

RACIAL DISCRIMINATION IN THE WORKPLACE: challenges and perspectives for the black population

DISCRIMINAÇÃO RACIAL NO AMBIENTE DE TRABALHO: desafios e perspectivas para a população negra

DISCRIMINACIÓN RACIAL EN EL LUGAR LABORAL: desafíos y perspectivas para la población negra

Mila Cristina Brito Alves¹

Gianne Guimarães Bastiani²

Marina Pinheiro Napoleão Braz Amâncio³

Leticia Sabrina Salazar Farias⁴

DESCRIPTORS

Racism; Racial discrimination; Prejudice.

DESCRITORES

Racismo; Discriminação racial; preconceito.

DESCRIPTORES

Racismo; Discriminación racial; prejuicio.

ABSTRACT

Introduction: The current scenario reflects the continuation of a historical legacy, where racial discrimination in the Workplace remains a Constant reality, with the need for the implementation of effective measures and inclusive policies to break this cycle of discrimination and promote a fairer and more equitable society. **Objectives:** Investigate the prevalence of racial discrimination in the workplace, aiming to identify the origin, frequency, and impact on employees and organizations, as well as the types of racial discrimination that occur in work environments. **Methods:** The following research is a bibliographic and documentary analysis that addresses the topic from various perspectives. Its main sources include academic and doctrinal books, articles, and texts related to Brazilian legislation. **Results:** Racial discrimination in the workplace is a complex and multifaceted issue that significantly affects the professional and personal lives of many workers. According to data from the Brazilian Institute of Geography and Statistics (IBGE), racial discrimination is still a reality in the Brazilian labor market. **Conclusion:** The issue of workplace harassment as a consequence of racial discrimination underscores the urgent need for effective measures to protect workers and create more respectful and welcoming workplaces.

RESUMO

Introdução: O cenário atual reflete a continuidade de uma herança histórica, em que a discriminação racial no ambiente de trabalho permanece como uma realidade constante, com a necessidade de implementação de medidas efetivas e políticas inclusivas para romper com esse ciclo de discriminação e promover uma sociedade mais justa e equitativa. **Objetivos:** Investigar a prevalência da discriminação racial no ambiente de trabalho, visando identificar a natureza, frequência e impacto nos funcionários e nas organizações, bem como os tipos de discriminação racial que ocorrem nas organizações de trabalho. **Métodos:** A pesquisa em questão é uma análise bibliográfica e documental que aborda o tema sob diferentes perspectivas. Suas principais fontes incluem livros acadêmicos e doutrinários, artigos e textos correlacionados à legislação brasileira. **Resultados:** A discriminação racial no ambiente de trabalho é uma questão complexa e multifacetada que afeta significativamente a vida profissional e pessoal de muitos indivíduos. De acordo com dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), a discriminação racial ainda é uma realidade no mercado de trabalho brasileiro. **Conclusão:** A questão do assédio moral no ambiente de trabalho como uma consequência da discriminação racial destaca a necessidade urgente de medidas eficazes para proteger os trabalhadores e criar ambientes profissionais mais respeitosos e acolhedores.

RESUMEN

Introducción: El escenario actual refleja la continuidad de un legado histórico, en el que la discriminación racial en el lugar de trabajo sigue siendo una realidad constante, siendo necesario implementar medidas efectivas y políticas inclusivas para romper este ciclo de discriminación y promover una sociedad más justa y equitativa. **Objetivos:** Investigar la prevalencia de la discriminación racial en el lugar de trabajo, con el objetivo de identificar la naturaleza, frecuencia e impacto en los empleados y las organizaciones, así como los tipos de discriminación racial que ocurren en las organizaciones laborales. **Métodos:** La investigación en cuestión es un análisis bibliográfico y documental que aborda el tema desde diferentes perspectivas. Sus principales fuentes incluyen libros, artículos y textos académicos y doctrinales relacionados con la legislación brasileña. **Resultados:** La discriminación racial en el lugar de trabajo es un tema complejo y multifacético que afecta significativamente la vida profesional y personal de muchas personas. Según datos del Instituto Brasileño de Geografía y Estadística (IBGE), la discriminación racial sigue siendo una realidad en el mercado laboral brasileño. **Conclusión:** La cuestión del acoso laboral como consecuencia de la discriminación racial pone de relieve la necesidad urgente de medidas eficaces para proteger a los trabajadores y crear entornos profesionales más respetuosos y acogedores.

¹ Discente do Curso de Bacharelado em Direito pelo Centro Universitário de Ciências e Tecnologia do Maranhão. E-mail:

² Docente do Curso de Bacharelado em Direito. Centro Universitário de Ciência e Tecnologia do Maranhão Caxias, Maranhão Brasil E-mail:

³ Docente do Curso de Bacharelado em Direito. Centro Universitário de Ciência e Tecnologia do Maranhão Caxias, Maranhão Brasil E-mail:

⁴ Docente do Curso de Bacharelado em Direito. Centro Universitário de Ciência e Tecnologia do Maranhão Caxias, Maranhão Brasil E-mail:

1. INTRODUÇÃO

Ao longo da história, as relações de trabalho no Brasil foram permeadas por diferentes períodos, sendo o mais marcante e prolongado o período escravagista, nele a mão de obra escrava era alicerce das relações de trabalho, e elemento crucial na formação socioeconômica.

