

FACULDADES INTEGRADAS DE BAURU
DIREITO

Gabriela Fernanda da Silva Souza

**O DIREITO COMO INSTRUMENTO DE COMBATE AO RACISMO NO AMBIENTE
DE TRABALHO**

Bauru
2024

Gabriela Fernanda da Silva Souza

**O DIREITO COMO INSTRUMENTO DE COMBATE AO RACISMO NO AMBIENTE
DE TRABALHO**

**Monografia apresentada às
Faculdades Integradas de Bauru para
obtenção do título de Bacharel em
Direito, sob a orientação do
Professor(a) Dra. Maria Cláudia
Zaratini Maia.**

**Bauru
2024**

Souza, Gabriela Fernanda da Silva

o direito como instrumento de combate ao racismo no ambiente de trabalho. Gabriela Fernanda da Silva Souza. Bauru, Fib, 2024.

35f.

Monografia, Bacharel em Direito. Faculdades Integradas de Bauru - Bauru

Orientador: Dra. Maria Cláudia Zaratini Maia

1. Ambiente de trabalho. 2. Racismo. 3. Igualdade. Faculdades Integradas de Bauru.

CDD 340

Gabriela Fernanda da Silva Souza

**O DIREITO COMO INSTRUMENTO DE COMBATE AO RACISMO NO AMBIENTE
DE TRABALHO**

**Monografia apresentada às
Faculdades Integradas de Bauru para
obtenção do título de Bacharel em
Direito,**

Bauru, 14 de novembro de 2024.

Banca Examinadora:

Presidente/ Orientador: Prof. Dra. Maria Cláudia Zaratini Maia.

Professor 1: Prof. Me. Tales Manoel Lima Vialôgo.

Professor 2: Prof. Me. César Augusto Michelli.

**Bauru
2024**

Dedico esta pesquisa a todos que, de alguma forma, tiveram suas vidas afetadas pelo racismo presente na sociedade brasileira e espero que este trabalho possa, de alguma maneira, contribuir para a reparação dos danos sofridos.

AGRADECIMENTOS

Agradeço a Deus e a Nossa Senhora por me capacitarem para que eu pudesse realizar esta pesquisa.

Aos meus familiares e amigos, o apoio durante o processo de pesquisa.

À minha professora e orientadora, Dra. Maria Cláudia Zaratini Maia, pela sua imensa colaboração e dedicação para com este projeto.

Agradeço também a todos os docentes das Faculdades Integradas de Bauru pelo empenho em compartilhar seus conhecimentos ao longo desta jornada.

A injustiça em qualquer lugar é uma ameaça à justiça em todos os lugares

(Martin Luther King Jr).

SOUZA, Gabriela. **O direito como instrumento de combate ao racismo no ambiente de trabalho**. 2024 35f. Monografia apresentada às Faculdades Integradas de Bauru, para obtenção do título de Bacharel em Direito. Bauru, 2024.

RESUMO

O presente trabalho, realizado por meio de pesquisa de revisão bibliográfica, tem o objetivo de evidenciar qual o papel do Direito no combate às recorrentes situações de racismo no ambiente de trabalho. O racismo presente na sociedade brasileira afeta a vida de pessoas negras de diversas formas. Em análise aprofundada sobre os efeitos do racismo no ambiente de trabalhos, com base em pesquisas realizadas em doutrinas e na legislação vigente, notou-se que a discriminação racial sofrida no ambiente de trabalho não surge de fato no momento que acontecem os processos seletivos para a vaga de emprego em questão. O racismo evidenciado no ambiente de trabalho surge quando pessoas negras não conseguem sequer finalizar os estudos, pelo fato de, devido à herança escravista do país, precisarem, desde muito cedo, trabalhar e lutar por sua subsistência, se tornando assim, pessoas pouco preparadas para o mercado de trabalho. Para cessar a desigualdade racial do Brasil, é necessário que se criem políticas públicas que tratem a respeito da fonte da desigualdade, políticas que disponibilizem ensino de qualidade às pessoas negras, para que assim sejam bem preparadas e consigam disputar vagas de empregos em todos os âmbitos e, não sejam em sua maioria, trabalhadores braçais e/ou subutilizados. Contudo, a mera existência de leis e normas voltadas para a reparação dos danos causados aos descendentes dos negros escravizados nada podem fazer pela sociedade negra. É necessário que, além de sua existência, tais normas sejam colocadas em prática, seja concedendo mais oportunidades para as pessoas negras no mercado de trabalho ou aplicando sanções exemplares aos praticantes de atos racistas. Pois, somente assim, a sociedade brasileira caminhará para a igualdade de fato.

Palavras-chave: Ambiente de trabalho. Racismo. Igualdade.

SOUZA, Gabriela. **o direito como instrumento de combate ao racismo no ambiente de trabalho**. 2024 35f. Monografia apresentada às Faculdades Integradas de Bauru, para obtenção do título de Bacharel em Direito. Bauru, 2024.

ABSTRACT

The present work aims to highlight the role of Law in combating recurring situations of racism in the workplace. The racism present in Brazilian society affects the lives of black people in different ways. In an in-depth analysis of the effects of racism in the workplace, based on research carried out on doctrines and current legislation, it was noted that racial discrimination suffered in the workplace does not actually arise when the selection processes for employment take place. job vacancy in question. Racism evidenced in the workplace arises when black people are unable to even complete their studies, due to the fact that, due to the country's slavery heritage, they need, from a very early age, to work and fight for their subsistence, thus becoming people who are poorly prepared for the job market. To end racial inequality in Brazil, it is necessary to create public policies that address the source of inequality, policies that provide quality education to black people, so that they are well prepared and able to compete for job vacancies in all areas. and, the majority of them are not manual and/or underutilized workers. However, the mere existence of laws and regulations aimed at repairing the damage caused to the descendants of enslaved black people cannot do anything for black society. It is necessary that, in addition to their existence, such standards are put into practice, whether granting more opportunities for black people in the job market or applying exemplary sanctions to those who commit racist acts. Because, only in this way, Brazilian society will move towards true equality.

Keywords: Work environment. Racism. Equality.

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	11
2	RACISMO ESTRUTURAL E AMBIENTE DE TRABALHO	13
2.1	Estrutura racista da sociedade brasileira (desigualdade)	13
2.2	Ambiente de trabalho e discriminação racial	17
3	DIREITO À IGUALDADE E NÃO DISCRIMINAÇÃO	21
3.1	Direito à igualdade no trabalho (CF, normas OIT)	21
4	MEDIDAS JURÍDICAS PARA COMBATE AO RACISMO NO AMBIENTE DE TRABALHO	27
4.1	Responsabilização do empregador	27
5	CONSIDERAÇÕES FINAIS	30
	REFERÊNCIAS	
	APÊNDICES	
	ANEXOS	

1 INTRODUÇÃO

O racismo presente no ambiente de trabalho é fruto do histórico escravista do Brasil, uma vez que os descendentes dos negros escravizados seguem sendo vítimas de racismo em todos os âmbitos de suas vidas.

O objetivo deste trabalho é demonstrar o racismo existente no ambiente de trabalho, bem como apontar de quais formas o Direito pode contribuir para o combate a essa prática.

