

**Personalidade Acadêmica Homenageada:**

**Ivan Dias da Motta** (Universidade Estadual de Maringá – UEM)

---

## **A RELAÇÃO DE EMPREGO E O RACISMO ESTRUTURAL**

### ***THE EMPLOYMENT RELATIONS CONCERNING STRUCTURAL RACISM***

**MAURÍCIO DE CARVALHO GÓES**

Advogado trabalhista. Sócio do Escritório TozziniFreire Advogados. Doutor em Direito pela UNISINOS, Mestre em Direitos Fundamentais pela ULBRA/RS. Especialista em Direito do Trabalho pela UNISINOS. Professor de Direito do Trabalho e Processo do Trabalho da Escola de Direito da PUC/RS. Em nível de Pós-Graduação, professor das Especialização em Direito e Processo do Trabalho da PUC/RS e da UFRGS. Membro titular da cadeira 33 Academia Sul-Riograndense de Direito do Trabalho.

**FERNANDA MACHADO**

Advogada. Graduada em Direito pela Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul. Pós-Graduada em Direito e Processo do Trabalho, pela UFRGS.

#### **RESUMO**

O racismo é um problema enfrentado mundialmente; um câncer a ser erradicado da sociedade. Infelizmente, sua ocorrência no ambiente de trabalho tem prejudicado a relação trabalhista, criando nesta relação, que já é desigual em sua natureza, um grande abismo. Desta forma se traz à baila a ocorrência do racismo na relação de emprego, e a aplicabilidade dos princípios fundamentais, na busca da proteção do empregado negro.

**PALAVRAS-CHAVE:** Racismo; Direito do Trabalho; Relação de Emprego; Princípio da Dignidade da Pessoa Humana; Princípio da Igualdade; Jurisprudência;

**Personalidade Acadêmica Homenageada:**  
**Ivan Dias da Motta** (Universidade Estadual de Maringá – UEM)

---

## **ABSTRACT**

The racism is a problem faced worldwide; a cancer to be eradicated from society. Unfortunately, your occurrence in the workplace has damaged the labor relationship, creating in this relation, whats already is unequal in you nature, a big abyss. So brings in the discussion the ocorrence of racism on the employment relationship, and the applicability of fundamental principles, in the pursuit of black employed protection.

**KEYWORDS:** Racism; Labor Law; Employment Relationship; Human Being Dignity Principle; Equality Principle; Jurisprudence;

## **1 INTRODUÇÃO**

O negro possui papel fundamental no corpo social brasileiro, devendo-se destacar, ainda, sua fundamental contribuição para o desenvolvimento desta Nação onde, em virtude disto, sofreu danos irreparáveis, em virtude da escravidão. Através de muita luta, conquistaram a abolição da escravidão, em 1888. Porém, tal conquista não foi completa, pois o negro, historicamente, foi expelido para os subúrbios, vivendo de forma totalmente desigual perante a sociedade elitista, identificada como branca, que continuamente expõem o negro a práticas racistas humilhantes, ferindo sua dignidade.

Com o passar dos tempos, onde tais práticas deveriam mudar radicalmente, percebe-se que o racismo persiste, de forma velada, o que torna muito mais complicado a sua detecção e, até mesmo, sua comprovação. Ainda, muito mais delicado é quando a prática de atos racistas ocorre dentro do ambiente de trabalho, que já é um ambiente desigual por natureza, tendo em vista o poder econômico do empregador e a hipossuficiência do empregado nesta relação.

Nesta esteira, o presente artigo tem por escopo abordar a relação de emprego frente ao racismo estrutural, onde pretende-se, em poucas palavras, discorrer sobre a história do negro no Brasil, abordando a questão racista, e adentrando na seara do racismo no Direito do Trabalho, trazendo pesquisas que demonstram a desigualmente

**Personalidade Acadêmica Homenageada:**  
**Ivan Dias da Motta** (Universidade Estadual de Maringá – UEM)

---

entre brancos e negros, a ocorrência do racismo no ambiente de trabalho, e o entendimento jurisprudencial atual, além da aplicabilidade dos princípios fundamentais da dignidade da pessoa humana e da igualdade na efetivação dos direitos trabalhistas do negro.

## **2 RACISMO E MERCADO DE TRABALHO**

Após a abolição da escravatura os negros saíram em busca da tão sonhada liberdade. Porém o que eles não esperavam era se deparar com a realidade que lhes fora imposta; não tinham moradia, instrução, roupas, dinheiro, suporte, auxílio dos governantes à época, por exemplo. Então, muitos acabaram por retornar aos senhores de escravos, por uma mão de obra mísera, mal podendo manter-se com a “remuneração” que percebera, outros, sem condições de inserir-se em uma sociedade branca racista, que considerava-se superior aos negros, foram enxotados das cidades, vivendo em comunidades isoladas, em condições míseras, iniciando o crescimento dos subúrbios e de uma longa história de discriminação que acarreta em danos a sociedade até hoje.

Outro aspecto a ser analisado a respeito disto, é o advento das indústrias e do desenvolvimento da modernização no Brasil; a mão de obra passou a ser exportada, sendo fornecida por imigrantes europeus, sendo os negros analisados como uma mão de obra desqualificada diante destes, acarretando uma disputa desigual por oportunidades de trabalho.

Logo, o negro, aquele que fora fundamental para o desenvolvimento da história do Brasil e chave fundamental para o enriquecimento da elite que aqui habitava, passou a ser alvo de uma discriminação sem igual, criada pela mente desta, que se mantém até agora.

Além de todo este preconceito a ser enfrentado, o negro tornou-se alvo de mais um adjetivo totalmente pejorativo, chamado de “preguiçoso”. Sarita Amaro relata que “diante da ausência de hostilidade racial extrema ou manifesta contra os negros, tornou-se corrente acreditar e difundir que no Brasil não há desigualdade racial:

**Personalidade Acadêmica Homenageada:**

**Ivan Dias da Motta** (Universidade Estadual de Maringá – UEM)

---

**se os negros são pobres, é porque são acomodados e preguiçosos.** Com base em mitos e estereótipos desse tipo, reificou-se a consciência de opinião pública e passaram-se a justificar graves injustiças sociais [grifo nosso]<sup>1</sup>. Não estava se levando em conta se os negros tinham oportunidades, se tinham acesso à educação, saúde, ou apoio governamental, mas apenas adjetivando e tapando os olhos para a realidade, justificando a mentalidade criada pela elite branca.

Quando se pensa na questão educacional, há outra problemática a ser enfrentada. Segundo pesquisa realizada pelo IBGE, há uma grande diferença do acesso à educação pela comunidade negra, onde “das pessoas na faixa etária entre 15 e 24 anos que frequentavam o nível superior, 31,1% dos estudantes eram brancos, enquanto apenas 12,8% eram negros e 13,4% pardos. Esse levantamento ainda aponta que enquanto para o total da população a taxa de analfabetismo é de 9,6%, entre os brancos esse índice cai para 5,9%; e entre pardos e pretos a taxa sobe para 13% e 14,4%, respectivamente”<sup>2</sup>. Até este momento o racismo era algo explícito, porém, a partir de certo momento iniciou-se o mascaramento do racismo. Em 1931 fundou-se a FNB<sup>3</sup>, que posicionou-se pela luta dos direitos dos negros; a Frente foi extinta em 1937 pelo atual presidente, Getúlio Vargas, que não deixou de reconhecer o apoio que tivera pelo grupo e deu-se o início a inserção de medidas trabalhistas protetivas, que incluíam e favoreciam o negro.

A Frente Negra Brasileira – FNB foi a organização negra mais importante da primeira metade do século XX. Com tendências nacionalistas e anti-imigrantes, a FNB tornou-se um partido político em 1930 e buscou integrar os negros à sociedade

---

<sup>1</sup> AMARO, Sarita. Racismo, igualdade racial e políticas de ações afirmativas no Brasil. Porto Alegre: EDIPUCRS, 2015. p. 29.