Consequentemente, as relações de trabalho estabelecidas durante o regime escravista e a inserção desamparada após a “abolição” da escravidão foram responsáveis por grande parte das desigualdades e discriminações que persistem no mercado de trabalho contemporâneo.

Assim, o cenário atual reflete a continuidade de uma herança histórica, onde a discriminação racial no ambiente de trabalho permanece como uma realidade constante, com a necessidade de implementação de medidas efetivas e políticas inclusivas para romper com esse ciclo de discriminação e promover uma sociedade mais justa e equitativa.

Ademais, a presença das desigualdades sociais são sintomas de uma sociedade que segrega e supervaloriza uma pequena parcela da população há séculos, reafirmando o racismo que foi institucionalizado na construção social ao longo dos anos.

A discriminação racial no ambiente de trabalho refere-se a prática injusta e prejudicial, em que a desigualdade está relacionada a raça, cor de pele, origem étnica ou características culturais, e pode gerar ações como recusa de oportunidades de emprego, promoções negadas, tratamento diferenciado, comentários preconceituosos ou até mesmo a criação de um ambiente hostil, resultando em desigualdades e injustiças no local de trabalho.

Devido as diversas consequências e como as organizações de trabalho podem atuar diante de

casos de discriminação racial, surgem alguns questionamentos: Quais são os principais desafios e os impactos enfrentados, tanto pelas vítimas quanto pelo ambiente de trabalho?

E também com a presença de dados que demonstram o atual cenário do País e a desigualdade presente nele devido a ineficiência das políticas de inclusão, assim como, qual é o impacto real dessas políticas no tratamento igualitário dos funcionários e na criação de um ambiente de trabalho mais inclusivo?

A discriminação racial no ambiente de trabalho é um problema que vai além da relação de equidade entre as pessoas, tendo em vista que afeta profundamente o bem-estar psicológico, o desenvolvimento profissional e a produtividade dos funcionários.

Diante disso, é inegável a necessidade de implementação de políticas de diversidade e inclusão para a construção de um ambiente de trabalho mais igualitário e inclusivo, bem como a conscientização e a educação sobre o tema, combinadas com estratégias organizacionais, que podem desempenhar um papel fundamental na redução da discriminação racial no local de trabalho.

Nessa perspectiva, o estudo busca investigar a prevalência da discriminação racial no ambiente de trabalho, visando identificar a natureza, frequência e impacto nos funcionários e nas organizações. Assim como analisar os conceitos sobre a discriminação racial nas relações de trabalho, investigar as razões por trás destes atos, incluindo fatores individuais, organizacionais e socioculturais que contribuem para o problema, abordar os efeitos da discriminação racial no bem-estar dos funcionários, na dinâmica da equipe e no desempenho organizacional do ambiente de trabalho, e propor mecanismos para o

enfrentamento da discriminação racial no trabalho.

Por fim, é importante destacar que discriminação racial é um problema persistente e profundamente arraigado em muitas sociedades, na qual sua presença afeta negativamente suas vítimas, e que essas práticas discriminatórias impedem o progresso em direção a sociedades mais justas e igualitárias, que presa a dignidade humana.

2. METODOLOGIA

A proposta deste estudo é tornar conhecido os desafios e as perceptivas do direito sobre a discriminação racial no ambiente de trabalho, pelo qual se busca visualizar aquilo em que a Justiça do Trabalho avançou no combate ao ato e aquilo em que ainda é preciso avançar.

A pesquisa em questão é uma análise bibliográfica e documental que aborda o tema sob diferentes perspectivas. Suas principais fontes a fim de desenvolver a discussão incluem livros acadêmicos e doutrinários, artigos e textos correlacionados à legislação brasileira.

Quanto ao levantamento bibliográfico, para Gil (2008), este método é o passo inicial na construção da investigação e possibilita o reconhecimento do problema do estudo, através de estudos já existentes na literatura sobre o tema,

3. RESULTADOS

A discriminação racial no ambiente de trabalho pode ter efeitos devastadores, pois pode ocasionar tensões, diminuir a moral dos funcionários, prejudicar o desempenho e reduzir a eficiência organizacional, o que demonstra a necessidade de criar ambientes de trabalho mais produtivos e saudáveis, em que as oportunidades de trabalho estejam distribuída de forma igualitária.

Nesse sentido, é necessário a presença de abordagens jurídicas sobre o tema para que permitam a identificação das formas pelas quais a discriminação racial influencia negativamente a segurança, a saúde e o bem-estar dos funcionários, violando direitos trabalhistas garantidos por legislações nacionais e tratados internacionais.

como livros, revistas, artigos, entre outros.

Teve como questão norteadora: quais são os principais desafios enfrentados e impactos tanto para as vítimas quanto para a dinâmica organizacional no ambiente de trabalho como um todo?

