

## MEDIDAS DE COMBATE A INJÚRIA RACIAL SOFRIDA PELAS MULHERES NEGRAS NO MERCADO DE TRABALHO NO BRASIL

Ana Cleide da Silva Santos<sup>1</sup>  
Antônio de Lucena Bittencourt Neto<sup>2</sup>

**RESUMO:** A injúria racial contra as mulheres negras persiste no mercado de trabalho, e a abolição da escravidão no Brasil trouxe a liberdade formal para as mulheres escravizadas, mas não garantiu sua igualdade e integração social plenas, nunca priorizaram melhores condições de vida para elas, resultando em desafios nos dias de hoje na busca por trabalho, educação e justiça, pois as mulheres negras são preteridas, mal remuneradas e enfrentam discriminação, entretanto a luta contra a discriminação no ambiente de trabalho requer o conhecimento dos direitos, acesso à justiça e a aplicação justa da lei, e o governo e as empresas têm papel fundamental em promover políticas afirmativas, dado que a conscientização e erradicação de preconceitos individuais são cruciais. A metodologia utilizada foi a de revisão bibliográfica através de publicações de artigos científicos, obras que abordam o tema e da legislação brasileira vigente. Enfatiza-se que os Tribunais têm tomado decisões mais rígidas para combater a discriminação racial no trabalho, tornando as empresas responsáveis pelos atos de seus representantes e empregados e o judiciário trabalhista desempenhando um papel importante na equidade nas relações de trabalho e na prevenção da discriminação racial.

4834

**Palavras-chave:** Discriminação. Injúria Racial. Mercado de Trabalho. Mulheres Negras.

**ABSTRACT:** Racial insult against black women persists in the job market, and the abolition of slavery in Brazil brought formal freedom to enslaved women but did not guarantee their full equality and social integration. They were never a priority for better living conditions, resulting in contemporary challenges in seeking employment, education, and justice. Black women are often overlooked, underpaid, and face discrimination. However, the fight against workplace discrimination requires knowledge of rights, access to justice, and fair application of the law. Both government and companies have a crucial role in promoting affirmative policies, given that awareness and the eradication of individual prejudices are crucial. The methodology used was a literature review through publications of scientific articles, works addressing the topic, and current Brazilian legislation. It is emphasized that courts have been making stricter decisions to combat racial discrimination at work, holding companies responsible for the actions of their representatives and employees, and that the Labor Court plays an important role in equity in labor relations and in preventing racial discrimination.

**Keywords:** Discrimination. Racial Injury. Job market. Black Woman.

<sup>1</sup>Graduanda Faculdade Metropolitana de Manaus -FAMETRO.

<sup>2</sup>Orientador da Faculdade Metropolitana de Manaus -FAMETRO.

## 1 INTRODUÇÃO

A luta contra a injúria racial é uma batalha crucial que se desenrola diariamente em diversos aspectos da sociedade, e uma área em que essa discriminação persiste de forma alarmante é o mercado de trabalho no Brasil. E pelas mulheres negras enfrentarem desafios significativos quando se trata de encontrar oportunidades de emprego justas e igualitárias, para avançar em suas carreiras profissionais, a presente pesquisa visa demonstrar as origens desses problemas. A injúria racial no mercado de trabalho não apenas mantém a desigualdade socioeconômica, mas também lesa a dignidade e a autoestima das mulheres negras, prejudicando seu desenvolvimento pessoal e profissional.

Neste contexto, é fundamental abordar esse problema de maneira proativa e implementar medidas eficazes para combater a injúria racial sofrida pelas mulheres negras no mercado de trabalho, desconstruir estereótipos e promover a valorização da diversidade racial. Este artigo explorará algumas dessas medidas de combate, como a importância de políticas, ações afirmativas e conscientização para promover a igualdade racial e de gênero, e destacando como os tribunais usufruem das legislações, para responsabilizar os autores e criar um ambiente de trabalho mais inclusivo e justo para todas as mulheres negras brasileiras.