<sup>2</sup> SILVA, Andrew Souza. Somos iguais em quê? Dados sociais mostram que negro continua na inferioridade. RBA – Rede Brasil Atual. Publicado em abr de 2020. Disponível em: <<http://encurtador.com.br/nNO56>>. Acesso em 19 jul de 2020.

<sup>3</sup> “A Frente Negra Brasileira foi fundada em 16 de setembro de 1931 e durou até 1937, tornando-se partido político em 1936. Foi a mais importante entidade de afro-descendentes na primeira metade do século, no campo sócio-político. A Frente Negra foi um movimento social que ajudou muito as lutas pelas posições do negro aqui em São Paulo. (...) Todas essas entidades cuidavam da parte recreativa e social, mas a Frente veio com um programa de luta para conquistar posições para o negro em todos os setores da vida brasileira. A consciência que existia na época eu acho que era muito mais forte que a que existe agora. (...) Muitas famílias não aceitavam, inclusive, empregadas domésticas negras; começaram a aceitar quando se criou a Frente Negra Brasileira.”. (QUILOMBO HOJE. Frente Negra Brasileira. Disponível em: <<https://www.geledes.org.br/hoje-na-historia-1931-80-anos-da-frente-negra-brasileira/>>. Acesso em: 11 jul de 2020).

**Personalidade Acadêmica Homenageada:**  
**Ivan Dias da Motta** (Universidade Estadual de Maringá – UEM)

---

brasileira através da mobilidade social. Desde a era Vargas, os brasileiros se orgulham de seu carnaval e futebol, não apenas pela alta qualidade, mas também por representarem a autoimagem da harmonia multirracial e o espírito festivo do Brasil para o resto do mundo. Vargas integrou de modo simbólico os negros e mulatos à cultura nacional brasileira, o que contribuiu para dissolver o protesto dos negros.<sup>4</sup>

A partir deste momento o negro começou a viver uma nova realidade na sociedade brasileira, visualizado e adquirindo força para lutar pela igualdade na coletividade. E, ao mesmo tempo que obtinha tal força, “o Estado brasileiro começou a aprovar leis antirracistas, principalmente como resposta a variadas exigências externas. As Constituições brasileiras de 1934 e 1946, enfatizavam a igualdade perante a lei (isonomia), independente de raça, apesar de o documento de 1934 também restringir a imigração de descendentes africanos. [...] Em 1958, o Brasil ratificou a Convenção da OIT sobre discriminação em matéria de emprego e ocupação de 1958 (Convenção 111), que curiosamente determinava a promoção das vítimas da discriminação racial no mercado de trabalho.”<sup>5</sup>

Apesar de todo este processo de tentativa de inserção do negro na sociedade, ainda havia barreiras a serem transpostas pela comunidade negra, que continuava no cenário da desigualdade, discriminação e injustiça social. O governo à época tentava mascarar a realidade, “mesmo depois que o meio acadêmico constatou a existência do racismo no Brasil, o governo militar proclamou com confiança a inexistência de discriminação racial no país, em seu relatório de 1970 para o CERD<sup>6</sup>7.

---

<sup>4</sup> TELLES, Edward. Racismo à brasileira: uma nova perspectiva sociológica. Rio de Janeiro: Relume Dumará: Fundação Ford, 2003. p. 54.

<sup>5</sup> TELLES, Edward. Racismo à brasileira: uma nova perspectiva sociológica. Rio de Janeiro: Relume Dumará: Fundação Ford, 2003. p. 55.

<sup>6</sup> “O Comitê para a Eliminação da Discriminação Racial foi instituído em virtude do art.º 8.º da Convenção Internacional sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Racial com o objetivo de controlar a aplicação, pelos Estados Partes, das disposições desta Convenção. Os Estados Partes apresentam relatórios ao Comitê onde enunciam as medidas adotadas para tornar efetivas as disposições da Convenção. Os relatórios são analisados pelo Comitê e discutidos entre este e representantes do Estado Parte em causa, após o que o Comitê emite as suas observações finais sobre cada relatório: salientando os aspectos positivos bem como os problemas detectados, para os quais recomenda as soluções que lhe pareçam adequadas.” (DHnet DIREITOS HUMANOS NA INTERNET. Comitê sobre Eliminação da Discriminação Racial. Disponível em: <[http://www.dhnet.org.br/abc/onu/comites\\_racial.htm](http://www.dhnet.org.br/abc/onu/comites_racial.htm)>. Acesso em: 11 jul de 2020).

<sup>7</sup> TELLES, Edward. Racismo à brasileira: uma nova perspectiva sociológica. Rio de Janeiro: Relume Dumará: Fundação Ford, 2003. p. 58.

**Personalidade Acadêmica Homenageada:**

**Ivan Dias da Motta** (Universidade Estadual de Maringá – UEM)

---

Todo este processo, por mais que tenham ocorrido significativos avanços, resultou em uma sociedade visivelmente desigual na atualidade, onde o racismo é tratado como um tabu, muitos afirmam que não existe, outros afirmam que até existe, mas é algo da cabeça da comunidade negra e que eles são detentores da própria discriminação. Alguns quando questionados até dirão que já viram um ato discriminatório, mas se indagados se praticaram algum, negaram prontamente. E a prova disto é que, segundo pesquisa do Censo de 2010<sup>8</sup> os negros e pardos seguem até os dias atuais percebendo salários mais baixos que os brancos. Sarita Amaro, que aprofundou seu estudo sobre as políticas raciais no Brasil, utilizando-se do referido Censo, explica que os brancos “ganham 2,4 vezes mais, com destaque para a região sul, em que a população branca percebe 70% mais que aquela que se autodeclarou preta”<sup>9</sup>.

Ou seja, na atualidade o negro tem dificuldade de adentrar no mercado de trabalho e, posteriormente, tem a tendência de receber remuneração menor que brancos, além de deparar-se com a discriminação no ambiente de trabalho.

Com todo este contexto inicia-se uma via dolorosa para os negros brasileiros: adentrar no mercado de trabalho e manter-se com dignidade, sem que venham ser alvo de discriminação e venham receber por seu trabalho de forma igualitária a uma pessoa branca, e, quiçá, ocupar cargo de liderança. Ocorre que vivemos no Brasil um racismo estrutural<sup>10</sup> que acaba por realizar uma segregação do negro da sociedade.

Segundo pesquisa realizada no ano de 2019, pelo Pnad (Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios), há diferença de 45% no salário entre brancos e negros, e quando se analisa a situação entre brancos e negros que possuem curso superior, ainda há diferença salarial de 31%<sup>11</sup>.

---

<sup>8</sup> CENSO 2000. Disponível em: <www.ibge.org.br>. Acesso em: 19 jul de 2020.

<sup>9</sup> AMARO, Sarita. Racismo, igualdade racial e políticas de ações afirmativas no Brasil. Porto Alegre: EDIPUCRS, 2015. p. 34.

<sup>10</sup> O que é racismo estrutural? É essa naturalização de ações, hábitos, situações, falas e pensamentos que já fazem parte da vida cotidiana do povo brasileiro, e que promovem, direta ou indiretamente, a segregação ou o preconceito racial. Um processo que atinge tão duramente — e diariamente — a população negra. (JURADO, Maria Teresa Ferreira. O Que é Racismo Estrutural. Brasil de Direitos – ago 2019. Disponível em: <encurtador.com.br/anIV2 >. Acesso em 18 jul de 2020).

<sup>11</sup> UNIÃO GERAL DOS TRABALHADORES. Racismo gera diferença salarial de 31% entre negros e brancos, diz pesquisa. Folha de São Paulo. Publicado em: 06 jan de 2020. Disponível em: <encurtador.com.br/wJPY3 >. Acesso em: 19 jul de 2020.