Com a pesquisa realizada e fundamentada com coleta doutrinária, um exame da legislação bem como um levantamento bibliográfico, que fora fundamentado principalmente pelos estudos realizados por Mauricio Delgado (2018), Filipe Quintanilha (2019), Carvalho Júnior e Lima (2019), e Silva e Nascimento (2019). A partir destas fontes, os resultados serão analisados e discutidos segundo o objetivo proposto.

Desse modo, para combater quaisquer formas de expressão que possam comprometer a equidade de oportunidades e perpetuar a intolerância étnica, ocorreu a criação de diversas normas, em âmbito nacional e internacional, buscando a equiparação e a justiça social no ambiente de trabalho, bem como a manutenção dos direitos fundamentais do trabalhador.

Conforme a Organização Internacional do Trabalho (OIT) na Convenção 111, que diz:

Art. 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; (OIT, 1958, online)

A legislação abrange as mais diversas formas de discriminação que vão além da mera disparidade salarial, com o intuito de combater todos os tipos de discriminação, e resguardar o trabalhador em todos os ambientes laborais e ao longo de todas as fases da relação laboral.

Assim como nas normas internacionais a Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 (CF/88), também trata sobre as discriminações e as proíbe. Nesse sentido, Mauricio Delgado (2018) expressa:

[...] a Constituição de 1988 proibiu a discriminação em qualquer contexto da sociedade e do Estado brasileiros. Há exponenciais princípio e regras constitucionais da não discriminação na ordem jurídica do Brasil. Ver a respeito a força normativa nesta direção do Preâmbulo do Texto Máximo; do art. 1º, III; do art. 3º, I e IV; do art. 5º, caput e inciso I; e, finalmente, do art. 5º, III, in fine, todos da Constituição da República. A discriminação, como se percebe, é afronta direta à dignidade da pessoa humana. No âmbito empregatício, além da incidência desse princípio e regra gerais fixados amplamente na Constituição, há regra e princípio específicos, na mesma direção, estabelecidos no art. 7º, XXX, XXXI e XXXII. Discriminação, conforme se sabe, conceitua-se como a diferenciação em vista de fator injustamente desqualificante. São fatores injustamente desqualificantes na ordem constitucional e legalbrasileiras, por exemplo: o sexo (ou gênero); a etnia, raça ou cor; a origem; a idade; a deficiência; o estado civil; a situação familiar; a orientação sexual; a nacionalidade e outros. (DELGADO, 2018, p.776)

A Constituição Federal de 1988 busca garantir a dignidade da pessoa humana, bem como o princípio da isonomia no âmbito da relação de trabalho, ao realizar expressos comandos de proibição da discriminação, garantindo ao

trabalhador o direito de não ser discriminado em seu salário, no exercício de funções e nos critérios de admissão, por motivo de sexo, idade, cor ou estado.

Tendo em vista que a discriminação racial no ambiente de trabalho é uma questão complexa e multifacetada que afeta significativamente a vida profissional e pessoal de muitos indivíduos. De acordo com dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), a discriminação racial ainda é uma realidade no mercado de trabalho brasileiro, considerando que 55,5% da população se identifica como preta ou parda.

Conforme dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (Pnad) há disparidade na taxa de desemprego entre diferentes grupos raciais conforme demonstra os dados do 4º trimestre de 2023, com a taxa de desocupação dos negros de 8,9%, dos pardos de 8,5%, e dos brancos 5,9%, ou seja, a 3 pontos percentuais de diferença entre negros e brancos. Pode ser observado que pessoas negras e pardas ainda enfrentam desigualdades significativas em relação a oportunidades de emprego e promoção no mercado de trabalho (IBGE, 2023, online).

Ademais, a taxa de subutilização da força de trabalho, considerada como recorte de pessoas subocupadas por insciência de horas trabalhadas em relação à força de trabalho, das mulheres negras foi a maior (7,3%), seguida pela dos homens negros (5,0%). Para as não negras, a taxa ficou em 4,8% e para os homens não negros, em 3,1% (IBGE, 2023, online).

Diante disso, fica claro que a política de inclusão não gera total eficácia, visto que as desigualdades estão presente na estrutura do Estado, e requer medidas e ações afirmativas, para a reestruturação e inclusão justa e igualitária, reduzindo as desigualdades e discriminações presentes.

3.1 DISCUSSÃO

3.1.1 O racismo, a discriminação e o lugar do negro no mercado de trabalho

O Brasil até o ano de 1888, possuía um sistema econômico baseado na mão de obra escravista. Nesse cenário, os escravizados eram grupos étnico-raciais, compostos por indígenas e negros, considerados como inferiores pelos colonizadores europeus, que chegaram ao país no século XV, e impuseram uma dominação cultural sobre esses grupos.

O racismo que consiste em um conjunto de concepções de um determinado grupo que defendem a existência de hierarquias entre raças, sugerindo a superioridade de algumas e a inferioridade de outras, e pode se manifestar por meio de comportamentos e ações originados da aversão em relação às pessoas que exibem características raciais visíveis, como cor de pele, tipo de cabelo e traços corporais (Quintanilha, 2021, p. 30).