4835

## 2 A RESISTÊNCIA DAS MULHERES ESCRAVIZADAS NO BRASIL: UM LEGADO DE LUTA E RESILIÊNCIA

A escravidão no Brasil foi um período sombrio da história do país que durou aproximadamente 350 anos, desde a chegada dos primeiros africanos trazidos pelos colonizadores portugueses no século XVI, até a sua abolição em 1888, durante esse período, milhões de africanos foram capturados em suas terras de origem, principalmente na região da África Ocidental, e trazidos à força para o Brasil.

A escravidão tornou-se uma peça fundamental da economia colonial brasileira, especialmente no setor açucareiro, posteriormente no do ouro e diamantes, e finalmente no da produção de café, os escravos eram tratados como propriedade e não possuíam direitos básicos. Eles eram considerados legalmente como objetos, sendo comprados, vendidos e herdados como bens materiais. Sofriam todo tipo de abuso e violência física e psicológica por parte dos seus donos.

Além disso, eram submetidos a longas jornadas de trabalho extenuante nos campos, nas minas e nas casas dos senhores, e o ponto chave para abordar esse breve resumo

da escravidão no Brasil, visa buscar na história escravidão das mulheres, uma realidade brutal e dolorosa que se estendeu ao longo do período em que a escravidão foi legalizada no país. As mulheres escravizadas enfrentaram uma dupla opressão, sendo vítimas tanto da escravidão quanto do patriarcado e da opressão de gênero. Segundo Telles:

[...] mulheres africanas e crioulas atuaram no interior das casas-grandes e sobrados urbanos desde a implantação da escravidão nas Américas. Os esforços necessários à subsistência - limpeza da casa, lavagem de roupas, provimento de água, artesanato doméstico, processamento de alimentos - destacaram-se como o principal modo de inserção das mulheres escravas, mas também libertas, livres e brancas empobrecidas, no mundo do trabalho urbano enquanto durou esse regime. (Telles.2018, p.101)

Eram submetidas a uma série de abusos físicos, sexuais e emocionais por parte de seus proprietários. Eram forçadas a trabalhar exaustivamente nos campos, nas casas dos senhores e em outros setores econômicos. Além disso, muitas delas eram submetidas a estupros e outros tipos de violência sexual, sem terem o direito de consentimento sobre seus corpos.

A maternidade também era profundamente afetada pela escravidão das mulheres. Elas eram forçadas a trabalhar até o último momento da gravidez e, muitas vezes, tinham seus filhos arrancados de seus braços logo após o nascimento para serem vendidos separadamente. A família era constantemente desestruturada, causando um trauma profundo nas mulheres escravizadas. Ainda segundo Telles:

Assim, sempre que um bebê branco nascesse, uma mãe escrava adentraria a sede da fazenda. Afastada a maior parte do tempo de suas comunidades e famílias, à ama de leite era conferida a delicada e cansativa função de cuidar dos membros mais jovens da família senhorial. As mamadas tomavam-lhe o dia e a noite, e a rotina era cadenciada por banhos e trocas de fralda. Durante o dia, enquanto os bebês dormiam, ou mesmo tendo-os acordados no colo, é provável que suas senhoras solicitassem a execução de outros serviços. Durante a noite, há registros de que a ama dividia o quarto com o bebê. (Telles.2018, p.102)

Além das condições de trabalho e violências específicas, as mulheres escravizadas enfrentavam a desvalorização de sua identidade e cultura. Eram alvo de estereótipos racistas e sexistas que as retratavam como promíscuas, lascivas e disponíveis para o prazer sexual dos homens brancos.

Um exemplo disso, encontra no livro *O Cortiço*, de Aluísio Azevedo, publicado em 1890, onde descreve a personagem Rita Baiana, ao delinear seus traços finaliza dando um ar sensual, que vivia em um cortiço, diferentemente da descrição das outras personagens do livro, de peles claras, que teriam um ar mais “família”, o livro é uma crítica a realidade social e cultural brasileira, um trecho do livro de Azevedo:

[...] No seu farto cabelo, crespo e reluzente, puxado sobre a nuca, havia um molho de manjeriço e um pedaço de baunilha espetado por um gancho. E toda ela respirava o asseio das brasileiras e um odor sensual de trevos e plantas aromáticas. Irrequieta, saracoteando o atrevido e rijo quadril baiano, respondia para a direita e para a esquerda, pondo à mostra um fio de dentes claros e brilhantes que enriqueciam a sua fisionomia com um realce fascinador. (Azevedo.2010, p.60-61)

Apesar das adversidades, as mulheres escravizadas demonstraram grande resistência e resiliência. Elas criaram estratégias de sobrevivência, como o fortalecimento dos laços comunitários, a preservação de suas crenças e tradições culturais, além de participarem ativamente em movimentos de resistência e luta pela liberdade.

