



REVES - Revista Relações Sociais (eISSN 2595-4490)

## Mercado de trabalho, discriminação racial e Justiça do Trabalho no Estado do Rio de Janeiro: o racismo como tema residual?

### Labor market, racial discrimination, and Labor Justice in the State of Rio de Janeiro: is racism a residual theme?

**Sales Augusto dos Santos**

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-0856-6653>

Centro Universitário de Viçosa-UNIVIÇOSA, Brasil

E-mail: [salesaugustodossantos@gmail.com](mailto:salesaugustodossantos@gmail.com)

Article Info:

Article history: Received 2024-01-12

Accepted 2025-02-14

Available online 2025-02-14

doi: 10.18540/revesv18iss1pp21113



**Resumo.** Este artigo descreve e analisa três dos quatro processos sobre discriminação racial no ambiente de trabalho que foram ajuizados por trabalhadores/as contra quatro empresas, entre 1995 e 2005, no Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região-TRT01, localizado no Estado do Rio de Janeiro, mas que chegaram à última instância da Justiça Trabalhista, o Tribunal Superior do Trabalho (TST). Constatou-se que há disparidade entre um considerável índice de discriminação racial no mercado de trabalho nacional e a baixa quantidade de denúncias pelos/as trabalhadores/as do crime de racismo junto à Justiça do Trabalho, especialmente na do Rio de Janeiro. Como o escopo de fontes primárias é reduzido para o caso do TRT01, não concluiremos, isto é, descreveremos e analisaremos um resultado concreto, mas levantamos a hipótese de que o tema racismo contra os/as trabalhadores/as negros/as foi tratado de forma residual e/ou marginal pelos membros da Justiça do Trabalho, no período supracitado, o que tem prejudicado sobremaneira esses/as trabalhadores/as não somente no Estado do Rio de Janeiro, mas em todas as Unidades da Federação. Pensamos que essa a limitação de dados primários não inviabiliza a necessidade de uma reflexão séria sobre o tema racismo na Justiça Trabalhista do Rio de Janeiro, até porque ela precisa ser feita, inclusive para que este assunto não continue marginal na Justiça do Trabalho como um todo.

**Palavras-chave:** Mercado de trabalho. Justiça do trabalho. Racismo. Tratamento residual.

**Abstract.** This article describes and analyzes three of the four lawsuits related to racial discrimination in the workplace, filed by workers against four companies between 1995 and 2005, that were filed in court in the Regional Labor Court of the 1st Region (TRT01), located in the State of Rio de Janeiro. These cases eventually reached the highest instance of the Labor Court, the Superior Labor Court (TST). It is noted that

---

there is a significant disparity between the high rate of racial discrimination in the national labor market and the low number of complaints made by workers regarding racism to the Labor Court, particularly in Rio de Janeiro. Given the limited scope of primary sources for the TRT01 cases, this article will not draw definitive conclusions or present a concrete outcome. Instead, it hypothesizes that the issue of racism against Black workers was treated in a marginal and/or secondary manner by members of the Labor Court during the aforementioned period. This approach has severely impacted these workers, not only in the State of Rio de Janeiro but across all the Federation Units. One of our conclusions is that the limitation of primary data does not preclude a serious reflection on racism within the Labor Court of Rio de Janeiro, particularly since addressing this issue is necessary to ensure it does not remain marginalized within the broader Labor Court system.

**Keywords:** Labor market. Labor justice. Racism. Residual treatment.

---

## 1. Introdução

Pesquisas de instituições públicas e privadas como, por exemplo, do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE (2020 e 2019), do Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada – IPEA (2014 e 2011), do Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos – DIEESE (2018, 2015, 2014, 2013 e 2011), entre outras, indicam que o mercado de trabalho brasileiro é marcadamente racista, com considerável desigualdade racial entre trabalhadores/as brancos/as e negros/as, que, em razão da sua cor/raça<sup>1</sup>, a) recebem os mais baixos salários no mercado de trabalho brasileiro; b) são os/as últimos/as a serem admitidos/as nos momentos em que a atividade econômica está alta no país e, conseqüentemente, há significativa demanda por força de trabalho; c) são os/as primeiros/as a serem demitidos/as dos empregos nos momentos de crise e/ou de baixa atividade econômica; d) são a maioria dos/as trabalhadores/as informais, isto é, sem proteção legal/social, e) recebem os mais baixos salários, entre outras desigualdades e violências/discriminações (DIEESE, 2018, 2015, 2014, 2013 e 2011; ENMZ, 1996).

Diante dos fatos acima, nos surgiu a seguinte pergunta: os/as trabalhadores/as negros/as reagem formal e significativamente às opressões e/ou violências raciais que sofrem no ambiente de trabalho? Isto é, os/as trabalhadores/as negros/as brasileiros/as apresentam denúncias à Justiça do Trabalho em quantidade semelhante à prática de racismo contra eles/as no ambiente de trabalho?

Resolvemos fazer uma pesquisa no *site* do Tribunal Superior do Trabalho (TST) para obter respostas às perguntas acima. Contudo, delimitou-se um período de tempo. Estabelecemos que a investigação seria feita de 1995 até o ano de 2015<sup>2</sup>. Essa delimitação é justificada pelo fato de que em 1995 houve a realização da “Marcha Zumbi dos Palmares contra o racismo, pela cidadania e a vida”, organizada pelos movimentos sociais negros, quando as lideranças desses movimentos entregaram o documento “Programa de superação do racismo e da desigualdade racial” (ENMZ, 1996) ao então presidente Fernando Henrique Cardoso. O documento continha várias demandas antirracistas e/ou de políticas públicas de combate ao racismo, entre as

---

<sup>1</sup> Termo *raça* entendido como construção social (Gomes, 2005).

<sup>2</sup> Esta pesquisa, que é mais ampla, teve o apoio do Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico (CNPq), processo 408714/2016-6. Este artigo é um dos resultados da pesquisa.

---

quais algumas da área do trabalho e da educação, como, por exemplo: a) “Implementação das Convenções 29, 105 e 111 da OIT”; b) “Estabelecimento de incentivos fiscais às empresas que adotarem programas de promoção de igualdade racial”; c) “Desenvolvimento de políticas de combate à feminização da pobreza, fenômeno que atinge a absoluta maioria das mulheres negras”; e d) “Desenvolvimento de ações afirmativas para acesso dos negros aos cursos profissionalizantes, à universidade e às áreas de tecnologia de ponta” (ENMZ, 1996, p. 17). O ano de 2015 foi o que estabelecemos como prazo final para pesquisar processos sobre esse tema, isto é, para construirmos uma série histórica, com um intervalo de 21 anos, dos processos na Justiça do Trabalho que continham denúncias de discriminação racial praticadas pelas empresas contra os/as trabalhadores/as<sup>3</sup>.

Encontramos 188 (cento e oitenta e oito) processos em que constavam reclamações de trabalhadores/as acusando empresas de praticarem racismo (insultos e discriminações raciais ou violências raciais) contra eles/as. Observa-se que essa quantidade de processos julgados sobre racismo no TST, num intervalo de 21 (vinte e um) anos (1995 a 2015), é uma quantidade muito baixa, visto que corresponde a uma média de 9 (nove) processos julgados por ano sobre discriminação, preconceito e insultos raciais, especialmente numa sociedade racista, que tem uma população negra considerável e, conseqüentemente, uma quantidade significativa de trabalhadores/as negros/as, conforme comprova o IBGE (2019, p. 2): “Assim como no total da população brasileira, as pessoas de cor ou raça preta ou parda constituem, também, a maior parte da força de trabalho no País”.

Pensamos que essa baixa quantidade de processos julgados sobre o tema também tenha a ver: a) com o racismo institucional<sup>4</sup>, visto que uma das características deste é excluir as vítimas de preconceitos e discriminações raciais das possibilidades e/ou do direito de litigar contra as violências e exclusões raciais praticadas contra elas; b) sindicatos de trabalhadores/as são despreparados para a discussão e o enfrentamento da questão racial no ambiente de trabalho; b.1) advogados/as dos sindicatos dos/as trabalhadores/as desconhecem a legislação antirracismo e/ou acreditam no mito da democracia racial, desencorajando os/as trabalhadores/as a apresentarem denúncias de práticas racistas no ambiente de trabalho; c) ausência de articulação entre movimentos sociais negros e sindicatos trabalhistas para enfrentamento do racismo, entre outros fatores. Em muitos casos faltam recursos humanos (advogados/as não preparados/as para enfrentar o racismo), redes de apoio (especialmente sindical), falta de tempo ao/trabalhador/a para iniciar processos judiciais, falta de convicção dos/as trabalhadores/as de que as empresas serão punidas em casos de racismo no ambiente de trabalho.

O fato é que é impossível, neste artigo, descrever e analisar todos os 188 processos oriundos dos 24 TRTs que chegaram à última instância da Justiça do Trabalho, o Tribunal Superior do Trabalho<sup>5</sup>. Assim sendo, reelaboramos as perguntas

---

<sup>3</sup> Para realizar a pesquisa supracitada consideramos algumas palavras-chave e/ou termos, como, por exemplo, “racismo”, “preconceito racial”, “injúria racial”, “discriminação racial”, “racial”, entre outras, para buscas no *link* <http://www.tst.jus.br/consulta-unificada>.

<sup>4</sup> O racismo institucional é “o fracasso das instituições e organizações em prover um serviço profissional e adequado às pessoas em virtude de sua cor, cultura, origem racial ou étnica. Ele se manifesta em normas, práticas e comportamentos discriminatórios adotados no cotidiano do trabalho, os quais são resultantes do preconceito racial, uma atitude que combina estereótipos racistas, falta de atenção e ignorância. Em qualquer caso, o racismo institucional sempre coloca pessoas de grupos raciais ou étnicos discriminados em situação de desvantagem no acesso a benefícios gerados pelo Estado e por demais instituições e organizações”. (PCRI *apud* Geledes e Cfmea, s/d, p. 11).

<sup>5</sup> Diante da base significativa de dados, pensamos que tais descrição e análise necessitariam de maior espaço para escrita e/ou reflexão, assim como teriam como resultado não um artigo acadêmico-científico, mas uma dissertação de mestrado ou até mesmo uma tese de doutorado.

---

anteriores, ou seja, em vez de as apresentarmos em nível nacional, para todos/as os/as trabalhadores/as negros/as brasileiros/as, as apresentamos para os/as trabalhadores/as de um Estado, qual seja, do Rio de Janeiro. Assim, a nossa questão para este artigo passa a ser a seguinte: será que os/as trabalhadores/as negros/as do Estado do Rio de Janeiro (RJ) reagiram formal e significativamente, entre 1995 e 2015, às opressões e/ou violências raciais que sofreram no ambiente de trabalho? Isto é, será que os/as trabalhadores/as negros/as fluminenses apresentaram denúncias à Justiça do Trabalho localizada no Estado do Rio de Janeiro em quantidade semelhante à prática de racismo contra eles/as no ambiente de trabalho? Não devemos esquecer que o movimento negro do RJ tem participação significativa no combate ao racismo naquele Estado. Por exemplo, em 1988, este ator social<sup>6</sup>, o movimento negro, organizou a “Marcha contra a farsa da Abolição”, que foi realizada no dia 11/05/1988, na Avenida Presidente Vargas, em frente ao Pantheon de Caxias, para contestar a comemoração acrítica do governo Sarney dos 100 anos da abolição da escravidão. Marcha que foi fortemente reprimida pelo Exército Brasileiro, fato que foi destacado por jornais impressos brasileiros (Rios, 2012).