De acordo com Guilherme de Souza Nucci (2018, p. 298-299), é:

[...] Racismo: é o pensamento voltado à existência de divisão entre seres humanos, constituindo alguns seres superiores, por qualquer pretensa virtude ou qualidade, aleatoriamente eleita, a outros, cultivando-se um objetivo segregacionista, apartando-se a sociedade em camadas e estratos, mercedores de vivência distinta. Racista pode ser tanto o sujeito integrante da maioria de determinado grupo contra qualquer indivíduo componente da minoria existente nessa comunidade, como o integrante da minoria, quando se defronta com alguém considerado da maioria. (Nucci, 2018, p. 298-299).

Essa segregação está ligada a uma ideia absolutamente equivocada de que existem diferenças externas e físicas entre os seres humanos, as quais supostamente indicariam superioridade. Isso torna a sociedade desigual e dificulta o acesso dos grupos minoritários em diversas oportunidades econômicas e sociais.

Dessa forma, é possível verificar as diferenças entre os atos preconceituosos, que são diferenciados pelos tipos de racismo, como o institucional e o estrutural. O racismo institucional ocorre através de práticas isoladas de determinados indivíduos ou grupos de pessoas, e se manifesta através de normas, práticas e comportamentos discriminatórios adotados no cotidiano do trabalho, e podem ser cometidos por instituições públicas e privadas.

Já o racismo estrutural advém da construção do processo histórico em que há a exposição de determinados grupos em condições de desvantagens e para outros de privilégios, e podem ser expressados por falas, piadas e comportamentos embutidos nos âmbitos políticos, econômicos, culturais e até mesmo nas relações cotidianas .

O preconceito é uma concepção negativa, realizada de forma antecipada, a um indivíduo, um grupo ou mesmo a uma ideia vista como “diferente”. Nesse sentido, o preconceito racial ocorre quando uma pessoa ou um grupo passa por situações de descaso por parte de alguém, em virtude de não atender um determinado parâmetro racial, tido como “padrão” (Quintanilha, 2021, p. 27).

A discriminação é o preconceito em sua forma ativa ou exteriorizada, que permeia diversas esferas da sociedade e está intrinsecamente ligada a características individuais como raça, gênero, orientação sexual, religião, nacionalidade, idade, status social ou deficiência, e pode atingir não somente a individualidade da pessoa, ela tem ramificações mais amplas que refletem por toda a sociedade. Ainda pode acarretar consequências significativas nas vítimas, visto que vai além da esfera pessoal e manifestando-se em formas como exclusão, segregação ou inferiorização, fundamentadas nessas características particulares (Nascimento e Gomes, 2020, p. 17-24).

A sociedade brasileira demonstra os reflexos de sua construção social, marcado por discriminações e por racismo institucional e estrutural, com Leis e

políticas discriminatórias, como a segregação racial e a falta de acesso à educação e a empregos dignos, que contribuíram para a marginalização contínua da população negra.

Logo, a liberdade concedida aos negros não veio acompanhada de igualdade de oportunidades, e muitos enfrentaram dificuldades para ingressar e se estabelecer em novos ambientes de trabalho. Conforme aponta Silva e Nascimento (2019, p. 8743-8744):

O modo como a discriminação racial se organizou no Brasil a partir das relações sociais desenvolvidas na escravidão, sobretudo no pós-abolição quando a libertação da população negra não passou de mero embuste, corroborou com a efetivação e a naturalização do racismo, seja no âmbito pessoal ou no âmbito institucional, além de sua efetivação em outras áreas da sociedade. Os indicadores sociais pesquisados e divulgados pelo próprio Estado brasileiro através de instituições oficiais que tratam dos direitos humanos e das desigualdades sociais e raciais, confirmam a existência e as consequências do racismo para a população negra brasileira (Silva e Nascimento, 2019, p. 8743-8744).

Ao perpetuar tais estereótipos e julgamentos injustos, que fere não somente a dignidade humana, como também compromete os princípios fundamentais, a criação de políticas de enfrentamento ativo desses comportamentos prejudiciais é indispensável, de forma a promover a conscientização, a educação e a criação de ambientes inclusivos, onde a diversidade seja celebrada e as barreiras da discriminação sejam superadas em prol de uma sociedade mais justa e equitativa.

3.1.2 Discriminação racial no ambiente de trabalho: desafios e mecanismos de combate

As desigualdades sociais e os preconceitos que permearam a sociedade após a abolição da escravidão, que ocorreu em 1888 com a assinatura da Lei Áurea, devido à ausência de planejamento para a inclusão dos libertos, desencadeou diversas consequências um deles foi a discriminação racial no ambiente de trabalho no Brasil, que decorreu

da inclusão precária do negro no mercado de trabalho.

A discriminação racial no ambiente de trabalho dá-se devido a distinção entre trabalhadores em situações semelhantes, com base em aspectos como a cor da pele, origem étnica, cultural ou qualquer outra característica relacionada à raça (Quintanilha, 2021, p. 31-35).