Para a elaboração do presente trabalho foram realizadas pesquisas bibliográficas, de natureza exploratória e descritiva. Contudo, por se tratar de pesquisa de caráter teórico, a pesquisa foi fundamentada majoritariamente na literatura especializada sobre o tema O DIREITO COMO INSTRUMENTO DE COMBATE AO RACISMO NO AMBIENTE DE TRABALHO e suas conexões.

A princípio foram realizadas pesquisas bibliográficas e na legislação vigente, com o intuito de obter dados para iniciar de fato a escrita deste trabalho.

Na segunda seção, foram trazidos dados que têm como finalidade apresentar como o racismo presente na estrutura da sociedade brasileira é manifestado e de quais formas afeta a vida dos trabalhadores negros.

Em continuidade, na mesma seção foram apresentadas normas existentes na legislação brasileira que asseguram um ambiente de trabalho seguro e livre de qualquer discriminação.

Em se tratando de normas vigentes, a seção três desta pesquisa, especificamente aborda o direito à igualdade e não discriminação no ambiente de trabalho, apresentando a garantia de igualdade assegurada tanto em nível constitucional, quanto em nível infraconstitucional, e normas internacionais que o Brasil se comprometeu, inclusive com a criação de mais um Objetivo de Desenvolvimento Sustentável específico para o combate ao racismo.

Considerando a importância da devida responsabilização das pessoas praticantes de atos racistas no ambiente de trabalho, a quarta seção da presente pesquisa está diretamente relacionado às medidas jurídicas para o combate ao racismo no ambiente de trabalho.

O fato de o racismo fazer parte da estrutura da sociedade brasileira, não isenta o praticante de atos racistas de sua responsabilidade e, nesta linha de raciocínio, a quarta seção diz respeito à responsabilização do empregador, seja para que indenize as agressões que ocorram no ambiente de trabalho ou ainda, a sua responsabilização enquanto garantidor de ambiente de trabalho sadio e livre de opressões.

Considerando o histórico racista da sociedade brasileira, a falta de igualdade de oportunidades e os ambientes de trabalho compostos majoritariamente por pessoas brancas, qual o papel do Direito no combate ao racismo no ambiente de trabalho?

2 RACISMO ESTRUTURAL E AMBIENTE DE TRABALHO

Nesta seção será tratado o Racismo Estrutural existente na sociedade Brasileira e que tem reflexos no ambiente de trabalho.

2.1 Estrutura racista da sociedade brasileira (desigualdade)

Nesta pesquisa, serão citadas algumas das diversas formas de racismos presentes na sociedade brasileira, no entanto, neste capítulo, faz-se necessária a introdução ao termo Racismo Estrutural.

É importante salientar que o racismo presente na estrutura da sociedade brasileira tem um impacto direto na vida de pessoas pretas e pardas, de diversas formas.

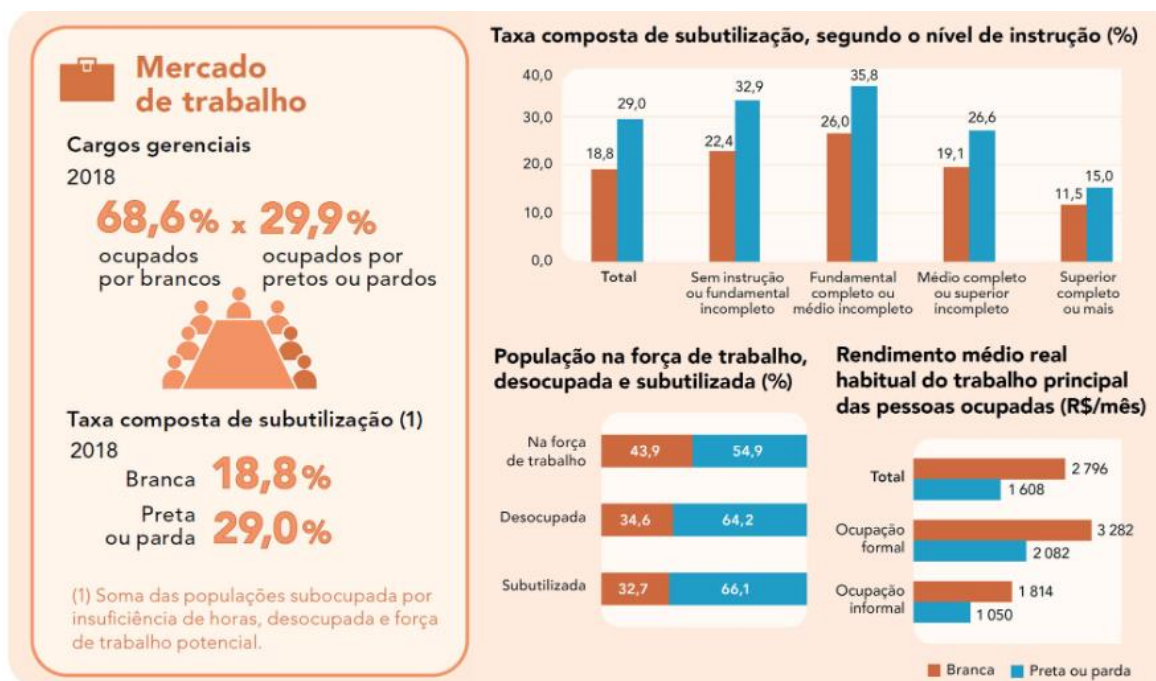
Para que se possa falar sobre o racismo no Brasil, é necessário relembrar o período da escravidão, época em que as pessoas negras eram tratadas como inferiores e como meros objetos, sem direito sobre seus próprios corpos e sem o mínimo de dignidade.

Em se tratando do fim do período de escravidão no Brasil, a falta de políticas públicas para a colocação dos negros libertos e seus descendentes no mercado de trabalho é, sem dúvidas, uma das maiores causas das desigualdades atuais. Conforme dito por Ribeiro (2019, p.52), “A herança escravista faz com que o mundo do trabalho seja particularmente racista”, fato este que muito contribui para a dificuldade de acesso das pessoas negras ao mercado de trabalho de forma digna.

É importante compreender que o fato de o racismo ser uma questão estrutural, e não apenas um ato isolado de um indivíduo ou de um grupo, torna a todos ainda mais responsáveis pelo combate ao racismo e aos racistas (Almeida, 2020). Visto que este mal está enraizado na sociedade, é necessário combatê-lo de todas as formas possíveis.

O racismo estrutural, por sua vez, tem reflexos em todos os âmbitos da sociedade, incluindo o mercado de trabalho, com empregos mais precários ou ainda desemprego para a população negra.

Em pesquisa realizada em 2018 pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), ficou evidente a desigualdade entre pessoas brancas e negras, especialmente se tratando de trabalho, visto que apesar de as pessoas negras somarem 55,8% da população brasileira apenas 29,9% dos cargos de gerência são ocupados por pessoas negras.



Fonte: IBGE, Diretoria de Pesquisas, Coordenação de População e Indicadores Sociais, Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua 2018.

