crisis of equal opportunity law. Cambridge University Press, 2017.

GREEN, Tristin K. Race and Sex in Organizing Work: Diversity, Discrimination, and Integration. **Emory Law Journal**, v. 59, p. 585-647, 2009. Disponível em: <<https://scholarlycommons.law.emory.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1352&context=elj>>. Acesso em: 01 ago. 2021.

GREEN, Tristin K. Racial emotion in the workplace. **South California Law Review**, v. 86, p. 959-1024, 2012. Disponível em: <https://southern-california-law-review.com/wp-content/uploads/2013/07/86_959.pdf>. Acesso em 01 jul. 2021.

GREEN, Tristin. Work culture and discrimination. **California Law Review**, v. 3, n. 93, p. 625-645, 2005. Disponível em: <<https://heinonline.org/HOL/LandingPage?handle=hein.journals/calr93&div=21&id=&page=>>. Acesso em: 11 mai. 2021.

GREENE, Linda S. Race in the 21st century: equality through law. *Tulane Law Review*, v. 64, p. 1515-1541, 1989. Disponível em: <<https://heinonline.org/HOL/LandingPage?handle=hein.journals/tulr64&div=54&id=&page=>>. Acesso em: 20 abr. 2022.

GUIMARÃES, Antônio Sérgio Alfredo. **Classes, raças e democracia**. 2 ed. São Paulo: Editora 34, 2012.

GUIMARÃES, Antônio Sérgio Alfredo. Combatendo o racismo: Brasil, África do Sul e Estados Unidos. **Revista Brasileira de Ciências Sociais**, v. 14, p. 103-115, 1999. Disponível em: <<https://www.scielo.br/j/rbcsoc/a/qXBhgbLSTkhCBPLrKrxQfVc/?format=pdf&lang=pt>>. Acesso em 02 jul 2021.

HARRIS, Cheryl. Whiteness as property. **Harvard Law Review**, v. 106, n. 8, p. 1707-1791, 1993. Disponível em: <<https://www.jstor.org/stable/1341787>>. Acesso em: 01 fev. 2022.

HASENBALG, Carlos. **Discriminação e desigualdades raciais no Brasil**. Trad. Patrick Burglin. 2 ed. Rio de Janeiro: IUPERJ, 2005.

HELLMAN, Deborah. Discrimination and social meaning. In: LIPPERT-RASMUSSEN, Kasper. **The Routledge handbook of the ethics of discrimination**. Abingdon: Routledge, 2018, p. 97.118.

HELLMAN, Deborah. Two concepts of discrimination. **Virginia Law Review**, v. 102, n. 895, p. 02-47, 2015. Disponível em: <<https://heinonline.org/HOL/LandingPage?handle=hein.journals/valr102&div=24&id=&pag=>>. Acesso em: 04 mai. 2021.

HOOKS, Bell. **Feminist theory from margin to center**. Boston: South and Press, 1984.

HUTCHINSON, Darren Lenard. Ignoring the sexualization of race: Heteronormativity, critical race theory and anti-racist politics. **Buffalo Law Review**, v. 47, n. 1, p. 1-116, 1999. Disponível em: <<https://heinonline.org/HOL/LandingPage?handle=hein.journals/buflr47&div=7&id=&page=>>>. Acesso em: 01 abr. 2022.

HUTCHINSON, Darren Lenard. Identity crisis: Intersectionality, multidimensionality, and the development of an adequate theory of subordination. **Michigan Journal Race & Law**, v. 6:285, p. 285-317, 2000. Disponível em: <<https://heinonline.org/HOL/LandingPage?handle=hein.journals/mjrl6&div=15&id=&page=>>>. Acesso em: 12 jan. 2022.

HUTCHINSON, Darren Lenard. Out yet unseen: a racial critique of gay and lesbian legal theory and political discourse. **Connecticut Law Review**, v. 29, n. 2, p. 561-645, 1996. Disponível em: <<https://heinonline.org/HOL/LandingPage?handle=hein.journals/conlr29&div=29&id=&page=>>>. Acesso em: 02 fev. 2022.

KHAITAN, Tarunabh. Indirect discrimination. In: LIPPERT-RASMUSSEN, Kasper. **Routledge handbook of the ethics of discrimination**. Nova York: Routledge, 2018, p. 30-41.

KHAITAN, Tarunabh. Prelude to a Theory of Discrimination Law. In: HELLMAN, Deborah; MOREAU, Sophia (Eds.). **Philosophical Foundations of Discrimination Law**. Oxford: Oxford University Press, 2013, p. 138-169. Disponível em: <<https://oxford.universitypressscholarship.com/view/10.1093/acprof:oso/9780199664313.001.0001/acprof-9780199664313-chapter-8>>. Acesso em: 04 mai. 2021

KILOMBA, Grada. **Memórias da plantação: episódios de racismo cotidiano**. São Paulo : Cobodó, 2017.

KOVAL, Christy Zhou; ROSETTE, Ashleigh Shelby. The natural hair bias in job recruitment. **Social Psychological and Personality Science**, p. 1-10, 2020. Disponível em: <<https://doi.org/10.1177/1948550620937937>>. Acesso em: 29 abr. 2021.

LAWRENCE III, Charles R. The word and the river: pedagogy as scholarship as struggle. **Southern California Law Review**, v. 65, p. 2231, 1991. Disponível em: <<https://heinonline.org/HOL/LandingPage?handle=hein.journals/scal65&div=92&id=&page=>>>. Acesso em: 02 dez. 2021.

LIMA, Firmino Alves. **Contribuições para uma teoria da discriminação nas relações de trabalho**. 2010. Tese (Doutorado em Direito)- Universidade de São Paulo. São Paulo, 2010. Disponível em: <<https://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/2/2138/tde-01082011-160922/pt-br.ph>>. Acesso em: 20 fev. 2021.

LIPPERT-RASMUSSEN, Kasper. **Born free and equal?: a philosophical foundation into the nature of discrimination**. New York: Oxford University Press, 2014. Disponível em: <https://www.researchgate.net/publication/344527218_Born_Free_and_Equal_A_Philosophical_Inquiry_into_the_Nature_of_Discrimination>. Acesso em: 14 jun. 2021.

LIPPERT-RASMUSSEN, Kasper. **The Routledge handbook of the ethics of discrimination**. Abingdon: Routledge, 2018.

LOPES, Otávio Brito. Minorias, discriminação no trabalho e ação afirmativa judicial. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, Brasília, v. 76, n. 4, p. 149-158, 2010. Disponível em: <<https://siabi.trt4.jus.br/biblioteca/direito/doutrina/artigos/Revista%20do%20Tribunal%20Superior%20do%20Trabalho/2010/n%204/Minorias,%20discrimina%C3%A7%C3%A3o%20no%20trabalho%20e%20a%C3%A7%C3%A3o%20afirmativa%20judicial.pdf>>. Acesso em: 04 abr. 2021.

LOPEZ, Ian Haney. Institutional racism: Judicial conduct and a new theory of racial discrimination. **Yale Law Journal**, v. 109, n. 1717, 2000, p. 1717-1884. Disponível em: <<https://digitalcommons.law.yale.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=7965&context=yylj>>. Acesso em: 18 mai. 2021.

LOPEZ, Ian Haney. Intentional blindness. **New York University Law Review**, v. 87, n. 6 p. 1779-1887, 2012. Disponível em: <<https://www.nyulawreview.org/wp-content/uploads/2018/08/NYULawReview-87-6-Haney-Lopez.pdf>>. Acesso em: 10 mar. 2022.

LORDE, Audre. **Irmã outsider: ensaios e conferências**. Autêntica Editora, 2019.

LORDE, Audre. There is no hierarchy of oppression. **Interracial Books For Children Bulletin: homophobia and education**. Volume 14, n. 3-4, p. 08-09, 1983. Disponível em: <<https://search.library.wisc.edu/digital/AZV6IH7UCTMVC28H>>. Acesso em: 28 mai. 2022.

MAIOR, Jorge Luiz Souto; SEVERO, Valdete Souto. A Justiça do Trabalho como instrumento de Democracia. **Revista Direito e Práxis**, v. 11, n. 4, p. 2773-2801, 2020. Disponível em: <https://www.scielo.br/scielo.php?pid=S2179-89662020000402773&script=sci_arttext&tlng=pt>. Acesso em: 14 jan. 2021.

MAIOR, Jorge Luiz Souto. **História do direito do trabalho no Brasil: curso de direito do trabalho**, volume I: parte II. São Paulo: LTr, 2017.

MAIOR, Jorge Luiz Souto. **Resistência II: defesa e crítica da justiça do trabalho**. São Paulo: Expressão Popular, 2018.

MALLET, Estevão. MALLET, Estêvão. Igualdade, discriminação e Direito do Trabalho. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**. São Paulo, SP, v. 76, n. 3, p. 17-51, jul./set. 2010. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/18077/001_mallet.pdf?sequence=4&isAllowed=y>. Acesso em: 24 abr. 2021.

MARANHÃO, Ney Stany Moraes. Meio ambiente do trabalho: descrição jurídico-conceitual. **Revista direitos, trabalho e política social**. v. 2, n. 3, p. 80-117, 2016. Disponível em: <<https://periodicoscientificos.ufmt.br/ojs/index.php/rdtps/article/view/8774>>. Acesso em: 18 ag. 2021.

MARANHÃO, Ney Stany. Poluição labor-ambiental: aportes jurídicos gerais. **Revista LTr: legislação do trabalho**, São Paulo, SP, v. 81, n. 6, p. 672-679, jun. 2017. Disponível em:

<<http://periodicos.uea.edu.br/index.php/novahileia/article/view/1238>>. Acesso em: 15 ago. 2021.

MARCONI, Marina de Andrade; LAKATOS, Eva Maria. **Metodologia científica**. São Paulo: Atlas, 2003.

MATSUDA, Mari J. Looking to the bottom: critical legal studies and reparations. **Harvard Civil Rights-Civil Liberties Law Review**, v. 22, p. 323-398, 1987. Disponível em: <<https://heinonline.org/HOL/LandingPage?handle=hein.journals/hcrcl22&div=24&id=&page=>>>. Acesso em: 18 jan. 2022.

MERRIAM, Sharan B. **Qualitative research and case study applications in education**. San Francisco: Jossey-Bass, 1998.

MINAYO, Maria Cecília. **O desafio do conhecimento: pesquisa qualitativa em saúde**. 14 ed. São Paulo : Hucitec Editora, 2014.

MINAYO, Maria Cecília de Souza (org.). **Pesquisa Social: teoria, método e criatividade**. 18 ed. Petrópolis: Vozes, 2001.

MOREAU, Sophia. **Faces of inequality: a theory of wrongful discrimination**. New York: Oxford University Press, 2020. Disponível em: <<https://oxford.universitypressscholarship.com/view/10.1093/oso/9780190927301.001.0001/oso-9780190927301>>. Acesso em 02 ago. 2021.

MOREIRA, Adilson José. Cidadania racial. **Revista Quaestio Iuris**, v. 10, n. 2, p. 1052-1089, 2017a. Disponível em: <<https://www.e-publicacoes.uerj.br/index.php/quaestioiuris/article/view/22833>>. Acesso em: 02 abr 2021.

MOREIRA, Adilson José. Direito, poder, ideologia: discurso jurídico como narrativa cultural. **Revista Direito e Práxis**, v. 8, n. 2, p. 830-868, 2017b. Disponível em: <https://www.scielo.br/scielo.php?pid=S2179-89662017000200830&script=sci_arttext>. Acesso em: 02 fev. 2021.

MOREIRA, Adilson José. Direitos fundamentais como estratégias anti-hegemônicas: um estudo sobre a multidimensionalidade de opressões. **Revista Quaestio Iuris**, v. 09, n. 3, Rio de Janeiro, 2016, p. 1559-1599. Disponível em: <<https://www.e-publicacoes.uerj.br/index.php/quaestioiuris/article/view/20235>>. Acesso em: 15 fev. 2021.

MOREIRA, Adilson José. **O que é discriminação?**. Belo Horizonte: Letramento, 2017c.

MOREIRA, Adilson José. **Pensando como um negro: ensaio de hermenêutica jurídica**. São Paulo: Editora Contracorrente, 2019.

MOREIRA, Adilson José. **Racismo recreativo**. São Paulo: Editora Jandaíra, 2020a.

MOREIRA, Adilson José. **Tratado de direito antidiscriminatório**. São Paulo: Editora Contracorrente, 2020b.