Como consequência pode ocorrer a recusa de contratar ou promover pessoas com base na cor da pele, tratamento desigual no ambiente de trabalho, comentários ofensivos ou piadas racistas, assédio moral, entre outros comportamentos discriminatórios.

De acordo com o Estatuto da Igualdade Racial, Lei nº 12.288/10, conceitua discriminação racial como:

Art. 1º [...]

Parágrafo único. Para efeito deste Estatuto, considera-se:

I - Discriminação racial ou étnico-racial: toda distinção, exclusão, restrição ou preferência baseada em raça, cor, descendência ou origem nacional ou étnica que tenha por objeto anular ou restringir o reconhecimento, gozo ou exercício, em igualdade de condições, de direitos humanos e liberdades fundamentais nos campos político, econômico, social, cultural ou em qualquer outro campo da vida pública ou privada; (BRASIL, 2010).

É visível que a discriminação racial está presente em diversos campos interferindo de forma negativa na sociedade e nas relações sociais, no ambiente laboral não seria diferente, com o objetivo de anular ou restringir o pleno reconhecimento, desfrute ou exercício, em condições de igualdade, dos direitos humanos e liberdades fundamentais.

Com isso, no decorrer dos anos houve a criação de diversas políticas de inclusão e busca para a reparação histórica aos afetados, bem como o combate ao racismo e preconceito ainda existente. Assim, como o desenvolvimento legislativo Nacional e Internacional que tratam da igualdade das pessoas, no intuito de eliminar todas as formas de discriminação.

A Declaração Universal dos Direitos Humanos da Organização das Nações Unidas (ONU), em seu artigo 2, trouxe:

Artigo 2° Todos os seres humanos podem invocar os direitos e as liberdades proclamados na presente Declaração, sem distinção alguma, nomeadamente de raça, de cor, de sexo, de língua, de religião, de opinião política ou outra, de origem nacional ou social, de fortuna, de nascimento ou de qualquer outra situação. Além disso, não será feita nenhuma distinção fundada no estatuto político, jurídico ou internacional do país ou do território da naturalidade da pessoa, seja esse país ou território independente, sob tutela, autônomo ou sujeito a alguma limitação de soberania. (ONU, 1948, *online*).

No âmbito nacional a Constituição Federal de 1988, consagra os princípios fundamentais, e estabelece a base para a promoção de uma sociedade justa e equitativa. Além de delinear os pilares da igualdade, também abrange os direitos fundamentais, visando não apenas garantir a isonomia entre os cidadãos, como também assegurar uma base sólida para a consecução de uma convivência democrática e inclusiva.

Art. 3° Constituem objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil:

[...] IV - promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação.

Art. 4°. A República Federativa do Brasil rege-se nas suas relações internacionais pelos seguintes princípios:

[...] VIII - repúdio ao terrorismo e ao racismo;

Art. 5°. Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:

I - Homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, nos termos desta Constituição; [...]

IV - é livre a manifestação do pensamento, sendo vedado o anonimato; [...]

VI - é inviolável a liberdade de consciência e de crença, sendo assegurado o livre exercício dos cultos religiosos e garantida, na forma da lei, a proteção aos locais de culto e às suas liturgias;

[...] VIII - ninguém será privado de direitos por motivo de crença religiosa ou de convicção filosófica ou política, salvo se as invocar para eximir-se de obrigação legal a todos imposta e recusar-se a cumprir prestação alternativa, fixada

em lei;

[...] XLII - a prática do racismo constitui crime inafiançável e imprescritível, sujeito à pena de reclusão, nos termos da lei. (BRASIL, 1988).

Nesse sentido, a Carta Magna de 1988, expressa vários dispositivos contra atos discriminatórios, em prol manutenção dos direitos humanos e da igualdade, assim visando a equiparação social em todas as esferas, expressa sobre o ambiente de trabalho, no o artigo 7°, inciso XXX, em que resguarda os direitos dos trabalhadores e proíbe a diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil (BRASIL, 1988).

Os direitos fundamentais desempenham um papel crucial na construção de uma sociedade equitativa e inclusiva, exercendo sua influência não apenas no âmbito público, como também no setor privado. Esses direitos são alicerces que sustentam os pilares de uma ordem social justa, fornecendo uma base sólida para a promoção da igualdade, concebidos como instrumentos poderosos para combater a discriminação.

Ainda, é assegurado aos trabalhadores, no Decreto-Lei nº 5.452/43 (Consolidação das Leis do Trabalho), indenização por danos morais em decorrência da discriminação racial, conforme teor do art. 461:

Art. 461. Sendo idêntica a função, a todo trabalho de igual valor, prestado ao mesmo empregador, no mesmo estabelecimento empresarial, corresponderá igual salário, sem distinção de sexo, etnia, nacionalidade ou idade.

[...]

§ 6° Na hipótese de discriminação por motivo de sexo, raça, etnia, origem ou idade, o pagamento das diferenças salariais devidas ao empregado discriminado não afasta seu direito de ação de indenização por danos morais, consideradas as especificidades do caso concreto.