Frise-se que, ao analisar alguns processos dos 118 citados, de alguns Tribunais Regionais do Trabalho, constatamos que o tema racismo contra os/as trabalhadores/as era tratado, à época (entre 1995 e 2005), de forma marginal na Justiça do Trabalho. Assim sendo, iremos analisar, neste artigo, a título de exemplificação, somente os processos que se iniciaram no Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região (TRT01-RJ), para demonstrar indícios da marginalização a que aludimos e que têm prejudicado sobremaneira vários/as trabalhadores/as.

Escolhemos a Justiça do Trabalho localizada do Estado do Rio de Janeiro (RJ) como estudo de caso porque este foi o primeiro Estado brasileiro a ter uma corte trabalhista, o Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região (TRT01-RJ); logo, é o mais longevo dos TRTs. Não bastasse isso, o RJ tem o segundo maior Produto Interno Bruto (PIB) nacional<sup>7</sup>, tendo, portanto, o segundo maior mercado de trabalho do país, não sendo desprezível a sua expressão em nível nacional, embora o principal fator de escolha dessa Unidade da Federação tenha sido o primeiro motivo supracitado.

## **2. Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região (TRT01-RJ) e a baixa quantidade de processos sobre racismo**

Antes de descrever e analisar os processos julgados no TST, mas que são oriundos da Justiça do Trabalho do Estado do Rio de Janeiro, se faz necessário esclarecer que este ramo do Poder Judiciário, a Justiça do Trabalho, tem três instâncias. A 1ª instância é constituída pelas Varas de Trabalho (VTs), onde atuam os Juizes do Trabalho, assim como onde se iniciam as demandas formais dos/as trabalhadores/as por direitos desrespeitados no mercado de trabalho. Os Tribunais Regionais do Trabalho (TRTs), que atualmente são 24 (vinte e quatro), representam a 2ª instância da Justiça do Trabalho, onde atuam os Desembargadores do Trabalho. A 3ª e última instância é o Tribunal Superior do Trabalho (TST), onde atuam os Ministros da Justiça do Trabalho. Se faz necessário esclarecer também que, se um/a trabalhador/a apresentar uma reclamação contra a empresa e/ou seu/sua

---

<sup>6</sup> Conforme Touraine (1994, p. 202), “o ator não é aquele que age em conformidade com o lugar que ocupa na organização social, mas aquele que modifica o meio ambiente material e sobretudo social no qual está colocado, modificando a divisão do trabalho, as formas de decisão, as relações de dominação ou as orientações culturais”.

<sup>7</sup> Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/explica/pib.php>. Acesso em: 23 dez. 2024.

---

empregador/a em uma Vara do Trabalho e o pedido for indeferido ou negado, o trabalhador poder recorrer ao Tribunal Regional do Trabalho, que pode reformar a decisão da 1ª instância. Caso o TRT mantenha a decisão da Vara de Trabalho, o/a trabalhador/a poder ainda recorrer ao TST, que é a última instância a decidir sobre o pleito. Frise-se que não somente o/a trabalhador/a pode apelar a uma instância superior, como também as empresas e/ou os/as empregadores/as.

Feita esta breve digressão, devemos destacar que, como ocorreu em nível nacional, isto é, com relação a todos os processos sobre o tema em tela que chegaram no TST, entre 1995 e 2015, também se constatou uma baixa quantidade de processos sobre racismo ajuizados da Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região (TRT01-RJ), visto que no mesmo período supracitado chegaram apenas quatro processos ao Tribunal Superior do Trabalho (TST) que eram oriundos do TRT01, nos quais os/as trabalhadores/as estavam denunciando as empresas e/ou seus prepostos por prática de racismo. Estes foram processos de que os/as trabalhadores/as e/ou as empresas foram recorrendo às instâncias superiores até chegar ao TST.

Pode ser que alguns trabalhadores/as e/ou empresas não tenham discordado das decisões da primeira ou da segunda instância, de modo que os seus processos não tenham chegado ao TST. Contudo, destacamos que em 1995 a população negra (pretos/as + pardos/as) do Estado do Rio de Janeiro representava 38,80% dos seus habitantes. Nessa época, os/as negros/as ainda não eram a maioria da população no Estado do RJ, mas já eram uma quantidade expressiva de seus habitantes (Gráfico 1). Em 2003 a população negra já estava acima de 40% dos habitantes desse Estado, precisamente 41,2%. Em 2012 essa população ultrapassa os 50%, chegando a 52,8%. E, finalmente, em 2015 a população negra atinge a marca de 54% (pretos/as-15,2% + pardos/as-38,8%) dos habitantes do Estado do RJ (Gráfico 1)<sup>8</sup>.

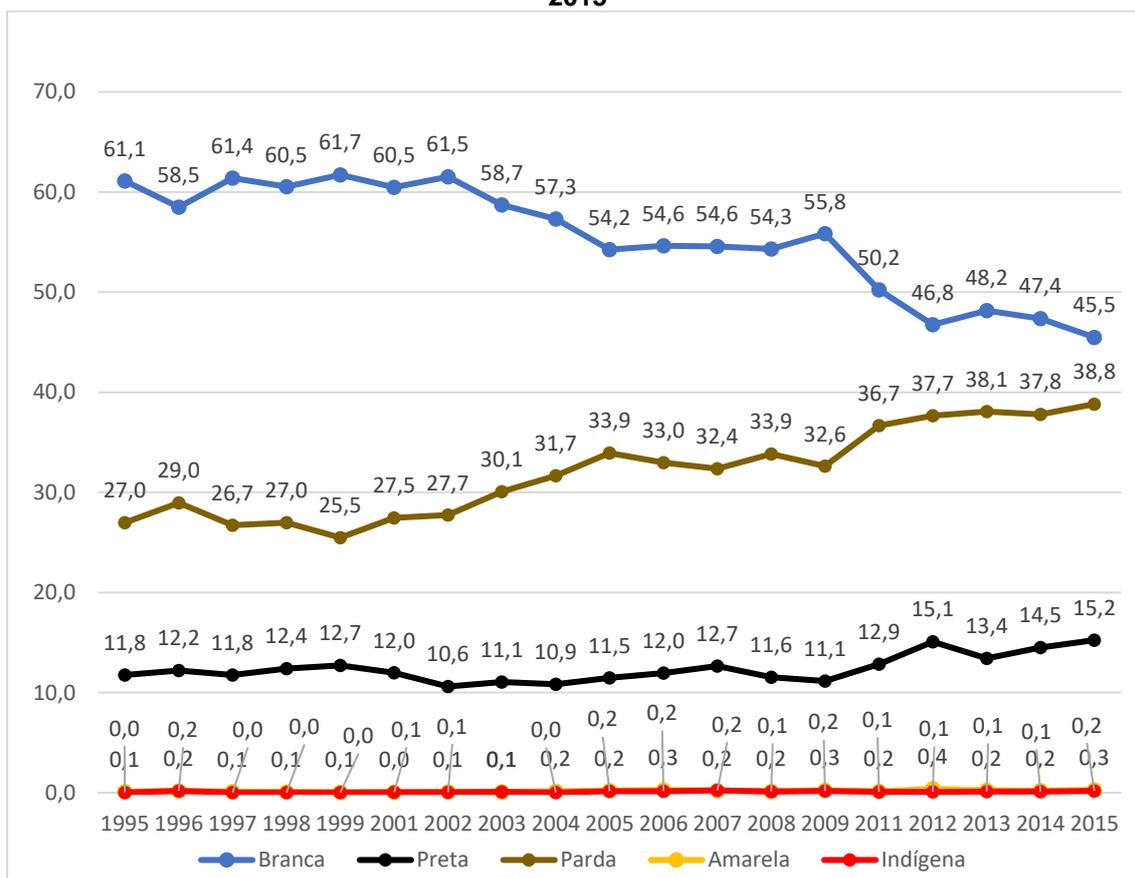
Assim sendo, considerando que o Estado do RJ não está imune ao racismo sistêmico brasileiro (Carneiro 2023, 2018 e 2011; Bento, 2022; Gonzalez, 2020; IBGE, 2020 e 2019; Moreira, 2019; Almeida, 2018; Marcondes *et al.*, 2013; Hasenbalg, 1999; Fernandes, 1978; ENMZ, 1996), isto é, que seu mercado de trabalho é tão racista como o mercado de trabalho de São Paulo<sup>9</sup> e/ou de qualquer outra grande cidade brasileira (IBGE, 2020 e 2019; IPEA, 2014 e 2011), ter apenas quatro processos no TST (oriundos da Justiça do Trabalho do Rio de Janeiro) que tratam da prática de racismo contra o/a trabalhador/a no ambiente de trabalho é muito pouco para um Estado que tinha, em média, mais de 45% de habitantes negros/as ao longo do período investigado: de 1995 a 2015. Frise-se que, contemporaneamente, a população negra do Estado do Rio de Janeiro é a de 2015, 54,0%, segundo a PNAD Contínua de 2023, mas com ligeiras modificações, isto é, aumentou a quantidade de pretos/as, que passou a 16,4%, e diminuiu a quantidade de pardos/as, que passou a 37,6%, conforme se pode observar nos Quadro 1 e Gráfico 2.

---

<sup>8</sup> Segundo a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua, Segundo Trimestre de 2024, “a população em idade de trabalhar, classificada como as pessoas de 14 anos ou mais de idade na semana de referência, foi estimada no 2º trimestre de 2024 em 176,1 milhões de pessoas, sendo que 45,3% se declararam de cor parda; 42,4% de cor branca e 11,1% de cor preta”. (PNAD, 2024, p. 13). Disponível em: [https://ftp.ibge.gov.br/Trabalho\\_e\\_Rendimento/Pesquisa\\_Nacional\\_por\\_Amostra\\_de\\_Domicilios\\_continua/Trimestral/Fasciculos\\_Indicadores\\_IBGE/2024/pnadc\\_202402\\_trimestre\\_caderno.pdf](https://ftp.ibge.gov.br/Trabalho_e_Rendimento/Pesquisa_Nacional_por_Amostra_de_Domicilios_continua/Trimestral/Fasciculos_Indicadores_IBGE/2024/pnadc_202402_trimestre_caderno.pdf). Acesso em: 23 dez. 2024.

<sup>9</sup> Estado que tem o maior PIB brasileiro. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/explica/pib.php>. Acesso em: 23 dez. 2024.

**Gráfico 1 - Distribuição percentual da população segundo cor/raça - Rio de Janeiro, 1995 a 2015**



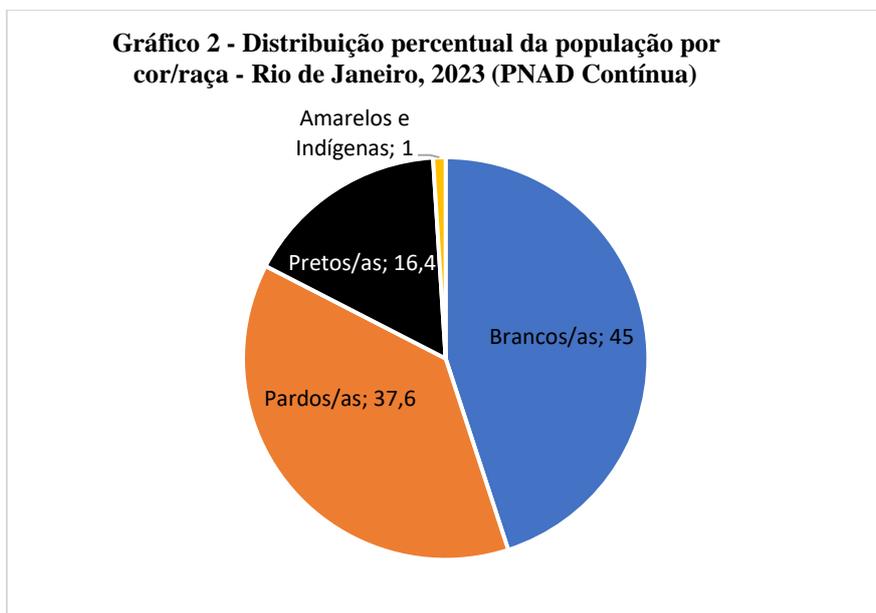
Fonte: Elaborado pelo autor deste artigo a partir de dados da publicação IPEA. *Retrato das desigualdades de gênero e raça*. 4. ed. Brasília: IPEA/ONU Mulheres/SPM/SEPPPIR, 2011. Disponível em: <<http://www.ipea.gov.br/retrato/index.html>>. Acesso em: 15 mar. 2020.