MUNANGA, Kabengele. Identidade, Cidadania e Democracia: algumas reflexões sobre os discursos anti-racistas no Brasil. **Resgate: Revista Interdisciplinar de Cultura**, Campinas, SP, v. 5, n. 1, p. 17–24, 2006. Disponível em:

<<https://periodicos.sbu.unicamp.br/ojs/index.php/resgate/article/view/8645505>>. Acesso em 10 jun. 2022.

MUNANGA, Kabengele. **Negritude: usos e sentidos**. 3 ed. rev. e ampl. Belo Horizonte: Autêntica Editora, 2009.

MUNANGA, Kabengele. Políticas de ação afirmativa em benefício da população negra no Brasil – um ponto de vista em defesa das cotas. In: DURHAM, Eunice R.; BORI, Carolina M. (Orgs.). **Seminário: o negro no superior**. São Paulo: Núcleo de Pesquisas sobre Ensino Superior, 2003.

MUNANGA, Kabengele. **Rediscutindo a mestiçagem no Brasil: identidade nacional vs identidade negra**. Petrópolis: Editora Vozes, 1999.

NETTO, José Paulo; BRAZ, Marcelo. **Economia Política: uma introdução crítica**. v. 1. Coleção Biblioteca Básica de Serviço Social. São Paulo: Cortez, 2006.

PADILHA, Norma Sueli; DI PIETRO, Josilene Hernandes Ortolan. A contribuição da OIT na construção do direito ao meio ambiente do trabalho equilibrado. **Revista da Faculdade de Direito da UFMG**, n. 70, p. 529-560, 2017. Disponível em:

<<https://revista.direito.ufmg.br/index.php/revista/article/view/1862>>. Acesso em: 2 jan. 2022.

PELLER, Gary. History, Identity, and Alienation Commentary: Critical Race Theory: a commemoration: response. **Connecticut Law Review**, v. 43, n. 5, p. 1479-1502, July 2011. Disponível em: <https://opencommons.uconn.edu/law_review/123/>. Acesso em: 04 mar. 2022.

PELLER, Gary. Race consciousness. **Duke Law Journal**, v. 1990, 758-847, 1990.

Disponível em:

<<https://heinonline.org/HOL/LandingPage?handle=hein.journals/dukclr1990&div=32&id=&page=>>>. Acesso em: 01 fev. 2022.

PENIDO, Laís de Oliveira. **A igualdade de gênero nas relações de trabalho**. Brasília: Escola Superior do Ministério Público da União, 2006.

PEREZ LUÑO, Antônio Enrique. **Dimensiones de la igualdad**. Madrid: Dickinson, 2007.

PIERCE, Chester M. Psychiatric Problems of the Black Minority. In: Arieti, Silvano (Ed.). **American Handbook of Psychiatry**. New York: Basic Books, p. 512-523. 1974.

PIERCE, Chester. Stress analogs of racism and sexism: terrorism, torture, and disaster: In: WILLIE, Charles V. **Mental health, racism, and sexism**, v. 33, p. 277-293, 1995.

PIOVESAN, Flávia. Ações afirmativas da perspectiva dos direitos humanos. **Cadernos de pesquisa**, v. 35, n. 124, p. 43-55, 2005. Disponível em: <https://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0100-15742005000100004&script=sci_arttext&tlng=pt>. Acesso em: 24 fev. 2021.

PIOVESAN, Flávia. Ações afirmativas no Brasil: desafios e perspectivas. **Revista Estudos Feministas**, v. 16, n. 3, p. 887-896, 2008. Disponível em: <https://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0104-026X2008000300010&script=sci_arttext&tlng=pt>. Acesso em: 02 fev. 2021.

PIOVESAN, Flávia. MARTINS DE SOUZA, Douglas (Coords.). **Ordem Jurídica e igualdade étnico-racial**. Brasília: Seppir, 2006

PIOVESAN, Flávia. **Temas de direitos humanos**. Saraiva Educação SA, 2017.

PIRES, Thula. Racializando o debate sobre direitos humanos. **SUR-Revista Internacional de Direitos Humanos**, v. 15, n. 28, p. 65-75, 2018. Disponível em: <<https://sur.conectas.org/wp-content/uploads/2019/05/sur-28-portugues-thula-pires.pdf>>. Acesso em: 18 jan. 2021.

PIRES, Thula Rafaela de Oliveira; LYRIO, Caroline; CONPEDI/UFSC. Racismo institucional e acesso à justiça: uma análise da atuação do Tribunal de Justiça do Estado do Rio de Janeiro nos anos de 1989-2011. **Acesso à justiça I**. Florianópolis: CONPEDI, p. 513-541, 2014.

PLÁ RODRÍGUEZ, Américo. **Princípios de direito do trabalho**. 3 ed. São Paulo: Ltr, 2000.

PLÁ RODRÍGUEZ, Américo. Visión crítica del derecho procesal del trabajo. **Proceso do trabalho na América Latina**: estudos em homenagem a Alcione Niederauer Correa. Ltr, 1992.

PRUDENTE, Eunice Aparecida. Experiências integradoras que o Brasil já conheceu: uma análise jurídica sobre exclusão social dos afrodescendentes numa ordem constitucional integradora. In: DURHAM, Eunice R.; BORI, Carolina M. (Orgs.). **Seminário: o negro no superior**. São Paulo: Núcleo de Pesquisas sobre Ensino Superior, 2003.

PRUDENTE, Eunice Aparecida de Jesus. O negro na ordem jurídica brasileira. **Revista da Faculdade de Direito**, Universidade de São Paulo, v. 83, p. 135-149, 1988. Disponível em: <<https://www.revistas.usp.br/rfdusp/article/view/67119>>. Acesso em: 24 fev. 2021.

RAMOS FILHO, Wilson. **Direito Capitalista do Trabalho**: história, mitos e perspectivas no Brasil. São Paulo: LTr, 2012.

RIBEIRO, Djamila. **O que é lugar de fala?**. São Paulo: Pólen Livros, 2019.

RIBEIRO, Djamila. **Pequeno manual antirracista**. São Paulo: Companhia das Letras, 2019.

RIOS, Roger Raupp. **Direito da Antidiscriminação**: discriminação direta, indireta e ações afirmativas. Livraria do Advogado, 2008.

RIOS, Roger Raupp; SILVA, Rodrigo da. Democracia e direito da antidiscriminação: interseccionalidade e discriminação múltipla no direito brasileiro. **Ciência e Cultura**, v. 69, n. 1, p. 44-49, 2017. Disponível em: <http://cienciaecultura.bvs.br/scielo.php?pid=S0009-67252017000100016&script=sci_arttext&tlng=en>. Acesso em: 20 fev. 2021.

RIOS, Roger Raupp; LEIVAS, Paulo Gilberto Cogo; SCHAFER, Gilberto. Direito da Antidiscriminação e Direito das Minorias: perspectivas e modelos de proteção individual e coletivo. **Revista Direitos Fundamentais**, v. 22, n. 1, p. 12.-148, 2017. Disponível em: <<https://revistaeletronicardfd.unibrasil.com.br/index.php/rdfd/article/view/852>>. Acesso em: 22 fev. 2021.

SARLET, Ingo Wolfgang. **A eficácia dos direitos fundamentais**. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2015.

SARLET, Ingo Wolfgang; MARINONI, Luiz Guilherme; MITIDIERO, Daniel. **Curso de direito constitucional**. Saraiva Educação SA, 2016.

SARLET, Ingo Wolfgang. **Dignidade da pessoa humana e direitos fundamentais**. Curitiba: Livraria do Advogado, 2008.

SARMENTO, Daniel. Direito constitucional e igualdade étnico-racial. In: PIOVESAN, Flávia; MARTINS DE SOUZA, Douglas (Coords.). **Ordem Jurídica e igualdade étnico-racial**. Brasília: Seppir, 2006.

SARMENTO, Daniel. **Livres e Iguais: estudos de direito constitucional**. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2006.

SARMENTO, Daniel. A proteção judicial dos direitos sociais: alguns parâmetros ético-jurídicos. In: SOUZA, Cláudio Pereira de; SARMENTO, Daniel. **Direitos sociais: fundamentos, judicialização e direitos sociais em espécie**. Rio de Janeiro: Editora Lumen Juris, p. 553-586, 2008.

SCHIAVI, Mauro. **Nova leitura dos princípios do direito processual do trabalho**. 2012. Tese (Doutorado em Direito)- Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2012. Disponível em: <<https://tede2.pucsp.br/bitstream/handle/5779/1/Mauro%20Schiavi.pdf>>. Acesso em 01 jun. 2022.

SCHIAVI, Mauro. O processo do trabalho e princípio protetor. In: REIS, Daniela Muradas; MELLO, Roberta Dantas de; COURA, Solange Barbosa de Castro (Coords). **Trabalho e Justiça Social: um tributo a Mauricio Godinho Delgado**. São Palo: Ltr, 2013, p. 472-479.

SCHUCMAN, Lia Vainer. **Entre o encardido, o branco e o branquíssimo: raça, hierarquia e poder na construção da branquitude paulistana**. 2002. Tese (Doutorado em Psicologia) Universidade de São Paulo, São Paulo, 2012. Disponível em: <<http://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/47/47134/tde-21052012-154521/pt-br.php>>. Acesso em: 08 ago. 2021.

SCHWARCZ, Lilia Moritz. **O espetáculo das raças: cientistas, instituições e questão racial no Brasil do século XIX**. Editora Companhia das Letras, 1993.

SHEPPARD, Colleen. Grounds of discrimination: towards an inclusive and contextual approach. **Canadian Bar Review**, v. 80, p. 893, 2001. Disponível em: <<https://heinonline.org/HOL/LandingPage?handle=hein.journals/canbarev80&div=33&id=&page=>>>. Acesso em: 18 jul. 2021.

SHEPPARD, Colleen. Multiple discrimination in the world of work. **International Labour Organization, Global Report on Equality at work**, 2011. Disponível em: <http://ilo.ch/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/publication/wcms_170015.pdf>. Acesso em: 21 abr. 2021.

SIDANIUS, Jim; PRATTO, Felicia. **Social dominance**: an intergroup theory of social hierarchy and oppression. Cambridge University Press, 2001.

SIEGEL, Reva B. Discrimination in the Eyes of the Law: How color blindness discourse disrupts and rationalizes social stratification. In: POST, Robert. **Prejudicial appearances: the logic of american antidiscrimination law**. Duke University Press, 2001. p. 99-152. Disponível em: <<https://www.degruyter.com/document/doi/10.1515/9780822381136-005/html>>. Acesso em: 02 mar. 2021.

SILVA, Caroline Lyrio; PIRES, Thula Rafaela de Oliveira. Teoria crítica da raça como referencial teórico necessário para pensar a relação entre direito e racismo no Brasil. In: **Objetivos e metas de desenvolvimento do milênio da ONU: direitos dos conhecimentos**. Florianópolis: Conpedi, 2015.

SILVA, José Afonso da. **Curso de direito constitucional positivo**. 25 ed. rev., ampl. e atual. São Paulo: Malheiros, 2005.

SILVA, Tatiana Dias; SILVA, Sandro, Pereira. **Trabalho, população negra e pandemia**: notas sobre os primeiros resultados da PNAD Covid-19. Brasília: IPEA, 2020. Disponível em: <https://www.ipea.gov.br/portal/index.php?option=com_content&view=article&id=37037>. Acesso em: 08 jul. 2021.

SKIDMORE, Thomas. **Preto no branco**: raça e nacionalidade no pensamento brasileiro. Trad. Raúl de Sá Barbosa. v. 2. Rio de Janeiro: Editora Paz e Terra S/A, 1976.

SOLÓRZANO, Daniel G.; YOSSO, Tara J. Critical race methodology: counter-storytelling as an analytical framework for education research. **Qualitative inquiry**, v. 8, n. 1, p. 23-44, 2002. Disponível em: <<https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/107780040200800103>>. Acesso em: 04 nov. 2021.

SOLORZANO, Daniel; CEJA, Miguel; YOSSO, Tara. Critical race theory, racial microaggressions, and campus racial climate: the experiences of African American college students. **Journal of Negro Education**, v. 69, n. 1/2, p. 60-73, 2000. Disponível em: <<https://www.jstor.org/stable/2696265>>. Acesso em: 18 nov. 2021.

SPERINO, Sandra F.; THOMAS, Suja A. **Unequal**: How America's Courts Undermine Discrimination Law. Oxford University Press, 2017.