§ 7° Sem prejuízo do disposto no § 6°, no caso de infração ao previsto neste artigo, a multa de que trata o art. 510 desta Consolidação corresponderá a 10 (dez) vezes o valor do novo salário devido pelo empregador ao empregado discriminado, elevada ao dobro, no caso de reincidência, sem prejuízo das demais cominações

legais (BRASIL, 1943).

Diante disso, a lei visa enfrentar quaisquer formas de segregação que possam comprometer a equidade de oportunidades e perpetuar a intolerância étnica. O seu propósito central é garantir, de maneira efetiva, a plena igualdade de direitos para a população negra, visando eliminar barreiras discriminatórias e promover um ambiente inclusivo e justo para todos os cidadãos.

Cabe observar que a discriminação cria não apenas um ambiente de trabalho hostil e desigual, mas também tem impactos negativos na saúde mental e bem-estar dos funcionários afetados, com as contantes violências psicológicas nos mais diversos ambientes. Além disso, a discriminação racial pode prejudicar a produtividade e a moral da equipe, além de contribuir para a rotatividade de funcionários (Quintanilha, 2019, p. 53).

Assim, dentre as formas que podem ocorrer a discriminação racial, cabe destacar o assédio moral racial que pode ser observado em atos de intimidação, ameaças ou isolamento de um funcionário com base em sua raça, é um dos atos mais graves, tendo em vista que pode causar danos emocionais e psicológicos (Carvalho Júnior e Lima, 2019, p. 13-26).

Segundo Rúbia Alvarenga (2023, p. 5), o assédio moral é caracterizado como uma conduta abusiva de cunho psicológico, que atenta contra a integridade psíquica do indivíduo de maneira repetitiva e prolongada. Essa prática expõe o trabalhador a situações humilhantes e constrangedoras, com o potencial de ofender sua personalidade, dignidade e integridade psíquica. Além disso, o assédio pode resultar na exclusão do empregado de suas funções ou na deterioração do ambiente de trabalho.

Pode ser observado na decisão do Tribunal Superior do Trabalho, 6ª Turma, relativo ao caso de assédio moral no trabalho em decorrência de

discriminação racial, veja-se:

"RECURSO DE REVISTA. SUMARÍSSIMO. RECLAMANTE. LEI Nº 13.467/2017. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. ASSÉDIO MORAL. DISCRIMINAÇÃO RACIAL. 1 - A controvérsia cinge-se acerca da existência ou não de assédio moral, decorrente de discriminação racial, pelo tratamento dispensado ao reclamante pelo seu superior hierárquico que, dentre outros fatos, referia-se ao trabalhador como "negão". 2 - A Organização Internacional do Trabalho, contudo, aprovou, em junho de 2019, a Convenção n. 190, que conceitua, para fins da referida convenção, "violência e assédio moral", na alínea "a" de seu artigo primeiro: " o termo "violência e assédio" no mundo do trabalho refere-se a um conjunto de comportamentos e práticas inaceitáveis, ou de suas ameaças, de ocorrência única ou repetida, que visem, causem, ou sejam susceptíveis de causar dano físico, psicológico, sexual ou económico, e inclui a violência e o assédio com base no gênero ", deixando de exigir, portanto, a repetição como requisito para configuração do assédio moral e da violência no trabalho. 3 - O combate à discriminação no emprego, no âmbito da OIT, tem respaldo também na Convenção n. 111 de 1958 (ratificada pelo Brasil), que em seu artigo primeiro define discriminação como " 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 ". 4 - Acerca do tema, cumpre observar que a Organização Internacional do Trabalho, na Declaração de Filadélfia, previu que " todos os seres humanos de qualquer raça, crença ou sexo, têm o direito de assegurar o bem-estar material e o desenvolvimento espiritual dentro da liberdade e da dignidade, da tranquilidade econômica e com as mesmas possibilidades ". 5 - No ordenamento pátrio, é objetivo fundamental da República Federativa do Brasil, nos termos do art. 3º, IV, da Constituição Federal: " promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação ", bem como prevê o art. 1º da Lei nº 9.029/95: " É proibida a adoção de qualquer prática discriminatória e limitativa para efeito de acesso à relação de trabalho, ou de sua manutenção, por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar, deficiência, reabilitação profissional, idade, entre outros, ressalvadas, nesse caso, as hipóteses de proteção à criança e ao adolescente [...] ". 6 - A discriminação racial é conceituada pela Convenção Interamericana contra o Racismo, a Discriminação Racial e Formas Correlatas de Intolerância (promulgada pelo Brasil por meio do Decreto n. 10.932/22 com efeitos de Emenda Constitucional) como " qualquer distinção, exclusão, restrição ou preferência, em qualquer área da vida pública ou privada, cujo propósito ou efeito seja anular ou restringir o reconhecimento, gozo ou exercício, em condições de igualdade, de um ou mais direitos humanos e liberdades fundamentais consagrados nos