**Personalidade Acadêmica Homenageada:**  
**Ivan Dias da Motta** (Universidade Estadual de Maringá – UEM)

---

A dificuldade a ser enfrentada é grande, de acordo com a matéria publicada pela Agência Brasil, 60% dos negros afirmam já terem sido vítimas de discriminação no ambiente de trabalho em um estudo realizado pela Consultoria Etnus, onde foram ouvidas cerca de 200 pessoas, entre 18 a 50 anos. A publicação destaca que “entre as principais dificuldades para conseguir entrar no mercado de trabalho, os entrevistados elencaram a falta de qualificação (43%) em primeiro lugar, seguida pelo racismo (34%) e por não ter o domínio da língua inglesa (31%). “As consequências do racismo interferem diretamente na qualidade de vida e produtividade dos trabalhadores ao psicossomatizar em seus corpos, contribuindo para o adoecimento de talentos, e, ainda, fazendo com que o rendimento não seja desenvolvido tanto quanto poderia. Sob a perspectiva empresarial, um ambiente que propaga o racismo contribui significativamente para a baixa produtividade do colaborador, para o desenvolvimento de doenças físicas e psíquicas”, apontou Fernando Montenegro, idealizador da pesquisa.”<sup>12</sup>.

E, para acabar com essa desigualdade que há no mercado de trabalho, no que tange a remuneração, não está tão perto do fim, muito pelo contrário, ainda há uma grande caminhada pela frente. Atualmente, até houve a constatação de que a diferença no recebimento do salário entre brancos/negros diminuiu em 2015, porém não é o suficiente. Em matéria publicada pelo Uol Empregos<sup>13</sup>, de São Paulo, ficou demonstrado que mesmo com essa diminuição, os negros recebem apenas 59,2% dos rendimentos dos brancos em 2015.

Num ranking de 140 países, o Brasil encontra-se na 10ª posição como país desigual, segundo dados do Programa de Desenvolvimento Humano das Nações Unidas para o Desenvolvimento (Pnud), e ainda “considerando dados de 2015, vemos que os brancos ganhavam, em média, o dobro que os negros. No período de 20 anos, os negros ganhavam 45% do valor de 57% dos brancos. Se for mantido o mesmo ritmo, a equiparação

---

<sup>12</sup> CRUZ, Elaine Patrícia. Estudo aponta que 60% já foram vítimas de racismo no ambiente de trabalho. – São Paulo, Agência Brasil. Publicado em: 26/04/2017. Disponível em: < encurtador.com.br/fuJSW >. Acesso em 11 jul de 2020.

<sup>13</sup> UOL, Diferença cai em 2015, mas negro ganha cerca de 59% do salário do branco. São Paulo, UOL. Publicado em 28/01/2016. Disponível em: < encurtador.com.br/oCRXY >. Acesso em 11 jul de 2020.

**Personalidade Acadêmica Homenageada:**  
**Ivan Dias da Motta** (Universidade Estadual de Maringá – UEM)

---

da renda média dos negros com os brancos ocorrerá somente em 2089.”<sup>14</sup>. Em atualização, pode-se conferir, segundo o IBGE, que “o rendimento de pessoas brancas é 73,9% maior do que o da população negra. De acordo com o estudo publicado em novembro de 2019, o rendimento médio mensal dos brancos é de R\$ 2.796, enquanto o de negros e pardos é de R\$ 1.608. Uma diferença maior que R\$ 1 mil. [...] O rendimento médio mensal da população de pessoas brancas, que é de R\$ 4.795, foi 53,3% superior ao da população de negros, que ganha em média R\$ 3.127 por mês.”<sup>15</sup>.

Vale a pena destacar que é muito mais saudável ao obreiro e a comunidade que a questão discriminatória seja trabalhada de forma preventiva, sendo abordada no ambiente de trabalho e verificada antes de sua ocorrência. Melhor fosse que políticas preventivas fossem criadas em todas as empresas, onde todos os empregadores tivessem a consciência do prejuízo causado pela discriminação racial e viessem promover a igualdade e a preservação da dignidade da pessoa do trabalhador.

Porém, infelizmente, hodiernamente não funciona desta forma, como se vê em diversas empresas, onde se percebe que, para que o negro adentre no mercado de trabalho, mantenha-se sem que venha ser alvo de práticas discriminatórias e conquiste a oportunidade de perceber o mesmo montante que um branco e possa, também, como de direito, ocupar cargos de chefia e confiança, é necessário que os direitos fundamentais entrem em ação, garantindo a aplicação dos direitos em relação ao negro, como cidadão igual a qualquer outro.

---

<sup>14</sup> SANTIAGO, Tatiana. Mulheres negras são as que mais sofrem com desigualdade em SP, aponta pesquisa – São Paulo, G1. Publicado em 24/10/2017. Disponível em: < [encurtador.com.br/inrOY](http://encurtador.com.br/inrOY) >. Acesso em: 24 out. de 2017.

<sup>15</sup> CARDIM, Maria Eduarda. Rendimento mensal de brancos é 73,9% maior do que o de negros – Correio Braziliense. Publicado em nov de 2019. Disponível em: < [encurtador.com.br/bln78](http://encurtador.com.br/bln78) >. Acesso em 19 jul de 2020.

**Personalidade Acadêmica Homenageada:**

**Ivan Dias da Motta** (Universidade Estadual de Maringá – UEM)

---

### 3 O RACISMO NA RELAÇÃO DE EMPREGO: REALIDADE E CONSCIÊNCIA

Ao analisar todo contexto histórico do racismo e a discriminação negativa<sup>16</sup> sofrida pelos negros, percebe-se a necessidade de ferramentas para defesa e garantia da integridade desta comunidade.

Neste aspecto, para garantia dos direitos do cidadão<sup>17</sup>, entram os direitos fundamentais, que buscam a preservação da dignidade da pessoa humana e a igualdade na sociedade. E o que garantem que tais direitos tenham tal importância, são suas características, “que os distinguem dos “demais direitos”: historicidade, universalidade, limitabilidade, concorrência, irrenunciabilidade, inalienabilidade, imprescritibilidade”<sup>18</sup>.

Destarte, cabe explicitar que tais direitos fundamentais estão inseridos no Direito do Trabalho<sup>19</sup>, logo presume-se sua aplicabilidade imediata<sup>20</sup>. E, como já visto,

---

<sup>16</sup> Deve-se ter em mente que existem dois tipos de discriminação, a discriminação positiva e a discriminação negativa. O que se entende por discriminação negativa? É aquela que fere a dignidade do ser humano, o fazendo sentir-se reduzido, abaixo, dos demais. A discriminação positiva é a que garante aos desfavorecidos, por algum motivo, a igualdade aos demais. Assegura George Marmelstein que “o Estado brasileiro, em face do dever de respeito e proteção, tem o dever de combater a discriminação negativa (art. 5º, incs. XLI e XLII)<sup>§</sup> e, ao mesmo tempo, por força do dever de promoção, tem o dever de estimular a discriminação positiva (art. 3º da CF/88). (...) Pode-se dizer, nesse contexto, que as medidas que adotam a discriminação negativa presumem-se inconstitucionais, enquanto as discriminações positivas presumem-se válidas, somente podendo ser afastadas se violarem comprovadamente algum critério da proporcionalidade.” (MARMELSTEIN, George. Curso de direitos fundamentais – 6. ed. rev., atual. e ampl. – São Paulo: Atlas, 2016. p. 441).

<sup>17</sup> “Pode-se, portanto, conceituar os direitos humanos fundamentais como aqueles que, num determinado momento histórico, garantem aos homens condições mínimas para uma vida digna em sociedade.” (SILVA, Ana Emilia Andrade Albuquerque da. Discriminação racial do trabalho. São Paulo, LTr, 2005. p. 14).

<sup>18</sup> OLMOS, Cristina Paranhos. Discriminação na relação de emprego e proteção contra a dispensa discriminatória. – São Paulo: LTr. 2008. p. 39.

<sup>19</sup> “Inicialmente, destaca-se que, no ordenamento jurídico pátrio, não restam dúvidas de que os direitos fundamentais estão presentes nas relações individuais e coletivas de trabalho. Tal influência se justifica, não só pela própria natureza e pelos princípios de Direito do Trabalho, como também pelo fato de que a Constituição Federal de 1988 adveio como um marco na garantia dos direitos fundamentais, ainda mais no Direito do Trabalho que não existem dispositivos específicos de limitação do poder diretivo do empregador.” (GÓES, Maurício de Carvalho. A equiparação salarial como instrumento garantidor da isonomia nos contratos de emprego. Porto Alegre: Editora Verbo Jurídico, 2009. p. 93.)