SUE, Derald Wing. **Microaggressions in everyday life**: race, gender, and sexual orientation. New Jersey: John Wiley & Sons, 2010.

SUE, Derald Wing et al. **Racial microaggressions in everyday life**: implications for clinical practice. *American psychologist*, v. 62, n. 4, p. 271-286, 2007. Disponível em: <<https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/17516773/>>. Acesso em: 02 mai. 2022.

TELLES, Edward E. Race in another America. In: **Race in Another America**. Princeton: Princeton University Press, 2014.

VENCO, Selma. Centrais de Teleatividades: o surgimento dos colarinhos furta-cores?. In: ANTUNES, Ricardo; BRAGA, Ruy (Orgs.). **Infoproletários: degradação real do trabalho virtual**. São Paulo: Boitempo, 2009, p. 153-171.

VERGARA, Sylvia Constant. **Projetos de pesquisa em administração**. 8 ed. São Paulo: Atlas, 2007.

VIANA, Márcio Túlio. A proteção social do trabalhador no mundo globalizado – o direito do trabalho no limiar do século XXI. **Revista LTr**, São Paulo, v. 63, n. 7, p. 885-896, jul./1999.

WIEVIORKA, Michel. **O racismo: uma introdução**. São Paulo: Perspectiva, 2007.

WOLKMER, Antônio Carlos. **Introdução ao pensamento jurídico crítico**. São Paulo: Saraiva Educação SA, 2017.

WOLKMER, Antônio Carlos. **Pluralismo Jurídico: fundamentos de uma nova cultura do Direito**. 3 ed. São Paulo: Editora Alfa Omega, 2001.

YOSHINO, Kenji. Assimilationist Bias in Equal Protection: the visibility presumption and the case of don't ask, don't tell. **Yale Law Review**, v. 108, p. 485-569, 1998. Disponível em: <<https://heinonline.org/HOL/LandingPage?handle=hein.journals/ylr108&div=25&id=&page=>>. Acesso em: 01 mai. 2022.

YOSHINO, Kenji. Covering. **Yale Law Review**, v. 111, p. 769, 2001. Disponível em: <https://digitalcommons.law.yale.edu/fss_papers/4382/>. Acesso em: 02 fev. 2021.

YOSSO, Tara *et al.* Critical race theory in Chicana/o education. 2001. In: **Paper apresentado no National Association for Chicana and Chicano Studies Annual Conference**, p. 89–104, 2001. Disponível em: <<http://scholarworks.sjsj.edu/nacacs/2001/Proceedings/9>>. Acesso em: 01 nov. 2021.

YOUNG, Iris Marion. **Justice and the Politics of Difference**. New Jersey: Princeton University Press, 1990.

ANEXO A - LEGISLAÇÃO BRASILEIRA

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República [2022]. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em 20 jun. 2022.

BRASIL. Decreto n.º 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. **Diário Oficial da União**, 1º de maio de 1943. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em: 02 jun. 2022.

BRASIL. Decreto n. 10.888, de 05 de novembro de 2019. Consolida atos normativos editados pelo Poder Executivo Federal que dispõem sobre a promulgação de convenções e recomendações da Organização Internacional do Trabalho - OIT ratificadas pela República Federativa do Brasil. **Diário Oficial da União**: 05 nov. 2019. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2019/Decreto/D10088.htm#anexo28>. Acesso em: 04 abr. 2022.

BRASIL. Lei n.º 9.029 de 13 de abril de 1995. Proíbe a exigência de atestados de gravidez e esterilização, e outras práticas discriminatórias, para efeitos admissionais ou de permanência da relação jurídica de trabalho, e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, 17 de abril de 1995. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9029.htm#:~:text=LEI%20N%C2%BA%209.029%2C%20DE%2013,trabalho%2C%20e%20d%C3%A1%20outras%20provid%C3%AAs>. Acesso em: 02 abr. 2022.

BRASIL. Lei n.º 12.288, de 20 de julho de 2010. Institui o Estatuto da Igualdade Racial; altera as Leis n.ºs-7.716, de 5 de janeiro de 1989, 9.029, de 13 de abril de 1995, 7.347, de 24 de julho de 1985, e 10.778, de 24 de novembro de 2003. **Diário Oficial da União**, 21 jul. 2010. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2010/lei/l12288.htm>. Acesso em: 15 mai. 2021.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. Ato n. 1/GP.CR, de 22 de fevereiro de 2012. Institui o Processo Judicial Eletrônico da Justiça do Trabalho (PJe-JT) no âmbito do Tribunal Regional do Trabalho da 2. Região, e dá outras providências. **Diário Oficial Eletrônico**, 24 fev. 2012. Disponível em: <<https://basis.trt2.jus.br/handle/123456789/6003>>. Acesso em 02 fev. 2022.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula n.º 126**. Incabível o recurso de revista ou de embargos (arts. 896 e 894, "b", da CLT) para reexame de fatos e provas. Brasília: DF, 2003. Disponível em: <https://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_101_150.html#SUM-126>. Acesso em: 29 jun. 2022.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula n.º 443**. Presume-se discriminatória a despedida de empregado portador do vírus HIV ou de outra doença grave que suscite estigma ou preconceito. Inválido o ato, o empregado tem direito à reintegração no emprego. Brasília: DF, 2012. Disponível em:

<https://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_401_450.html#SUM-443>. Acesso em: 20 jun. 2022.

ANEXO B – LEGISLAÇÃO INTERNACIONAL

CALIFORNIA. California State Legislature. Senate Bill n.º 188. An act to amend Section 212.1 of the Education Code, and to amend Section 12926 of the Government Code, relating to discrimination. **Senate Daily Journal**, March 07, 2019. Disponível em: <https://leginfo.legislature.ca.gov/faces/billTextClient.xhtml?bill_id=201920200SB188>. Acesso em 24 mai. 2021.

COUNCIL DIRECTIVE. Council Directive 97/80/EC of december 1997 on the burden of proof in cases of discrimination based on sex. **Official Journal 14**, 20 jan. 1998. Disponível em: <<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A31997L0080>>. Acesso em: 24 jun. 2022.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **Conferência Mundial Contra o Racismo, Discriminação Racial, Xenofobia e Intolerância Correlata**. Declaração e Programa de ação, Durban, 2001. Disponível em: <https://brazil.unfpa.org/sites/default/files/pub-pdf/declaracao_durban.pdf>. Acesso em: 22 jan. 2021.

PORTUGAL. Lei n. 7, de 12 de fevereiro de 2009. **Aprova a revisão do Código do Trabalho**. Disponível em: <https://www.unl.pt/sites/default/files/codigo_do_trabalho.pdf>. Acesso em: 10 ju. 2022.

UNITED STATES. Supreme Court of the United States. **Plessy v. Ferguson, 163 U.S. 537 (1896)**. Disponível em: <<https://tile.loc.gov/storage-services/service/ll/usrep/usrep163/usrep163537/usrep163537.pdf>>. Acesso em: 11 abr. 2022.

ANEXO C – RELATÓRIOS

BRASIL. Conselho Nacional de Justiça. **Justiça em números 2021**. Brasília: CNJ, 2021a. Disponível em: <<https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2021/08/rel-justica-em-numeros2020.pdf>>. Acesso em: 02 jun. 2022.

BRASIL. Conselho Nacional de Justiça. **Perfil Sociodemográfico dos Magistrados Brasileiros 2018**. Brasília: CNJ, 2018. Disponível em: <<https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2011/02/5d6083ecf7b311a56eb12a6d9b79c625.pdf>>. Acesso em: 02 mai. 2022.

BRASIL. Conselho Nacional de Justiça. **Pesquisa sobre Negros e Negras no Poder Judiciário**. Brasília: CNJ, 2021b. Disponível em: <<https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2021/09/rela-negros-negras-no-poder-judiciario-150921.pdf>>. Acesso em: 02 jun. 2022.

BRASIL. Conselho Nacional de Justiça. **Relatório de atividade igualdade racial no judiciário**. Brasília: CNJ, 2020a. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2020/10/Relatorio_Igualdade-Racial_2020-10-02_v3-2.pdf>. Acesso em: 08 ago. 2021.

BRASIL. Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos. **Pesquisa de emprego e desemprego: a inserção da população negra e o mercado de trabalho**. São Paulo, 2020b. Disponível em: <<https://www.dieese.org.br/outraspublicacoes/2020/graficoNegros.html>>. Acesso em: 08 ago. 2021.

BRASIL. Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos. **Pesquisa de emprego e desemprego: os negros nos mercados de trabalho metropolitanos**. São Paulo, 2011. Disponível em: <<https://www.dieese.org.br/analiseped/2011/2011pednegrosmet.pdf>>. Acesso em: 08 ago. 2021.

BRASIL. Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos. **Pesquisa de emprego e desemprego: inserção da população negra nos mercados de trabalho metropolitanos**. São Paulo, 2017. Disponível em: <<https://www.dieese.org.br/analiseped/2017/2017apresentacaoNegros.html>>. Acesso em: 08 ago. 2021.

BRASIL. Federação Brasileira de Bancos. **Censo da diversidade**. São Paulo, 2014. Disponível em: <<https://portal.febraban.org.br/paginas/86/pt-br/>>. Acesso em: 01 jul. 2022.

BRASIL. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Desigualdades sociais por cor ou raça no Brasil**, 2019. Disponível em: <https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101681_informativo.pdf>. Acesso em: 18 jan. 2021.

BRASIL. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Síntese de indicadores sociais: uma análise das condições de vida da população brasileira**, 2020c. Disponível em: <<https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101760.pdf>>. Acesso em: 02 jul. 2021.

BRASIL. Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada. **Retrato das desigualdade de gênero e raça**, 2011. Disponível em: <<https://www.ipea.gov.br/retrato/pdf/revista.pdf>>. Acesso em: 24 jul. 2021.

BRASIL. Instituto Ethos. **O compromisso das empresas coma igualdade racial**. São Paulo, 2006. Disponível em: <<https://www.ethos.org.br/wp-content/uploads/2012/12/09.pdf>>. Acesso em: 24 abr. 2021.

BRASIL. Instituto Ethos. **Perfil social, racial e de gênero das 500 maiores empresas do Brasil**. São Paulo, 2016. Disponível em: <https://issuu.com/institutoethos/docs/perfil_social_tacial_genero_500empr>. Acesso em 10 fev. 2021.

INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. **C 190: Violence and harassment Convention**, 2019. Disponível em: <https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190>. Acesso em: 01 set. 2021.

INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. **Equality at Work: Tackling the Challenges - Global Report Under the Follow-up to the ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work**, 2007. Disponível em: <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---webdev/documents/publication/wcms_082607.pdf>. Acesso em: 04 ago. 2021.

INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. **Equality at work: The continuing challenge - Global Report under the Follow-up to the ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work**, 2011. Disponível em: <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/publication/wcms_166583.pdf>. Acesso em 20 jul. 2021.

INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. **Time for equality at work - Global Report under the Follow-up to the ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work**, 2003. Disponível em: <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_publ_9221128717_en.pdf>. Acesso em 20 jul. 2021.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. Fundo de População das Nações Unidas. **Revisão da Declaração de Durban**, 2016. Disponível em: <https://brazil.unfpa.org/sites/default/files/pub-pdf/revisao_declaracao_durban.pdf>. Acesso em: 06 ago. 2021.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Igualdade de gênero e raça no trabalho: avanços e desafios**. Brasília, 2010. Disponível em: <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilia/documents/publication/wcms_229333.pdf>. Acesso em: 02 jun. 2021.

ANEXO D – SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental n.º 186**. Plenário. Relator: Ricardo Lewandovski, 26 abr. 2012.