instrumentos internacionais aplicáveis aos Estados Partes. A discriminação racial pode basear-se em raça, cor, ascendência ou origem nacional ou étnica". [...]12 - A utilização de vocativos, relacionados à cor da pele é, em regra, discriminação racial e, geralmente, está associado à cor de pele preta. Não é usual na sociedade brasileira a utilização de vocativos relacionados à pele branca, de modo que não há como falar que limitar um trabalhador, no seu ambiente profissional, à cor da sua pele - retirando-lhe sua identidade como indivíduo único - não configura discriminação racial. Não é porque se trata de prática comum que é uma atitude correta e despida de preconceitos. Este trabalhador tem um nome e, a menos que se comprove que o próprio empregado se apresentava por esta alcunha ou assim se identificava, a utilização da expressão "negão" como vocativo é discriminação racial [...].15 - Por fim, deve-se ponderar que as agressões passíveis de indenização são as que revelam contornos graves a ponto de ferir direitos de personalidade, maculando a honra objetiva do trabalhador ou capaz de ferir a honra subjetiva de forma presumível, in re ipsa, independentemente do grau de susceptibilidade psicológica da vítima ou de intencionalidade do agente causador do dano. 16 - A discriminação racial - independentemente do dolo do agente ou de sua consciência acerca da configuração da ação como discriminatória - é agressão grave, que fere direitos de personalidade e causa dano in re ipsa. 17 - Recurso de revista a que se dá provimento"

(Recurso de revista nº 20658-94.2019.5.04.0017, 6ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho, Relatora Ministra Katia Magalhães Arruda, data da publicação: 27/10/2023).

É evidente que o assédio moral pode ocorrer devido a discriminação racial, o que ocasiona a violação de direitos fundamentais, garantidos pela Constituição. Além disso, é inegável a necessidade do esforço contínuo para combater o racismo que perdura há séculos em nossa sociedade, e causa inúmeros prejuízos à sociedade, como a exclusão e as disparidades sociais.

Vale ressaltar que uma parcela expressiva da população negra vive em condições desiguais, com desigualdades significativas em relação a oportunidades de emprego e promoção no mercado de trabalho, conforme dados apresentados do IBGE, o que evidencia a urgência de abordagens e políticas públicas voltadas para a promoção da

igualdade socioeconômica e o combate às disparidades raciais no ambiente de trabalho.

Nesse sentido, Alexandre Cardoso Pereira (2020, p.23) faz uma importante constatação:

Tanto nos casos de colocação no mercado de trabalho quanto nas relações de trabalho, integrantes de certos grupos sociais (minorias sociais, geralmente) são alvos de condutas discriminatórias capazes de prejudicar o presente e o futuro de suas vidas. Ou seja, quanto mais perceptível as características de minorias numa pessoa, maiores serão as chances de sofrer pela desigualdade social que impõe barreiras ao bem viver do indivíduo discriminado (Pereira, 2020, p.23).

O combate a discriminação racial no ambiente de trabalho, é crucial implementar políticas e procedimentos claros de não tolerância à discriminação, oferecer treinamento de sensibilização e diversidade para funcionários e líderes, e criar um ambiente inclusivo que celebre a diversidade e promova a igualdade de oportunidades para todos os colaboradores.

3.1.3 Ações Afirmativas

As ações afirmativas são essenciais para assegurar os direitos sociais de grupos historicamente vulneráveis, através de políticas de inclusão desenvolvidas tanto no setor público quanto privado, com isso, garantindo a igualdade social assegurada pela Constituição Federal de 1988.

Vale destacar que tais medidas são necessárias para romper o ciclo de racismo, preconceito e discriminação presentes na sociedade, visto que as normas jurídicas são insuficientes para garantir a igualdade garantida pela constituição.

As ações afirmativas podem ser conceituadas como:

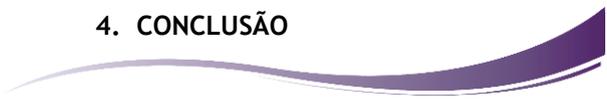
[...] as ações afirmativas nos ambientes de trabalho têm por condão o extermínio das disparidades, eliminando ou compensando efeitos negativos decorrentes de comportamentos ou estruturas tradicionais discriminatórias, proporcionando, conseqüentemente, a igualdade de oportunidades entre homens e mulheres, negros e brancos, e pessoas dotadas de deficiências. A correta aplicação das ações afirmativas deve observar a Constituição Federal de 1988 e os seus ditames acerca das igualdades,

justificando-se, apenas, quando a intenção das mesmas for, de fato, a redução das desigualdades existentes entre os indivíduos e para a compensação de situações negativamente discriminatórias (Francisco, 2021, p. 38).

O alcance das ações afirmativas ainda se encontra limitado, tendo em vista que não atinge o público-alvo com eficiência, por ausência de mecanismos para combater a desigualdade de forma efetiva. Consequentemente, essas dificuldades resultam em ambientes de trabalhos insalubres, repleto de racismo e preconceito.

Cabe destacar o Programa de Promoção da Igualdade de Oportunidades para Todos, que visa

4. CONCLUSÃO



Em suma, a discriminação racial no ambiente de trabalho na sociedade brasileira revela uma realidade marcada por séculos de desigualdade e discriminação. Desde os tempos coloniais até os dias atuais, as raízes do preconceito racial permeiam diversas esferas da vida social, econômica e política do país, e evidencia a complexidade e a persistência desse problema.