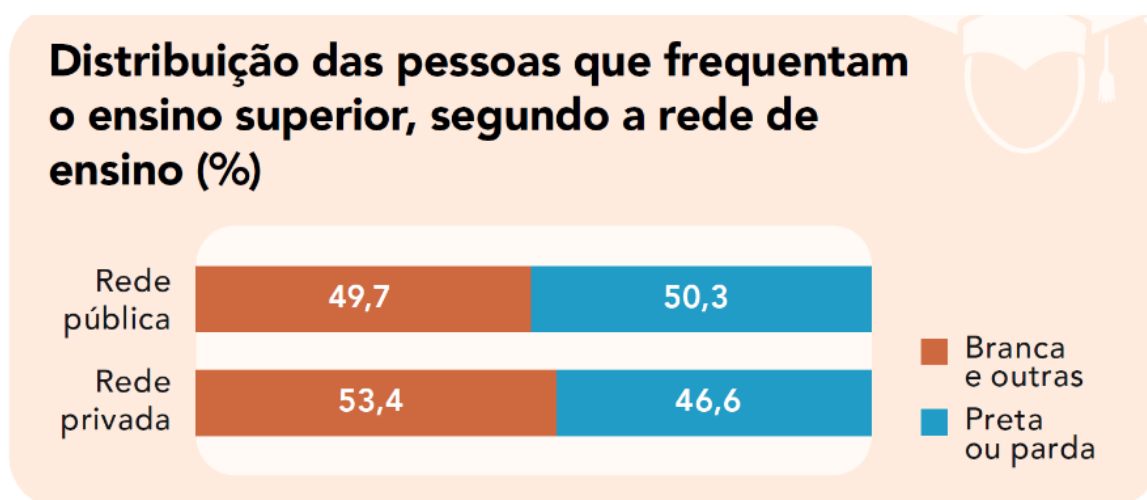
Com os dados apresentados em 2019, se nota que a desigualdade no âmbito trabalhista é um tema extremamente preocupante. De acordo com o censo do IBGE (2018), “No mercado de trabalho, os pretos ou pardos representavam 64,2% da população desocupada e 66,1% da população subutilizada”.

A impossibilidade de ingresso de pessoas negras nas instituições formais de ensino, no período escravocrata, e a consequente falta de formação escolar do negro foi um fator decisivo para sua exclusão e construção do abismo da desigualdade em relação ao branco (Barros, 2024). Fator este que ainda reflete na vida das pessoas negras, tendo em vista os dados do IBGE citados anteriormente.

As instituições de ensino disponíveis para os filhos dos pobres, onde se concentram a grande parte dos filhos dos negros, não são instituições que oferecem

o melhor ensino, fazendo com que pessoas brancas com mais recursos, disponham de melhores formas de ensino e, conseqüentemente, melhores postos de trabalho. Fazendo com que assim o filho do negro continue em posição inferior (Barros, 2024).

Contudo, conforme pesquisa realizada pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), em 2018, pela primeira vez, as universidades públicas eram majoritariamente compostas por alunos pretos ou pardos.



Diante de tal fato, pode-se dizer que igualdade de fato se dará somente com políticas públicas voltadas para a reparação dos danos causados aos descendentes dos negros escravizados.

Com efeito, o Estado age sobre o racismo quer pela sua presença, mediante leis, políticas segregacionistas e de higienização, entre outras medidas, quer pela sua ausência, pois não enfrentou a questão racial em seu cerne, enraizada no país desde o período colonial (Bersiani, 2018. p. 175).

A criação de políticas públicas demonstra o interesse do Estado em tratar efetivamente as questões raciais na sociedade, e o interesse institucional em reparar a dívida histórica do Estado brasileiro para com as pessoas negras, bem como, a falta de políticas e ações afirmativas demonstram o desinteresse do Estado em promover a igualdade de fato.

Quando se trabalha a partir de políticas de ações afirmativas, como o sistema de cotas (nos âmbitos da educação e do trabalho), ou mediante a criação de um órgão com status de ministério (Secretaria de Políticas de Promoção da Igualdade Racial) para tratar as políticas públicas voltadas à questão racial, o Estado revela o tratamento do assunto no âmbito institucional (Bersiani, 2018. p. 175).

Em se tratando da criação de políticas públicas, nota-se mais uma vez a desigualdade racial, tendo em vista que o congresso nacional, responsável pela criação de políticas inclusivas, é composto majoritariamente por homens brancos.

Segundo dados divulgados pelo Senado Federal, nas eleições de 2018 apenas 2,48% dos candidatos eleitos foram mulheres negras e 21,73% foram homens negros, enquanto os homens brancos ocupavam 63,25% das vagas e as mulheres brancas 12,01%, obstando ainda mais a possibilidade de criação de efetivas políticas de igualdade, tendo em vista a baixa representatividade das pessoas negras.

O racismo presente na sociedade brasileira está para além da falta de bom senso e respeito do indivíduo praticante de atos racistas para com o indivíduo vítima destes atos. O racismo entranhando na estrutura da sociedade brasileira é extremamente forte, também, pela falta de mais políticas públicas que se preocupem de fato com a erradicação do racismo estrutural, bem como, com a efetiva igualdade para com todos os cidadãos brasileiros.

Diante da estrutura racista da sociedade o Direito, especialmente o direito do trabalho, tem papel fundamental, mas não único, para assegurar a igualdade e não discriminação, conforme aponta Renato Barros:

Pesquisa e reflexão científica sobre a realidade social e o Direito do Trabalho como instrumento possível ou impossível a efetivar a dignidade da pessoa humana, concatenada ao princípio da não discriminação e do Direito ao Trabalho como direito fundamental para a civilidade e existência humana são importantes, mas é de extrema relevância a busca de prática social para a efetivação da civilidade, da efetivação ampla da existência humana para o pleno gozo da vida pelo trabalhador negro. (Barros, 2023. p. 42).

A desigualdade racial no Brasil é um tema de extrema complexidade, tendo em vista que toda a sociedade está envolvida, de forma direta ou indireta. “A sociedade brasileira e o Estado reproduzem e legitimam a desigualdade social de

forma estrutural, não cumprindo o Estado com a obrigação positivada na Constituição Federal, sendo a igualdade uma utopia” (Barros, 2024, p.26).

2.2 Ambiente de trabalho e discriminação racial

O trabalho é garantido internacionalmente como um direito humano. A Declaração Universal dos Direitos Humanos, em seu artigo 23, assegura que “Toda pessoa tem direito ao trabalho, à livre escolha do trabalho, a condições equitativas e satisfatórias de trabalho e à proteção contra o desemprego”, sobretudo, no Brasil, o trabalho vai além de um direito humano, ele é tido pela Constituição Federal como um direito social fundamental (Leite, 2023, pg. 48).

Além de assegurado a todos os brasileiros, o trabalho, como um direito fundamental, garante também o direito ao meio ambiente de trabalho seguro, livre de discriminação e saudável, como garantido no artigo 225 da Constituição Federal: “Todos têm direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, bem de uso comum do povo e essencial à sadia qualidade de vida, impondo-se ao Poder Público e à coletividade o dever de defendê-lo e preservá-lo para as presentes e futuras gerações” (Brasil, 1988).