ANEXO E – TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso de Revista n.º 994240-26.2007.5.09.0004.** Quarta Turma. Relator: Maria Assis Calsing, 24 fev. 2010a.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso de Revista n.º 168300-19.2006.5.06.0002.** Sexta Turma. Relator: Aloysio Corrêa da Veiga, 17 mar. 2010n.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso de Revista n.º 14794050.2007.5.12.0038.** Oitava Turma. Relator: Maria Cristina Irigoyen Peduzzi, 09 jun. 2010c.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso de Revista n.º 87700-35.2007.5.17.0013.** Quinta Turma. Relator: João Batista Brito Pereira, 16 jun. 2010d.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso de Revista n.º 138900-61.2008.5.02.0402.** Sexta Turma. Relator: Aloysio Corrêa da Veiga, 08 set. 2010e.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso de Revista n.º 9952600-93.2006.5.09.0562.** Oitava Turma. Relator: Maria Cristina Irigoyen Peduzzi, 08 set. 2010f

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso de Revista n.º 62040-09.2007.5.05.0131.** Sétima Turma. Relator: Maria Doralice Novaes, 09 fev. 2011a.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso de Revista n.º 2602-41.2010.5.09.0000.** Sexta Turma. Relator: Maurício Godinho Delgado, 23 fev. 2011b.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso de Revista n.º 92940-68.2006.5.15.0086.** Sexta Turma. Relator: Maurício Godinho Delgado, 30 mar. 2011c.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso de Revista n.º 633200-42.2008.5.09.0664.** Oitava Turma. Relator: Carlos Alberto Reis de Paula, 06 abr. 2011d.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso de Revista n.º 69640-24.2007.5.03.0071.** Primeira Turma. Relator: Lelio Bentes Correa, 11 mai. 2011e.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso de Revista n.º 104200-08.2007.5.01.0019.** Oitava Turma. Relatora: Dora Maria da Costa, 14 dez. 2011f.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso de Revista n.º 27000-76.2008.5.12.0020.** Primeira Turma. Relator: Lelio Bentes Corrêa, 06 abr. 2011g.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso de Revista n.º 159400-63.2007.5.15.0066.** Quarta Turma. Relator: Maria de Assis Calsing, 25 mai. 2011h.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso de Revista n.º 534640-79.2008.5.12.001.** Primeira Turma. Relator: José Pedro de Camargo Rodrigues de Souza, 05 jun. 2012a.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso de Revista n.º 206700-53.2009.5.09.0022.** Sexta Turma. Relator: Aloysio Corrêa da Veiga, 07 nov. 2012b.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso de Revista n.º 455500-52.2008.5.09.0673.** Quinta Turma. Relator: João Batista Brito Pereira, 21 nov. 2012c.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso de Revista n.º 331-41.2011.5.10.0018.** Sexta Turma. Relator: Aloysio Corrêa da Veiga, 05 dez. 2012d.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso de Revista n.º 167500-63.2008.5.04.0232.** Sexta Turma. Relator: Aloysio Corrêa da Veiga, 20 fev. 2013a.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso de Revista n.º 1236-77.2011.5.03.0103.** Sétima Turma. Relator: Pedro Paulo Manus, 27 fev. 2013b.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso de Revista n.º 424-71.2010.5.09.0016.** Terceira Turma. Relator: Alberto Luiz Bresciani de Fontan Pereira, 13 mar. 2013c.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso de Revista n.º 193700-96.2009.5.15.0093.** Quarta Turma. Relator: Maria de Assis Calsing, 05 jun. 2013d.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso de Revista n.º 38500-33.2009.5.15.0114.** Quarta Turma. Relator: Fernando Eizo Ono, 19 jun. 2013e.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso de Revista n.º 1739-11.2011.5.18.0191.** Segunda Turma. Relator: Renato de Lacerda Paiva, 25 jun. 2013f.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso de Revista n.º 90-66.2012.5.04.0352.** Oitava Turma. Relator: Márcio Eurico Vitral Amaro, 26 jun. 2013g.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso de Revista n.º 1373-08.2011.5.05.0005.** Sétima Turma. Relator: Vieira de Melo Filho, 28 ago. 2013h.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso de Revista n.º 2-82.2011.5.02.0040.** Sexta Turma. Relator: Kátia Magalhães Arruda, 06 nov. 2013i.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso de Revista n.º 1898-45.2011.5.12.0053.** Quinta Turma. Relator: Caputo Bastos, 12 fev. 2014a.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso de Revista n.º 138440-33.2007.5.04.0021.** Primeira Turma. Relator: Walmir Oliveira da Costa, 19 fev. 2014b.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso de Revista n.º 204700-07.2009.5.02.0077.** Oitava Turma. Relator: João Pedro Silvestrin, 30 abr. 2014c.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso de Revista n.º 17500-53.2008.5.04.0005.** Segunda Turma. Relator: José Roberto Freire Pimenta, 04 jun. 2014d.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso de Revista n.º 1178-24.2011.5.05.0134.** Quinta Turma. Relator: Tarcísio Régis Valente, 13 ago. 2014e.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso de Revista n.º 613-43.2012.5.03.0017.** Oitava Turma. Relator: João Pedro Silvestrin, 1º out. 2014f.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso de Revista n.º 589-76.2011.5.14.0006.** Quarta Turma. Relator: Maria de Assis Calsing, 19 nov. 2014g.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso de Revista n.º 831-24.2012.5.09.0011.** Quinta Turma. Relator: Emanuel Pereira, 25 nov. 2014h.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso de Revista n.º 772-72.2013.5.08.0126.** Quarta Turma. Relator: Sueli Gil El Rafihi, 10 dez. 2014i.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso de Revista n.º 1148-43.2012.5.09.0004.** Primeira Turma. Relator: Hugo Carlos Scheuermann, 04 fev. 2015a.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso de Revista n.º 228600-85.2005.5.02.0068.** Sétima Turma. Relator: Cláudio Brandão, 11 fev. 2015b.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso de Revista n.º 463-81.2011.5.04.0013.** Sexta Turma. Relator: Américo Bedê Freire, 25 fev. 2015c.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso de Revista n.º 744-75.2012.5.03.0095.** Terceira Turma. Relator: Alexandre Agra Belmonte, 04 mar. 2015d.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso de Revista n.º 10598-48.2013.5.14.0032.** Sexta Turma. Relator: Aloysio Corrêa da Veiga, 04 mar. 2015e.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso de Revista n.º 1084-50.2011.5.04.0281.** Sexta Turma. Relator: Aloysio Corrêa da Veiga, 18 mar. 2015f.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso de Revista n.º 1050-30.2012.5.15.0121.** Sétima Turma. Relator: Cláudio Brandão, 25 mar. 2015g.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso de Revista n.º 726-43.2010.5.01.0010.** Sétima Turma. Relator: Cláudio Brandão, 25 mar. 2015h.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso de Revista n.º 95240-03.2005.5.10.0013.** Primeira Turma. Relator: Waldir Oliveira da Costa, 08 abr. 2015i.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso de Revista n.º 217-43.2012.5.09.0003.** Oitava Turma. Relator: João Pedro Silvestrin, 29 abr. 2015j.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso de Revista n.º 2680-06.2013.5.02.0071.** Terceira Turma. Relator: Cláudio Soares Pires, 06 mai. 2015k.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso de Revista n.º 5582-13.2012.5.12.0030.** Sexta Turma. Relator: Aloysio Corrêa da Veiga, 27 mai. 2015l.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso de Revista n.º 82400-83.2008.5.09.0594.** Primeira Turma. Relator: Hugo Carlos Scheuermann, 10 jun. 2015m.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso de Revista n.º 398800-37.2006.5.02.0086.** Quinta Turma. Relator: José Rêgo Júnior, 26 ago. 2015n.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso de Revista n.º 1137-84.2012.5.15.0153.** Quarta Turma. Relator: Rosalie Michaelle Bacila Batista, 09 dez. 2015o.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso de Revista n.º 1005-59.2013.5.09.0088.** Sétima Turma. Relator: Vieira de Mello Filho, 16 dez. 2015p.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso de Revista n.º 1440-55.2012.5.02.0446.** Oitava Turma. Relator: Márcio Eurico Vitral Amaro, 03 fev. 2016a.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso de Revista n.º 613-17.2011.5.03.0134.** Segunda Turma. Relator: Renato de Lacerda Paiva, 03 fev. 2016b.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso de Revista n.º 1193-42.2010.5.04.0332.** Terceira Turma. Relator: Alexandre Agra Belmonte, 13 abr. 2016c.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso de Revista n.º 1175-22.2013.5.02.0251.** Sétima Turma. Relator: Cláudio Brandão, 27 abr. 2016d.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso de Revista n.º 1630-63.2013.5.09.0001.** Oitava Turma. Relator: Maria Cristina Irigoyen Peduzzi, 05 out. 2016e.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso de Revista n.º 1965-15.2014.5.09.0012.** Oitava Turma. Relator: Dora Maria da Costa, 14 dez. 2016f.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso de Revista n.º 2261-64.2012.5.01.0421.** Segunda Turma: Relator: Renato de Lacerda Paiva, 10 ago. 2016g.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso de Revista n.º 1520-63.2011.5.02.0087.** Oitava Turma. Relator: Márcio Eurico Vitral Amaro, 03 mai. 2017a.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso de Revista n.º 1256-21.2015.5.09.0084.** Oitava Turma. Relator: Dora Maria da Costa, 28 jun. 2017b.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso de Revista n.º 258900-04.2007.5.09.0670.** Primeira Turma. Relator: Hugo Carlos Scheuermann, 16 ago. 2017c.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso de Revista n.º 78800-76.2009.5.04.0103.** Quinta Turma. Relator: João Batista Brito Pereira, 23 ago. 2017d.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso de Revista n.º 134-66.2011.5.04.0402.** Segunda Turma. Relator: Maria Helena Mallmann, 13 set. 2017e.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso de Revista n.º 69-34.2013.5.09.0670.** Oitava Turma. Relator: Dora Maria da Costa, 04 out. 2017f.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso de Revista n.º 359-63.2014.5.15.0115.** Segunda Turma. Relator: Maria Helena Mallmann, 11 out. 2017g.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso de Revista n.º 176-66.2013.5.02.0252.** Primeira Turma. Relator: Walmir Oliveira da Costa, 08 nov. 2017h.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso de Revista n.º 17-51.2016.5.12.0055.** Sétima Turma. Relator: Roberto Nóbrega de Almeida Filho, 08 nov. 2017i.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso de Revista n.º 234-50.2016.5.23.0003.** Segunda Turma. Relator: José Roberto Freire Pimenta, 13 dez. 2017j.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso de Revista n.º 20016-40.2013.5.04.0791.** Quinta Turma. Relator: Breno Medeiros, 07 mar. 2018a.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso de Revista n.º 820-16.2016.5.12.0061.** Quarta Turma. Relator: Maria de Assis Calsing, 14 mar. 2018b.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso de Revista n.º 10708-67.2014.5.15.0102.** Segunda Turma. Relator: Delaíde Miranda Arantes, 06 jun. 2018c.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso de Revista n.º 1034-35.2014.5.09.0651.** Sexta Turma. Relator: Fábio Túlio Correia Ribeiro, 03 out. 2018d.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso de Revista n.º 458-21.2013.5.12.0028.** Sétima Turma. Relator: Cláudio Brandão, 23 jun. 2020a.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso de Revista n.º 100039003.2018.5.02.0046** Segunda Turma. Relator: Delaíde Miranda Arantes, 04 dez. 2020b.