**Quadro 1 - Distribuição percentual da população por cor/raça – Rio de Janeiro, 2023 (PNAD Contínua)**

Cor/raça	%
Branca	45,0
Preta	16,4
Parda	37,6
Amarela, Indígena e Sem declaração	1,0
Total	100,00

Fonte: PNAD Contínua, 2023, IBGE. <https://sidra.ibge.gov.br/tabela/6408#resultado>. Acesso em: 23 dez. 2024.

**Gráfico 2 - Distribuição percentual da população por cor/raça - Rio de Janeiro, 2023 (PNAD Contínua)**



Fonte: PNAD Contínua, 2023, IBGE. <https://sidra.ibge.gov.br/tabela/6408#resultado>. Acesso em: 23 dez. 2024.

Mesmo se considerarmos que uma parte significativa dos/as negros/as são trabalhadores/as informais no Estado do Rio de Janeiro, portanto, executores/as de trabalhos precários e, conseqüentemente, não têm capacidade de luta reativa (efetiva)<sup>10</sup> contra as explorações e opressões praticadas contra eles/as no ambiente de trabalho, inclusive as raciais, ainda assim é possível afirmar que há, de um lado, considerável índice de discriminação racial no mercado de trabalho e, de outro lado, a baixa quantidade de denúncias pelos/as trabalhadores/as desse crime junto à Justiça do Trabalho.

### **3. Discriminação racial contra os/as negros/as no mercado de trabalho brasileiro**

Antes de descrever e analisar os processos julgados no TST, mas que são oriundos da Justiça do Trabalho do Estado do Rio de Janeiro, pensamos que se faz necessária uma breve introdução à fundamentação teórico-conceitual que ampara os poucos dados empíricos que obtivemos do TRT01.

Assim sendo, devemos lembrar que o tema racismo no mercado de trabalho brasileiro não é um tema desconhecido de importantes cientistas sociais brasileiros/as. Em realidade foi um tema discutido por dois dos mais importantes sociólogos que pesquisaram as relações étnico-raciais brasileiras entre as décadas de 1950 e 1980, Florestan Fernandes (1978) e Carlos A. Hasenbalg (1979).

Ambos reconheciam a existência do racismo na sociedade brasileira, contestando inclusive as teses de Gilberto Freyre (1936) de que prevaleciam as relações raciais harmoniosas entre negros/as e brancos/as em nossa sociedade<sup>11</sup>.

<sup>10</sup> Como se verá mais à frente, até os/as trabalhadores/as formais, por receio de serem demitidos/as, têm medo de denunciar as empresas de praticarem discriminação racial. Geralmente só as denunciam de praticarem racismo após serem demitidos/as das empresas. Considerando que os/as trabalhadores/as informais ocupam trabalhos mais precários e/ou estão em situação mais vulnerável que os/as trabalhadores/as formais, afirmamos que aqueles/as não têm capacidade de luta reativa (efetiva) contra as violências raciais no ambiente de trabalho.

<sup>11</sup> Conforme alguns autores, como, por exemplo, Darcy Ribeiro (1995, p. 225-226), Freyre enuncia a tese da existência de uma democracia racial no Brasil. Democracia que Fernandes (1978), assim como Hasenbalg (1979), afirmam ser um mito. Entre outras, as seguintes passagens de Freyre (2003, p. 16, 32, 35-36, grifos nossos), indicam a existência de relações harmoniosas entre senhores/as e

---

Contudo, Fernandes (1978) advogava que a discriminação racial contra os/as negros/as era um “legado do escravismo”, um resquício do passado escravista, que tenderia a desaparecer com o desenvolvimento do sistema capitalista brasileiro e/ou da sociedade moderna nacional (Santos, 1997; Fernandes, 1978; Bastide e Fernandes, 1955).

Portanto, Fernandes (1978) e Bastide e Fernandes (1955) demonstravam otimismo quanto ao futuro das relações raciais brasileiras, mesmo reconhecendo que os/as negros/as haviam sido excluídos/as do mercado de trabalho que se formava em São Paulo. Segundo entende Fernandes, na nova ordem social é patente que a dominação racial tende a desaparecer, à medida que a cor dos indivíduos perde a significação antiga na estratificação racial, passando a predominar a classe social sobre a condição racial dos indivíduos enquanto fator de diferenciação social. A discriminação racial, embora ainda possa acontecer, é antes uma discriminação econômica e social, com base na cor, que uma evidência de preconceito de cor propriamente dito (Bastide e Fernandes 1955, p. 119-120).

... na nova ordem social em emergência, a **cor** deixara automaticamente de ter a antiga significação. Os patrões, os empregados e os operários não se distinguiriam como os senhores, os escravos e os libertos, mediante a combinação de posição social à cor da pele ou à ascendência racial; ao inverso do que sucedia no passado, em que nenhum branco poderia ser “escravo”, agora “qualquer branco pode ser empregado, operário ou patrão”. Assim, na ordem social capitalista, quebra-se a tendência ao desenvolvimento paralelo da estrutura social e da estratificação racial. (Bastide e Fernandes 1955, p. 109-110)

Fernandes e Bastide concluem que há racismo em São Paulo, mas que a marginalização dos/as negros/as no mercado de trabalho dessa cidade, entre 1888 e 1930, não pode ser explicada, também, por uma doutrina de supremacia racial endossada e praticada pelos/as brancos/as. Essa marginalização deve ser explicada pela “herança da escravidão” nos/as ex-escravizados/as (Bastide e Fernandes 1955).

Percebe-se, ao longo do livro *Relações Raciais entre Negros e Brancos em São Paulo* (1955), que Fernandes não define a “herança da escravidão” com o rigor que lhe é peculiar, ou melhor, com a mesma sofisticação que aparece em *A Integração do Negro na Sociedade de Classes* (1978), onde a qualificação técnica do/a imigrante

---

escravizados/as, além da ausência de uma consciência de raça no Brasil: “A escassez de mulheres brancas criou **zonas de confraternização** entre vencedores e vencidos, **entre senhores e escravos**. (...). **A miscigenação que largamente se praticou aqui** corrigiu a distância social que de outro modo se teria conservado enorme entre a casa-grande e a mata tropical; entre a casa-grande e a senzala. (...). A índia e a negra-mina a princípio, depois a mulata, a cabrocha, a quadrarona, a oitavona, tornando-se caseiras, concubinas e até esposas legítimas dos senhores brancos, agiram poderosamente no sentido de **democratização social no Brasil**. (...) Formou-se na América tropical uma sociedade agrária na estrutura, escravocrata na técnica de exploração econômica, híbrida de índio - e mais tarde de negro - na composição. **Sociedade que se desenvolveria defendida menos pela consciência de raça**, quase nenhuma no português cosmopolita e plástico, do que pelo exclusivismo religioso desdobrado em sistema de profilaxia social e política. (...). **Quanto à miscibilidade, nenhum povo colonizador, dos modernos, excedeu ou sequer igualou nesse ponto aos portugueses. Foi misturando-se gostosamente com mulheres de cor logo ao primeiro contato**. (...). Diante do que torna-se difícil, no caso do português, distinguir o que seria aclimatibilidade de colonizador branco (...) da capacidade de mestiço, formado desde o primeiro momento pela **união do adventício sem escrúpulos nem consciência de raça com mulheres da vigorosa gente da terra**”.

---

européu/eia aparece como um resultado de sua socialização prévia no trabalho livre, em seu país de origem, o que não é tão visível no livro de 1955. Nessa obra, a competição e/ou a concorrência com o imigrante europeu, em si e por si mesma, parecem ser o grande problema para os/as ex-escravizados/as, isto é, para a sua não absorção no mercado de trabalho em São Paulo (Bastide e Fernandes 1955, p. 44-45, 47-48, 51-53, 108-110).

Mesmo assim, Fernandes não deixou de definir a “herança da escravidão” compreensivelmente no livro *Relações Raciais entre Negros e Brancos em São Paulo* (1955). A “herança da escravidão” nos/as ex-escravizados/as seria a sua socialização deformada pelo trabalho escravo, responsável por não os/as habilitarem para as relações de trabalho da nova ordem econômico-sócio-cultural, impedindo-lhe a assimilação imediata à “cultura capitalista” e, conseqüentemente, marginalizando-os/as no mercado de trabalho até 1930, aproximadamente. Os obstáculos que impugnavam a integração dos/as negros/as ao capitalismo em expansão, em São Paulo, eram “culturais”, mas no sentido estrito de se referir a um “handicap” social dos/as próprios/as negros/as, já que na seleção da mão de obra para o trabalho livre não vieram a prevalecer motivos que pudessem ter a ver com a raça ou a cor dos/as trabalhadores/as (Bastide e Fernandes 1955, p. 67). Numa nota de rodapé, o Fernandes vai expor com limpidez a ideia de que aquela marginalização se deve a obstáculos culturais, pois os/as negros/as, mesmo após a abolição, não haviam abandonado os seus traços culturais adquiridos na e para a escravidão, nem adotado aqueles da e para a sociedade do trabalho livre. Os seus sentimentos e atitudes estavam presos ao seu passado de escravo, impossibilitando-os/as, dessa forma, de competir com o/a imigrante europeu/eia no mercado de trabalho.

Diferentemente de Fernandes (1978), o sociólogo Carlos Alfredo Hasenbalg (1979) demonstra que, passados noventa e um anos da abolição da escravatura no Brasil, os/as trabalhadores/as descendentes dos/as escravizados/as (negros/as) estavam em pior situação econômico-sócio-política que os/as trabalhadores/as descendentes de imigrantes europeus (brancos/as), indicando que a desigualdade racial no país, assim como a marginalização dos/as negros/as após a abolição, devem ser explicadas, entre outros fatores, pela condição racial destes/as.

Hasenbalg (1979), ao focalizar a formação das desigualdades raciais no Brasil, constata que os/as negro/as ainda continuavam numa posição de subordinação social após a consolidação do capitalismo no país, mas questiona a ideia de que esta subordinação possa ser explicada como sendo ainda um efeito da sobrevivência das sequelas do escravismo brasileiro. Para ele, o preconceito, a discriminação racial e a marginalização dos/as negros/as após a abolição não podem ser explicados pelo “legado da escravidão”. Segundo Hasenbalg, a raça ou a cor, como atributos sociais elaborados, constituem variáveis independentes e determinantes, sendo dois dos princípios classificatórios essenciais para a compreensão das desigualdades sociais.