Quando se fala em meio ambiente do trabalho é comum que se pense apenas no espaço físico no qual os trabalhos são realizados, no entanto, a proteção constitucional ao meio ambiente de trabalho visa humanizar esses espaços.

O ambiente de trabalho vai além do espaço físico em que está localizado, ele deve abranger também o bem-estar, crescimento e identidade dos trabalhadores, para se efetivar de fato o direito a um meio ambiente de trabalho equilibrado (Silva, 2015).

É dever do empregador assegurar que o meio ambiente de trabalho seja equilibrado, e é direito do trabalhador ter sua integridade física e psíquica preservadas, mediante a “redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança”, conforme artigo 7º, inciso XXII, da Constituição Federal de 1988 (Brasil, 1988).

Neste sentido, para preservar a integridade psíquica dos trabalhadores, é dever do empregador assegurar que no ambiente de trabalho não ocorra discriminação racial.

Contudo, para que se fale a respeito da discriminação racial é fundamental entendê-la, bem como conhecer as formas pelas quais se manifesta.

A Convenção Interamericana contra o Racismo, a Discriminação Racial e Formas Correlatas de Intolerância, realizada na Guatemala, em 5 de junho de 2013 e promulgada pelo presidente da República através do Decreto Nº 10.932 de 10 de janeiro de 2022, a qual, nos termos do art. 5º, §3º da Constituição Federal de 1988, possui *status* constitucional, em seu artigo 1º descreve o que é discriminação racial.

Discriminação racial é 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 (Brasil, 2022).

E, aponta ainda o conceito de discriminação racial indireta e múltipla ou agravada, considerando outras formas de discriminação:

2. Discriminação racial indireta é aquela que ocorre, em qualquer esfera da vida pública ou privada, quando um dispositivo, prática ou critério aparentemente neutro tem a capacidade de acarretar uma desvantagem particular para pessoas pertencentes a um grupo específico, com base nas razões estabelecidas no Artigo 1.1, ou as coloca em desvantagem, a menos que esse dispositivo, prática ou critério tenha um objetivo ou justificativa razoável e legítima à luz do Direito Internacional dos Direitos Humanos.

3. Discriminação múltipla ou agravada é qualquer preferência, distinção, exclusão ou restrição baseada, de modo concomitante, em dois ou mais critérios dispostos no Artigo 1.1, ou outros reconhecidos em instrumentos internacionais, cujo objetivo ou resultado 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, em qualquer área da vida pública ou privada (Brasil, 2022).

A Organização das Nações Unidas, quando dispõe sobre a discriminação racial, segue a regra do conceito traçado pela convenção nº 111 da OIT (Marques, 2002, p.174).

Discriminação racial significa qualquer extinção, exclusão, restrição, ou preferência baseados em raça, cor, descendência ou origem nacional ou étnica, que tenha por objeto ou efeito anular ou restringir o reconhecimento, o gozo ou o exercício, em condições de igualdade, dos direitos humanos e liberdades fundamentais no domínio político, econômico, social e cultural ou em qualquer outro domínio da vida pública. (apud Marques, 2022, p.174).

No Brasil, a Convenção nº 111, referente à discriminação em matéria de emprego e profissão, foi ratificada e promulgada pelo Decreto nº 62.150, de 19 de janeiro de 1968, que foi substituído pelo Decreto 10.088 de 2019, o qual consolida atos normativos editados pelo Poder Executivo Federal que dispõem sobre a promulgação de convenções e recomendações da Organização Internacional do Trabalho – OIT, no texto da convenção são elencados todos os atos que compõem a discriminação em matéria de emprego ou profissão.

1. Para 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 oportunidades ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão;

b) Qualquer outra distinção, exclusão ou preferência que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou tratamento em matéria de emprego ou profissão, que poderá ser especificada pelo Membro interessado depois de consultadas as organizações representativas de empregadores e trabalhadores, quando estas existam, e outros organismos adequados.

2. As distinções, exclusões ou preferências fundadas em qualificações exigidas para um determinado emprego não são consideradas como discriminação.

3. Para os fins da presente convenção as palavras “emprego” e “profissão” incluem o acesso à formação profissional, ao emprego e às diferentes profissões, bem como as condições de emprego (Brasil, 2019).

Contudo, a discriminação racial continua fortemente presente nos ambientes de trabalho brasileiros e, ainda, pode se manifestar de diversas outras formas, que na maioria das vezes não são explícitas.

O racismo está presente quando uma pessoa negra, com a mesma qualificação dos demais funcionários, tem um salário até 73,9% inferior ao de uma

pessoa branca e, se manifesta também quando apenas 29,9% dos cargos gerenciais são ocupados por pessoas negras, segundo o IBGE (2019).

Além disso, é bastante recorrente a estratégia do “negro único”, que consiste na contratação de uma pessoa negra para representar a empresa, a fim de demonstrar que não há racismo naquele ambiente, uma vez que há um funcionário negro. Ribeiro (2019, p.51).

Em seu livro "o pequeno manual antirracista", Ribeiro (2019) ensina que, através de questionamentos simples, é possível perceber o racismo presente na sociedade brasileira. Para que se reconheça o privilégio branco no ambiente de trabalho o primeiro passo é olhar e enxergar de fato o espaço em que se está inserido, levantando questões como "qual a proporção de pessoas negras e brancas na sua empresa?", "como fica essa proporção se tratando de cargos mais altos?", "há espaço para humor hostil a grupos vulneráveis?". São simples questionamentos que podem levar as pessoas a uma maior compreensão quando se fala na desigualdade gritante no ambiente de trabalho.

A simples existência de um ou alguns funcionários negros não é suficiente para o combate ao racismo institucional. É necessário que as pessoas negras sejam representadas em números expressivos, a fim de tornar o ambiente de trabalho verdadeiramente inclusivo.

3 DIREITO À IGUALDADE E NÃO DISCRIMINAÇÃO

Nesta seção será apontada a garantia do direito à igualdade na Constituição Federal de 1988 e também em normas internacionais, seja na Organização Internacional do Trabalho ou ainda nos compromissos assumidos pelo Brasil com os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável da Organização das Nações Unidas, também conhecidos como Agenda 2030.

3.1 Direito à igualdade no trabalho (CF, normas OIT)

A Constituição Federal de 1988 estabelece no artigo 3º, os objetivos da República Federativa do Brasil e dentre eles está, “a construção de uma sociedade livre, justa e solidária” e “promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação” (Brasil, 1988).

Desta forma, o escopo é criar uma sociedade livre, justa, segura e igualitária. Uma sociedade em que não haja espaço para a pobreza, a marginalização ou as desigualdades, com o objetivo de garantir o bem de todos (Barros, 2024).

O direito à igualdade está expressamente previsto no artigo 5º *caput*, e a proibição de discriminação está expressa no inciso XLI:

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

XLI – a lei punirá qualquer discriminação atentatória dos direitos e liberdades fundamentais (Brasil, 1988).

Portanto, o direito à igualdade deve ser assegurado a todos em todos os aspectos da vida, e em especial, quando do exercício do trabalho, que é assegurado como direito e também como um dos fundamentos da República.