<sup>20</sup> “A despeito de alguma divergência, a doutrina e a jurisprudência reconhecem, em termos gerais, que **o mandamento da imediata aplicabilidade alcança todas as normas de direitos fundamentais**, independentemente de sua localização no texto constitucional, o que, além disso, guarda sintonia com o teor literal do art. 5.º, § 1.º, da CF, visto que este expressamente faz referência às normas definidoras de direitos e garantias fundamentais e não apenas aos direitos individuais constantes do art. 5.º.” (SARLET, Ingo Wolfgang Sarlet; MARINONI, Luiz Guilherme; MITIDIERO, Daniel. Curso de direito constitucional – 6. ed. – São Paulo: Saraiva, 2017.p. 368).

**Personalidade Acadêmica Homenageada:**

**Ivan Dias da Motta** (Universidade Estadual de Maringá – UEM)

---

para que estes direitos sejam efetivados no Direito do Trabalho é necessário um portal para que possam adentrar, sendo este o Princípio da Proteção, que garante a aplicação dos direitos fundamentais na proteção do trabalhador, o que é uma característica própria do Direito do Trabalho.

Vale destacar que a Escola Nacional de Formação e Aperfeiçoamento de Magistrados do Trabalho (ENAMAT), aprovou na sua 1ª Jornada<sup>21</sup>, 17 enunciados garantindo a aplicação dos direitos fundamentais no Direito do Trabalho e Processo do Trabalho. Ainda, explana-se a forma com que os direitos dos trabalhadores se inserem na ordem dos direitos fundamentais constitucionais, e sobre tal temática leciona Ingo Wolfgang Sarlet:

Convém lembrar desde logo (visto que tal aspecto será objeto de posterior consideração) que, ao positivar uma série de princípios fundamentais, **a CF, no dispositivo que elenca os assim chamados fundamentos do nosso Estado Democrático de Direito (art. 1º), previu os valores sociais do trabalho e a livre-iniciativa no mesmo inciso (IV) e com a mesma relevância e hierarquia axiológica**, evidenciando um compromisso com a simetria entre capital e trabalho, no mínimo, contudo, espancando qualquer leitura parcial e sectária [grifo nosso].<sup>22</sup>

Destaca-se que, em relação ao racismo, a aplicação dos direitos fundamentais é de suma importância, onde, na Constituição Federal de 1988, está registrada expressamente a proibição quanto a qualquer tipo de discriminação<sup>23</sup>, para garantia do princípio da dignidade da pessoa humana e do princípio da igualdade.

Tendo em vista a realidade brasileira referente ao racismo, é de plena compreensão que haja uma segurança maior no tocante a garantia dos direitos fundamentais de um trabalhador, que além de estar numa relação desigual pelo fator socioeconômico, é negro num país discriminatório que, como já analisado, demonstra índices maiores de desemprego e remuneração menor que a percebida por um

---

<sup>21</sup> BRASIL. Enunciados Aprovados na 1ª Jornada de Direito Material e Processual na Justiça do Trabalho. Disponível em: <<http://www.enamat.gov.br>> Acesso em 11 jul de 2020.

<sup>22</sup> SARLET, Ingo Wolfgang Sarlet. Diálogos entre o direito do trabalho e o direito constitucional: estudos em homenagem a Rosa Maria Weber / Ingo Wolfgang Sarlet, Luiz Philippe Vieira de Mello Filho, Ana de Oliveira Frazão (coordenadores). – São Paulo: Saraiva, 2014. p. 21.

<sup>23</sup> “Art. 5º, XLI - a lei punirá qualquer discriminação atentatória dos direitos e liberdades fundamentais.” (BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Senado Federal, 1988. Disponível em: <[encurtador.com.br/IJSY3](http://encurtador.com.br/IJSY3)>. Acesso em: 11 jul de 2020).

**Personalidade Acadêmica Homenageada:**

**Ivan Dias da Motta** (Universidade Estadual de Maringá – UEM)

---

branco. Expõe Fabio Rodrigues Gomes sobre a existência prática da discriminação, mesmo diante de uma gama de Convenções e Tratados, do qual o Brasil é signatário:

A rigor, mesmo sob o enfoque internacional, a discriminação odiosa, calcada no preconceito racial, foi devidamente banida da relação de emprego, em largo espectro, por meio das Convenções n. 97, n. 100, n. 111, n. 117 e n. 122 da OIT, da Convenção Internacional da ONU sobre Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Racial, de 21 de dezembro de 1965, da Convenção Interamericana de Direitos Humanos (art. 24) e mesmo da Declaração Universal dos Direitos do Homem (art. 7º). Ocorre que, mesmo diante de tamanha rede de proteção, podem-se encontrar, **na vida prática brasileira**, casos nos quais o **empregado foi ofendido (sendo chamado de “negrinho” pelo sócio do empreendimento) ou a empregada assediada em razão de sua etnia (cotidianamente pressionada e humilhada, sendo chamada de “macaca” pelo seu superior hierárquico)** [grifo nosso].<sup>24</sup>

Mas, mesmo com toda construção antidiscriminatória existente na sociedade, o Brasil não se livra da realização de atos racistas na convivência da coletividade. É certo que isto dá-se por um contexto histórico, como já analisado. Analisando os casos jurisprudenciais, detecta-se que se faz imprescindível a aplicação dos direitos fundamentais, no que tange a reparação do dano moral<sup>25</sup> causado ao trabalhador após realizado o ato discriminatório:

RECURSO DE REVISTA. DISCRIMINAÇÃO RACIAL. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. VALOR ARBITRADO. MAJORAÇÃO. Constatada a irrisoriedade do quantum arbitrado a título de indenização por danos morais (R\$10.000,00 - dez mil reais), à luz do disposto no art. 5º, V, da Constituição Federal, é de se adequá-la ao correspondente agravo sofrido pela vítima, o que, tendo em vista a **reprovável e repugnante natureza racial da discriminação sofrida pelo obreiro no ambiente de trabalho, bem como o caráter pedagógico-sancionatório da pena, recomenda a sua majoração para R\$50.000,00** (cinquenta mil reais).. (grifo nosso).

No caso acima depara-se com racismo explícito, onde o reclamante sustenta na Inicial que o seu supervisor lhe proferira as seguintes palavras:

---

<sup>24</sup> GOMES, Fabio Rodrigues. Diálogos entre o direito do trabalho e o direito constitucional: estudos em homenagem a Rosa Maria Weber / Ingo Wolfgang Sarlet, Luiz Philippe Vieira de Mello Filho, Ana de Oliveira Frazão (coordenadores). – São Paulo: Saraiva, 2014. p. 309.

<sup>25</sup> “... dano moral, em sentido amplo, é a lesão provocada por ato antijurídico de outrem, sem a concordância do lesado, a interesses ou bens imateriais deste, tutelados pelo Direito, ensejando compensação pecuniária.” (PAROSKI, Mauro Vasni. Dano Moral e sua Reparação no Direito do Trabalho, 2ª Ed., 2008, Curitiba: Juruá, p. 49).