Um ponto central de análise consiste em desenfatar o legado do escravismo como explicação das relações raciais contemporâneas e, ao invés disto, acentuar o racismo e a discriminação depois da abolição como as principais causas da subordinação social dos não-brancos e seu recrutamento a posições sociais inferiores. A raça, como atributo socialmente elaborado, é analisada como um critério eficaz dentre os mecanismos que regulam o preenchimento de posições na estrutura de classes e no sistema de estratificação social. (Hasenbalg, 1979, p. 20-21)

---

A persistência histórica do racismo e das desigualdades raciais indica que a raça não havia perdido a sua eficácia na estruturação das relações sociais, não sendo neutra nem sem consequências sociais (Hasenbalg, 1979, p. 61, 76; Silva e Hasenbalg, 1992, p.13-15), ao contrário do que pensava Fernandes (1978, 1972; Bastide e Fernandes, 1955). Nesse sentido, Hasenbalg (1979) critica a previsão otimista de Fernandes quanto ao futuro das relações raciais brasileiras, após a integração dos/as negros/as à sociedade de classes<sup>12</sup>, já que as abordagens teóricas de Fernandes (1978 e 1972) e Bastide e Fernandes (1955) pressupunham que racismo e industrialização eram incompatíveis, ou, em outras palavras, que as exigências estruturais das sociedades industriais tornavam desprezíveis atributos adscritivos como raça, impedindo a competição dos/as trabalhadores/as através das suas características raciais e estimulando a competição através de aptidões industriais (Hasenbalg, 1979, p. 77-79).

Implícita nessa posição de Hasenbalg está uma outra crítica mais “radical”, que surpreende em Fernandes a defesa de uma sociedade liberal e socialmente democrática num futuro próximo, visto que na tese de Fernandes o mérito individual é o determinante das chances de vida.

Intimamente relacionada à teoria dos “arcaísmos” encontra-se a posição teórica segundo a qual as exigências estruturais das modernas sociedades industriais tendem a dissolver a raça como fator que estrutura relações raciais. Sob as concepções mais abstratas ou típico-ideais das modernas sociedades industriais subjaz a posição liberal e atomística de que o mérito individual no mercado competitivo é o único determinante das chances de vida — igualdade de oportunidades é a forma sociológica corrente da suposição clássica. (Hasenbalg, 1979, p. 85)

Consciente ou inconscientemente, Hasenbalg foi um dos raros autores, talvez o primeiro, a sublinhar na análise de Fernandes a presença de um dos principais pilares dos argumentos relativos à vigência de uma suposta democracia racial no Brasil: a existência de oportunidades econômicas e sociais iguais para brancos/as e negros/as, princípio pertencente ao credo liberal, mas endossado por Fernandes (Hasenbalg, 1979, p. 242-243), uma vez que Fernandes (1978) e Bastide e Fernandes (1955) sugerem não ter havido nenhuma restrição racial dos/as brancos/as para que os/as negros/as fossem integrados ao mercado de trabalho após a abolição. Segundo Fernandes, houve uma igualdade de oportunidades, que não pôde ser aproveitada pelos/as negros/as, devido à “incapacidade” individual e coletiva dos membros desse grupo racial herdada da escravidão. Porém, Hasenbalg não desenvolve e nem aprofunda essa crítica em suas obras, apesar de ter “aberto” o caminho para tal.

Prosseguindo com sua crítica a Fernandes e, simultaneamente, construindo uma nova corrente de pensamento, Hasenbalg afirma que a vantagem competitiva dos/as brancos/as com relação aos/as negros/as no mercado de trabalho, em uma sociedade multirracial e racista, advém do racismo e da opressão racial, pois a raça

---

<sup>12</sup> Segundo Fernandes (1978, 1972; Bastide e Fernandes, 1955), com a assimilação do negro, coletivamente, à sociedade competitiva, e o desenvolvimento do capitalismo, o preconceito e a discriminação raciais tenderiam a desaparecer no futuro, assim como haveria, concomitantemente, uma mudança na posição social e no padrão de vida deste, que propenderia a ser igual ao do branco.

---

atua como uma norma fundamental na regulação e seleção da mão de obra que será inserida na estrutura de classes (Hasenbalg, 1979, p. 192). Além disso, não só os/as trabalhadores/as branco/as seriam beneficiados/as pelo racismo, mas toda a população branca, não capitalista e capitalista.

... a opressão racial beneficia capitalistas brancos e brancos não-capitalistas, mas por razões diferentes. Em termos simples, os capitalistas brancos beneficiam-se diretamente da (super)exploração dos negros, ao passo que os outros brancos obtêm benefícios mais indiretos. A maioria dos brancos aproveita-se do racismo e da opressão racial, porque lhe dá uma vantagem competitiva, *vis-à-vis* a população negra, no preenchimento das posições de estrutura de classes que comportam as recompensas materiais e simbólicos mais desejados. (Hasenbalg, 1979, p.115-116)

Mais adiante, Hasenbalg enfatiza:

... a raça, como traço fenotípico historicamente elaborado, é um dos critérios mais relevantes que regulam os mecanismos de recrutamento para ocupar posições na estrutura de classes e no sistema de estratificação social. Apesar de suas diferentes formas (através do tempo e espaço), o racismo caracteriza todas as sociedades capitalistas multirraciais contemporâneas. (Hasenbalg, 1979, p. 118)

Ao contrário de Fernandes e seguidores, Hasenbalg conclui que a raça como critério de estruturação das relações sociais não é eliminada com a industrialização (Hasenbalg, 1979, p. 163) e, mais do que isso, é a industrialização que se ajusta ao padrão de relações raciais existentes, já que os/as industriais fazem parte da ordem racial vigente, compartilhando as premissas do “código racial” e respeitando-o (Hasenbalg, 1979, p. 80). Portanto, ao pesquisar a permanência das desigualdades raciais no Brasil, mas tendo elaborado um quadro da formação histórica dessas desigualdades raciais, Hasenbalg demonstra também que a variável raça não pode ser desprezada para se compreender por que os/as negros/as ficaram à margem do mercado de trabalho em São Paulo e no Brasil.

A tese e/ou as críticas de Hasenbalg (1979) e Silva e Hasenbalg (1992) à tese do “legado da escravidão” advogada por Fernandes (1978) e Bastide e Fernandes (1955) tiveram boa aceitação nas Ciências Sociais e algumas áreas correlatas, bem como foram endossadas pelos movimentos sociais negros brasileiros.

Portanto, não foi sem razão que elas estimularam a realização de pesquisas por várias instituições públicas e privadas brasileiras, bem como ajudaram a fundamentar a produção de conhecimento sobre o mercado de trabalho e racismo, como, por exemplo, as do IBGE (2020 e 2019), IPEA (2014 e 2011), DIEESE (2018, 2015, 2014, 2013 e 2011). Contudo, tais estudos e pesquisas, ao que tudo indica, não foram endossados e/ou incorporados em todas as áreas de conhecimento, como, por exemplo, o Direito. Por exemplo, na “Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região”, que é publicada desde janeiro de 1970, foi encontrado apenas um artigo sobre racismo até o ano de 2015, data limite de nossa investigação. Não bastasse isso, ao que parece, magistrados/as não acreditam que há racismo no ambiente de trabalho, como se verá abaixo.

---

#### 4. Os processos sobre racismo oriundos do TRT01 que chegaram ao TST

Conforme o parágrafo anterior, os temas racismo ou racismo no mercado de trabalho praticamente não foram debatidos na “Revista do TRT01” entre 1995 e 2015. Talvez por isso, vários/as magistrados/as acreditassem, à época, no mito da democracia racial, aludido anteriormente, sendo plausível argumentar que tal característica poderia dificultar o processamento de reclamações dos/as empregados/as contra empregadores/as relativas à discriminação racial no ambiente de trabalho, tanto que chegaram ao TST apenas quatro processos sobre o tema.

Desses quatro processos oriundos do TRT01, não conseguimos ter acesso a um, que não foi digitalizado, sendo, portanto, impossível a sua visualização e acesso, logo, sendo impossível a sua análise e, talvez, o pior, reduzindo mais ainda a quantidade de dados primários para a nossa descrição e análise neste artigo: apenas três processos em um universo de cento e dezoito que chegaram ao TST. Assim sendo, reconhecemos que há uma certa escassez de fonte primária para chegarmos a conclusões consistentes e/ou resultados incontestes. Todavia, isso não se deve a uma opção metodológica, mas a um fato: a pouca quantidade de processos sobre o tema racismo oriundos do TRT01 que chegaram ao TST.

O TRT01 é localizado no Estado do Rio de Janeiro, Unidade da Federação que tem uma maiores quantidades proporcionais de trabalhadores/as negros/as do país (IBGE, 2023). Sendo assim, com essa escassez de dados primários, reconhecemos que, ao fim do texto, construiremos mais uma hipótese de trabalho, para o caso do TRT01, do que a descrição e análise de um fato real, um resultado concreto. Pensamos que essa limitação não inviabiliza a necessidade deste artigo, menos ainda uma reflexão séria sobre o tema racismo na Justiça Trabalhista do Rio Janeiro, entre 1995 e 2015, até porque ela precisa ser feita, inclusive para que este assunto não continue marginal no TRT01 e na Justiça do Trabalho em geral<sup>13</sup>.

Quanto aos outros três processos, como se pode observar no Quadro 2, dois foram impetrados na Justiça do Trabalho (no Estado do Rio de Janeiro) por trabalhadores do sexo masculino e um por uma trabalhadora do sexo feminino<sup>14</sup>. Trata-se de trabalhadores/a do setor de serviços, assim como eles/a somente ajuizaram os seus respectivos processos na Justiça do Trabalho após serem demitidos/a das empresas onde trabalhavam (Brasil, 2010a, 2009 e 2007), o que indica que os/as trabalhadores/as geralmente têm receio de denunciar as empresas no momento em que são discriminados/as e/ou insultados/as racialmente no ambiente de trabalho, pois têm medo de represálias, como, por exemplo, serem despedidos/as ao denunciar a empresa na Justiça do Trabalho. Apenas um trabalhador fez ocorrência policial relativa à violência/discriminação racial, além da reclamação trabalhista (Brasil, 2007). Os dois trabalhadores perderam as suas ações contra as empresas, as quais foram absolvidas pela Justiça do Trabalho de praticarem racismo no ambiente de trabalho (Brasil, 2010a e 2007). Apenas a trabalhadora teve êxito ao denunciar a empresa (Brasil, 2009), que foi condenada (Quadro 2). Mas esse êxito, ao que tudo indica, foi relativo, como veremos a seguir.

---

<sup>13</sup> Pensamos que a não discussão dos temas *racismo no ambiente de trabalho* e/ou *racismo e mercado de trabalho* na “Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região”, como se verá mais à frente, é uma evidência de que este é um tema marginal no TRT01.

<sup>14</sup> Não entrevistamos os/as trabalhadores/as. Todas as informações que seguem foram obtidas dos processos consultados (Brasil, 2010a, 2009 e 2007).