A luta das mulheres negras no Brasil continuou e ainda hoje é uma realidade. Elas têm desempenhado um papel fundamental na construção da igualdade e da luta contra as discriminações, buscando espaço, reconhecimento e valorização em uma sociedade que ainda carrega as marcas do passado.

### **3 IMPACTOS DA DISCRIMINAÇÃO RACIAL NO MERCADO DE TRABALHO PARA AS MULHERES NEGRAS**

Em um país cujo passado foi resumidamente delineado na seção anterior, não é difícil compreender a razão de atualmente o tema ainda ser tratado como uma problemática, visto que as mulheres negras sofreram no período sombrio da escravidão e infelizmente, hoje, são as que mais sofrem para alcançar profissões melhores remuneradas, têm baixa escolaridade e por isso são menos qualificadas nas entrevistas e/ou processos seletivos, ingressam cedo no mercado de trabalho muitas vezes informalmente e passam anos da sua vida sem condições de buscar a aposentadoria, e quando essas mulheres conseguem preencher o requisito da qualificação exigida, precisam submeter-se a passar pela discriminação laboral, que é reflexo das décadas em que elas eram obrigadas a estar sempre em posições inferiores, como um perfil, por serem negras e mulheres.

4837

#### **3.1 O papel do trabalho doméstico e os desafios enfrentados por mulheres negras**

O trabalho doméstico desempenha um papel significativo na vida das mulheres negras no Brasil. Muitas vezes, essas mulheres são responsáveis por realizar uma quantidade desproporcional de trabalho doméstico não remunerado, incluindo tarefas como limpeza, cuidado de crianças e idosos, cozinha e outras atividades relacionadas ao lar.

Nada diferente do que ocorria antes da abolição e depois da abolição, essas práticas ainda eram muito lucrativas. Telles:

Assim, durante as décadas de 1870 e 1880, um mercado intenso de aluguel de mulheres escravizadas para serviços domésticos e como amas de leite gerou uma economia de intermediários, sendo comum que um senhor, que não desejasse ter o trabalho de anunciarnos jornais e negociar diretamente com locatários, confiasse cativas às agências. (Telles.2018, p.59)

Essa realidade está relacionada a uma série de fatores, incluindo estereótipos de gênero e raciais arraigados na sociedade brasileira. Mulheres negras são frequentemente associadas a papéis tradicionais de cuidadoras e responsáveis pelo trabalho doméstico.

Além disso, a falta de acesso a oportunidades de emprego decente e bem remunerado também pode levar muitas mulheres negras a se dedicarem ao trabalho doméstico ou trabalhos informais como única forma de sustento, quando Azevedo (2010) ao publicar em 1890, *O Cortiço*, aborda essa crítica, em forma de romance, justamente a marginalização de parte da sociedade brasileira, que a mulher negra está inserida.

Esse perfil criado e enraizado na sociedade, da mulher negra servir para trabalhos braçais em comparação com mulheres brancas, veio justamente dos impactos da escravidão, e acarretam a dificuldade dessas mulheres na busca por emprego formalizado, que resguarde seus direitos ou a dedicação a outras atividades que promovam sua realização pessoal e profissional, Adenir Duarte (2019, p.18) reforça justamente que essa sobrecarga também limita suas oportunidades de educação, formação e progressão na carreira, afetando negativamente suas perspectivas econômicas e sociais.