**Personalidade Acadêmica Homenageada:**

**Ivan Dias da Motta** (Universidade Estadual de Maringá – UEM)

---

**“Você tem que montar um quilombo, porque sua esposa é negra”; “seu filho que irá nascer será um negrinho de cabelos duros”.** Outrora, o superior hierárquico se dirigia ao autor zombando de sua família, dizendo que teria relações sexuais com a irmã do autor, bem como xingando a mãe do mesmo dos mais horríveis vocábulos [grifo nosso].<sup>26</sup>

No juízo de origem havia sido arbitrada a indenização por dano moral, em razão do racismo, em R\$ 10.000,00, que sabiamente foi majorado, como destacado, em R\$ 50.000,00. Como demonstra o relato do reclamante, tais palavras utilizadas por seu supervisor foram deveras chocantes pois, além de ferir a dignidade do trabalhador, também atingiu sua família. Além disto, se vê outros casos, como o que segue:

[...] RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR. DANOS MORAIS CAUSADOS AO EMPREGADO. CARACTERIZAÇÃO. GRAVES OFENSAS VERBAIS TIPIFICADORAS DE CONDUTA PRECONCEITUOSA E RACISTA. DESRESPEITO À CONDIÇÃO HUMANA. A responsabilidade civil do empregador pela reparação decorrente de danos morais causados ao empregado pressupõe a existência de três requisitos, quais sejam: a conduta (culposa, em regra), o dano propriamente dito (violação aos atributos da personalidade) e o nexu causal entre esses dois elementos. O primeiro é a ação ou omissão de alguém que produz consequências às quais o sistema jurídico reconhece relevância [...]. **No caso, o quadro fático registrado pelo Tribunal Regional revela que o autor era tratado verbalmente pelo seu superior hierárquico de forma desrespeitosa e com termos chulos, na frente de seus colegas de trabalho, inclusive mediante a utilização de palavras de baixo calão; era chamado de burro, King Kong, macaco, preto e vagabundo, agressividade também constatada por prova documental (e-mails). Houve atitude discriminatória, racista e preconceituosa, materializada na adjetivação dirigida ao reclamante, especialmente pela circunstância alusiva à cor de sua pele, pois, como dito, apesar da comum atitude ofensiva, os negros eram particularmente atingidos, segundo revelou a prova registrada no acórdão. [...].<sup>27</sup> (grifo nosso)**

No presente caso destaca-se mais um ato racista ocorrendo no ambiente de trabalho, desta feita comprovado por prova documental, por e-mails, onde o

---

<sup>26</sup> PARANÁ. Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região - RR - 831-24.2012.5.09.0011, 5ª Turma, Redator Ministro: Emmanoel Pereira, Data de Julgamento: 25/11/2014, Data de Publicação: DEJT 15/05/2015. Disponível em: < encurtador.com.br/dntCF>. Acesso em: 26 out. de 2017.

<sup>27</sup> BRASÍLIA. Tribunal Superior do Trabalho - RR 228600-85.2005.5.02.0068, 7ª Turma, Relator Ministro: Cláudio Mascarenhas Brandão, Data de Julgamento: 11/02/2015, Data de Publicação: DEJT 20/02/2015. Disponível em: < encurtador.com.br/wAV04 >. Acesso em: 26 out. de 2017.

**Personalidade Acadêmica Homenageada:**

**Ivan Dias da Motta** (Universidade Estadual de Maringá – UEM)

---

empregador discrimina o trabalhador pela sua raça, com adjetivos totalmente pejorativos, atentando contra sua dignidade.

Destarte, em continuidade, realiza-se uma análise dos direitos fundamentais e sua efetividade no Direito do Trabalho em relação ao racismo, analisando, de forma sucinta, o princípio da dignidade da pessoa humana e o princípio da igualdade, com suas particularidades.

Quando se trata do princípio da dignidade da pessoa humana, para que se possa analisá-la frente ao Direito do Trabalho, como proteção do empregado negro, faz-se necessários contextualizá-la, e para tal conceitua Ingo Wolfgang Sarlet:

O conceito que se propõe, vale repisar, representa uma proposta em processo de reconstrução, visto que já sofreu dois ajustes desde a primeira edição, com o intuito da máxima afinidade possível com uma concepção multidimensional, aberta e inclusiva da dignidade da pessoa humana. Assim sendo, temos por dignidade da pessoa humana a qualidade intrínseca e distintiva reconhecida em cada ser humano que o faz merecedor do mesmo respeito e consideração por parte do Estado e da comunidade, implicando, neste sentido, um complexo de direitos e deveres fundamentais que assegurem a pessoa tanto contra todo e qualquer ato de cunho degradante e desumano, como venham a lhe garantir as condições existenciais mínimas para uma vida saudável, além de propiciar e promover sua participação ativa e corresponsável nos destinos da própria existência e da vida em comunhão com os demais seres humanos, mediante o devido respeito aos demais seres que integram a rede da vida.<sup>28</sup>

Verifica-se que o princípio da dignidade da pessoa humana está ligado a própria razão de ser do indivíduo, está conectado a sua essência, não sendo possível que ele venha abrir mão de seu direito, pois é algo que lhe garante a cooperação junto a sociedade, vivendo em harmonia com os demais. No tocante ao Direito do Trabalho, a inserção de tal princípio é deveras importante, uma vez que ele garante a proteção do trabalhador<sup>29</sup>.

---

<sup>28</sup> SARLET, Ingo Wolfgang. Dignidade da pessoa humana e direitos fundamentais da Constituição Federal de 1988. 9 ed. rev. atual. Porto Alegre: Livraria do Advogado Editora, 2011. p. 73.

<sup>29</sup> “De outra banda, ainda sobre a aplicação dos direitos fundamentais nas relações de emprego, registra-se que existem situações concretas que se configuram como nítidos desdobramentos da aplicação dos direitos fundamentais nas relações de emprego, considerando o caráter de pessoa humana do trabalhador. [...]. Todas as manifestações que influenciaram na criação de uma normatização do trabalho subordinado invocavam a dignidade do trabalhador como valor decorrente dos próprios direitos humanos. **Apenas por essa natureza e característica, portanto, seria justificável a inserção dos direitos fundamentais nas relações de emprego, por força do fundamento da dignidade da pessoa humana. A dignidade da pessoa humana merece ser**

**Personalidade Acadêmica Homenageada:**  
**Ivan Dias da Motta** (Universidade Estadual de Maringá – UEM)

---

Não há como separar a ideia do trabalhador sem que venha, o empregador, zelar pela sua dignidade, pois, como visto, a dignidade está ligada a algo intrínseco do obreiro. Ressalta-se que o foco principal do Direito do Trabalho é o trabalhador, é a seu resguardo e zelo para a tentativa do reequilíbrio da relação.

Causar prejuízo ao trabalhador de forma discriminatória significa atentar diretamente contra a sua dignidade e, nem que o mesmo tente abrir mão de algo intrínseco a si ato não poderia, tendo em vista que a sua dignidade é algo “irrenunciável e inalienável”<sup>30</sup>.

No mercado de trabalho, verifica-se que, algumas vezes, a discriminação aparece e se desenvolve na forma do assédio moral, se perpetuando com o tempo, não ocorrendo somente em um momento, sendo mais danoso ao trabalhador, pois com o decorrer dos dias vai lhe afetando a saúde psíquica e mental. Sônia Mascaro Nascimento entende que:

O assédio moral (mobbing, bullying, harcèlement moral ou, ainda, manipulação perversa, terrorismo psicológico) caracteriza-se por ser uma conduta abusiva, de natureza psicológica, **que atenta contra a dignidade psíquica, de forma repetitiva e prolongada, e que expõe o trabalhador a situações humilhantes e constrangedoras, capazes de causar ofensa à personalidade, à dignidade ou à integridade psíquica, e que tenha por efeito excluir a posição do empregado no emprego ou deteriorar o ambiente de trabalho, durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções.** [...]. Na formulação atual, o assédio moral é concebido como uma forma de "terror psicológico" praticado pela empresa ou pelos colegas, que também é definido como "**qualquer conduta imprópria que se manifeste especialmente através de comportamentos, palavras, atos, gestos, escritos capazes de causar ofensa à personalidade, à dignidade ou à integridade física ou psíquica de uma pessoa, de colocar seu emprego em perigo ou de degradar o clima de trabalho**", ou mesmo como "prática persistente de danos, ofensas, intimidações ou insultos, abusos de poder ou sanções disciplinares injustas que induz naquele a quem se destina sentimentos de raiva, ameaça, humilhação, vulnerabilidade que minam a confiança em si mesmo" [grifo nosso].<sup>31</sup>

---

**considerada como um valor supremo que atrai o conteúdo de todos os direitos fundamentais do homem, desde o direito à vida** (grifo nosso)." (GÓES, Maurício de Carvalho. A equiparação salarial como instrumento garantidor da isonomia nos contratos de emprego. Porto Alegre: Editora Verbo Jurídico, 2009. p. 99-100)

<sup>30</sup> SARLET, Ingo Wolfgang. Dignidade da pessoa humana e direitos fundamentais da Constituição Federal de 1988. 9 ed. rev. atual. Porto Alegre: Livraria do Advogado Editora, 2011. p. 53.