**Quadro 2 - Processos julgados no TST oriundos da Justiça do Trabalho no Estado do Rio de Janeiro, de 1995 a 2015**

Informações dos processos/perfil dos/as empregados/as e das empresas	Números dos processos		
		104.200-08-2007.5.01.0019	143.800-57.2009.5.1.0054
Sexo	Masculino	Feminino	Masculino
Tipo de empresa	Supermercado	Loja de venda de roupas	Transporte
Setor de atividade	Serviços	Serviços	Serviços
Crime denunciado	Racismo/Insulto racial	Racismo/Insulto racial	Racismo/Insulto e discriminação raciais
Data do início do processo	Agosto de 2007	Novembro de 2009	Junho de 2010
Adv. do trabalhador	Particular	Particular	Do sindicato da categoria
Registrou ocorrência policial	Sim – injúria por preconceito	Não	Não
Denunciou à JT após demissão	Sim – um mês após a demissão	Sim – um mês após a demissão	Sim – um mês após a demissão
Valor do pedido de indenização	R\$ 38.000,00 (U\$ 19,289.34)	R\$ 45.000,00 (U\$ 24,725.27)	R\$ 50.000,00 (U\$ 27,624.30)
Decisão do/a juiz/a da VT	<b>Condenou a empresa</b> a pagar R\$ 42.000,00 (U\$ 24,852.07), acima do valor solicitado, em abril de 2008	<b>Condenou a empresa</b> a pagar R\$ 613,00 (U\$ 364.88), 1,36% do valor solicitado	<b>Absolveu a empresa</b> , em agosto de 2011, por falta de provas*
Recorreu da decisão ao TRT	Empresa recorreu ao TRT	Trabalhadora recorreu ao TRT	Trabalhador recorreu ao TRT
Decisão do TRT	<b>Absolveu a empresa</b> , em agosto de 2010, sob a alegação de que não houve racismo	<b>Condenou a empresa</b> a pagar R\$ 1.000,00 ou 2,22% do valor solicitado	<b>Absolveu a empresa</b> , em janeiro de 2013, por falta de provas
Recorreu da decisão ao TST	O trabalhador recorreu ao TST	A trabalhadora recorreu ao TST	O trabalhador recorreu ao TST
Decisão do TST	<b>Absolveu a empresa</b> em 14 dezembro de 2011	<b>Condenou a empresa</b> a pagar R\$ 1.000,00 (U\$ 581.39) ou 2,22% do valor solicitado, em dezembro de 2013	<b>Absolveu a empresa</b> em 25 de março de 2015

Fonte: Dados agregados pelo autor deste artigo a partir dos processos TST n°s 104.200-08-2007.5.01.0019, 143.800-57.2009.5.1.0054 e 726-43-2010.5.01.0010

As análises que fizemos dos processos oriundos da Justiça do Trabalho no Estado do Rio de Janeiro, entre 1995 a 2015, indicaram resistências da Justiça do Trabalho no que diz respeito ao reconhecimento da prática de racismo por empresas contra trabalhadores, como também indicaram ações deliberadas de alguns/mas magistrados/as para não se constatar, analisar e punir o racismo no ambiente de trabalho. Por exemplo, com relação ao caso da trabalhadora citada anteriormente, depois de ser demitida, ela impetrou na Justiça do Trabalho uma ação de prática de racismo da empresa contra ela (Brasil, 2009).

Assim, em setembro de 2009, a trabalhadora denunciou a empresa por dano moral, injúria racial, em uma das Varas do Trabalho do Rio de Janeiro, e solicitou uma indenização no valor de R\$ 45.000,00 (ou U\$ 24,725.27)<sup>15</sup>. Em fevereiro de 2011, o juiz que analisou e julgou o caso acolheu a denúncia da trabalhadora e condenou a

<sup>15</sup> À época, setembro de 2009, U\$ 1 equivalia a R\$ 1,82. Disponível em: <http://ipeadata.gov.br/exibeserie.aspx?serid=38389>. Acesso em: 21 mar. 2020.

---

empresa, em virtude das provas inconteste, inclusive com a confissão do chefe da trabalhadora de que a assediou e insultou racialmente. Contudo, o valor da indenização determinado pelo juiz foi de R\$ 613,00 (ou U\$ 364.88)<sup>16</sup>, correspondente a um mês de salário da trabalhadora na época em que empresa foi condenada, fevereiro de 2011 (Brasil 2009). Ou seja, o juiz determinou uma indenização correspondente a 1,36% do valor solicitado pela trabalhadora, não respeitando que a fixação do valor de indenizações trabalhistas por dano moral deve ser balizada pelos princípios constitucionais da proporcionalidade e da razoabilidade.

A empresa, na época, já estava consolidada financeira e economicamente no Estado do Rio de Janeiro. Criada em 1994, a empresa tinha, no ano de 2020, “mais de 90 lojas espalhadas pelo Brasil, além da loja virtual”, conforme constava em seu *site*. Portanto, uma empresa proporcionalmente grande, uma “gigante” em seu ramo de negócios.

A trabalhadora recorreu ao TRT, segunda instância da Justiça do Trabalho, “argumentando que o montante deferido é incompatível com a gravidade do dano moral sofrido”. O TRT aceitou o pedido da trabalhadora e confirmou a condenação da empresa, ou seja, entendeu que ela praticou crime de racismo. Contudo, o TRT aumentou a indenização para apenas R\$ 1.000,00 (ou U\$ 581.39), em fevereiro de 2012<sup>17</sup>. Assim, esse tribunal determinou a indenização correspondente a 2,22% do valor solicitado pela trabalhadora (Brasil, 2009). Decisão que, segundo pensamos, novamente não respeitou a fixação do valor de indenizações trabalhistas por dano moral que deve ser balizada pelos princípios constitucionais da proporcionalidade e da razoabilidade. Ou seja, continuava a ser não somente um valor simbólico a condenação da empresa, considerando o seu tamanho e/ou proporcionalidade no seu ramo de negócios, como também uma condenação não pedagógica. Por um lado, para a trabalhadora a sensação de impunidade é de desestímulo à apresentação de denúncias junto à Justiça do Trabalho, no que diz respeito a ser vítima de racismo, e, por outro lado, para a empresa tem-se a sensação de estímulo a reincidir na conduta (racial) lesiva contra os/as seus/suas empregados/as.

Não satisfeita, a trabalhadora recorreu ao TST, solicitando uma nova revisão do valor da indenização. O TST negou essa revisão, ou seja, manteve a condenação da empresa estabelecida pelo TRT do Rio de Janeiro, ratificando o valor de R\$ 1.000,00 (ou U\$ 581.39) a título de indenização à trabalhadora (Brasil, 2009).

Este processo tramitou teoricamente rápido na Justiça do Trabalho, levando quatro anos para ser finalizado. E, mais ainda, a trabalhadora recebeu 2,22% do valor da indenização solicitada, ou seja R\$ 1.000,00 (Quadro 2). Uma indenização simbólica.

O que se percebe nesse caso é, no mínimo, uma total falta de razoabilidade com relação à punição pela Justiça do Trabalho de empresas que confessaram a prática de crime de racismo contra os/as seus/suas trabalhadores/as negros/as, no caso, uma trabalhadora.

Em outro processo, de um trabalhador do sexo masculino, se observa quase que um fechar de olhos total da Justiça do Trabalho diante de um caso de racismo. Afirmamos isso porque antes de apresentar a reclamação na Justiça do Trabalho, só feita depois de ser demitido, o trabalhador procurou o seu sindicato e o comunicou de que estava sendo vítima de racismo praticado pelo seu chefe imediato no emprego

---

<sup>16</sup> À época, fevereiro de 2011, U\$ 1 equivalia a R\$ 1,68. Disponível em: <http://ipeadata.gov.br/exibeserie.aspx?serid=38389>. Acesso em: 21 mar. 2020.

<sup>17</sup> À época, fevereiro de 2012, U\$ 1 equivalia a R\$ 1,72. Disponível em: <http://ipeadata.gov.br/exibeserie.aspx?serid=38389>. Acesso em: 21 mar. 2020.

---

(Brasil, 2010a). Segundo o trabalhador, o seu chefe imediato afirmou para ele (o trabalhador) que “o seu sangue fede, vai tomar banho, pois você é negão [sic], aqui nesta empresa existe um perfil e o seu sangue sujo não se enquadra no perfil da empresa” (Brasil, 2010a, p. 5). A assessoria jurídica do sindicato o orientou a fazer a denúncia do caso à empresa. Sugestão que o trabalhador acatou, denunciando o fato, que é um crime, ao setor de recursos humanos da empresa, que afirmou que iria verificar o caso, mas nada fez. Alguns meses depois o trabalhador foi demitido da empresa. Só depois de demitido, ele impetrou uma ação em uma das Varas de Trabalho do Rio de Janeiro contra a empresa por prática de racismo, em junho de 2010, quando foi solicitada uma indenização no valor de R\$ 50.000,00 (ou U\$ 27,624.30)<sup>18</sup>.

Um colega de trabalho que presenciou a prática de racismo contra esse trabalhador foi indicado pela vítima para ser testemunha na Justiça do Trabalho do fato ocorrido (Brasil, 2010a, p. 212). Contudo, essa testemunha se recusava a receber a intimação judicial para comparecer à audiência na Justiça do Trabalho. A testemunha indicada só foi à audiência sob ameaça de ser preso, caso não comparecesse. Na audiência ela negou ter presenciado qualquer prática de racismo contra o trabalhador. Segundo consta no processo, “a testemunha arrolada só compareceu em Juízo sob ameaça de ser conduzida por força policial, acrescentando que é empregado da ré e que foi promovido por duas vezes em menos de dois anos, o que a levou convenientemente a não se lembrar dos fatos prejudiciais à empresa”. (Brasil, 2010a, p. 212)

Assim, um ano e dois meses após o trabalhador ter ajuizado denúncia de racismo contra a empresa onde ele trabalhava, o juiz que analisou e julgou o caso não acolheu a denúncia sob a alegação de “falta de provas” (Brasil, 2010a). Ou seja, nas entrelinhas dessa decisão está a alegação de que nenhum empregado da empresa testemunhou a favor da vítima, para comprovar a prática de racismo pela empresa, isto é, pelo seu preposto.

Aqui novamente se apresenta a resistência de magistrados/as quanto a processarem e julgarem casos de racismo de acordo com a lei e imparcialmente, sem o viés do mito da democracia racial. Não é difícil deduzir que trabalhadores/as que testemunham a favor de seus/suas colegas de trabalho geralmente são demitidos/as das empresas privadas. Prova disso é que as vítimas de racismo no ambiente de trabalho só denunciam a empresa junto à Justiça do Trabalho depois de serem demitidas<sup>19</sup>. Se as próprias vítimas só denunciam a empresa de prática de racismo depois de não terem mais vínculo empregatício com ela (pois não correm mais o risco de serem demitidas, uma vez que já o foram), por que empregados/as que ainda trabalham na empresa testemunhariam em favor de um/a colega de trabalho que sofreu racismo? O risco de perder o emprego é enorme, ainda mais com magistrados/as insensíveis à existência do racismo em nossa sociedade e, especialmente, nas relações de trabalhistas.

---

<sup>18</sup> À época, junho de 2010, U\$ 1 equivalia a R\$ 1,81. Disponível em: <http://ipeadata.gov.br/exibeserie.aspx?serid=38389>. Acesso em: 21 mar. 2020.

<sup>19</sup> Uma exceção foi o então servidor José Roberto dos Santos, da então TAM – Linhas Aéreas S.A., atual LATAM Airlines Brasil, que, em abril de 2015, denunciou à empresa práticas racistas contra ele. Como o problema não foi resolvido, mesmo tendo chegado ao conhecimento das autoridades da empresa, José Santos ajuizou processo na Justiça do Trabalho quando ainda era empregado da companhia aérea. Em maio de 2016, “a LATAM demitiu o ex-funcionário vítima dos xingamentos racistas, alegando que tinha de enxugar a folha de pagamentos, por conta da crise. [Conforme José Roberto dos Santos], ‘Eu já havia sido alertado pela minha advogada que não iam me demitir naquela fase de julgamento do processo, mas que, após a sentença, iam aproveitar o momento de crise no país, para me demitir’, lembrou”. Disponível em: <https://www.afropress.com/demitido-em-caso-de-racismo-na-tam-um-ze-luta-por-justica/>. Acesso em: 23 dez. 2024.