### **3.2 Discriminação e exclusão no local de trabalho**

As mulheres negras enfrentam diversas formas de discriminação onde trabalham, as discriminações que essas mulheres podem vivenciar iniciam muitas vezes logo no processo seletivo, em que são preteridas em processos de contratação devido a preconceitos e estereótipos raciais. Isso pode resultar em menor acesso a oportunidades de emprego e em tratamento desigual durante o processo seletivo, seja por características fenotípicas (aparência, cor de pele, cabelo) ou genotípicas (características do código genético). Segundo Moura:

É possível perceber, através das falas relatadas, por experiências próprias ou por pessoas próximas, das oito mulheres entrevistadas, as com cabelos alisados e as com cabelos naturais, que as mulheres negras usuárias de seus cabelos naturais têm uma maior dificuldade no mercado de trabalho. Seja para se inserir nesse mercado, ou para serem melhores aceitas precisem mostrar uma maior capacitação que as mulheres consideradas brancas. (Moura.2013, p.49-50)

Elas podem ser sub-representadas em cargos de liderança e enfrentar barreiras para acessar oportunidades de desenvolvimento profissional. Preconceitos e estereótipos podem

limitar suas perspectivas de progresso na hierarquia organizacional. Pois, não se adequam ao perfil que o mercado de trabalho exige, visto que “o belo está ligado ao padrão de beleza do branco, e no mercado de trabalho, supõe-se que essa premissa não seja diferente.” (Moura,2013, p.22).

Os negros não querem ser revitimizados, porém, a realidade do mercado de trabalho é a de que os negros não têm qualificação e nem perfil para ocuparem posições de destaques, conforme Lélia González:

Já o lugar natural do negro é o oposto, evidentemente: da senzala às favelas, cortiços, porões, invasões, alagados e conjuntos "habitacionais" (cujos modelos são os guetos dos países desenvolvidos) dos dias de hoje, o critério também tem sido simetricamente o mesmo: a divisão racial do espaço. (González,1982, p.15)

Uma pesquisa realizada no Brasil, publicada na Rádioagência Nacional da EBC, com 155 mulheres negras de nível superior, todas empregadas formalmente, levantou dados sobre a realidade dessas mulheres no mercado de trabalho, a idealizadora e fundadora da consultoria Trilhas de Impacto, Kaiser afirma que:

Esse racismo opera no mercado corporativo de forma tão perversa (...) dentre estas categorias, tem o cabelo. Mais de 70% das mulheres relataram que o cabelo foi assunto delas no mercado de trabalho; 63% dessas mulheres falaram sobre o fato de serem confundidas com a 'tia da limpeza'. E muitas delas relataram também a dificuldade que elas têm de ascensão. E a dificuldade de ascensão no mercado de trabalho está relacionada àquilo que elas chamaram de 'cara de pobre'". (Kaiser,2023)

Mulheres negras são alvos de exclusão no local de trabalho, com comentários ofensivos, piadas racistas, estereotipação negativa e exclusão social. Essas situações criam um ambiente hostil, prejudicando a autoestima, a motivação e o bem-estar das mulheres negras. Para Lemos Junior e Silva (2019, p.86) “O grande desafio, é abrir e preparar o mercado de trabalho para as mulheres, e as mulheres negras, mas para isso é necessário que a sociedade seja ensinada a recebê-las e as tratar com o devido respeito e igualdade.”

#### **4 MEDIDAS PARA COMBATER A DISCRIMINAÇÃO SOFRIDA PELAS MULHERES NEGRAS NO AMBIENTE LABORAL**

Apesar da evolução do Brasil em muitos aspectos, como por exemplo o tecnológico, é evidente que o país ainda luta contra atos discriminatórios, não somente nas ruas mas até mesmo no trabalho, e para erradicar essas discriminações, o país usou as medidas de combate que tinham, como resultado minimizariam as discriminações, conscientizariam a população, pois o objetivo era preservar os Direitos Humanos desses indivíduos, de forma

ampla, as mudanças e melhorias ocorreram de forma gradual, em virtude dos acontecimentos dentro do país há época.

Importante salientar que, até a promulgação da conhecida “Constituição Cidadã”, de 1988, a própria CLT sofreu modificações para proteção dos trabalhadores no quesito discriminação racial, as Convenções, os tratados, as emendas foram fundamentais, para trabalhar em cima dos casos, e compreender as especificidades, o ordenamento jurídico têm buscado efetivar as medidas para responsabilizar autores de atos discriminatórios nesse ambiente.

#### **4.1 Convenção nº III sobre a Discriminação em matéria de emprego e de profissão e a Constituição Federal**

No âmbito internacional, baseando na Declaração Universal dos Direitos Humanos e Declaração de Filadélfia de 1954, e discutida e aprovada em Genebra na Conferência Geral da OIT, por meio da Convenção III, denominada Convenção sobre a Discriminação (Emprego e Profissão) de 1958, traçou medidas para eliminar essas discriminações.