ANEXO F - TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 1ª REGIÃO

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região. **Recurso Ordinário n.º 0103000-69.2006.5.01.0481**. Sexta Turma. Relator: Theocrito Borges dos Santos Filho, 1º mar. 2010a.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região. **Recurso Ordinário n.º 0104200-08.2007.5.01.0019**. Quinta Turma. Relator: Mirian Lippi Pacheco, 31 ago. 2010b.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região. **Recurso Ordinário n.º 0206000-23.2007.5.01.0264**. Quinta Turma. Relator: Bruno Losada Albuquerque Lopes, 21 set. 2010c.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região. **Recurso Ordinário n.º 0114100-78.2009.5.01.0040**. Segunda Turma. Relator: José Carlos Novis Cesar, 30 nov. 2010d.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região. **Recurso Ordinário n.º 0079200-93.2008.5.01.001**. Segunda Turma. Relator: Valmir de Araújo Carvalho, 22 fev. 2011a.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região. **Recurso Ordinário n.º 0000307-80.2011.5.01.0012**. Primeira Turma. Relator: Elma Pereira de Melo Carvalho, 18 out. 2011b.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região. **Recurso Ordinário n.º 0001006-79.2010.5.01.0247**. Segunda Turma. Relator: Patrícia Pellegrini Baptista da Silva, 08 nov. 2011c.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região. **Recurso Ordinário n.º 0003400-38.2007.5.01.0482**. Quinta Turma. Relator: Mirian Lippi Pacheco, 14 mar. 2011d.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região. **Recurso Ordinário n.º 0186000-30.2007.5.01.0481**. Primeira Turma. Relator: Gustavo Tadeu Alkmim, 26 abr. 2011e.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região. **Recurso Ordinário n.º 0143800-57.2009.5.01.0054**. Terceira Turma. Relator: Dalva Amélia de Oliveira, 27 fev. 2012.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região. **Recurso Ordinário n.º 0000358-68.2011.5.01.0343**. Terceira Turma. Relator: Patrícia Pellegrini Baptista da Silva, 04 fev. 2013a.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região. **Recurso Ordinário n.º 0001271-28.2011.5.01.0027**. Décima Turma. Relator: Flávio Ernesto Rodrigues Silva, 10 jul. 2013b.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região. **Recurso Ordinário n.º 0000770-67.2011.5.01.0482**. Primeira Turma. Relator: Mário Sérgio M. Pinheiro, 25 nov. 2013c.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região. **Recurso Ordinário n.º 0000903-35.2010.5.01.0033**. Quarta Turma. Relator: Ângela Fiorencio Soares da Cunha, 25 fev. 2014.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região. **Recurso Ordinário n.º 0001431-78.2012.5.01.0072**. Quarta Turma. Relator: Mônica Batista Vieira Puglia, 03 fev. 2015a.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região. **Recurso Ordinário n.º 0010602-92.2013.5.01.0082**. Oitava Turma. Relator: Maria Aparecida Coutinho Magalhães, 07 abr. 2015b.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região. **Recurso Ordinário n.º 0010136-02.2013.5.01.0017**. Sétima Turma. Relator: Rogério Lucas Martins, 28 mai. 2015c.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região. **Recurso Ordinário n.º 0000460-14.2014.5.01.0302**. Décima Turma. Relator: Leonardo Dias Borges, 17 jun. 2015d.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região. **Recurso Ordinário n.º 0010755-97.2014.5.01.0080**. Primeira Turma. Relator: Mário Sérgio M. Pinheiro, 20 out. 2015e.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região. **Recurso Ordinário n.º 0010244-70.2013.5.01.0004**. Segunda Turma. Relator: Vólia Bomfim Cassar, 11 nov. 2015f.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região. **Recurso Ordinário n.º 0010294-79.2014.5.01.0063**. Oitava Turma. Relator: Maria Aparecida Coutinho Magalhães, 08 dez. 2015g.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região. **Recurso Ordinário n.º 0001641-03.2011.5.01.0481**. Quinta Turma. Relator: Márcia Leite Nery, 05 abr. 2016.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região. **Recurso Ordinário n.º 0100728-34.2016.5.01.0067**. Quinta Turma. Relator: Enoque Ribeiro dos Santos, 30 mai. 2017a.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região. **Recurso Ordinário n.º 0011030-64.2014.5.01.046**. Sexta Turma, Relator: Marcos de Oliveira Cavalcante, 07 jun. 2017b.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região. **Recurso Ordinário n.º 0010849-14.2014.5.01.0058**. Segunda Turma. Relator: Maria das Graças Cabral Viegas Paranhas, 13 jun. 2017c.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região. **Recurso Ordinário n.º 0000157-02.2012.5.01.0033**. Terceira Turma. Relator: Carina Rodrigues Bicalho, 18 set. 2017d.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região. **Recurso Ordinário n.º 0100772-47.2016.5.01.0069**. Sexta Turma. Relator: Cláudia Regina Vianna Marques Barrozo, 26 set. 2017e.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região. **Recurso Ordinário n.º 0011533-86.2014.5.01.000**. Quarta Turma. Relator: Cesar Marques Carvalho, 17 out. 2017f.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região. **Recurso Ordinário n.º 0010959-37.2015.5.01.0071**. Décima Turma. Relator: Edith Maria Corrêa Tourinho, 18 out. 2017g.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região. **Recurso Ordinário n.º 0011612-31.2015.5.01.0009**. Sexta Turma. Relator: Paulo Marcelo de Miranda Serrano, 18 out. 2017h.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região. **Recurso Ordinário n.º 0100382-05.2016.5.01.0481**. Nona Turma. Relator: José da Fonseca Martins Júnior, 24 out. 2017i.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região. **Recurso Ordinário n.º 0100337-93.2016.5.01.0030**. Sexta Turma. Relator: Paulo Marcelo de Miranda Serrano, 06 fev. 2018a.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região. **Recurso Ordinário n.º 0101322-90.2016.5.01.0053**. Primeira Turma. Relator: Alexandre Teixeira de Freitas Bastos Cunha, 21 mar. 2018b.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região. **Recurso Ordinário n.º 0010992-12.2015.5.01.0076**. Terceira Turma. Relator: Rildo Albuquerque Mousinho de Briyo, 06 jun. 2018c.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região. **Recurso Ordinário n.º 0101592-80.2016.5.01.0032**. Terceira Turma. Relator: Jorge Fernando Gonçalves da Fonte, 18 jun. 2018d.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região. **Recurso Ordinário n.º 0102032-64.2017.5.01.0057**. Nona Turma. Relator: Cláudia de Souza Gomes Freire, 27 nov. 2018e.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região. **Recurso Ordinário n.º 0100087-79.2017.5.01.0077**. Quinta Turma. Relator: Márcia Leite Nery, 10 dez, 2018f.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região. **Recurso Ordinário n.º 01.00344-10.2017.5.01.0076**. Quarta Turma. Relator: Tânia da Silva Garcia, 19 mar. 2019a.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região. **Recurso Ordinário n.º 0100276-39.2018.5.01.0007**. Primeira turma. Relator: José Nascimento Araújo Netto, 30 jun. 2020a.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região. **Recurso Ordinário n.º 0100107-82.2017.5.01.0073**. Oitava Turma. Relator: Dalva Amélia de Oliveira, 06 out. 2020b.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região. **Recurso Ordinário n.º 0100401-03.2017.5.01.0246**. Sétima Turma. Relator: Raquel de Oliveira Maciel, 21 out. 2020c.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região. **Recurso Ordinário n.º 0100683-34.2019.5.01.0452**. Quarta Turma. Relator: Álvaro Luiz Carvalho Moreira, 19 nov. 2020d.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região. **Recurso Ordinário n.º 0101606-88.2017.5.01.0045**. Quarta Turma. Relator: Roberto Norris, 13 out. 2020e.

ANEXO G – TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 2ª REGIÃO

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. **Recurso Ordinário n.º 1000224-32.2013.5.02.0341**. Quinta Turma. Relator: Sônia Maria Lacerda, 10 jun. 2014a.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. **Recurso Ordinário n.º 1002042-26.2013.5.02.046**. Sétima Turma. Relator: Luiz Antônio Moreira Vidigal, 16 out. 2014b.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. **Recurso Ordinário n.º 1001154-56.2013.5.02.0242**. Sexta Turma. Relator: Valdir Florindo, 04 nov. 2014c.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. **Recurso Ordinário n.º 1001102-10.2014.5.02.0603**. Décima Segunda Turma. Relator: Paulo Kim Barbosa, 05 mar. 2015a.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. **Recurso Ordinário n.º 1000662-80.2015.5.02.0602**. Décima Terceira Turma. Relator: Tânia Bizarro Quirino de Moraes, 02 mai. 2015b.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. **Recurso Ordinário n.º 1000038-44.2014.5.02.0221**. Quarta Turma. Relator: Ivani Contini Bramante, 05 mai. 2015c.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. **Recurso Ordinário n.º 1001170-66.2015.5.02.0718**. Décima Primeira Turma. Relator: Andréia Paola Nicolau Serpa, 08 dez. 2015d.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. **Recurso Ordinário n.º 1000095-92.2015.5.02.0232**. Primeira Turma. Relator: Luis Augusto Federighi, 16 dez. 2015e.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. **Recurso Ordinário n.º 1001582-21.2015.5.02.0710**. Segunda Turma. Relator: Mariângela de Campos Argento Muraro, 17 fev. 2016a.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. **Recurso Ordinário n.º 1001860-73.2014.5.02.0381**. Oitava Turma. Relator: Adalberto Martins, 02 mar. 2016b.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. **Recurso Ordinário n.º 1000661-36.2015.5.02.0363**. Décima Oitava Turma. Relator: Rui César Publio Borges Correa, 09 mar. 2016c.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. **Recurso Ordinário n.º 1000271-65.2015.5.02.0719**. Sexta Turma. Relator: Regina Maria Vasconcelos Duburgras, 23 ago. 2016d.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. **Recurso Ordinário n.º 1001824-44.2014.5.02.0603**. Décima Sétima Turma. Relator: Sérgio J. B. Junqueira Machado, 09 ago. 2016e.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. **Recurso Ordinário n.º 1000255-90.2014.5.02.0608**. Sétima Turma. Relator: Dóris Ribeiro Torres Prina, 16 out. 2016f.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. **Recurso Ordinário n.º 1002380-54.2016.5.02.0610**. Segunda Turma. Relator: Pésio Luis Teixeira de Carvalho, 31 mai. 2017a.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. **Recurso Ordinário n.º 1001049-20.2015.5.02.0433**. Décima Quarta Turma. Relator: Lúcia Toledo Silva Pinto Rodrigues, 13 jun. 2017b.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. **Recurso Ordinário n.º 1000319-95.2017.5.02.0608**. Segunda Turma. Relator: Rosa Maria Villa, 02 ago. 2017c.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. **Recurso Ordinário n.º 1001597-22.2016.5.02.0009**. Décima Turma. Relator: Armando Augusto Pinheiro Pires, 25 ago. 2017d.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. **Recurso Ordinário n.º 1001408-33.2015.5.02.0703**. Terceira Turma. Relator: Mercia Tomazinho, 25 set. 2017e.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. **Recurso Ordinário n.º 1000498-54.2016.5.02.0708**. Décima Terceira. Relator: Fernando Antônio Sampaio da Silva, 29 set. 2017f.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. **Recurso Ordinário n.º 1001153-55.2016.5.02.0472**. Primeira Turma. Relator: Maria José Bighetti Ordoño Rebello, 05 out. 2017g.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. **Recurso Ordinário n.º 1000004-95.2015.5.02.0201**. Nona Turma. Relator: Sônia Mascaro Nascimento, 13 nov. 2017h.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. **Recurso Ordinário n.º 1001790-51.2014.5.02.0221**. Terceira Turma. Relator: Mercia Tomazinho, 22 nov. 2017i.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. **Recurso Ordinário n.º 1001958-10.2016.5.02.0051**. Décima Primeira Turma. Relator: Adriana Prado Lima, 28 nov. 2017.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. **Recurso Ordinário n.º 1001263-51.2016.5.02.0085**. Terceira Turma. Relator: Kyong Mi Lee, 05 dez. 2017j.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. **Recurso Ordinário n.º 1001698-44.2016.5.02.0014**. Quinta Turma. Relator: Ana Cristina Lobo Petinati, 12 dez. 2017k.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. **Recurso Ordinário n.º 1000941-33.2016.5.02.0052**. Décima Terceira Turma. Relator: Tânia Bizarro Quirino de Moraes, 31 jan 2018a.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. **Recurso Ordinário n.º 1000750-12.2017.5.02.0065**. Décima Turma. Relator: Rosa Maria Zuccaro, 1º mar. 2018b.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. **Recurso Ordinário n.º 1001250-93.2016.5.02.0718**. Sexta Turma. Relator: Rafael E. Pugliese Ribeiro, 13 mar. 2018c.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. **Recurso Ordinário n.º 1000285-44.2017.5.02.0601**. Segunda Turma. Relator: Mariângela de Campos Argento Muraro, 14 mar. 2018d.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. **Recurso Ordinário n.º 1000721-76.2016.5.02.0006**. Décima Quarta Turma. Relator: Francisco Ferreira Neto Jorge, 16 abr. 2018e.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. **Recurso Ordinário n.º 1001746-13.2015.5.02.0701**. Oitava Turma. Relator: Rovirso A. Boldo, 18 abr. 2018f.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. **Recurso Ordinário n.º 1000216-16.2016.5.02.0320**. Décima Sétima Turma. Relator: Flávio Villani Macedo, 17 mai. 2018g.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. **Recurso Ordinário n.º 1000827-84.2017.5.02.0044**. Nona Turma. Relator: Mauro Vignotto, 14 jun. 2018h.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. Recurso Ordinário n.º 1001183-23.2016.5.02.0074. Décima Turma. Relator: Sônia Aparecida Gindro, 29 ago. 2018i.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. **Recurso Ordinário n.º 1001187-97.2017.5.02.0018**. Sétima Turma. Relator: Sônia maria de Barros, 04 out. 2018j.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. **Recurso Ordinário n.º 1001528-24.2017.5.02.0051**. Sétima Turma. Relator: Dóris Ribeiro Torres Prina, 04 out. 2018k.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. **Recurso Ordinário n.º 1000282-38.2017.5.02.0036**. Nona Turma. Relator: Bianca Bastos, 23 out. 2018l.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. **Recurso Ordinário n.º 1000340-98.2018.5.02.0717**. Segunda Turma. Relator: Sônia Maria Forster do Amaral, 24 out. 2018m.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. **Recurso Ordinário n.º 1000713-50.2018.5.02.0614**. Quarta Turma. Relator: Ricardo Arthur Costa Trigueiros, 30 out. 2018n.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. **Recurso Ordinário n.º 1001946-26.2015.5.02.0311**. Terceira Turma. Relator: Paulo Eduardo Vieira de Oliveira, 06 fev. 2019a.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. **Recurso Ordinário n.º 1002546-46.2017.5.02.0612**. Décima Terceira Turma. Relator: Maria Regina Bertini, 12 fev. 2019b.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. **Recurso Ordinário n.º 1001617-60.2018.5.02.0391**. Décima Turma. Relator: Armando Augusto Pinheiro Pires, 19 mar. 2019c.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. **Recurso Ordinário n.º 1001053-05.2016.5.02.005**. Terceira Turma. Relator: Kyong Mi Lee, 20 mar. 2019d.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. **Recurso Ordinário n.º 1000979-23.2017.5.02.0048**. Quarta Turma. Relator: Paulo Sérgio Jakutis, 26 mar. 2019e.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. **Recurso Ordinário n.º 1002932-66.2016.5.02.0077**. Décima Segunda Turma. Relator: Maria Elizabeth Msotardo Nunes, 29 mar. 2019f.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. **Recurso Ordinário n.º 1001442-79.2018.5.02.0031**. Décima Quinta Turma. Relator: Marcos Neves Fava, 03 maio. 2019g