---

Tal assertiva é inferida a partir da reflexão da juíza negra Karen Souza (2020), após vivenciar no ambiente de trabalho e confirmar a experiência pessoal no exercício da magistratura por meio de dados<sup>20</sup>, quando afirmou que “se você só tem homens brancos na magistratura, você vai ter a visão e a vivência e a experiência do homem branco no mundo” (Souza, 2020), que não é discriminado racialmente no Brasil. Frise-se que o primeiro Censo do Poder Judiciário, de 2014, revelou que a maioria absoluta dos/as magistrados/as da Justiça do Trabalho eram brancos/as, indicando que a probabilidade de insensibilidade dos/as magistrados/as deste ramo do Poder Judiciário, com relação a perceber e reprimir o racismo, é elevada, segundo as reflexões da juíza Karen Souza (2020)

Retornando dessa pequena digressão sobre a composição étnico-racial dos/as magistrados/as brasileiros/as, inclusive a da Justiça do Trabalho, após o trabalhador ter sua denúncia indeferida pelo juiz de primeira instância, recorreu ao Tribunal Regional do Trabalho (TRT), que, por meio de um acórdão (decisão de uma Turma do TRT ou da decisão de um conjunto de desembargadores), ratificou, em 22 de janeiro de 2013, a decisão da sentença estabelecida anteriormente pelo juiz de primeira instância (Brasil, 2010a). Ora, afirmamos anteriormente que, ao que tudo indica, houve uma desconsideração completa por parte da Justiça trabalhista do Rio de Janeiro com relação a esse caso/processo. E fazemos essa afirmação porque consideramos que uma das reflexões que o juiz do caso poderia (ou até mesmo deveria) ter feito para julgá-lo era questionar a si mesmo: por que a testemunha indicada pelo trabalhador se recusava a comparecer às audiências? E, mais do que isso, se perguntar: por que a testemunha somente compareceu à audiência sob a ameaça de ser presa caso não comparecesse? Além disso, e talvez mais gritante, o juiz não solicitou informações à empresa se o trabalhador vítima havia comunicado e/ou denunciado que estava sofrendo injúrias e discriminações raciais, bem como quais ações a empresa tomou para que a vítima não sofresse mais racismo no ambiente de trabalho (Brasil, 2010a).

Não há indício nesse processo de que esses procedimentos e/ou questionamentos foram feitos pelo juiz de primeira instância, nem pelos/as desembargadores/as do TRT, a segunda instância da Justiça do Trabalho, menos ainda pelos/as ministros/as do TST, a última instância desse ramo do Poder Judiciário (Brasil, 2010a).

Ao que tudo indica, esse trabalhador estava só, visto que ele estava nessa luta sem a solidariedade de companheiros/as de trabalho, que não quiseram testemunhar em seu favor, sem uma assessoria jurídica sindical competente no que diz respeito à operacionalização da legislação antirracismo, que apenas o orientou a fazer a denúncia do caso à empresa (Brasil, 2010a) e, ao que parece, enfrentando magistrados/as majoritariamente brancos/as<sup>21</sup>. Por exemplo, conforme o Censo do Poder Judiciário de 2014, 81,10% dos/as juizes/as, desembargadores/as e ministros/as da Justiça do Trabalho eram brancos/as, 15,20% eram pardos/as, 1,90% eram pretos/as, 1,70% eram amarelos/as e 0,20% eram indígenas (CNJ, 2014, p. 41).

---

<sup>20</sup> Conforme pesquisa do Conselho Nacional de Justiça (CNJ, 2021, p. 48), 85,90% dos/as magistrados/as do Poder Judiciário são brancos/as, 12,80% são negros/as, 1,20% são amarelos/as e 0,1% indígenas.

<sup>21</sup> Frise-se, *branco* não é sinônimo de *racismo*, assim como *negro* não é sinônimo de *antirracismo*. Contudo, devemos lembrar a afirmação da juíza negra Karen Sousa (2020): “Se você só tem homens brancos na magistratura, você vai ter a visão e a vivência e a experiência do homem branco no mundo”, que não é discriminado racialmente no Brasil. Muitos/as dos/as quais não iniciados/as na discussão da questão racial brasileira.

---

O Censo do Poder Judiciário de 2018 mostra uma leve diminuição da quantidade de magistrados/as brancos/as (78%) na Justiça do Trabalho (ainda assim ela é histórica e imperativamente branca), um aumento da quantidade de pardos/as (18,50%) e amarelos/as (2%), uma diminuição de magistrados/as pretos/as (1,50%) e a ausência de indígenas (CNJ, 2018). Muitos/as desses/as magistrados/as comungavam com o mito da democracia racial, logo, eram resistentes às denúncias de prática de racismo contra os/as trabalhadores/as no ambiente de trabalho.

Frise-se que essa resistência parece não se limitar à Justiça do Trabalho no Estado do Rio de Janeiro. Em sua pesquisa para a obtenção do título de doutor em Direito, o professor Humberto Bersani (2016) afirmou que há resistência da Justiça em reconhecer a existência do racismo na sociedade brasileira<sup>22</sup>. Entre outros exemplos, para sustentar a sua afirmação, o autor cita um acórdão de um processo julgado do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região (Campinas). Segundo este acórdão, “o pedido de indenização por danos morais, decorrente de racismo, não procede. Se o empregador fosse racista, como alega o autor (o trabalhador), não o teria contratado, já que é afrodescendente” (Processo nº 0039500-87.2008.5.15.0119, *apud* Bersani, 2016, p. 159).

Observa-se assim que alguns/mas magistrados/as têm usado argumentos ineptos<sup>23</sup> para fundamentar uma crença pessoal que não se sustenta nos fatos. Por conseguinte, não é sem razão que o magistrado negro Fábio Esteves, um dos idealizadores e organizadores do Encontro Nacional de Juízas e Juizes Negros (Enajun), afirma e simultaneamente propõe que “é preciso mudar a formação dos nossos juizes. Há os que dizem que o racismo não existe. É preciso exigir que os magistrados, ainda que alguns não acreditem, tenham conhecimentos sobre as questões raciais no Brasil” (Esteves *apud* Nunes, 2020)

Essa insensibilidade pode ter relação com o fato de que os membros do Poder Judiciário brasileiro ainda serem esmagadoramente brancos/as e não serem vítimas de insultos, discriminações e/ou violências raciais. Por exemplo, conforme o Censo do Poder Judiciário de 2023, a maioria esmagadora dos membros do Poder Judiciário brasileiro é branca, visto que 82,70% dos/as juizes/as são brancos/as, 13,6% pardos/as, 14,40% pretos/as, 1,30% amarelos/as, 0,70% não informaram a cor/raça e 0,30% são indígenas (CNJ, 2023, p. 27)

Porém, pensamos que a falta (de equilíbrio) de diversidade étnico-racial dos membros da Justiça do Trabalho não é seu maior problema. Provavelmente um dos fatores dessa insensibilidade ou, dependendo do ponto de vista, dessa irracionalidade quanto aos julgamentos de processos sobre racismo seja o fato de uma formação jurídica deformada e/ou deficiente, isto é, sem qualquer estudo ou pesquisa acadêmico-científica sobre as relações raciais brasileiras e/ou sobre o racismo na sociedade brasileira, visto que a maioria esmagadora dos cursos de Direito no Brasil não incluem em sua grade curricular disciplinas que contemplem diretamente esses temas e/ou área de estudo (Santos, 2024). Ou seja, com formação deficiente, para não dizer nula, no que diz respeito ao conhecimento racional e/ou acadêmico-científico de como o racismo é operacionalizado na sociedade brasileira, especialmente no mercado de trabalho, mais ainda, sem qualificação sobre o tema após a formação,

---

<sup>22</sup> Aliás, o próprio Conselho Nacional de Justiça (CNJ, 2020, p. 6) afirma que o racismo estrutural “se manifesta também institucionalmente no sistema de justiça”. Portanto, reconhece que há racismo inclusive no Poder Judiciário.

<sup>23</sup> Se é verdade ou plausível o argumento da citação acima para negar o racismo, por analogia podemos afirmar que homens não são machistas porque se casam com mulheres e vice-versa? Evidentemente que não. Homens se casam com mulheres e/ou mulheres se casam com homens apesar da existência do machismo na sociedade brasileira (Gonzalez, 2020; Marcondes *et al.*, 2013; Bandeira e Batista, 2002) e/ou de os homens, no geral, suporem que são superiores às mulheres.

---

inclusive após o ingresso na magistratura, dificilmente haverá sensibilidade e conhecimento de causa para muitos/as magistrados/as realizarem um julgamento justo e/ou imparcial (e livre de pré-noções) sobre a prática de racismo no ambiente de trabalho, conduta que poucos/as magistrados/as parecem ter<sup>24</sup>.

Uma exceção à regra foi o caso de uma magistrada que condenou uma empresa a pagar uma indenização acima da solicitada pelo trabalhador, em agosto de 2007, numa denúncia por dano moral, injúria racial, contra a empresa por ter sido insultado e humilhado racialmente no ambiente de trabalho por um dos segurados do estabelecimento (Brasil, 2007). Contudo, a vítima só denunciou a empresa na Justiça do Trabalho um mês após a sua demissão, momento em que solicitou uma indenização no valor de cem salários mínimos, cujo valor nominal à época era de R\$ 380,00. Portanto, o valor total da indenização solicitado pelo trabalhador seria de R\$ 38.000,00 (ou U\$ 19,289.34)<sup>25</sup>. Em 16 de abril de 2008, a juíza do trabalho responsável por analisar e julgar a denúncia do trabalhador acatou o seu pedido e condenou a empresa, determinando uma indenização de R\$ 42.000,00 (ou U\$ 24,8542.07)<sup>26</sup>, ou seja, 110,50 salários mínimos, um valor acima do que foi solicitado pelo trabalhador (Brasil, 2007).

Todavia, a empresa recorreu ao TRT da 1ª Região, solicitando o não pagamento da indenização, argumentando que “inexistiu a alegada injúria por preconceito racial” (Brasil, 2007, p. 157). O TRT aceitou o recurso da empresa, denegando, em agosto de 2010, a condenação da empresa estabelecida pela magistrada de primeira instância. O trabalhador recorreu ao TST, solicitando a manutenção da decisão de primeira instância, que condenava a empresa, mas o TST ratificou a decisão da 2ª instância, isto é, do TRT da 1ª Região, em 14 de dezembro de 2011, absolvendo a empresa do crime de injúria racial, conforme se pode ver no Quadro 2.

A questão que se coloca neste momento é: por que magistrados/as absolvem empresas de prática de racismo ou as punem simbolicamente, com penalidades pecuniárias irrisórias? Ainda não temos como responder a esta questão. Contudo, para ajudar a respondê-la, solicitamos algumas informações ao TRT01, via Lei de Acesso à Informação (Lei nº 12.527/2011) (Brasil, 2020a, 2020b e 2020c), com o objetivo de verificar se os/as seus/suas juizes/as e desembargadores/as haviam feito algum curso de aperfeiçoamento ou qualificação sobre as relações raciais brasileiras e/ou sobre a operacionalização do racismo no Brasil, assim como formas de combatê-lo. Entre outras informações, perguntou-se:

1) se o TRT01 tinha ou tem, na sua estrutura, alguma unidade ou órgão especializado para a proteção e/ou combate ao racismo (manifestação de preconceito, injúria racial e discriminação racial) nas relações trabalhistas e/ou se tem alguma unidade ou órgão especializado para a promoção da igualdade étnico-racial. A resposta a essas indagações foi negativa (Brasil, 2020c);

---

<sup>24</sup> Aliás, como demonstrou Santos (2024), houve julgamentos no Brasil em que magistrados/as pré-julgaram cidadãos/ãs em razão de sua cor/raça. Por exemplo, houve magistrados/as que enunciaram em suas sentenças que o réu “não possui estereótipo padrão de bandido, possui pele, olhos e cabelos claros”, conforme sentença da juíza Lissandra Reis Ceccon, da 5ª Vara Criminal de Campinas-SP, de julho de 2016 (Santos, 2024, p. 2 e 7) e o réu é “seguramente integrante do grupo criminoso, em razão da sua raça”, conforme sentença da magistrada Inês Marchalek Zarpelon, da 1ª Vara Criminal de Curitiba-PR, de agosto de 2020 (Santos, 2024, p. 2 e 4) .