Assim, a todos os trabalhadores está assegurado o direito à igualdade e não discriminação, incluindo a discriminação racial.

Barros (2024), em uma análise acerca do direito à igualdade descrito na Constituição Federal de 1988, aborda que para a construção de uma sociedade justa e solidária, livre de preconceitos de origem, raça, cor, sexo, idade e quaisquer outras formas de discriminação, esta sociedade deve ter como base a equidade e,

além de política legislativa e de administração, as decisões jurídicas devem estar sempre respaldadas no princípio da igualdade real.

Dado que os valores sociais do trabalho são uma das suas bases, a Constituição Federal veda expressamente qualquer diferença na remuneração, no desempenho de funções ou no critério de admissão por motivos de sexo, idade, cor ou estado civil (Brasil, 1988).

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

XXX - proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil (Brasil, 1988).

Apesar da ausência de previsão expressa que veda a proibição de diferença de salários quanto a outros fatores, como raça ou classe social, por exemplo, é certo que também outros tipos de discriminação são vedados pela Constituição Federal.

Em se tratando de pesquisa em que se tem como objeto de estudo a (des)igualdade racial no ambiente de trabalho, é primordial a menção à Organização Internacional do Trabalho, que possui convenção específica para tratar do tema da discriminação.

A Organização Internacional do Trabalho (OIT) foi criada em 1919 com o objetivo de promover a justiça social, sendo composta por 187 Estados-Membros. A OIT é a única agência da Organização das Nações Unidas (ONU) com estrutura tripartida, ou seja, os representantes de governos, organizações de trabalhadores e trabalhadores dos Estados-Membros participam de forma igualitária das diversas instâncias da Organização.

A agência especializada da Organização das Nações Unidas visa promover a igualdade, assegurando o acesso a um ambiente de trabalho digno e produtivo, com condições de liberdade, equidade, segurança e dignidade (Organização internacional do trabalho).

A OIT está presente no Brasil desde 1950, tendo como foco o apoio ao esforço nacional de promoção do trabalho decente, que inclui temas como o combate ao trabalho forçado e ao trabalho infantil, o trabalho decente para jovens e migrantes, dentre outros. (Organização internacional do trabalho).

Em se tratando de questões relacionadas à discriminação laboral, a convenção 111 da Organização Internacional do Trabalho, é a melhor norma pormenorizada da discriminação em matéria de emprego e profissão em vigor no Brasil, visto que é de fácil compreensão para todos, e seu texto descreve especificadamente as formas em que tal discriminação pode ocorrer (Carvalho Neto, 2014).

Aliada ao direito à igualdade, previsto na Constituição Federal, bem como na Organização Internacional do Trabalho, a Declaração Universal dos Direitos Humanos em seu artigo 1º assegura que “Todos os seres humanos nascem livres e iguais em dignidade e direitos. São dotados de razão e consciência”.

A consolidação das leis do trabalho também assegura o direito à igualdade e não discriminação em seu artigo 461 garante que as funções idênticas, praticadas para o mesmo empregador, no mesmo ambiente de trabalho deverão ser remuneradas com o mesmo salário, sem distinção de sexo, etnia nacionalidade ou idade.

O artigo 373 da Consolidação das Leis do Trabalho, que trata a respeito da discriminação contra a mulher no mercado de trabalho, em seu inciso III, torna-se um grande aliado ao combate à discriminação racial no mercado de trabalho “III - considerar o sexo, a idade, a cor ou situação familiar como variável determinante para fins de remuneração, formação profissional e oportunidades de ascensão profissional” (Brasil, 1943).

Similarmente, a Lei 9.029/1995 proíbe a prática discriminatória em se tratando de acesso à relação de emprego ou sua manutenção, seja por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil ou idade, podendo ainda ser aplicada quando a demissão tenha ocorrido por prática discriminatória de racismo (Brasil, 1995).

Em 2015 a Organização das Nações Unidas propôs aos seus países membros uma agenda de desenvolvimento sustentável para os próximos 15 anos, a Agenda 2030, composta por 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável que tem como fundamento o fim da pobreza, a proteção ao meio ambiente e ao clima, e garantir que as pessoas, em todos os lugares, possam desfrutar de paz e de prosperidade.

Todos os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável são fundamentais, no entanto, se tratando do foco desta pesquisa, é preciso citar especificamente o objetivo de número 8, que tem como finalidade o Trabalho decente, crescimento econômico inclusivo e sustentável, o emprego pleno e produtivo e o trabalho digno para todos (Organização das Nações Unidas, 2015).

Ainda, no que compete aos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável, após a extinção da Comissão Nacional do ODS em 2019, a mesma foi novamente instituída em 2023, composta por 84 membros, sendo metade representante do governo e metade, da sociedade civil.

Presente na 78ª Assembleia da ONU em setembro de 2023, em seu discurso, o Presidente da República Luiz Inácio Lula da Silva apresentou a proposta de criação do ODS 18, um ODS para igualdade étnico-racial, afirmando que o Brasil cumprirá o objetivo de forma voluntária. (Ministério da igualdade racial, 2023)

A mais ampla e mais ambiciosa ação coletiva da ONU voltada para o desenvolvimento – a Agenda 2030 – pode se transformar no seu maior fracasso. Estamos na metade do período de implementação e ainda distantes das metas definidas. A maior parte dos objetivos de desenvolvimento sustentável caminha em ritmo lento. Nesses sete anos que nos restam, a redução das desigualdades dentro dos países e entre eles deveria se tornar o objetivo-síntese da Agenda 2030. No Brasil, estamos comprometidos a implementar todos os 17 objetivos de desenvolvimento sustentável, de maneira integrada e indivisível. Queremos alcançar a igualdade racial na sociedade brasileira por meio de um décimo oitavo objetivo que adotaremos voluntariamente (Ministério da igualdade racial, 2023).

Com o retorno da Comissão Nacional do ODS, foi criada a Câmara Temática para o ODS 18 que, após a pronúncia do Presidente da República frente às lideranças da ONU, sob a coordenação do Ministério da Igualdade Racial, Ministério dos Povos Indígenas e da Secretaria Executiva da CNODS, a Câmara temática do ODS 18 contou com adesão de membros da CNODS, considerando representações governamentais e da sociedade civil. (Ministério da igualdade racial, 2024).

O Objetivo de Desenvolvimento Sustentável voltado para questões étnico-raciais tem como metas eliminar o racismo e a discriminação étnico-racial, em todas suas formas, contra os povos indígenas e afrodescendentes. (Ministério da igualdade racial, 2024).

1. Eliminar o racismo e a discriminação, tanto direta ou indireta, bem como nas formas múltipla ou agravada, e a intolerância correlata contra os povos

indígenas e afrodescendentes nos ambientes públicos e privados de trabalho.

2. Eliminar todas as formas de violência contra povos indígenas e afrodescendentes nas esferas pública e privada, levando em conta suas interseccionalidades, em particular o homicídio das juventudes, feminicídio e os resultantes de homofobia e transfobia.

3. Garantir aos povos indígenas e afrodescendentes a efetivação e a ampliação do acesso à justiça, o devido processo legal e tratamento digno, justo e equânime perante os sistemas de justiça e de segurança pública.