No Brasil, aprovada pelo Decreto Legislativo n.104/64 e a vigência nacional desde 26 de novembro de 1966, o processo de aprovação pautado no artigo 49, inciso I, da CF/88, notório a eficácia da convenção no ordenamento jurídico constitucional, para impedir qualquer indivíduo sofra quaisquer discriminações, em conjunto com a Constituição e buscando a forma jurídica de tratar essas discriminações no ambiente laboral.

A Constituição de 1988, para assegurar os Direitos Humanos, e impedir a discriminação pela cor, pelo gênero, entre outras e impedir que os trabalhadores estivessem desprotegidos, conforme artigo 7º, incisos XXX, XXXI, XXXII e XXXIV:

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;

XXXI - proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência;

XXXII - proibição de distinção entre trabalho manual, técnico e intelectual ou entre os profissionais respectivos;

XXXIV - igualdade de direitos entre o trabalhador com vínculo empregatício permanente e o trabalhador avulso.

A Constituição Federal de 1988, como marco de uma constituição que buscava efetivar o combate das desigualdades, estabelecendo princípios fundamentais de igualdade, dignidade da pessoa humana e não discriminação. Conforme René Marc da Costa Silva:

Assim, o mesmo legislador constituinte que, no artigo 3º, inciso IV, da Constituição Federal, estabelecia como objetivo da República Federativa do Brasil promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação, e, no artigo 4º, estipulava o princípio da prevalência dos direitos humanos, podia, fortalecido pela nova dimensão de um Estado-Social fornecedor de prestações positivas, construir condições para a consolidação do corolário do comando normativo da igualdade ou isonomia. (Silva,2013, p.246)

#### **4.2 Cotas Raciais em Concursos Públicos: Promovendo a Igualdade**

A legislação relacionada às cotas raciais em concursos públicos no Brasil é estabelecida principalmente pela Lei nº 12.990/14. Essa lei dispõe sobre a reserva de vagas para negros nos concursos públicos federais, no âmbito dos três poderes, nas autarquias, nas fundações públicas, nas empresas públicas e nas sociedades de economia mista controladas pela União.

A Lei nº 12.990 estabelece que 20% (vinte por cento) das vagas oferecidas nos concursos públicos devem ser reservadas a candidatos que autodeclarem-se pretos ou pardos. Vale ressaltar que essa lei se aplica apenas aos concursos públicos federais, mas estados e municípios também podem adotar legislações próprias para a implementação de cotas raciais em seus concursos.

Essas cotas raciais para concursos públicos, ou para processos seletivos em empresas são hoje motivo de discussão sobre a eficácia delas promover mais segregação ou não, e em verdade, essas cotas foram essenciais para o ingresso de mulheres negras em busca de melhores condições de trabalhos, bem como, no processo político, que busca aumentar o número de mulheres ocupando determinados cargos de liderança (AGUIAR, 2023, p.79).

Em resumo, a Lei nº 12.990/2014 teve um impacto importante na promoção da igualdade racial no setor público, ao reservar vagas para candidatos negros em concursos federais. Contudo, a eficácia da lei continua a ser avaliada em termos de sua implementação efetiva, impacto social e na melhoria da representatividade de afrodescendentes no serviço público.

#### **4.3 Legislação e Jurisprudência no Combate à Discriminação Racial no Ambiente de Trabalho**

A legislação vigente no Brasil, tem desempenhado uma luta árdua para impedir e minimizar as discriminações no mercado de trabalho, e para isso, tem usado todas as ferramentas possíveis, além da Constituição Federal, utiliza as Normas Regulamentadoras do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), como a NR 7 (Programa de Controle Médico



de Saúde Ocupacional) e a NR 17 (Ergonomia), que incluem a obrigatoriedade de ações afirmativas para prevenir e combater a discriminação racial no ambiente de trabalho.