<sup>25</sup> À época, agosto de 2007, U\$ 1 equivalia a R\$ 1,97. Disponível em: <http://ipeadata.gov.br/exibeserie.aspx?serid=38389>. Acesso em: 21 mar. 2020.

<sup>26</sup> À época, abril de 2008, U\$ 1 equivalia a R\$ 1,69. Disponível em: <http://ipeadata.gov.br/exibeserie.aspx?serid=38389>. Acesso em: 21 mar. 2020

---

2) se o TRT01 tinha ou tem escola de formação para os/as seus/suas juízes/as e se essa escola já havia realizado algum curso sobre racismo (ou seja, sobre preconceito racial, injúria racial e discriminação) nas relações trabalhistas para os membros da Justiça do Trabalho da região. A resposta foi positiva quanto à existência de uma escola de formação. O seu nome é Escola Judicial do TRT da 1ª Região, que foi instalada em 06 de outubro de 1997 (Brasil, 2020b). Contudo, até o primeiro semestre de 2020 ela não havia realizado nenhum curso sobre racismo nas relações trabalhistas para os/as magistrados/as da Justiça do Trabalho do Rio de Janeiro;

3) se o TRT publicava alguma revista regularmente. Em caso afirmativo, em que ano a revista começou a ser publicada e quantos artigos foram publicados sobre racismo (preconceito, injúria e discriminação raciais) na revista desde a sua primeira edição/publicação até a presente data. A resposta também foi positiva quanto à publicação de uma revista pelo TR01. O nome da publicação é “Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região”, que é editada desde janeiro de 1970 (Brasil, 2020a). Contudo, não se respondeu se havia artigos publicados na revista sobre racismo e mercado de trabalho ou sobre as relações raciais brasileiras. Apenas foi indicado o *link* onde se poderia fazer a pesquisa. Feita a consulta, encontramos, no período delimitado para a nossa pesquisa – 1995 a 2015, apenas um artigo sobre o tema, cujo título é “A cor do trabalho doméstico”, de autoria de Rogério Forti, advogado e mestre em Sociologia, publicado em 2013.<sup>27</sup>

Como se observa dessas respostas, não houve qualquer tentativa, iniciativa ou incentivo do TRT da 1ª Região, até o primeiro semestre de 2020, que visassem a qualificar e/ou capacitar os/as seus/suas magistrados/as sobre a operacionalização do racismo e/ou das relações raciais brasileiras no mercado de trabalho e na própria instituição. Na sua estrutura organizacional, à época, não havia nenhum órgão especializado para a proteção e/ou combate ao racismo. A sua escola de formação não havia realizado, até o primeiro semestre de 2020, nenhum curso para seus/suas magistrados/as sobre racismo no mercado de trabalho. E a sua revista, que tem mais de cinquenta anos, havia publicado apenas um artigo relacionado ao tema.

Ao que tudo indica, o racismo (discriminação e insulto/injúria raciais) contra os/as trabalhadores/as no ambiente de trabalho é um tema marginal para os membros da Justiça do Trabalho do Estado do Rio de Janeiro (e do Brasil em geral), apesar de ampla e moderna legislação sobre assunto em nosso país. Há no Brasil uma ampla e moderna legislação antirracismo, como demonstram várias normas constitucionais e/ou infraconstitucionais<sup>28</sup>. Frise-se que todas essas normas constitucionais e

---

<sup>27</sup> Após este período, há um artigo, “Tolerância religiosa e não discriminação no emprego nos Estados Unidos da América”, de autoria de João Renda Leal Fernandes, juiz do trabalho substituto no Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região, publicado na revista nº 63, de 2019, que tem dois tópicos que discutem o racismo nas relações do trabalho, mas nos Estados Unidos da América. Também há na seção Galeria de Fotos da Revista nº 65, de 2022, a informação de que “Em 5/12/2022 foi instituída a Política de Igualdade Racial do TRT/RJ (Ato nº 165/2022), que estabelece formas de promover equidade racial no âmbito institucional. A norma também definiu responsabilidades para todos os integrantes da instituição, com objetivo de manter ambiente de trabalho saudável e livre de qualquer tipo de discriminação, e criou o Subcomitê de Equidade Racial da Corte”. Finalmente, no segundo semestre de 2023 foi publicada a **Revista v. 32, n. 67**, dedicada à discussão da questão racial, conforme parte de sua apresentação indica: “Precisamos falar sobre raça. Entre as diversas condições humanas que podem impactar o potencial pessoal de desenvolvimento pleno, a raça tem demonstrado ser uma variável que raramente é neutra. Esse tem sido um dos temas mais palpantes do cenário jurídico nacional neste ano de 2023. A questão racial suscita polêmicas envolvendo justiça, equidade e reparação histórica, e nossa produção legislativa e jurisprudencial vem se consolidando no sentido de que é não apenas legítimo, como obrigatório, tratar de modo diferenciado os descendentes de povos e grupos étnicos oprimidos no passado” (Pacheco, 2023, p. 8).

<sup>28</sup> Como por exemplo: a) o inciso IV do art. 3º da Constituição Federal brasileira; assim como o inciso VIII do art. 4º; os incisos XLI e XLII do art. 5º; o inciso XXX do art. 7º; entre outras normas ou princípios

---

infraconstitucionais, inclusive as que alteraram o Código Penal brasileiro, surgiram em razão das pressões dos movimentos sociais negros por justiça e igualdade racial.

Assim sendo, parece que o tema não é considerado relevante por alguns/mas magistrados/as, e mais do que isso, esta falta de consideração sobre o racismo e suas consequências negativas para os/as trabalhadores/as negros/as impactam negativamente os julgamentos sobre o assunto, prejudicando sobremaneira os/as trabalhadores/as vítimas de racismo.

Pensamos que, ao marginalizar e/ou recusar a debater o tema racismo ampla, profunda e seriamente, quer em sua escola de formação, em seminários ou em sua revista, entre outros espaços e lugares, a Justiça do Trabalho do Estado do Rio de Janeiro, e a Justiça do Trabalho brasileira como um todo, condicionam, isto é, influenciam negativamente, a maioria dos/as seus/suas magistrados/as por meio de uma pedagogia de negação ou ofuscamento do racismo ou, no máximo, de punição simbólica desse crime, o que desestimula os/as trabalhadores/as vítimas desse crime a denunciá-lo mais amplamente na Justiça do Trabalho.

## 5. Conclusão

Ao fazermos uma rápida sondagem no *site* do TST acerca de processos cuja temática é o preconceito e a discriminação raciais constatamos que, num intervalo de vinte e um anos (de 1995 a 2015), chegaram apenas centro e dezoito reclamações trabalhistas na última instância da Justiça do Trabalho, o TST, oriundas dos Tribunais Regionais do Trabalho e/ou das Varas do Trabalho, que são, respectivamente, as segunda e primeira instâncias desse ramo do Poder Judiciário. Frise-se que, nesse caso, todas as reclamações chegaram ao TST em situação de recurso apelatório requeridas por uma das partes envolvidas, trabalhadores/as e empresas e/ou empregadores/as.

Para um país que tem uma elevada quantidade de habitantes, que, a título de exemplo, eram 207.853.293 indivíduos no ano de 2018, de acordo com o IBGE (2019), sendo que, desse total, 43,10% eram brancos/as, 55,80% eram negros/as (9,30%

---

constitucionais (Brasil, 1988); b) a Lei nº 7.716, de 5 de janeiro de 1989, que definiu os crimes resultantes de preconceito de raça ou de cor (Brasil, 1989); c) a Lei nº 12.288, de 20 de julho de 2010, que instituiu o Estatuto da Igualdade Racial (Brasil, 2010); Lei nº 11.645, de 10 de março de 2008, que estabeleceu as diretrizes e bases da educação nacional, para incluir no currículo oficial da rede de ensino a obrigatoriedade da temática História e Cultura Afro-Brasileira e Indígena (Brasil, 2008); d) Lei nº 9.459, de 13 de maio de 1997, que criminaliza a injúria racial (Brasil, 1997); e) Lei nº 8.081, de 21 de setembro de 1990, que estabelece os crimes e as penas aplicáveis aos atos discriminatórios ou de preconceito de raça, cor, religião, etnia ou procedência nacional, praticados pelos meios de comunicação ou por publicação de qualquer natureza (Brasil, 1990); f) Lei nº 7.716, de 05 de janeiro de 1989, que define os crimes resultantes de preconceito de raça ou de cor (Brasil, 1989); g) os incisos I e III do art. 373-A do Decreto-Lei nº 5.452, de 1 de maio de 1943, conhecido como Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), que estabelecem, respectivamente, que é vedado “publicar ou fazer publicar anúncio de emprego no qual haja referência ao sexo, à idade, à cor ou situação familiar, salvo quando a natureza da atividade a ser exercida, pública e notoriamente, assim o exigir” e “considerar o sexo, a idade, a cor ou situação familiar como variável determinante para fins de remuneração, formação profissional e oportunidades de ascensão profissional”, assim como o art. 461 desse decreto, que estabelece que “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” (Brasil, 1943); e h) o inciso II do § 2º do artigo 149 do Decreto-Lei nº 2.848, de 07 de dezembro de 1940 (conhecido como Código Penal), que foi introduzido pela Lei nº 10.803, de 11 de dezembro de 2003, que criminaliza a redução de alguém à condição análoga à de escravo por motivo de preconceito de raça, cor, etnia, religião ou origem (Brasil, 1940), entre outras normas.

---

pretos/as + 46,50% pardos/as) e 1,1 eram amarelos/as ou indígenas, não é plausível supor que há paridade entre a quantidade processos ajuizados contra o racismo na Justiça do Trabalho e a elevada discriminação racial constatada por instituições de pesquisas públicas e privadas renomadas. Ou seja, constatamos que há disparidade entre um considerável índice de discriminação racial no mercado de trabalho e a baixa quantidade de denúncias pelos/as trabalhadores/as desse crime junto à Justiça do Trabalho brasileira. Pensamos que essa disparidade tem que ser explicada, o que faremos em outro trabalho futuro, pois este não foi o foco deste artigo, entre outros fatores, por causa da baixa quantidade de dados ou fontes primárias utilizadas para análises quantitativa e qualitativa.

Ao desagregarmos os cento e dezoito processos que chegaram ao TST por região, isto é, por origem de cada um dos vinte quatro Tribunais Regionais do Trabalho e suas respectivas Varas do Trabalho, ou seja, de acordo com a sua localidade, constatamos que a disparidade acima era inclusive mais acentuada em alguns Estados que historicamente têm elevada quantidade de população negra, como foi o caso do Rio de Janeiro, que aqui analisamos.

Pensamos que, para responder às disparidades supracitadas, um dos primeiros passos seria verificar como esses processos são recebidos, analisados e julgados em cada Tribunal Regional do Trabalho e suas respectivas Varas do Trabalho, até chegarem ao TST (onde também são analisados), visto que, havendo resistência da própria Justiça do Trabalho (como, por exemplo, não estudá-lo ampla e profunda e rigorosamente para compreender a operacionalização da opressão racial na sociedade brasileira e, especialmente, no mercado de trabalho) sobre o tema racismo contra os/as trabalhadores/as esta, a resistência, impactará negativamente na decisão dos/as trabalhadores/as de ingressarem com reclamações na Justiça do Trabalho quando forem discriminados/as no ambiente de trabalho.