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. **Recurso Ordinário n.º 1001200-34.2017.5.02.0362**. Quarta Turma. Relator: Ivete Ribeiro, 07 mai. 2019h.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. **Recurso Ordinário n.º 1001248-31.2017.5.02.0317**. Terceira Turma. Mercia Tomazinho, 21 mai. 2019i.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. **Recurso Ordinário n.º 1001921-71.2017.5.02.0075**. Primeira Turma. Relator: Daniel de Paula Guimarães, 05 jun. 2019j.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. **Recurso Ordinário n.º 1000874-73.2018.5.02.0351**. Décima Quarta Turma. Relator: Davi Furtado Meirelles, 15 ago. 2019k.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. **Recurso Ordinário n.º 1000715-42.2018.5.02.0445**. Décima Quarta Turma. Relator: Raquel Gabbai de Oliveira, 02 set. 2019l.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. **Recurso Ordinário n.º 1001997-71.2017.5.02.0471**. Nona Turma. Relator: Bianca Bastos, 10 set. 2019m.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. **Recurso Ordinário n.º 1001122-45.2017.5.02.0716**. Segunda Turma. Relator: Mariangela de Campos Argento Muraro, 17 set. 2019n.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. **Recurso Ordinário n.º 1002113-60.2017.5.02.0024**. Décima Turma. Relator: Armando Augusto Pinheiro Pires, 19 set. 2019o.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. **Recurso Ordinário n.º 1000757-96.2017.5.02.0002**. Décima Quarta Turma. Relator: Davi Furtado Meirelles, 07 out. 2019p.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. **Recurso Ordinário n.º 1000429-92.2019.5.02.0004**. Quarta Turma. Relator: Maria Isabel Cueva Moraes, 08 out. 2019q.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. **Recurso Ordinário n.º 1002130-05.2017.5.02.0701**. Segunda Turma. Relator: Cândida Alves Leão, 15 out. 2019r.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. **Recurso Ordinário n.º 1001238-52.2018.5.02.0090**. Segunda Turma. Relator: Rodrigo Garcia Schwarz, 07 nov. 2019s.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. **Recurso Ordinário n.º 1001010-59.2017.5.02.0075**. Terceira Turma. Relator: Paulo Eduardo Vieira de Oliveira, 18 nov. 2019t.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. **Recurso Ordinário n.º 1000978-54.2017.5.02.0463**. Décima Primeira Turma. Relator: Sérgio Roberto Rodrigues, 28 jan. 2020a.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. **Recurso Ordinário n.º 1001807-41.2017.5.02.0461**. Sexta Turma. Relator: Wilson Ricardo Buquetti Pirota, 05 fev. 2020b.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. **Recurso Ordinário n.º 1002068-22.2016.5.02.0467**. Nona Turma. Relator: Valéria Pedroso de Moares, 06 fev. 2020c.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. **Recurso Ordinário n.º 1001201-25.2018.5.02.0381**. Décima Quarta Turma. Relator: Francisco Ferreira Jorge Netto, 05 mar. 2020d.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. **Recurso Ordinário n.º 1000246-31.2019.5.02.0713**. Nona Turma. Relator: Karen Cristine Nomura Myasaki, 09 mar. 2020e.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. **Recurso Ordinário n.º 1001472-82.2016.5.02.0711**. Quarta Turma. Relator: Lycanthia Carolina Ramage, 09 jun. 2020f.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. **Recurso Ordinário n.º 1000576-49.2019.5.02.0027**. Primeira Turma. Relator: Cláudio Roberto Sá dos Santos, 17 jun. 2020g.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. **Recurso Ordinário n.º 1001356-66.2018.5.02.0045**. Sexta Turma. Relator: Valdir Florindo, 24 jun. 2020h.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. **Recurso Ordinário n.º 1000106-79.2019.5.02.0039**. Terceira Turma. Relator: Margot Giacomazzi Martins, 30 jun. 2020i.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. **Recurso Ordinário n.º 1001443-52.2019.5.02.0056**. Décima Primeira Turma. Relator: Eduardo de Azevedo Silva, 20 jul. 2020j.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. **Recurso Ordinário n.º 1001433-85.2018.5.02.0462** Décima Turma. Relator: Armando Augusto Pinheiro Pires, 05 ago. 2020k.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. **Recurso Ordinário n.º 1001362-43.2018.5.02.0055**. Décima Turma. Relator: Adriana Maria Battistelli Varellis, 12 out. 2020l.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. **Recurso Ordinário n.º 1000832-25.2019.5.02.0501**. Décima Quarta Turma. Relator: Manoel Antônio Ariano, 17 ago. 2020m.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. **Recurso Ordinário n.º 1001783-94.2017.5.02.0046**. Décima Terceira Turma. Relator: Paulo José Ribeiro Mota, 08 set. 2020n.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. **Recurso Ordinário n.º 1000041-66.2019.5.02.0045**. Décima Sexta Turma. Relator: Dâmia Avoli, 11 nov. 2020o.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. **Recurso Ordinário n.º 1000023-94.2020.5.02.0373**. Décima Turma. Relator: Adriana Maria Battistelli Varellis, 13 nov. 2020p.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. **Recurso Ordinário n.º 0002348-36.2015.5.02.0017**. Relator: Bianca Bastos, 14 dez. 2020q.

ANEXO H – TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 4ª REGIÃO

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. **Recurso Ordinário n.º 0115500-36.2008.5.04.0281**. Sétima Turma. Relator: Flávia Lorena Pacheco, 03 mar. 2010a.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. **Recurso Ordinário n.º 0006800-54.2008.5.04.038**. Segunda Turma. Relator: Ricardo Hofmeister de Almeida Martins Costa, 11 mar. 2010b.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. **Recurso Ordinário n.º 0086900-26.2009.5.04.0101**. Sexta Turma. Relator: Maria Inês Cunha Dornelles, 22 abr. 2010c.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. **Recurso Ordinário n.º 0145200-57.2008.5.04.0281**. Terceira Turma. Relator: Luis Alberto de Vargas, 05 mai. 2010d.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. **Recurso Ordinário n.º 0126600-86.2008.5.04.0022**. Primeira Turma. Relator: André Reverbel Fernandes, 05 mai. 2010e.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. **Recurso Ordinário n.º 0193100-17.2007.5.04.0331**. Sétima Turma. Relator: Flávia Lorena Pacheco, 02 jun. 2010f.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. **Recurso Ordinário n.º 0172000-50.2008.5.04.0402**. Sexta Turma. Relator: Beatriz Benck, 16 jun. 2010g.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. **Recurso Ordinário n.º 0132900-49.2008.5.04.0027**. Nona Turma. Relator: Lucia Ehrenbrink, 23 jun. 2010h.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. **Recurso Ordinário n.º 0015500-55.2009.5.04.0002**. Oitava Turma. Relator: Cleusa Regina Haufen, 15 jul. 2010i.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. **Recurso Ordinário n.º 0133600-06.2008.5.04.0001**. Quarta Turma, Relator: Ricardo Tavares Gehling, 15 jul. 2010j.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. **Recurso Ordinário n.º 0164900-07.2009.5.04.040**. Quarta Turma. Relator: Ricardo Tavares Gehling, 22 jul. 2010k.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. **Recurso Ordinário n.º 0128200-51.2008.5.04.0020**. Sexta Turma Relator: Maria Cristina Schaan Ferreira, 04 ago. 2010l.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. **Recurso Ordinário n.º 0000178-05.2010.5.04.073**. Nona Turma. Relator: João Pedro Silvestrin, 16 set. 2010m. Nona Turma. Relator:

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. **Recurso Ordinário n.º 0080600-61.2008.5.04.0302**. Décima Turma. Relator: Emílio Papaléo Zin, 21 out. 2010n.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. **Recurso Ordinário n.º 0107800-93.2009.5.04.0662**. Décima Turma. Relator: Milton Varela Dutra, 05 nov. 2010o.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. **Recurso Ordinário n.º 0048800-36.2009.5.04.0025**. Nona Turma. Relator: Marçal Henri dos Santos Figueiredo, 18 nov. 2010p.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. **Recurso Ordinário n.º 0031700-61.2009.5.04.0383**. Décima Turma. Relator: Denise Pacheco, 10 dez. 2010q.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. **Recurso Ordinário n.º 0099300-94.2008.5.04.0008**. Nona Turma. Relator: Marçal Henri Dos Santos Figueiredo, 17 mar. 2011a.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. **Recurso Ordinário n.º 0000260-53.2010.5.04.0402**. Quinta Turma. Relator: Clóvis Fernando Schuch Santos, 14 abr. 2011b.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. **Recurso Ordinário n.º 0000621-36.2011.5.04.0402**. Quinta Turma. Relator: Berenice Messias Corrêa, 03 mai. 2011c.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. **Recurso Ordinário n.º 0000633-40.2010.5.04.0352**. Terceira Turma. Relator: Flávia Lorena Pacheco, 15 jun. 2011d.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. **Recurso Ordinário n.º 0000240-86.2011.5.04.0027**. Nona Turma. Relator: João Alfredo Borges Antunes De Miranda, 14 jul. 2011e.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. **Recurso Ordinário n.º 0061600-91.2008.5.04.0232**. Sexta Turma. Relator: Maria Cristina Schaan Ferreira, 24 ago. 2011f.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. **Recurso Ordinário n.º 0000850-57.2010.5.04.000**. Terceira Turma. Relator: Flávia Lorena Pacheco, 31 ago. 2011g.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. **Recurso Ordinário n.º 0224800-36.2009.5.04.0203**. Quarta Turma. Relator: Fabiano De Castilhos Bertolucci, 13 set. 2011h.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. **Recurso Ordinário n.º 0001483-54.2010.5.04.0333**. Quarta Turma. Relator: Hugo Carlos Scheuermann, 22 set. 2011i.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. **Recurso Ordinário n.º 0001193-42.2010.5.04.0332**. Sexta Turma. Relator: José Cesário Figueiredo Teixeira, 05 out. 2011j.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. **Recurso Ordinário n.º 0001252-23.2010.5.04.0011**. Sexta Turma. Relator: Beatriz Renck, 30 nov. 2011k.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. **Recurso Ordinário n.º 0089900-59.2009.5.04.0028**. Quarta Turma. Relator: Ricardo Tavares Gehling, 30 nov. 2011l.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. **Recurso Ordinário n.º 0000292-79.2010.5.04.0201**. Décima Turma. Relator: Denise Pacheco, 16 fev. 2012a.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. **Recurso Ordinário n.º 0000389-96.2010.5.04.0551**. Sétima Turma. Relator: Marçal Henri Dos Santos Figueiredo, 29 fev. 2012b.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. **Recurso Ordinário n.º 0114100-39.2009.5.04.0026**. Sétima Turma. Relator: Marçal Henri Dos Santos Figueiredo, 14 mar. 2012c.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. **Recurso Ordinário n.º 0026100-93.2009.5.04.0016**. Segunda Turma. Relator: Vânia Mattos, 22 mar. 2012d.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. **Recurso Ordinário n.º 0000621-36.2011.5.04.0402**. Quinta Turma. Relator: Berenice Messias Corrêa, 03 mai. 2012e.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. **Recurso Ordinário n.º 0000758-46.2011.5.04.0231**. Terceira Turma. Relator: Cláudio Antônio Cassou Barbosa, 23 mai. 2012f.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. **Recurso Ordinário n.º 0167500-63.2008.5.04.0232**. Segunda Turma. Relator: Alexandre Corrêa da Cruz, 26 jun. 2012g.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. **Recurso Ordinário n.º 0000828-05.2011.5.04.0024**. Primeira Turma. Relator: Ana Luiza Heineck Kruse, 04 jul. 2012h.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. **Recurso Ordinário n.º 0000966-18.2011.5.04.0332**. Quinta Turma. Relator: Berenice Messias Corrêa, 05 jul. 2012i.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. **Recurso Ordinário n.º 0000089-19.2012.5.04.0405**. Terceira Turma. Relator: Carlos Alberto Robinson, 11 jul. 2012j.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. **Recurso Ordinário n.º 0000542-65.2011.5.04.0561**. Oitava Turma. Relator: Juraci Galvão Júnior, 28 jun. 2012k.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. **Recurso Ordinário n.º 0001305-58.2011.5.04.0014**. Sexta Turma. Relator: Maria Helena Lisot, 30 ago. 2012l.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. **Recurso Ordinário n.º 0000166-31.2012.5.04.0016**. Décima Primeira Turma. Relator: Ricardo Hofmeister De Almeida Martins Costa, 06 set. 2012m.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. **Recurso Ordinário n.º 0000233-55.2010.5.04.0019**. Quinta Turma. Relator: Rejane Souza Pedra, 27 set. 2012n.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. **Recurso Ordinário n.º 0001294-59.2011.5.04.0004**. Nona Turma. Relator: Manuel Cid Jardon, 27 set. 2012o.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. **Recurso Ordinário n.º 0001730-41.2010.5.04.0331**. Décima Turma. Relator: Fernando Luiz De Moura Cassal, 27 set. 2012p.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. **Recurso Ordinário n.º 0000618-72.2011.5.04.0211**. Quinta Turma. Relator: Clóvis Fernando Schuch Santos, 04 out. 2012q.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. **Recurso Ordinário n.º 0000582-82.2010.5.04.0011**. Oitava Turma. Relator: Francisco Rossal De Araújo, 18 out. 2012r.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. **Recurso Ordinário n.º 0000622-18.2011.5.04.0403**. Nona Turma. Relator: Manuel Cid Jardon, 18 out. 2012s.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. **Recurso Ordinário n.º 0000090-66.2012.5.04.0352**. Segunda Turma. Relator: Alexandre Corrêa da Cruz, 25 out. 2012t.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. **Recurso Ordinário n.º 0000621-88.2011.5.04.0029**. Oitava Turma. Relator: Francisco Rossal De Araújo, 30 out. 2012u.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. **Recurso Ordinário n.º 0000822-26.2011.5.04.0241**. Primeira Turma. Relator: José Felipe Ledur, 28 nov. 2012v.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. **Recurso Ordinário n.º 0001588-88.2010.5.04.041**. Décima Turma. Relator: Emílio Papaléo Zin, 24 jan. 2013a.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. **Recurso Ordinário n.º 0001123-90.2011.5.04.0202**. Quinta Turma. Relator: Rejane Souza Pedra, 07 mar. 2013b.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. **Recurso Ordinário n.º 0000324-59.2011.5.04.0101**. Terceira Turma. Relator: Maria Madalena Telesca, 20 mar. 2013c.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. **Recurso Ordinário n.º 0001655-46.2011.5.04.0402**. Nona Turma. Relator: Marçal Henri Dos Santos Figueiredo, 16 mai. 2013d.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. **Recurso Ordinário n.º 0078800-76.2009.5.04.0103**. Sexta Turma. Relator: Maria Helena Lisot, 10 jul. 2013e.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. **Recurso Ordinário n.º 0001345-19.2011.5.04.0021**. Terceira Turma. Relator: Maria Madalena Telesca, 17 jul. 2013f.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. **Recurso Ordinário n.º 0001568-32.2012.5.04.0022**. Nona Turma. Relator: André Reverbel Fernandes, 08 ago. 2013g.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. **Recurso Ordinário n.º 0000457-28.2012.5.04.0405**. Sétima Turma. Relator: Tânia Regina Reckziegel, 02 out. 2013h.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. **Recurso Ordinário n.º 0000953-67.2011.5.04.0025**. Quarta Turma. Relator: Gilberto Souza Dos Santos, 30 out. 2013i.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. **Recurso Ordinário n.º 0000096-11.2012.5.04.0017**. Sexta Turma. Relator: José Felipe Ledur, 13 nov. 2013j.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. **Recurso Ordinário n.º 0000134-66.2011.5.04.0402**. Oitava Turma, Relator: Francisco Rossal do Araújo, 14 nov. 2013k.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. **Recurso Ordinário n.º 0000999-55.2012.5.04.0014**. Oitava Turma. Relator: Lucia Ehrenbrink, 12 dez. 2013l.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. **Recurso Ordinário n.º 0001143-93.2012.5.04.0025**. Nona Turma. Relator: João Alfredo Borges Antunes De Miranda, 12 dez. 2013m.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. **Recurso Ordinário n.º 0000463-81.2011.5.04.0013**. Nona Turma. Relator: Carmen Gonzalez, 12 dez. 2013n.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. **Recurso Ordinário n.º 0001260-14.2012.5.04.0404**. Primeira Turma. Relator: Laís Helena Jaeger Nicotti, 26 fev. 2014a.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. **Recurso Ordinário n.º 0001293-86.2012.5.04.0021**. Quarta Turma. Relator: George Achutti, 13 mar. 2014b.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. **Recurso Ordinário n.º 0001318-17.2012.5.04.0016**. Décima Primeira Turma. Relator: Flávia Lorena Pacheco, 24 abr. 2014c.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. **Recurso Ordinário n.º 0020434-66.2013.5.04.0406**. Oitava Turma. Relator: João Paulo Lucena, 12 mai. 2014d.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. **Recurso Ordinário n.º 0000055-92.2012.5.04.0001**. Primeira Turma. Relator: Marcelo José Ferlin D Ambroso, 14 mai. 2014e.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. **Recurso Ordinário n.º 0000670-09.2013.5.04.0014**. Décima Turma. Relator: Vânia Mattos, 15 mai. 2014f.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. **Recurso Ordinário n.º 0020016-40.2013.5.04.0791**. Oitava Turma. Relator: Francisco Rossal do Araújo, 16 jun. 2014g.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. **Recurso Ordinário n.º 0001084-650.2011.5.04.0281**. Sexta Turma. Relator: Roberto Antonio Carvalho Zonta, 16 jul. 2014h.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. **Recurso Ordinário n.º 0001040-40.2012.5.04.0008**. Décima Primeira Turma. Relator: Ricardo Hofmeister De Almeida Martins Costa, 26 jun. 2014i.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. **Recurso Ordinário n.º 0031600-02.2009.5.04.0741**. Segunda Turma. Relator: Marcelo José Ferlin D Ambroso, 07 ago. 2014j.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. **Recurso Ordinário n.º 0001240-59.2012.5.04.010**. Nona Turma. Relator: Ana Rosa Pereira Zago Sagrilo, 14 ago. 2014k.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. **Recurso Ordinário n.º 0000040-08.2013.5.04.0028**. Oitava Turma. Relator: João Paulo Lucena, 21 ago. 2014l.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. **Recurso Ordinário n.º 0020175-80.2013.5.04.0403**. Primeira Turma. Relator: Marçal Henri dos Santos Figueiredo, 12 set. 2014m.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. **Recurso Ordinário n.º 0000323-82.2013.5.04.0205**. Segunda Turma. Relator: Tânia Regina Reckziegel, 07 out. 2014n.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. **Recurso Ordinário n.º 0001505-43.2012.5.04.0301**. Segunda Turma. Relator: Marcelo José Ferlin D Ambroso, 07 out. 2014o.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. **Recurso Ordinário n.º 0001550-08.2011.5.04.0002**. Primeira Turma. Relator: Laís Helena Jaeger Nicotti, 26 nov. 2014p.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. **Recurso Ordinário n.º 0000673-39.2013.5.04.0571**. Segunda Turma. Relator: Marcelo José Ferlin D Ambroso, 11 dez. 2014q.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. **Recurso Ordinário n.º 0000270-31.2014.5.04.0411**. Terceira Turma. Relator: Cláudio Antônio Cassou Barbosa, 17 mar. 2015a.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. **Recurso Ordinário n.º 0001055-45.2013.5.04.0017**. Segunda Turma. Relator: Marcelo José Ferlin D Ambroso, 26 mar. 2015b.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. **Recurso Ordinário n.º 0001564-50.2013.5.04.0251**. Sexta Turma. Relator: Raul Zoratto Sanvicente, 29 abr. 2015c.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. **Recurso Ordinário n.º 0001111-17.2012.5.04.0663**. Sexta Turma. Relator: José Cesário Figueiredo Teixeira, 06 mai. 2015d.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. **Recurso Ordinário n.º 0020219-98.2014.5.04.0004**. Nona Turma. Relator: João Alfredo Borges Antunes de Miranda, 19 jun. 2015e.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. **Recurso Ordinário n.º 0000372-47.2013.5.04.0101**. Décima Primeira Turma. Relator: Ricardo Hofmeister De Almeida Martins Costa, 25 jun. 2015f.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. **Recurso Ordinário n.º 0000543-66.2011.5.04.0006**. Décima Primeira Turma. Relator: Herbert Paulo Beck, 25 jun. 2015g.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. **Recurso Ordinário n.º 0021458-20.2014.5.04.0334**. Segunda Turma. Relator: Tânia Regina Silva Reckziegel, 30 jun. 2015h.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. **Recurso Ordinário n.º 0020195-71.2013.5.04.0015**. Primeira Turma. Relator: Rosane Serafini Casa Nova, 28 ago. 2015i.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. **Recurso Ordinário n.º 0000992-27.2012.5.04.0511**. Terceira Turma. Relator: Ricardo Carvalho Fraga, 15 set. 2015j.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. **Recurso Ordinário n.º 0020858-68.2014.5.04.0020**. Oitava Turma. Relator: Juraci Galvão Júnior, 05 out. 2015k.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. **Recurso Ordinário n.º 0000392-05.2012.5.04.0382**. Sexta Turma. Relator: Maria Cristina Schaan Ferreira, 07 out. 2015l.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. **Recurso Ordinário n.