A lei n.º 9.029/95, traz no artigo 1º, a vedação a qualquer discriminação que impeça um indivíduo de ingressar no mercado de trabalho, logo no momento da seleção, das entrevistas:

Art. 1º É proibida a adoção de qualquer prática discriminatória e limitativa para efeito de acesso à relação de trabalho, ou de sua manutenção, por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar, deficiência, reabilitação profissional, idade, entre outros, ressalvadas, nesse caso, as hipóteses de proteção à criança e ao adolescente previstas no inciso XXXIII do art. 7º da Constituição Federal. (Redação dada pela Lei nº 13.146, de 2015)

As Convenções e Acordos Coletivos, que muitas vezes, os sindicatos e as empresas firmam convenções e acordos coletivos que estabelecem políticas de igualdade racial e combate à discriminação no ambiente de trabalho, o Decreto nº 4.886/2003, estabelecendo a obrigatoriedade de órgãos da administração pública federal incluírem nos editais de licitações cláusulas que vedem práticas discriminatórias e exigem o cumprimento de normas de igualdade racial por parte das empresas contratadas. Inclusive a Instrução Normativa nº 162/2020 do Ministério da Economia designa diretrizes para a promoção da igualdade racial e de gênero nos órgãos e entidades da administração pública federal.

4842

Os tribunais têm adotado uma postura mais ativa na análise dos casos de discriminação, considerando não apenas as evidências diretas, mas também indícios e elementos que possam sugerir a existência de discriminação, de acordo com a Secretaria de Comunicação do TST (2020), “o TST tem reconhecido o direito à indenização e à rescisão indireta (extinção do contrato por falta grave do empregador) a trabalhadores que sofreram preconceito no ambiente laboral.”

As jurisprudências específicas sobre injúria racial contra mulheres negras no ambiente de trabalho, tem crescido com o passar dos tempos, porém os casos continuam acontecendo e os tribunais têm buscado auxílio da legislação para impedir as práticas que encontram problemas nas vítimas que não denunciam, seja pela dificuldade de provar ou por serem mais sutis, senão vejamos abaixo uma decisão do TST:

EMENTA: "[...]DANO MORAL. ASSÉDIO MORAL. DESRESPEITO À HONRA SUBJETIVA. OFENSAS DECORRENTES DE INJÚRIA RACIAL. QUANTUM INDENIZATÓRIO. TRANSCENDÊNCIA POLÍTICA RECONHECIDA. 1. A questão dos autos gira em torno do valor a ser arbitrado para a indenização por danos morais decorrentes de desrespeito à honra subjetiva, diante das ofensas por injúria racial perpetradas pelo preposto da reclamada. 2. A jurisprudência desta Corte Superior, no tocante ao quantum indenizatório fixado pelas instâncias ordinárias, vem consolidando orientação no sentido de que a revisão do valor da indenização por danos extrapatrimoniais, patrimoniais e

estéticos somente é possível quando exorbitante ou insignificante a importância arbitrada a título de reparação de dano moral, em flagrante violação dos princípios da razoabilidade e da proporcionalidade. Precedentes. 3. O Tribunal Regional concluiu pela existência, no ambiente de trabalho, de injúria racial e notícias de discriminação por condição sexual (homofobia), descortinando a existência de um ambiente de opressão, gerando inclusive insurgência dos empregados da filial de Curitiba que reportaram os fatos à matriz, em São Paulo, razão pela qual, reformando a sentença, majorou o valor da condenação ao pagamento da indenização por danos morais de R\$ 1.500,00 (mil e quinhentos reais) para 10.000,00 (dez mil reais). 4. Ocorre que o valor da indenização atribuído pelo Tribunal Regional decorrente das ofensas deferidas pelo preposto da reclamada, admite sua revisão, porque excessivamente módico ante a violação do bem jurídico tutelado - honra subjetiva. 5. Nestes termos, à luz dos princípios da razoabilidade e da proporcionalidade e, levando em consideração a extensão do dano, a culpa e o aporte financeiro da reclamada - pessoa jurídica (capital social de 5 milhões de reais) -, bem como à necessidade de que o valor fixado a título de indenização por danos morais atenda à sua função social e preventiva, capaz de convencer o ofensor a não reiterar sua conduta ilícita, [...]" (RR-11813-85.2016.5.09.0002, 3ª Turma, Relator Ministro Alberto Bastos Balazeiro, DEJT 18/11/2022).