4. Garantir a representatividade equitativa dos povos indígenas e afrodescendentes nas instâncias, colegiados e órgãos de Estado e no quadro de pessoal de empresas públicas e privadas, levando em conta a interseccionalidade.* PRESIDÊNCIA DA REPÚBLICA Secretaria-Geral da Presidência da República Comissão Nacional para os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável.

5. Promover a reparação integral das violações socioeconômica e cultural, das perdas territoriais e dos impactos ambientais nos territórios dos povos indígenas e afrodescendentes, especialmente os integrantes de comunidades tradicionais, favelas e periferias urbanas, garantindo o direito à memória, verdade e justiça.

5a: Proteger o patrimônio cultural, artístico e religioso dos povos indígenas e afrodescendentes garantindo-lhes os recursos necessários para o resgate, preservação e reconhecimento das memórias e das histórias de seus ancestrais e para o desenvolvimento de linguagens artísticas plurais nos territórios onde vivem.

5b: Preservar as formas de vivência e convivência estabelecidas pelos povos indígenas e afrodescendentes, bem como sua cosmovisão, liberdade de expressão cultural e religiosa.

6. Assegurar habitações adequadas, seguras e sustentáveis aos povos indígenas e afrodescendentes, incluindo comunidades tradicionais, favelas e periferias urbanas, com garantia de equipamentos e serviços públicos de qualidade, com especial atenção à população em situação de rua.

7. Assegurar o acesso à atenção à saúde de qualidade, não discriminatória, para os povos indígenas e afrodescendentes, bem como o respeito às suas culturas e saberes ancestrais, garantido o fortalecimento da saúde pública.

8. Assegurar a educação de qualidade e não discriminatória aos povos indígenas e afrodescendentes, bem como o respeito às suas culturas e histórias, garantido o fortalecimento da educação pública.

8a: Garantir o respeito à diversidade linguística, com estabelecimento de políticas linguísticas por parte do Estado, que assegurem o reconhecimento, o uso, o registro, a preservação, vitalização e revitalização das línguas dos povos indígenas e afrodescendentes.

8b: Assegurar a inclusão obrigatória de ações de educação antirracista e sobre as culturas e histórias dos povos indígenas e afrodescendentes, por meio de currículos e estratégias formativas em todos níveis educacionais.

9. Garantir, na exploração econômica e comercial de bens genéticos e na execução de grandes obras e empreendimentos em territórios historicamente ocupados por essas populações, a implementação de processos de consulta livre, prévia e informada a povos indígenas e afrodescendentes, assim como a repartição de benefícios, quando aplicável, preservando a sua ampla autonomia e autodeterminação.

10. Eliminar a xenofobia e assegurar que todas as metas anteriores, quando cabíveis, sejam refletidas também no tratamento de imigrantes indígenas e afrodescendentes.

A inclusão de um 18º Objetivo de Desenvolvimento Sustentável, ou mesmo seu cumprimento de forma voluntária, traria diversos benefícios aos povos indígenas e afrodescendentes, tendo em vista que as metas estipuladas são extremamente necessárias para efetivo desenvolvimento do Brasil e do mundo.

No entanto, para além de objetivos, é primordial a prática social para a efetivação da civilidade, da ampla da existência humana e da igualdade. “A sociedade negra deve ir além do direito” (Barros, 2024. P.26).

4 MEDIDAS JURÍDICAS PARA COMBATE AO RACISMO NO AMBIENTE DE TRABALHO

Nesta seção serão abordadas as formas que o Direito pode contribuir para o combate ao racismo no ambiente de trabalho, seja por meio da responsabilização do empregador para que indenize as agressões que ocorram no ambiente de trabalho ou ainda, a sua responsabilização enquanto garantidor de ambiente de trabalho sadio e livre de opressões.

4.1 Responsabilização do empregador

Conforme apresentado algumas vezes no decorrer desta pesquisa, o racismo está presente na estrutura da sociedade brasileira, o que não diminui a responsabilidade do indivíduo que pratica atos racistas.

Quando atos racistas são cometidos no ambiente de trabalho, há a necessidade de se tomar medidas não só educativas, mas também punitivas.

Por mais que se entenda que as condutas racistas, muitas vezes, são influenciadas pela forma em que a sociedade brasileira está estruturada, este fato não diminui a responsabilidade do praticante do ato.

Quando se trata de atos racistas cometidos no ambiente de trabalho um local onde os funcionários deveriam sentir-se seguros, para além da responsabilidade do indivíduo, autor de atos racistas, o empregador também deverá ser responsabilizado civilmente pela ofensa sofrida por seu funcionário, independentemente de culpa, caracterizando-se a responsabilidade objetiva do empregador, por ato de seu empregado, prevista no artigo 932, inciso III, do Código Civil (Brasil 2002).

No que tange a responsabilização do empregado na esfera trabalhista, a prática de discriminação por funcionário poderá ensejar demissão por justa causa (Brasil, 1943).

O Decreto nº 10.932, de 10 de janeiro de 2022 em seu art. 10º declara que todos os países parte da Convenção Interamericana contra o Racismo comprometem-se a garantir às vítimas do racismo, discriminação racial e formas correlatas de intolerância um tratamento equitativo e não discriminatório, acesso

igualitário ao sistema de justiça, processos ágeis e eficazes e reparação justa nos âmbitos civil e criminal, na forma adequada para cada país (Brasil, 2022).

A prática de discriminação racial no ambiente de trabalho seja ela cometida pelo empregador, por colega de trabalho, ou até mesmo pelo cliente, caracteriza ato ilícito civil.

Além de um ato ilícito civil, o racismo também é considerado um crime, de acordo com a lei 7.716/89. No entanto, o foco desta pesquisa será apenas o ato ilícito civil (Brasil, 1989).

Da prática do ilícito civil, nascerá o dever do empregador indenizar pelos danos materiais e morais causados ao empregado, na forma dos artigos 186, 187, 927 e 932 do Código Civil.

Ressalte-se que, se o ato for praticado por colega de trabalho o empregador responderá de forma objetiva, na forma do artigo 932, inciso III, do Código Civil.

Tendo em vista que todos os funcionários têm direito a um meio ambiente de trabalho digno e seguro (constituição Federal, 1988), cabe aos empregadores zelar por esse direito, bem como pela integridade física e mental de cada um de seus funcionários, sem nenhum tipo de distinção.

A ofensa atinge os direitos da personalidade da pessoa vítima de racismo, cabendo a reparação pelo dano moral causado, na forma do artigo 5º, inciso X da Constituição Federal “são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito a indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação” (Brasil, 1988).

Neste sentido, o Tribunal Regional do Trabalho da 4ª região considerou que racismo comprovado corresponde à violação direta à dignidade da pessoa, condenando uma empresa de automação a indenizar cozinheira, vítima de racismo, que era constantemente chamada de "negrinha" e "lerda" e impedida de participar das reuniões de seu setor (TRT4, 2024).

De forma semelhante, o Tribunal Regional Federal da 15ª região condenou uma empresa a indenizar seu funcionário, vítima de discriminação racial sofrida através de seu e-mail corporativo (TRT15, 2024).