<sup>31</sup> NASCIMENTO, Sonia Mascaro. O assédio moral no ambiente do trabalho. ConJur, 2008. Disponível em: < encurtador.com.br/svRTU >. Acesso em: 11 jul de 2020.

**Personalidade Acadêmica Homenageada:**

**Ivan Dias da Motta** (Universidade Estadual de Maringá – UEM)

---

A partir disso se conclui o quão prejudicial se torna ao trabalhador negro a prática do ato racista no seu ambiente de trabalho, visto que está locado na condição fornecedor de mão de obra para perceber o ganha pão para si e sua família. Assim, quando sofre um ato discriminatório no ambiente onde deveria estar protegido, dado as demais desigualdades já existentes na relação de trabalho, torna-se totalmente vulnerável e acaba por adoecer, tendo sua dignidade ferida, seu próprio eu ferido.

Mesmo com toda segurança criada, através da Constituição Federal de 1988, através de ratificações de Convenções e Tratados internacional, além de diversas leis para assegurar o direito do negro, percebe-se que há, quase diariamente, práticas racistas ocorrendo no mercado de trabalho, sem falar em toda sociedade. Demonstra a existência do racismo no ambiente de trabalho as seguintes decisões abaixo:

INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. No caso, inequívoco que o reclamante foi vítima do que se chama de racismo estrutural, que se desenha pela naturalização de ações e falas que, no seu bojo, promovem e estimulam, ainda que indiretamente, a segregação e o preconceito racial. Reconhecido o dever de indenizar da reclamada que não coibiu a conduta do seu empregado.<sup>32</sup>

Verifica-se no presente caso a ocorrência da discriminação pelo supervisor do reclamante, que o chamava de “negão”, nunca lhe chamando pelo seu nome, e o incitava que “abandonasse o emprego”. E ainda se traz à baila:

INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. ASSÉDIO SEXUAL. CRIME DE RACISMO. Comprovado que os superiores hierárquicos e colegas de trabalho praticaram crimes de racismo e discriminação quanto à origem da empregada, culminando com o assédio sexual explícito, impõe-se a condenação na indenização por dano moral.<sup>33</sup>

Observa-se na análise do caso acima que a reclamante foi submetida a abordagens absurdas, seu supervisor continuamente proferia palavras profanas a ela,

---

<sup>32</sup> RIO GRANDE DO SUL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região – TRT-4 - ROT: 00214219620175040007, Data de Julgamento: 02/06/2020, 5ª Turma. Disponível em: < encurtador.com.br/jHV16 >. Acesso em: 03 ago de 2020.

<sup>33</sup> RIO DE JANEIRO. Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região – RO 0011423-68.2013.5.01.0059, 3ª Turma, Relatora: Raquel de Oliveira Maciel. Data do Julgamento: 22/02/2017. Data de Publicação: 02/02/2017. Disponível em: < encurtador.com.br/hiNT9 >. Acesso em: 03 ago de 2020.

**Personalidade Acadêmica Homenageada:**  
**Ivan Dias da Motta** (Universidade Estadual de Maringá – UEM)

---

mostrando seu órgão sexual a achacando de diversas formas e, seus colegas, demonstrando que o racismo pode ocorrer de forma horizontal, na relação entre trabalhadores, a chamavam de “jumenta”, “cabeção”, “paraíba”, além de expor diversas outras palavras discriminatórias e agressivas.

Não há dúvidas da inserção do princípio da dignidade da pessoa humana no Direito do Trabalho, porém, infelizmente, na maioria das vezes percebe-se que este demonstra-se muito mais na ocorrência da discriminação, quando deve-se analisar se o obreiro sofreu ou não tal ato, se foi constrangido, discriminado, tendo sua dignidade ferida por tal ato.

Não se pode esquecer que tal princípio deve andar de mãos dadas com o princípio da igualdade, o que se passa a analisar, tendo em vista que todos os seres humanos devem ter resguardado seu direito à sua dignidade e à sua igualdade, onde, da mesma forma como foi analisado e conceituado o princípio da dignidade da pessoa humana, antes que se analise sua aplicabilidade do Direito do Trabalho, conceitua-se o princípio da igualdade, a qual será feito nas palavras de Alexandre de Moraes:

**A igualdade se configura como uma eficácia transcendente, de modo que toda situação de desigualdade persistente à entrada em vigor da norma constitucional deve ser considerada não recepcionada, se não demonstrar compatibilidade com os valores que a Constituição, como norma suprema, proclama.** O princípio da igualdade consagrado pela constituição opera em dois planos distintos. De uma parte, frente ao legislador ou ao próprio executivo, na edição, respectivamente, de leis, atos normativos e medidas provisórias, **impedindo que possam criar tratamentos abusivamente diferenciados a pessoas que encontram-se em situações idênticas.** Em outro plano, na obrigatoriedade ao intérprete, basicamente, a autoridade pública, de aplicar a lei e atos normativos de maneira igualitária, sem estabelecimento de diferenciações em razão de sexo, religião, convicções filosóficas ou políticas, raça, classe social. A desigualdade na lei se produz quando a norma distingue de forma não razoável ou arbitrária um tratamento específico a pessoas diversas. Para que as diferenciações normativas possam ser consideradas não discriminatórias, torna-se indispensável que exista uma justificativa objetiva e razoável, de acordo com critérios e juízos valorativos genericamente aceitos, cuja exigência deve aplicar-se em relação à finalidade e efeitos da medida considerada, devendo estar presente por isso uma razoável relação de proporcionalidade entre os meios empregados e a finalidade perseguida, sempre em conformidade com os direitos e garantias constitucionalmente protegidos [grifo nosso].<sup>34</sup>

---

<sup>34</sup> MORAES, Alexandre de. Direito constitucional – 33. ed. rev. e atual. até a EC nº 95, de 15 de dezembro de 2016 – São Paulo: Atlas, 2017. p. 35-36.

**Personalidade Acadêmica Homenageada:**

**Ivan Dias da Motta** (Universidade Estadual de Maringá – UEM)

---

Quando se aplica o princípio da igualdade, como já citado, espera-se que não haja tratamento diferenciado para pessoas que se encontram em situações idênticas. Logo, no Direito do Trabalho, sabe-se que há desigualdade entre as partes, sendo objetivo de tal princípio proteger o empregado perante seu empregador, tentando formar uma igualdade entre as partes, tratando de forma desigual, os desiguais. Ou seja, o princípio da igualdade no Direito do Trabalho vem para assegurar a dignidade do obreiro vedando qualquer tipo de prática discriminatória<sup>35</sup>.