Além disso, eles têm ampliado o entendimento de discriminação para além dos casos explícitos, levando em conta as disparidades de tratamento e oportunidades que afetam grupos historicamente marginalizados, à vista disso, o artigo 461, §6.º da Consolidação das Leis Trabalhistas, que prevê multa caso ocorra discriminação no ambiente laboral, aborda que:

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

4843

[...]

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

As decisões dos Tribunais Regionais do Trabalho (TRTs) sobre discriminação racial contra mulheres no trabalho podem variar de caso para caso, de forma geral, os TRTs têm o objetivo de aplicar a legislação trabalhista e proteger os direitos dos trabalhadores, incluindo aqueles relacionados à igualdade de gênero e à não discriminação racial.

Quando uma mulher alega ter sido vítima de discriminação racial no ambiente de trabalho, ela pode recorrer ao TRT de sua região para buscar reparação, a ouvidoria da própria empresa ou ao MPT. O TRT analisará as evidências apresentadas no caso, ouvirá testemunhas e considerará as leis aplicáveis. Se for constatada discriminação racial, o tribunal pode determinar uma série de medidas.

A vítima pode receber uma indenização como forma de compensação pelos prejuízos emocionais e psicológicos sofridos devido à discriminação racial, em alguns casos, o tribunal pode ordenar a reintegração da mulher ao seu emprego, caso tenha sido demitida

injustamente devido à discriminação racial, conforme artigo 4º da Lei n.º 9.029/95, inciso I e II:

Art. 4º. O rompimento da relação de trabalho por ato discriminatório, nos moldes desta Lei, além do direito à reparação pelo dano moral, faculta ao empregado optar entre:

I - a reintegração com ressarcimento integral de todo o período de afastamento, mediante pagamento das remunerações devidas, corrigidas monetariamente e acrescidas de juros legais;

II - a percepção, em dobro, da remuneração do período de afastamento, corrigida monetariamente e acrescida dos juros legais.

Se a discriminação racial resultou em atrasos no pagamento de salários ou em outros benefícios, o tribunal pode determinar que quem emprega pague os valores devidos, o empregador também pode ser multado por violar as leis de não discriminação racial nesse ambiente.

Os tribunais têm desempenhado um papel importante na interpretação dessas leis e na criação de decisões judiciais que combatem a discriminação, é patente que a rigidez segue sendo a melhor estratégia para impedir que esses atos continuem ocorrendo no mercado de trabalho, e é mais do que óbvio que a Constituição e demais dispositivos no ordenamento jurídico não podem vigorar sem o altruísmo das ações e políticas afirmativas promovidas no Brasil, e o uso das cartilhas( Ministério do Trabalho tem feito o uso desse material) atualizadas conforme as mudanças.

4844

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

A abolição trouxe a liberdade formal para as mulheres escravizadas, mas não garantiu sua igualdade e integração social plenas, a prioridade de melhores condições de vida para elas nunca foi prioridade de uma elite escravocrata. Elas ainda enfrentam dificuldades na busca por trabalho, educação e justiça mesmo depois de anos da Lei Áurea, além de continuarem a ser alvo de atos discriminatórios devido às marcas deixadas pela escravidão.

A verdade, é que o objetivo da lei nunca foi acabar com a escravidão, a assinatura se deu mais por objetivos políticos e/ou econômicos, e não propriamente pelos direitos de os negros terem a liberdade plena de viver e ter as mesmas oportunidades como todos os outros, esse problema refletiu nas relações de trabalho principalmente para as mulheres negras, e aquelas que têm a coragem de combater, com todos os mecanismos possíveis, sofrem as consequências.

Visto que, que os dados das pesquisas feitas pelo IBGE são claros sobre a situação dessas mulheres no Brasil, pois elas são preteridas até em relação aos homens negros, ou seja,

recebem tratamento diferenciado dos homens brancos, mulheres brancas, pardas que mudam suas características naturais e dos homens negros, e quando são as preferidas, o trabalho na maioria das vezes, são mal remunerados.

Aos empregos de chefia, elas não são selecionadas, somente se, seu perfil físico se adequar ao padrão solicitado pela empresa, ou pelos selecionadores das entrevistas, e caso, qualificada, se esta mulher quiser a vaga de emprego, deverá se render a alguma exigência feita, e se não se render, sofre as pressões físicas, e psicológicas que os outros funcionários ou superiores a fazem passar.