Em caso julgado pelo Tribunal Regional do Trabalho da 23ª região, o funcionário ofensor, o qual se referiu ao ofendido como “macaco preto” frente aos demais funcionários da empresa, foi identificado e condenado, juntamente com empregadora, a indenizar a vítima pelo dano moral sofrido (TRT23 2024).

Conforme disposto na Constituição Federal, o empregador tem a obrigação de oferecer aos seus funcionários um ambiente de trabalho sadio e saudável, portanto, quando tal dever deixa de ser cumprido, o empregador deverá também ser responsabilizado pelos atos de seus funcionários, independentemente de culpa (Brasil, 1988).

Diante da falta de armas suficientes para combater o racismo, é de extrema importância que existam, cada vez mais, decisões como as citadas acima, para que os danos causados pelo racismo sejam devidamente reparados.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Com a realização desta pesquisa, torna-se evidente a desigualdade presente no ambiente de trabalho. No entanto, a existência do racismo no ambiente de trabalho não surge de fato ali, mas sim no início da vida das pessoas negras, haja vista o histórico escravista da sociedade brasileira e a ausência de políticas de inclusão para negros libertos e seus descendentes, que os tornaram excluídos e marginalizados.

Conforme descrito no decorrer desta pesquisa, é notável que o fim da escravidão, sem medidas que tornassem os negros libertos e seus descendentes, pessoas livres de fato, faz com que a comunidade negra viva em constante situação de desigualdade.

O racismo presente no ambiente de trabalho se apresenta de diversas formas, desde a falta de funcionários negros em todos os âmbitos deste ambiente e, ainda mais, a falta de funcionários negros em cargos de gerência.

A falta de funcionários negros nos ambientes de trabalho brasileiros apenas reforça a ideia de que as pessoas negras ainda sofrem com a desigualdade racial.

Contudo, para que cesse o racismo existente no ambiente de trabalho, é necessário que se trate de tal problema em sua essência. A desigualdade no ambiente de trabalho não tem origem no mundo do trabalho, mas começa quando as pessoas negras, por serem pobres, têm uma base escolar defasada, já que não têm condições de arcar com os custos de uma boa escola e atividades complementares para seus filhos.

Isso faz com que as crianças negras iniciem suas vidas em situação de desigualdade.

Levando em consideração a falta de acesso à educação eficiente, os filhos de pessoas pobres, em sua maioria negros, crescem em pé de desigualdade,

dificultando assim o acesso às universidades, fato este que faz com que as pessoas negras, no momento de ingresso no mercado de trabalho, sejam menos qualificadas para a disputa de cargos em empresas privadas e órgãos públicos, tornando-as a maioria dos trabalhadores braçais ou subutilizados do Brasil.

Contudo, o fato de as pessoas negras serem, em grande parte, trabalhadores braçais ou subutilizados não as poupa do racismo sofrido no ambiente de trabalho.

Conforme dito algumas vezes no decorrer desta pesquisa, o racismo no ambiente de trabalho se dá de diversas formas, podendo inclusive não ser percebido nem mesmo pela pessoa ofendida. No entanto, quando do acontecimento de atos racistas no ambiente de trabalho, faz-se necessária a devida punição dos envolvidos, bem como a punição do empregador, visto que este tem a obrigação de proporcionar um ambiente de trabalho saudável e livre de preconceitos aos seus funcionários.

Ante o exposto, o Direito pode contribuir de diversas formas para o combate ao racismo no ambiente de trabalho. Faz-se necessária a criação de políticas públicas que sejam de fato inclusivas, reparadoras e, acima de tudo, que sejam seguidas, visto que, para além da existência de leis, é primordial a prática social para a efetivação da civilidade, da ampla existência humana e da igualdade.

Contudo, na falta de medidas que previnam as práticas racistas no ambiente de trabalho é primordial que as medidas repressivas funcionem de maneira exemplar, punindo de forma severa os praticantes de tais atos.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, S. **Racismo estrutural**: Feminismos plurais. São Paulo, Jandira, 2020.

BARROS, **Direito do trabalho e o antirracismo**. 1. ed. Campinas: Lacier, 2024.

BARROS. O direito do trabalho e seu (im)possível caráter civilizatório e democrático diante da influência do racismo estrutural na relação de emprego. **Reflexões sobre o Direito**, Bauru, V. XIII. p. 39-60, abr. 2023. Disponível em: <https://revistas.fibbauru.br/jurisfib/article/view/606>. Acesso em: 11 mar 2024.

BERSANI, Humberto. **Aportes teóricos e reflexões sobre o racismo estrutural no Brasil**. Revista Extraprensa, [S. l.], v. 11, n. 2, p. 175–196, 2018. DOI: 10.11606/extraprensa2018.148025. Disponível em: <https://www.revistas.usp.br/extraprensa/article/view/148025>. Acesso em: 11 abr. 2024.

BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil, Brasília, 1º maio 1943. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm . Aceso em: 26 nov. 2024.

BRASIL.[CONSTITUIÇÃO (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República, [2024]. Disponível em https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 14 jun.2024.

BRASIL. Lei nº 7.716, de 5 de janeiro de 1989. **Dispõe sobre os crimes decorrentes de preconceito de raça ou de cor**. Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil, Brasília, 5 jan. 1989. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l7716.htm. Acesso em: 26 nov. 2024.

BRASIL. Ministério da Igualdade Racial. **ODS 18: Objetivos de Desenvolvimento Sustentável**. Disponível em: <https://www.gov.br/igualdaderacial/pt-br/assuntos/ods18> Acesso em: 16 set. 2024.

BRASIL. Ministério da Igualdade Racial. **ODS 18: Objetivos de Desenvolvimento Sustentável**. Disponível em: <https://www.gov.br/igualdaderacial/pt-br/assuntos/ods18/metas-preliminaries>. Acesso em: 16 set. 2024.

BRASIL. Senado Federal. **Panorama nacional sobre a responsabilidade social.** Disponível em: <https://www12.senado.leg.br/institucional/responsabilidade-social/oel/panorama-nacional/congresso>. Acesso em: 16 set. 2024.

CARVALHO NETO, a convenção 111 da OIT como instrumento de proteção dos direitos fundamentais: uma análise de sua aplicação na jurisprudência do TST/José Augusto de Carvalho Neto. Pouso Alegre – MG: FDSM: 2014. 106.p. Disponível em: <https://www.fds.edu.br/conteudo/dissertacoes/cb30ae8fc568752f19ade22d6d28bf75.pdf>. Acesso em: 27 set. 2024.

IBGE. **Desigualdades sociais por cor ou raça no Brasil.** Disponível em: <https://educa.ibge.gov.br/jovens/materias-especiais/21039-desigualdades-sociais-por-cor-ou-raca-no-brasil.html>. Acesso em: 27 set. 2024.

IBGE. **Estatísticas Sociais.** 2019. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-sala-de-imprensa/2013-agencia-de-noticias/releases/25989-pretos-ou-pardos-estao-mais-escolarizados-mas-desigualdade-em-relacao-aos-brancos-permanece>. Acesso em: 21 abr. 2024.