A partir deste momento, passa-se a analisar a presente temática no entendimento dos Tribunais Regionais do Trabalho e no Tribunal Superior do Trabalho:

[...] INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. DISCRIMINAÇÃO RACIAL. CARACTERIZAÇÃO. O quadro fático delineado revela que o reclamante fez prova do assédio moral e do “racismo” praticado pelo encarregado da reclamada, ao longo de anos, fato que ensejou a compensação por preconceito racial, a título de dano moral. **O preconceito racial não é tolerado e deve ter inibição pela indenização reparatória contra o infrator do princípio constitucional que reza a igualdade.** O sofrimento decorrente da discriminação racial, embora não possa ser mensurada a dor, faz necessário que o julgador determine o valor a ser pago pelo empregador pelo sofrimento causado ao empregado. Busca-se imputar ao empregador uma pena pelo ato ilícito e ao empregado atenuar o sentimento de injustiça. Decisão que tem fundamento no princípio da não discriminação racial não pode ser reformada. Recurso de revista não conhecido. [...] [grifo nosso].<sup>36</sup>

No caso acima a reclamada insurge-se, pleiteando a reforma da decisão que condenou a pagamento por danos morais ao reclamante, que apontou na inicial a prática de discriminação por seu instrutor, Francisco, que, durante todo o período do contrato de trabalho, lhe perseguira, com práticas racistas, ferindo sua integridade. No corpo da decisão percebe-se colacionado alguns fragmentos da inicial, onde o referido instrutor se referirá da seguinte forma ao obreiro, onde *“por exemplo, se tivesse algum atraso ou quebrasse algum veículo ‘só podia ser’, ‘a cor não nega’ ou ‘oh, racinha’,*

---

<sup>35</sup> “A palavra discriminação traz consigo, desde suas origens, seu principal significado, que é a ideia de estabelecer uma diferença, uma desigualdade”, ou seja, “ela quebra a complexa e fundamental norma de tratamento igual entre os seres humanos” (LIMA, Firmino Alves. Teoria da Discriminação nas Relações de Trabalho, Rio de Janeiro: Elsevier, 2011, p. 25).

<sup>36</sup> BRASÍLIA. Tribunal Superior do Trabalho - RR-206700-53.2009.5.09.0022, 6ª Turma. Relator: Aloysio Corrêa da Veiga, Data do Julgamento: 07/11/2012. Data de Publicação: DEJT 09/11/2012. Disponível em: < encurtador.com.br/txEFH>. Acesso em: 27 out. de 2017.

**Personalidade Acadêmica Homenageada:**

**Ivan Dias da Motta** (Universidade Estadual de Maringá – UEM)

---

‘preto comigo é no 38’, onde várias pessoas presenciaram o ato<sup>37</sup>, o que aponta destacadamente o rompimento do direito a igualdade do trabalhador, obtendo tratamento diferenciado perante seus colegas. Ainda, sobre a discriminação racial em ambiente de trabalho:

PEDIDO DE DEMISSÃO. VÍCIO DE CONSENTIMENTO. Contando a autora com menos de um ano de contrato de trabalho, a homologação da sua rescisão contratual não era impositiva, a ela incumbindo, pois, o ônus de provar o alegado vício de consentimento no pedido de demissão, do qual não se desincumbiu. Apelo da ré a que se dá provimento.<sup>38</sup>

No caso colacionado o racismo ocorreu por parte de um cliente da reclamada que, sabendo do ocorrido, não se preocupou em assegurar os direitos do reclamante, que solicitou a sua transferência para outra unidade, tendo registrado queixa-crime contra o cliente, que diariamente ia até o comércio. Tal cliente se referia a obreira dizendo que deveria fazer tudo que ele queria por conta de sua cor, jogando dinheiro no chão e ordenando que a trabalhadora se abaixasse para pegar. Configura-se claro ato discriminatório e, condenatório a ré pelo fato de possuir o poder diretivo e não zelar pela obreira, não atentando para sua proteção.

Logo, percebe-se com tal análise que todo ato discriminatório fere a isonomia do empregado, e tal prática deve ser totalmente rechaçada pelo empregador, pelo colega de trabalho do obreiro e por aqueles que usufruem dos serviços fornecidos pela empresa.

Assim, se verificam exemplos concretos da tentativa de aplicabilidade do princípio da igualdade no tocante ao racismo, no Direito do Trabalho, garantindo ao trabalhador a segurança no seu ambiente de trabalho.

---

<sup>37</sup> BRASÍLIA. Tribunal Superior do Trabalho - RR-206700-53.2009.5.09.0022, 6ª Turma. Relator: Aloysio Corrêa da Veiga, Data do Julgamento: 07/11/2012. Data de Publicação: DEJT 09/11/2012. Disponível em: < encurtador.com.br/zCY28>. Acesso em: 27 de out. de 2017.

<sup>38</sup> SÃO PAULO. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região – RO 0001471-35.2014.5.02.0081, 3ª Turma. Relator Kyong Mi Lee, Data do Julgamento 05/04/2016. Data de Publicação: DEJT 13/04/2016. Disponível em: < encurtador.com.br/INQW5 >. Acesso em: 27 out. de 2017.

**Personalidade Acadêmica Homenageada:**  
**Ivan Dias da Motta** (Universidade Estadual de Maringá – UEM)

---

#### 4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este artigo procurou discorrer acerca do histórico do racismo no Brasil, bem como sua ocorrência na relação de emprego. Por todo o exposto, se verifica que a prática racista já deveria ser algo a ser extirpado da sociedade, pois não lesa somente o negro, mas toda estrutura social.

Porém, até que seja superado este tema, se faz necessário a aplicação dos Direitos Fundamentais, garantidos na Constituição Federal do Brasil (1988), para garantir os direitos inerentes à pessoa humana, no que tange o negro.

Desta forma, se conclui que, para que haja equilíbrio na relação entre o empregador e o empregado negro, se faz necessário métodos preventivos contra todo e qualquer ato racista, que venha ocorrer por parte de colegas, ou do próprio empregador, atendendo a dignidade do negro, lhe garantindo, como é garantido a todo trabalhador, seus direitos como ser humano.

Muitas empresas tem se utilizado de *compliance* trabalhista, que poderá ser uma efetiva ferramenta de integração de boas práticas trabalhistas, gerando impactos positivos em toda organização, principalmente no que tange o relacionamento interpessoal entre os funcionários, onde se busca o respeito e o bom convívio entre todos, além outros benefícios para corporação. Nesta direção, tem se evitado diversas ações trabalhistas, desenvolvendo nos colaboradores o senso de respeito e boa convivência, independente de origem, sexo, cor, religião, etc., como previsto no Texto Constitucional.

Na falha do empregador em evitar o ato racista, ou até mesmo praticá-lo, está constatado, através da jurisprudência, que o Judiciário tem se posicionado contra todo ato racista, condenando a empresa ao pagamento de danos morais, buscando a tentativa da reparação do dano causado ao empregado negro de forma pecuniária, trazendo a efetivação dos direitos fundamentais da dignidade da pessoa humana e da igualdade.

**Personalidade Acadêmica Homenageada:**

**Ivan Dias da Motta** (Universidade Estadual de Maringá – UEM)

---

## REFERÊNCIAS

ALMEIDA, Carlos Alberto Lima de. O curso de direito e a questão racial. **Revista Jurídica - UNICURITIBA**, v. 1, n. 42, p. 179 - 213, fev. 2016.

AMARO, Sarita. **Racismo, igualdade racial e políticas de ações afirmativas no Brasil**. Porto Alegre: EDIPUCRS, 2015. p. 29.

BRASIL. Enunciados **Aprovados na 1ª Jornada de Direito Material e Processual na Justiça do Trabalho**. Disponível em: <<http://www.enamat.gov.br>> Acesso em 11 jul de 2020.

BRASIL. **Constituição (1988)**. Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília, DF: Senado Federal, 1988. Disponível em: < [encurtador.com.br/IJSY3](http://encurtador.com.br/IJSY3) >. Acesso em: 11 jul de 2020).

BRASÍLIA. Tribunal Superior do Trabalho - **RR 228600-85.2005.5.02.0068**, 7ª Turma, Relator Ministro: Cláudio Mascarenhas Brandão, Data de Julgamento: 11/02/2015, Data de Publicação: DEJT 20/02/2015. Disponível em: < [encurtador.com.br/wAV04](http://encurtador.com.br/wAV04) >. Acesso em: 26 out. de 2017.

BRASÍLIA. Tribunal Superior do Trabalho - **RR-206700-53.2009.5.09.0022**, 6ª Turma. Relator: Aloysio Corrêa da Veiga, Data do Julgamento: 07/11/2012. Data de Publicação: DEJT 09/11/2012. Disponível em: < [encurtador.com.br/txEFH](http://encurtador.com.br/txEFH)>. Acesso em: 27 out. de 2017.