Por isso nos concentramos na descrição e análise dos processos de casos de racismo contra os/as trabalhadores/as que tiveram origem na Justiça do Trabalho do Estado do Rio de Janeiro e chegaram ao TST para uma decisão final. Esse Estado historicamente tem elevada quantidade de população negra, inclusive no período pesquisado, como visto anteriormente. Contudo, também constatou-se elevada disparidade entre um considerável índice de discriminação racial no seu mercado de trabalho e a baixíssima quantidade de denúncias feitas pelos/as trabalhadores/as desse crime junto à Justiça do Trabalho localizada nesse Estado - apenas quatro processos.

Ao descrevermos e, simultaneamente, analisarmos processos relativos ao tema em tela, oriundos da Justiça do Trabalho do Estado do Rio de Janeiro, mas que chegaram ao TST, constata-se que há, no mínimo, um desconhecimento dos/as magistrados/as sobre as violências e/ou opressões que os trabalhadores/as negros/as estão sujeitos/as no ambiente de trabalho, não sendo sem razão o indeferimento da maioria dos pleitos dos/as trabalhadores/as.

Contudo, esse desconhecimento não é aleatório; ao que tudo indica, ele é enviesado, pois o TRT01 não tem se interessado em conhecer como se operacionaliza o racismo no mercado de trabalho, como visto anteriormente. Como indício de plausibilidade dessa assertiva, relembremos apenas dois fatos: a) apesar de ter mais de cinquenta anos de existência, a *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região* publicou ao longo de sua existência, até o primeiro semestre de 2020, apenas um artigo relacionado ao tema da discriminação racial no mercado de trabalho; e b) com mais de vinte anos de existência à época, a Escola Judicial do TRT da 1ª Região não havia realizado nenhum curso sobre racismo nas relações trabalhistas para os/as magistrados/as da Justiça do Trabalho do Rio de Janeiro.

---

A nossa hipótese é que essas características ou, caso se queira, ações e as inações da Justiça do Trabalho do TRT01 não são exclusivas desse tribunal, mas algo comum aos demais TRTs, embora com as suas devidas ponderações e/ou especificidades. Ou seja, mesmo com suas diferenças, o *modus operandi* dos vinte e quatro Tribunais Regionais do Trabalho e suas respectivas Varas do Trabalho com relação às demandas dos/as trabalhadores/as impacta negativamente a decisão dos/as trabalhadores/as ingressarem com ações na Justiça do Trabalho contra o racismo a que estão sujeitos/as no mercado de trabalho.

## Referências

ALMEIDA, Silvio. L. **O que é racismo estrutural**. Belo Horizonte: Letramento, 2018. 204p.

BERSANI, Humberto. **Racismo estrutural e direito à desestratificação: um estudo a partir das relações de trabalho**. São Paulo, SP. Tese de doutorado. Universidade de São Paulo (USP), 2016. 212 p.

BENTO, Maria Aparecida da Silva. **O pacto da branquitude**. São Paulo: Companhia das Letras, 2022.

BRASIL. **Lei nº 12.288**, de 20 de julho de 2010, 2010b. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Ato2007-2010/2010/Lei/L12288.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Ato2007-2010/2010/Lei/L12288.htm). Acesso em: 10 abr. 2020.

BRASIL. **Lei nº 11.645**, de 10 de março de 2008, 2008. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Ato2007-2010/2008/Lei/L11645.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Ato2007-2010/2008/Lei/L11645.htm). Acesso em: 10 abr. 2020.

BRASIL. **Lei nº 9.459**, de 13 de maio de 1997, 1997. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l9459.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9459.htm). Acesso em: 10 abr. 2020.

BRASIL. **Lei nº 8.081**, de 21 de setembro de 1990, 1990. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l8081.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8081.htm). Acesso em: 10 abr. 2020.

BRASIL. **Lei nº 7.716**, de 05 de janeiro de 1989, 1989. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l7716.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l7716.htm). Acesso em: 10 abr. 2020.

BRASIL. **Decreto-Lei 5.452**, de 1 de maio de 1943, 1943. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm). Acesso em: 10 abr. 2020.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**, 1988. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm). Acesso em: 10 abr. 2020.

BRASIL. **Código Penal. Decreto-Lei nº 2.848**, de 7 de dezembro de 1940, 1940. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del2848.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del2848.htm). Acesso em: 10 abr. 2020.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região (TRT01). **PROAD 1080/2020**. Rio de Janeiro: TRT01, 2020a.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região (TRT01). **PROAD 945/2020**. Rio de Janeiro: TRT01, 2020b.

---

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região (TRT01). **OUV. 946/2020**. Rio de Janeiro: TRT01, 2020c.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (TST). **Processo 726-43.2010.5.01.0010**. Brasília: TST, 2010a.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (TST). **Processo 143.800-57.2009.5.01.005**. Brasília: TST, 2009.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (TST). **Processo 104.200-08.2007.5.01.0019**. Brasília: TST, 2007.

CARNEIRO, Sueli. **Dispositivo de racialidade**: a construção do outro como não-ser como fundamento do ser. Rio de Janeiro: Zahar, 2023.

CARNEIRO, Sueli. **Escritos de uma vida**. Belo Horizonte: Letramento, 2018.

CARNEIRO, Sueli. **Racismo, Sexismo e desigualdades no Brasil**. São Paulo: Selo Negro, 2011.

CNE – Conselho Nacional de Educação. **Resolução CNE/CES nº 5**, de 17 de dezembro de 2018, 2018. Disponível em: Disponível em: <http://portal.mec.gov.br/docman/dezembro-2018-pdf/104111-rces005-18/file>. Acesso em: 10 set. 2021.

CNE – Conselho Nacional de Educação. **Resolução CNE/CP 01**, de 17 de junho de 2004, 2004. Disponível em: Disponível em: <https://educacao.mppr.mp.br/modules/conteudo/conteudo.php?conteudo=40>. Acesso em: 10 set. 2021.

CNJ – Conselho Nacional de Justiça. **Pesquisa sobre negros e negras no Poder Judiciário**. Brasília: CNJ, 2021. 118 p.

CNJ – Conselho Nacional de Justiça. Grupo de Trabalho: políticas judiciárias sobre a igualdade racial no âmbito do Poder Judiciário. Relatório de Atividade. **Relatório de Atividade. Igualdade Racial no Judiciário**. Brasília: CNJ, 2020. 212 p.

CNJ – Conselho Nacional de Justiça. **Perfil Sociodemográfico dos Magistrados Brasileiros – 2018**, 2018. Brasília: CNJ, 33p.

CNJ – Conselho Nacional de Justiça. **Censo do Poder Judiciário**: VIDE–Vetores Iniciais de Dados Estatísticos. Brasília: CNJ, 2014. 212 p.

DIEESE – Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos. **Brasil. A inserção da população negra e o mercado de trabalho**. São Paulo: DIEESE, 2020. Disponível em: Disponível em: <https://www.dieese.org.br/outraspublicacoes/2020/graficoNegros.html>. Acesso em: 21 set. 2021.

DIEESE – Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos. **Precarização do trabalho avança sobre setores e ocupações mais estruturadas**. *Boletim Emprego em Pauta*. São Paulo: DIEESE, nº 7, março, 2018. 4 p.

DIEESE – Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos. **Os Negros nos Mercados de Trabalho Metropolitanos**. *Pesquisa de Emprego e Desemprego - PED*. São Paulo: DIEESE, 2015. 16 p.

DIEESE – Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos. **Os Negros no Trabalho**. São Paulo: DIEESE, 2013. 26 p.

---

DOS SANTOS, Sales Augusto. 2024. Law Programs, Ethno–Racial Relations Education, and Confronting Racism in the Brazilian Judiciary. ***Social Sciences*** 13: 82, p. 1-17. <https://doi.org/10.3390/socsci13020082>

ENMZ – Executiva Nacional da Marcha Zumbi. **Por uma política nacional de combate ao racismo e à desigualdade racial: marcha Zumbi contra o racismo, pela cidadania e vida**. Brasília: Cultura Gráfica e Editora, 1996. 36 p.

ESTEVES, Fábio. Entrevista concedida a Walter Nunes. *In*: NUNES, Wálter. Juízes negros se unem contra desigualdade racial nos tribunais e cobram avanço em cotas. **Folha de S. Paulo**, São Paulo, 26 dez. 2020. Política, p. 1.

FERNANDES, Florestan. **A Integração do negro na sociedade de classes**. São Paulo: Ática, 3ª ed., 1978. 2v. [1965].

FERNANDES, Florestan. **O Negro no mundo dos brancos**. São Paulo: Difusão Europeia do Livro, 1972.

FERNANDES, Florestan; BASTIDE, Roger. **Relações raciais entre negros e brancos em São Paulo**: ensaio sociológico sobre as origens, as manifestações e os efeitos do preconceito de cor no município de São Paulo. São Paulo: Anhembi, 1955.

Geledés – Instituto da Mulher Negra; Cfemea – Centro Feminista de Estudos e Assessoria. **Guia de Enfrentamento do Racismo Institucional**. Brasília: Geledés/Cfemea. Disponível em: <https://www.geledes.org.br/wp-content/uploads/2013/05/FINAL-WEB-Guia-de-enfrentamento-ao-racismo-institucional.pdf>. Acesso em: 23 dez. 2024.

GOMES, Nilma. Alguns termos e conceitos presentes no debate sobre relações raciais no Brasil: uma breve discussão. *In*: SANTOS, S. A. (org.). **Educação anti-racista: caminhos abertos pela Lei Federal nº 10.639/03**. Brasília: MEC/ SECAD, 1995. p. 39-62.

GONZALEZ, Lélia. **Por um feminismo afro-latino-americano**: ensaios, intervenções e diálogos. Organização Flavia Rios e Márcia Lima. Rio de Janeiro: Zahar, 2020. 376 p.

HASENBALG, Carlos A. **Discriminação e desigualdades raciais no Brasil**. 1. ed. Rio de Janeiro: Graal, 1979.

IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Síntese de indicadores sociais: uma análise das condições de vida da população brasileira**. Rio de Janeiro: IBGE, 2020. 152 p.

IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Desigualdades sociais por cor ou raça no Brasil**. Rio de Janeiro: IBGE, 2019. 12 p.

IPEA – Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada. **Mercado de trabalho: conjuntura e análise**. Brasília: Ipea, 2019. 238 p.

IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Políticas sociais: acompanhamento e análise**, v. 22. Brasília: IPEA, 2014. 640 p.

IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Retrato das desigualdades de gênero e raça**. Rio de Janeiro: IPEA/ONU Mulheres/SPM/SEPPIR, 2011. 42 p.

MARCONDES, Mariana Mazzini *et al.* (org.). **Dossiê Mulheres Negras**: retrato das condições de vida das mulheres no Brasil. Brasília: IPEA, 2013. 168 p.

---

MOREIRA, Adilson. **Racismo recreativo**. São Paulo, Sueli Carneiro/Pólen, 2019.

PACHECO, Leonardo da Silveira. Apresentação. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região**, Rio de Janeiro, v. 32, n. 67, jul./dez., p. 8-9, 2023.

SANTOS, Sales Augusto dos. **A Formação do Mercado de Trabalho Livre em São Paulo: Tensões Raciais e Marginalização Social**. Brasília: Universidade de Brasília (UnB)/Departamento de Sociologia (Sol), Dissertação de Mestrado, março de 1997.

SOUZA, Karen. L. V. B. Entrevista concedida à Fabiana Reinholz e à Kátia Marko. 2020. *In*: REINHOLZ, Fabiana; MARKO, Kátia. “Temos uma sociedade escravocrata”, afirma juíza que põe em evidência sua negritude. **Brasil de Fato**. Porto Alegre, 10 mar. 2020. Variedades, Disponível em: <https://www.brasildefato.com.br/2020/03/10/temos-uma-sociedade-escravocrata-afirma-juiza-que-poe-em-evidencia-sua-negritude>. Acesso em: 13 jul. 2021.