LEITE, Carlos. **Curso de Direito do Trabalho.** 15. ed. São Paulo: SaraivaJur, 2023.

MARQUES, **O contrato de trabalho e a discriminação estética.** São Paulo: LTr.2002.

NAÇÕES UNIDAS. **Declaração Universal dos Direitos Humanos:** traduções em português. Disponível em: <https://www.ohchr.org/en/human-rights/universal-declaration/translations/portuguese?LangID=por> . Acesso em: **16 set. 2024.**

NAÇÕES UNIDAS. **Organização pede mais proteção a trabalhadores migrantes.** Disponível em: <https://news.un.org/pt/story/2015/09/1524861> Acesso em: 24 set. 2024.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Brasil. Disponível em: <https://www.ilo.org/pt-pt/regions-and-countries/americas/brasil>. Acesso em: 16 set. 2024.

RIBEIRO, Djamila. **Pequeno manual Antirracista.** 1. Ed. Companhia das Letras. SP. 2019.

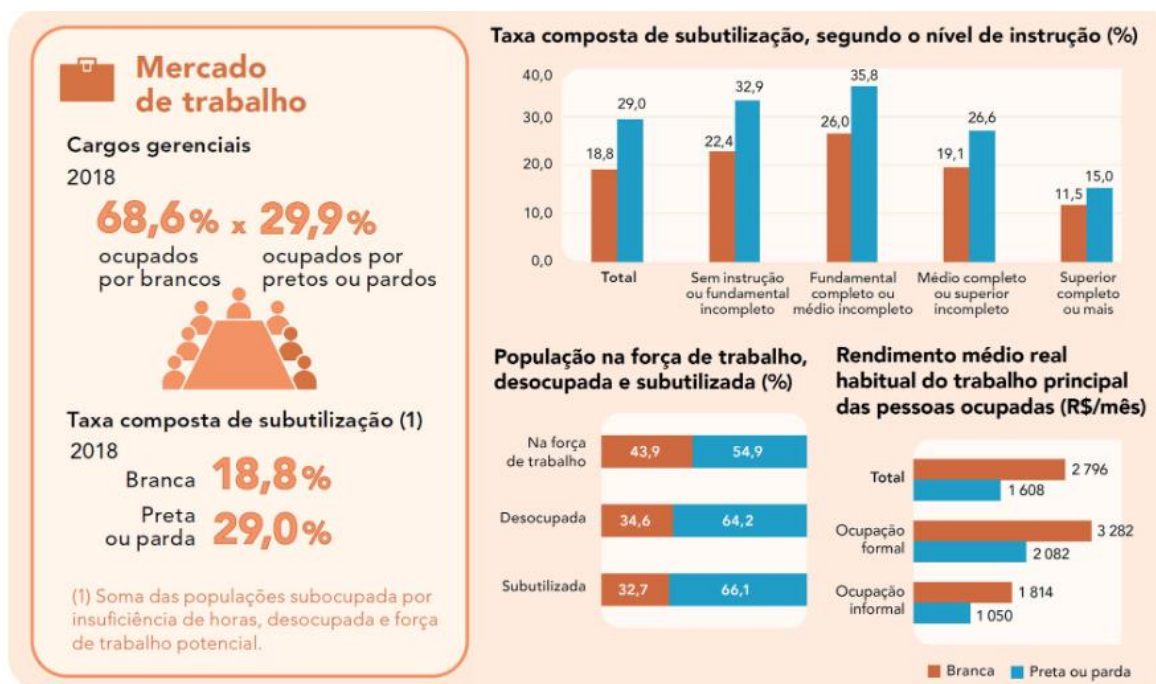
SILVA, Guilherme Oliveira Catanho da. **O Meio Ambiente do Trabalho e a Dignidade da Pessoa Humana.** Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região. 30 de maio de 2015. Disponível em: <https://www.trt8.jus.br/sites/porta1/files/roles/trabalho->

seguro/eventos/2015-05-30/guilherme_catanho_silva_meio_ambiente_do_trabalho.pdf. Acesso em: 15 ago.2024.

Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. (TRT4). **Cozinheira chamada de “negrinha” e excluída de reuniões deve ser indenizada**. Notícia publicada em 09 de setembro de 2024. Disponível em <https://www.trt4.jus.br/portais/trt4/modulos/noticias/674410>. Acesso em 24 set. 2024.

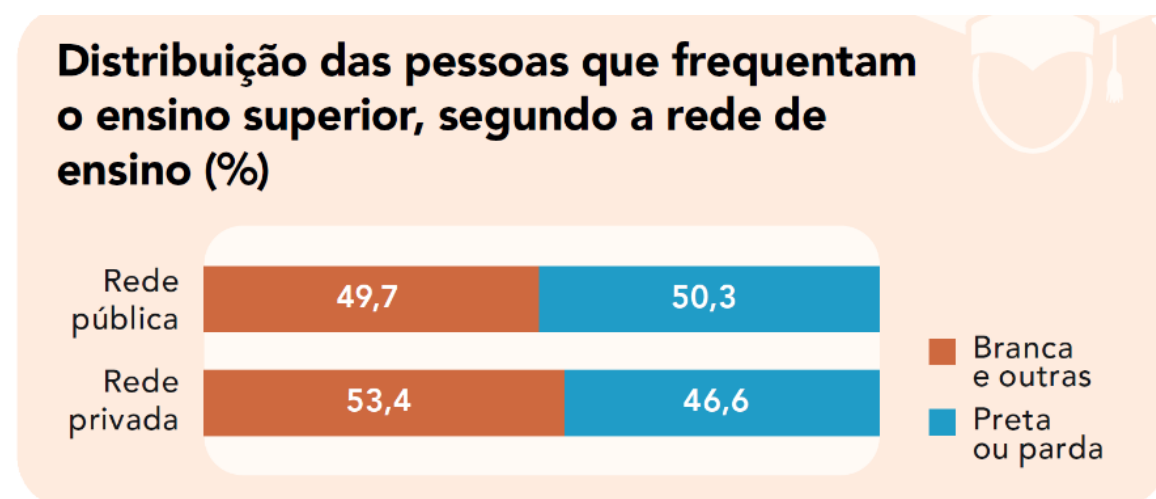
Tribunal Regional do Trabalho 15º região. (TRT15). **9ª Câmara condena empresa por discriminação racial**. Notícia publicada em 29 de fevereiro de 2024. Disponível em: <https://trt15.jus.br/noticia/2024/9a-camara-condena-empresa-por-discriminacao-racial>.

Tribunal regional do trabalho 23ª região. (TRT23). **Empresa e funcionário agressor são condenados a indenizar trabalhador por injúria racial**. Notícia publicada em: 21 de março de 2023. Disponível em: <https://portal.trt23.jus.br/portal/noticias/empresa-e-funcionario-agressor-sao-condenados-indenizar-trabalhador-por-injuria-racial>.



Fonte: IBGE, Diretoria de Pesquisas, Coordenação de População e Indicadores Sociais, Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua 2018.

Fonte: IBGE, Diretoria de Pesquisas, Coordenação de População e Indicadores Sociais, Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua 2018.



Fonte: IBGE, Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua 2018

Fonte: IBGE, Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua 2018.