BRASÍLIA. Tribunal Superior do Trabalho - **RR-206700-53.2009.5.09.0022**, 6ª Turma. Relator: Aloysio Corrêa da Veiga, Data do Julgamento: 07/11/2012. Data de Publicação: DEJT 09/11/2012. Disponível em: < [encurtador.com.br/zCY28](http://encurtador.com.br/zCY28)>. Acesso em: 27 de out. de 2017.

CARDIM, Maria Eduarda. **Rendimento mensal de brancos é 73,9% maior do que o de negros** – Correio Braziliense. Publicado em nov de 2019. Disponível em: < [encurtador.com.br/bln78](http://encurtador.com.br/bln78) >. Acesso em 19 jul de 2020.

CENSO 2000. Disponível em: <[www.ibge.org.br](http://www.ibge.org.br)>. Acesso em: 19 jul de 2020.

CRUZ, Elaine Patrícia. **Estudo aponta que 60% já foram vítimas de racismo no ambiente de trabalho**. – São Paulo, Agência Brasil. Publicado em: 26/04/2017. Disponível em: < [encurtador.com.br/fuJSW](http://encurtador.com.br/fuJSW) >. Acesso em 11 jul de 2020.

DHnet DIREITOS HUMANOS NA INTERNET. **Comitê sobre Eliminação da Discriminação Racial**. Disponível em: <[http://www.dhnet.org.br/abc/onu/comites\\_racial.htm](http://www.dhnet.org.br/abc/onu/comites_racial.htm)>. Acesso em: 11 jul de 2020

**Personalidade Acadêmica Homenageada:**

**Ivan Dias da Motta** (Universidade Estadual de Maringá – UEM)

---

GÓES, Maurício de Carvalho. **A equiparação salarial como instrumento garantidor da isonomia nos contratos de emprego**. Porto Alegre: Editora Verbo Jurídico, 2009. p. 93.

GOMES, Fabio Rodrigues. **Diálogos entre o direito do trabalho e o direito constitucional: estudos em homenagem a Rosa Maria Weber / Ingo Wolfgang Sarlet, Luiz Philippe Vieira de Mello Filho, Ana de Oliveira Frazão** (coordenadores). – São Paulo: Saraiva, 2014. p. 309.

JURADO, Maria Teresa Ferreira. **O Que é Racismo Estrutural**. Brasil de Direitos – ago 2019. Disponível em: <encurtador.com.br/anIV2 >. Acesso em 18 jul de 2020

LIMA, Firmino Alves. **Teoria da Discriminação nas Relações de Trabalho**, Rio de Janeiro: Elsevier, 2011, p. 25).

MARMELSTEIN, George. **Curso de direitos fundamentais** – 6. ed. rev., atual. e ampl. – São Paulo: Atlas, 2016. p. 441).

MORAES, Alexandre de. **Direito constitucional** – 33. ed. rev. e atual. até a EC nº 95, de 15 de dezembro de 2016 – São Paulo: Atlas, 2017. p. 35-36.

NASCIMENTO, Sonia Mascaro. O assédio moral no ambiente do trabalho. **ConJur**, 2008. Disponível em: < encurtador.com.br/svRTU >. Acesso em: 11 jul de 2020.

NASCIMENTO, Wanderson Maia; FARRANHA, Ana Cláudia. Equidade e políticas públicas: avaliação e perspectiva da representatividade política, étnica e de gênero nos conselhos ambientais do Distrito Federal. **Revista Jurídica - UNICURITIBA**, v. 1, n. 34, p. 51-77, fev. 2014.

OLMOS, Cristina Paranhos. **Discriminação na relação de emprego e proteção contra a dispensa discriminatória**. – São Paulo: LTr. 2008. p. 39.

PARANÁ. Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região - **RR - 831-24.2012.5.09.0011**, 5ª Turma, Redator Ministro: Emmanoel Pereira, Data de Julgamento: 25/11/2014, Data de Publicação: DEJT 15/05/2015. Disponível em: < encurtador.com.br/dntCF >. Acesso em: 26 out. de 2017.

PAROSKI, Mauro Vasni. **Dano Moral e sua Reparação no Direito do Trabalho**, 2ª Ed., 2008, Curitiba: Juruá, p. 49).

QUILOMBO HOJE. **Frente Negra Brasileira**. Disponível em: <<https://www.geledes.org.br/hoje-na-historia-1931-80-anos-da-frente-negra-brasileira/>>. Acesso em: 11 jul de 2020

RIO DE JANEIRO. Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região – **RO 0011423-68.2013.5.01.0059**, 3ª Turma, Relatora: Raquel de Oliveira Maciel. Data do

**Personalidade Acadêmica Homenageada:**

**Ivan Dias da Motta** (Universidade Estadual de Maringá – UEM)

---

Julgamento: 22/02/2017. Data de Publicação: 02/02/2017. Disponível em: < [encurtador.com.br/hiNT9](http://encurtador.com.br/hiNT9) >. Acesso em: 03 ago de 2020.

RIO GRANDE DO SUL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região – TRT-4 - **ROT: 00214219620175040007**, Data de Julgamento: 02/06/2020, 5ª Turma. Disponível em: < [encurtador.com.br/jHV16](http://encurtador.com.br/jHV16) >. Acesso em: 03 ago de 2020.

SANTIAGO, Tatiana. Mulheres negras são as que mais sofrem com desigualdade em SP, aponta pesquisa – São Paulo, **G1**. Publicado em 24/10/2017. Disponível em: < [encurtador.com.br/inrOY](http://encurtador.com.br/inrOY) >. Acesso em: 24 out. de 2017.

SÃO PAULO. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região – **RO 0001471-35.2014.5.02.0081**, 3ª Turma. Relator Kyong Mi Lee, Data do Julgamento 05/04/2016. Data de Publicação: DEJT 13/04/2016. Disponível em: < [encurtador.com.br/INQW5](http://encurtador.com.br/INQW5) >. Acesso em: 27 out. de 2017.

SARLET, Ingo Wolfgang Sarlet; MARINONI, Luiz Guilherme; MITIDIERO, Daniel. **Curso de direito constitucional** – 6. ed. – São Paulo: Saraiva, 2017.p. 368

SARLET, Ingo Wolfgang Sarlet. **Diálogos entre o direito do trabalho e o direito constitucional**: estudos em homenagem a Rosa Maria Weber / Ingo Wolfgang Sarlet, Luiz Philippe Vieira de Mello Filho, Ana de Oliveira Frazão (coordenadores). – São Paulo: Saraiva, 2014. p. 21.

SARLET, Ingo Wolfgang. **Dignidade da pessoa humana e direitos fundamentais da Constituição Federal de 1988**. 9 ed. rev. atual. Porto Alegre: Livraria do Advogado Editora, 2011. p. 73.

SILVA, Ana Emilia Andrade **Albuquerque da. Discriminação racial do trabalho**. São Paulo, LTr, 2005. p. 14).

SILVA, Andrew Souza. Somos iguais em quê? Dados sociais mostram que negro continua na inferioridade. **RBA – Rede Brasil Atual**. Publicado em abr de 2020. Disponível em: < <http://encurtador.com.br/nNO56> >. Acesso em 19 jul de 2020.

TELLES, Edward. **Racismo à brasileira**: uma nova perspectiva sociológica. Rio de Janeiro: Relume Dumará: Fundação Ford, 2003. p. 54.

UNIÃO GERAL DOS TRABALHADORES. Racismo gera diferença salarial de 31% entre negros e brancos, diz pesquisa. **Folha de São Paulo**. Publicado em: 06 jan de 2020. Disponível em: < [encurtador.com.br/wJPY3](http://encurtador.com.br/wJPY3) >. Acesso em: 19 jul de 2020.

UOL, Diferença cai em 2015, mas negro ganha cerca de 59% do salário do branco. São Paulo, **UOL**. Publicado em 28/01/2016. Disponível em: < [encurtador.com.br/oCRXY](http://encurtador.com.br/oCRXY) >. Acesso em 11 jul de 2020.