Além disso, as consequências da discriminação racial no trabalho são devastadoras, impactando a moral dos funcionários, reduzindo a eficiência organizacional e criando tensões prejudiciais ao desempenho geral. Vale ressaltar que os grupos sociais minoritários são frequentemente alvos dessas condutas discriminatórias, afetando significativamente suas vidas presentes e futuras.

A legislação e as políticas públicas voltadas para a igualdade racial são passos importantes na luta contra o racismo, preconceito e discriminação racial, buscando reparar injustiças históricas e promover uma sociedade mais justa e inclusiva. Tendo em vista que ainda há muito a ser feito para garantir que todos os cidadãos tenham acesso igualitário a oportunidades e direitos fundamentais.

o combate a das desigualdades na contratação em empresas, quando há análise baseado em fatores como raça, idade e gênero, assim identificando os segmentos que apresentam tais distinções de forma recorrente (Carvalho Júnior e Lima, 2019, p. 13-26).

Desse modo, com a presença de legislação e seguindo as ações afirmativas, com a fiscalização e incentivo de políticas para o combate a discriminação e construção de um ambiente laboral saudável, em que seja viabilizado a progressão igualitária independente de cor, raça, idade e gênero.

A questão do assédio moral no ambiente de trabalho como uma consequência da discriminação racial destaca a necessidade urgente de medidas eficazes para proteger os trabalhadores e criar ambientes profissionais mais respeitosos e acolhedores. O reconhecimento desses desafios e a adoção de ações concretas são essenciais para construir um futuro onde a diversidade seja valorizada e as barreiras da discriminação sejam superadas definitivamente.

Para combater a discriminação racial no ambiente de trabalho de forma eficaz, é essencial adotar políticas claras de não tolerância à discriminação, oferecer treinamento de sensibilização e diversidade para todos os colaboradores e líderes, e criar um ambiente inclusivo que celebre a diversidade e promova a igualdade de oportunidades para todos.

Ademais, é crucial que as políticas públicas sejam direcionadas para a promoção da igualdade socioeconômica e o combate às disparidades raciais em todas as esferas da sociedade. Somente assim poderemos construir um ambiente de trabalho verdadeiramente justo, equitativo e inclusivo para todos os cidadãos.

5. REFERÊNCIAS



1. ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de. Discriminação Racial E Assédio Moral No Trabalho. Direito UNIFACS - Debate Virtual - Qualis A2 em Direito, v. 0, n. 272, 28 jan. 2023. Disponível em: <https://revista.trt10.jus.br>. Acesso em: 15 de mar 2024.
2. BRASIL. Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília: Senado, 1988.
3. BRASIL. Lei Nº 12.288, de 20 de julho de 2010. Institui o Estatuto da Igualdade Racial. Brasília: 2010.
4. CARVALHO JR., Pedro Lino de; LIMA, Camila Mello e. Discriminação e relações de trabalho. Rev. do Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região, v. 23, n. 1, p. 13-25, 21 jun. 2019. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br>. Acesso em: 12 de mar 2024.
5. DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de direito do trabalho. 17. ed. São Paulo, SP: LTr, 2018.
6. FRANCISCO. R. B. de. DISCRIMINAÇÃO NO AMBIENTE DE TRABALHO: ações afirmativas e mecanismos de combate. UNIVERSIDADE PRESBITERIANA MACKENZIE. Disponível em: <https://adelfa-api.mackenzie.br>. Acesso em: 15 de mar 2024.
7. GIL, Antônio Carlos. Métodos e técnicas de pesquisa social. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2008.
8. IBGE. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE). Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNAD). Rio de Janeiro: IBGE, 2024. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br>. Acesso em: 15 de mar 2024.
9. NUCCI, Guilherme de Souza. Leis penais e processuais penais comentadas. Vol. 1, 11ª. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2018.
10. OIT. Organização Internacional do Trabalho. CONVENÇÃO Nº 111. Disponível em: <https://www.trt2.jus.br>. Acesso em: 10 de mar 2024.
11. ONU. Organização das Nações Unidas. Declaração Universal dos Direitos Humanos, 1948. Disponível em: <https://www.unicef.org>. Acesso em: 11 de mar 2024.
12. PEREIRA, Alexandre Cardoso. A discriminação racial nas relações de trabalho: pensar o direito brasileiro a partir das relações étnico-raciais. Belo Horizonte: Casa do direito, 2020, p. 23.
13. QUINTANILHA, F. L. Assédio moral e a discriminação racial da população negra no Brasil. repositorio.unitau.br, 2021. Disponível em: <http://repositorio.unitau.br>. Acesso em: 15 de mar 2024.
14. SILVA, M. C. C.; NASCIMENTO, G. D. C. Racismo institucional: da perpetuação da discriminação racial, às formas de enfrentamento do grupo de trabalho de combate ao racismo do ministério público de Pernambuco. Brazilian Journal of Development, v. 5, n. 7, p. 8737-8762, 2019. Disponível em: <https://ojs.brazilianjournals.com.br>. Acesso em: 13 de mar 2024