º 0020545-97.2014.5.04.0282**. Terceira Turma. Relator: Cláudio Antônio Cassou Barbosa, 14 out. 2015m.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. **Recurso Ordinário n.º 0020304-75.2014.5.04.0007**. Oitava Turma. Relator: João Paulo Lucena, 19 nov. 2015n.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. **Recurso Ordinário n.º 0020098-13.2013.5.04.0002**. Décima Turma. Relator: João Batista de Matos Danda, 24 nov. 2015o.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. **Recurso Ordinário n.º 0000698-96.2014.5.04.0351**. Quinta Turma. Relator: Brígida Joaquina Charão Barcelos, 25 fev. 2016a.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. **Recurso Ordinário n.º 0000639-07.2013.5.04.0008**. Terceira Turma. Relator: Cláudio Antônio Cassou Barbosa, 1º mar. 2016b.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. **Recurso Ordinário n.º 0000271-04.2014.5.04.0512**. Quarta Turma. Relator: Ana Luiza Heineck Kruse, 09 mar. 2016c.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. **Recurso Ordinário n.º 0000496-94.2013.5.04.0015**. Segunda Turma. Relator: Alexandre Corrêa da Cruz, 17 mar. 2016d.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. **Recurso Ordinário n.º 0020932-67.2014.5.04.0006**. Quarta Turma. Relator: João Pedro Silvestrin, 18 mar. 2016e.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. **Recurso Ordinário n.º 0020616-94.2014.5.04.0025**. Décima Turma. Relator: Rejane Souza Pedra, 13 mai. 2016f.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. **Recurso Ordinário n.º 0021473-75.2015.5.04.0003**. Décima Turma. Relator: Rejane Souza Pedra, 25 mai. 2016g.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. **Recurso Ordinário n.º 0020246-45.2014.5.04.0404**. Sétima Turma. Relator: Denise Pacheco, 30 jun. 2016h.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. **Recurso Ordinário n.º 0020236-49.2015.5.04.0021**. Décima Primeira Turma. Relator: Ricardo Hofmeister de Almeida Martins Costa, 08 ago. 2016i.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. **Recurso Ordinário n.º 0020280-07.2015.5.04.0203**. Terceira Turma. Cláudio Antônio Cassou Barbosa, 29 ago. 2016j.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. **Recurso Ordinário n.º 0020127-83.2014.5.04.0663**. Nona Turma. Manoel Cid Jardon, 27 set. 2016k.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. **Recurso Ordinário n.º 0020725-65.2014.5.04.0201**. Oitava Turma. Relator: João Paulo Lucena, 30 set. 2016l.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. **Recurso Ordinário n.º 0000881-78.2013.5.04.0003**. Quarta Turma. Relator: Marcos Fagundes Salomão, 19 out. 2016m.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. **Recurso Ordinário n.º 0021194-55.2015.5.04.0661**. Terceira Turma. Relator: Luis Carlos Pinto Gastal, 09 nov. 2016n.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. **Recurso Ordinário n.º 0000630-80.2014.5.04.0761**. Sexta Turma. Relator: José Felipe Ledur, 30 nov. 2016o.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. **Recurso Ordinário n.º 0020655-09.2014.5.04.0020**. Oitava Turma. Relator: Francisco Rossal de Araújo, 02 dez. 2016p.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. **Recurso Ordinário n.º 0000318-45.2014.5.04.0231**. Sexta Turma. Relator: Maria Cristina Schaan Ferreira, 14 dez. 2016q.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. **Recurso Ordinário n.º 0021283-22.2014.5.04.0012**. Nona Turma. Relator: Fabiano Holz Beserra, 16 dez. 2016r.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. **Recurso Ordinário n.º 0020407-20.2015.5.04.0663**. Segunda Turma. Relator: Marcelo José Ferlin D'Ambroso, 07 mar. 2017a.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. **Recurso Ordinário n.º 0000585-76.2014.5.04.0761**. Primeira Turma. Relator: Iris Lima de Moraes, 29 mar. 2017b.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. **Recurso Ordinário n.º 0021351-68.2015.5.04.0001**. Segunda Turma. Relator: Tânia Rosa Maciel de Oliveira, 31 mar. 2017c.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. **Recurso Ordinário n.º 0020835-33.2015.5.04.0782**. Quarta Turma. Relator: George Achutti, 03 abr. 2017d.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. **Recurso Ordinário n.º 0001172-55.2012.5.04.0022**. Quinta Turma. Relator: Karina Saraiva Cunha, 27 abr. 2017e.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. **Recurso Ordinário n.º 0020272-21.2015.5.04.0012**. Décima Primeira Turma. Relator: Herbert Paulo Beck, 02 mai. 2017f.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. **Recurso Ordinário n.º 0020343-41.2015.5.04.0006**. Sexta Turma Relator: Paulo Zoratto Sanvincente, 04 mai. 2017g.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. **Recurso Ordinário n.º 0020166-60.2016.5.04.0841**. Quinta Turma. Relator: Clovis Fernando Schuch Santos, 24 mar. 2017h.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. **Recurso Ordinário n.º 0021658-71.2015.5.04.0405**. Quinta Turma. Relator: Brígida Joaquina Charão Barcelos Toschi, 04 mai. 2017i.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. **Recurso Ordinário n.º 0020184-19.2016.5.04.0021**. Sétima Turma. Relator: Denise Pacheco, 27 jul. 2017j.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. **Recurso Ordinário n.º 0021112-23.2014.5.04.0026**. Sétima Turma. Relator: Denise Pacheco, 02 ago. 2017k.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. **Recurso Ordinário n.º 0020452-90.2016.5.04.0371**. Primeira Turma. Relator: Iris Lima de Moares, 04 out. 2017l.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. **Recurso Ordinário n.º 0021734-86.2015.5.04.0020**. Sétima Turma, Relator: Denise Pacheco, 1º dez. 2017m.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. **Recurso Ordinário n.º 0021378-36.2015.5.04.0006**. Terceira Turma. Relator: Maria Madalena Telesca, 22 fev. 2018a.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. **Recurso Ordinário n.º 0020330-74.2014.5.04.0233**. Segunda Turma. Relator: Marcelo José Ferlin D'Ambroso, 23 fev. 2018b.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. **Recurso Ordinário n.º 0020508-91.2016.5.04.0026**. Quarta Turma. Relator: André Reverbel Fernandes, 1º mar. 2018c.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. **Recurso Ordinário n.º 0020638-78.2016.5.04.0512**. Terceira Turma. Relator: Alexandre Corrêa da Cruz, 09 mar. 2018d.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. **Recurso Ordinário n.º 0021016-83.2015.5.04.0022**. Primeira Turma. Relator: Manoel Cid Jardon, 21 mar. 2018e.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. **Recurso Ordinário n.º 0021363-03.2016.5.04.0404**. Quinta Turma. Relator: Clovis Fernando Shuch Santos, 13 abr. 2018f.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. **Recurso Ordinário n.º 0020147-03.2017.5.04.0103**. Segunda Turma. Relator: Tânia Regina Silva Reckziegel, 23 abr. 2018g.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. **Recurso Ordinário n.º 0020068-02.2016.5.04.0251**. Primeira Turma. Relator: Laís Helena Jaeger Nicotti, 21 jun. 2018h.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. **Recurso Ordinário n.º 0020459-13.2016.5.04.0006**. Terceira Turma. Relator: Maria Madalena Telesca, 09 ago. 2018i.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. **Recurso Ordinário n.º 0020425-80.2014.5.04.0241**. Quinta Turma. Relator: Karina Saraiva cunha, 21 ago. 2018j.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. **Recurso Ordinário n.º 0000392-44.2014.5.04.0702**. Quarta Turma. Relator: George Achutti, 06 set. 2018k.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. **Recurso Ordinário n.º 0020238-64.2016.5.04.0124**. Oitava Turma. Relator: Gilberto Souza dos Santos, 04 out. 2018l.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. **Recurso Ordinário n.º 0021861-05.2016.5.04.0015**. Sétima Turma. Relator: João Pedro Silvestrin, 08 out. 2018m.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. **Recurso Ordinário n.º 0020137-08.2018.5.04.0334**. Terceira Turma. Relator: Clovis Fernando Shuch Santos, 18 out. 2018n.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. **Recurso Ordinário n.º 0021614-06.2017.5.04.0333**. Quinta Turma. Relator: Ângela Rosi Almeida Schapper, 21 nov. 2018o.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. **Recurso Ordinário n.º 0020149-37.2017.5.04.0017**. Quinta Turma. Relator: Ângela Rosi Almeida Schapper, 27 nov. 2018p.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. **Recurso Ordinário n.º 0020167-65.2016.5.04.0026**. Segunda Turma. Relator: Brígida Joaquina Charão Barcelos Toschi, 27 nov. 2018q.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. **Recurso Ordinário n.º 0021956-16.2017.5.04.0204**. Nona Turma. Relator: Lucia Ehrenbrink, 19 dez. 2018r.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. **Recurso Ordinário n.º 0020880-69.2017.5.04.0005**. Nona Turma. Relator: Maria da Graça Ribeiro Centeno, 19 dez. 2018s.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. **Recurso Ordinário n.º 0020649-67.2017.5.04.0029**. Oitava Turma. Relator: Luiz Alberto de Vargas, 27 mar. 2019a.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. **Recurso Ordinário n.º 0021441-19.2016.5.04.0033**. Quarta Turma. Relator: Ana Luiza Heineck Kruse, 10 abr. 2019b.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. **Recurso Ordinário n.º 0021361-50.2015.5.04.0073**. Sétima Turma. Relator: Emílio Papaléo Zin, 31 mai. 2019c.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. **Recurso Ordinário n.º 0020136-12.2016.5.04.00231**. Sexta Turma. Maria Crisitna Schaan Ferreira, 13 jun. 2019d.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. **Recurso Ordinário n.º 0020569-06.2016.5.04.0202**. Sétima Turma. Relator: Emílio Papaléo Zin, 14 jun. 2019e.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. **Recurso Ordinário n.º 0020940-21.2017.5.04.0012**. Sexta Turma, Relator: Fernando Luiz de Moura Cassal, 19 jun. 2019f.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. **Recurso Ordinário n.º 0020932-62.2017.5.04.0103**. Décima Primeira Turma. Relator: Ricardo Hofmesiter de Almeida Martins Costa, 16 ago. 2019g.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. **Recurso Ordinário n.º 0021480-60.2017.5.04.0015**. Quinta Turma. Relator: Cláudio Antônio Cassou Barbosa, 28 ago. 2019h.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. **Recurso Ordinário n.º 0020847-10.2017.5.04.0028**. Primeira Turma. Relator: Rosane Serafini Casa Nova, 03 out. 2019i.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. **Recurso Ordinário n.º 0020467-05.2018.5.04.0334**. Segunda Turma. Relator: Brígida Jaquina Charão Barcelos Toschi, 11 out. 2019j.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. **Recurso Ordinário n.º 0020775-80.2017.5.04.0009**. Terceira Turma. Relator: Maria Madalena Telesca, 19 nov. 2019k.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. **Recurso Ordinário n.º 0020551-58.2017.5.04.0522**. Sétima Turma. Relator: Wilson Carvalho Dias, 22 nov. 2019l.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. **Recurso Ordinário n.º 0020633-58.2018.5.04.0812**. Nona Turma. Relator: João Batista de Matos Danda, 29 nov. 2019m.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. **Recurso Ordinário n.º 0020826-40.2017.5.04.0511**. Quinta Turma. Relator: Manoel Cid Jardon, 15 mai. 2020a.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. **Recurso Ordinário n.º 0021205-49.2016.5.04.0241**. Segunda Turma. Relator: Marçal Henri dos Santos Figueiredo, 29 mai. 2020b.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. **Recurso Ordinário n.º 0021421-96.2017.5.04.0007**. Quinta Turma. Relator: Manuel Cid Jardon, 02 jun. 2020c.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. **Recurso Ordinário n.º 0020614-85.2017.5.04.0101**. Segunda Turma. Relator: Carlos Henrique Selbach, 16 jun. 2020d.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. **Recurso Ordinário n.º 0021131-82.2017.5.04.0233**. Quinta Turma. Relator: Rejane Souza Pedra, 16 jun. 2020e.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. **Recurso Ordinário n.º 0020309-22.2018.5.04.0019**. Terceira Turma. Relator: Maria Madalena Telesca, 20 jun. 2020f.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. **Recurso Ordinário n.º 0020497-92.2019.5.04.0661**. Oitava Turma. Relator: Rosiul de Freitas Azambuja, 31 ago. 2020g.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. **Recurso Ordinário n.º 0020534-19.2019.5.04.0662**. Sétima Turma. Relator: Joe Ernando Deszuta, 15 set. 2020h.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. **Recurso Ordinário n.º 0020834-40.2019.5.04.0028**. Quarta Turma. Relator: André Reverbel Fernandes, 17 set. 2020i.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. **Recurso Ordinário n.º 0020395-63.2017.5.04.0007**. Décima Primeira Turma. Relator: Maria Helena Lisot, 21 set. 2020j.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. **Recurso Ordinário n.º 0021043-55.2017.5.04.0003**. Segunda Turma. Relator: Brígida Joaquina Charão Barcelos, 30 set. 2020k.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. **Recurso Ordinário n.º 0020733-97.2019.5.04.0029**. Segunda Turma. Relator: Alexandre Corrêa da Cruz, 14 out. 2020l.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. **Recurso Ordinário n.º 0020408-98.2018.5.04.0016**. Quinta Turma. Relator: Manuel Cid Jardon, 19 nov. 2020m.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. **Recurso Ordinário n.º 0020236-23.2017.5.04.0007**. Décima Primeira Turma. Relator: Carlos Alberto May, 23 nov. 2020n.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. **Recurso Ordinário n.º 0020743-81.2018.5.04.0028**. Sexta Turma. Relator: Maria Cristina Schaan Ferreira, 26 nov. 2020o.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. **Recurso Ordinário n.º 0020275-55.2016.5.04.0233**. Segunda Turma. Relator: Brígida Joaquina Charão Barcelos, 03 dez. 2020p.