Muitas das mulheres que sofreram alguma discriminação pela cor de sua pele, cabelo, características faciais, vestimenta, entre outros aspectos, não denunciam, e ao sentirem um ambiente desagradável, optam em sair do emprego, e buscam outras profissões que por muitos anos viram outras mulheres de sua família exercerem, nem sempre por quererem, mas por ser a opção que tinham de manter a si e sua família financeiramente, como serviços domésticos.

Apesar de imaginar que tais mulheres, desde novas possam ter outros sonhos de profissões em mente, nunca puderam lutar por eles, e indo contra as falácias de quem sempre foi privilegiado, não é verdade que se alguém quer “vencer” na vida, precisa ir em busca, pois a realidade das mulheres negras no Brasil não as permitem escolher as oportunidades que aparecem, na maioria das vezes, essas mulheres conhecem a dureza da vida cedo, e casam ou engravidam ainda na adolescência, e nem sempre têm ajuda do parceiro.

Quando se qualificam, com histórias de sacrifícios, e muita romantização da mulher negra pobre que sai do ambiente fadado ao fracasso e consegue o diploma de formação superior, essa mesma mulher enfrenta as discriminações do ambiente laboral, mesmo que esteja claramente qualificada para exercer suas funções como qualquer outra pessoa, e precisam sempre mostrar mais e mais de si, por isso, o número de mulheres negras que desejam passar em concursos cresce nos últimos anos, o intuito é de obter segurança e estabilidade para não serem mandadas embora do emprego por qualquer motivo que não esteja dentro do que o regimento interno dos órgãos desejados e o ordenamento jurídico permite.

Para combater a discriminação laboral, é importante que os trabalhadores conheçam seus direitos e recorram ao sistema judiciário caso sejam vítimas de discriminação. É essencial que haja acesso à justiça e que os tribunais apliquem a lei de forma justa e

equânime, garantindo a responsabilização das empresas e indivíduos que praticam discriminação.

As empresas têm se mostrado mais sensíveis às questões de gênero e raça, reconhecendo que a discriminação pode ocorrer de forma velada e sutil durante anos, desde a infância até sua vida profissional, por isso, o governo promove as políticas afirmativas, estabelecendo regras, normas para promover a maior participação no acesso à educação, emprego, entre outros direitos, porém, o acompanhamento dessas políticas mostraram como a parte privilegiada da sociedade enxerga aqueles que necessitam dessas políticas e ainda não compreendem a importância da existência delas.

O ordenamento jurídico e o entendimento dos tribunais desempenham um papel fundamental no combate à discriminação no ambiente laboral, e é patente que o problema tem como base o preconceito, na cabeça de cada indivíduo, de anos sendo disseminado nessas pessoas, e quando estes preconceitos são alimentá-los, tornarão futuramente instrumentos para exclusão, preferência e/ou redução de direitos, e devem ser erradicados.

Esses indivíduos que, criam seus conceitos preconceituosos e tentam implementar ideologias discriminatórias dentro da sociedade, que prejudiquem minorias marginalizadas, serão colegas de trabalhos desses grupos, e muitas vezes externam seus preconceitos e imaginam que suas atitudes não são proibidas ou criminosas, e se têm consciência que é errado, confiam que o mercado de trabalho é um verdadeiro segregador e compactua com esses atos.

4846

Por isso, apoio e distribuição de cartilhas, com perguntas e respostas sobre a discriminação no ambiente de trabalho, é um material fundamental na compreensão do tema e ajuda empresas e os empregados no mercado de trabalho, como medida de denúncia, de conscientização e proteção para que ajude vítimas e impeça possíveis mulheres a se tornarem futuras vítimas.

As decisões dos tribunais vêm, baseando-se nas inúmeras leis que existem atualmente, para aplicar nos casos denunciados, e principalmente para efetivar as relações de trabalho, e promover uma maior fiscalização, pois, a legislação exige atitudes das empresas, dos empregadores, dos funcionários, para que, caso ocorram os atos discriminatórios, todos os responsáveis tenham suas punições proporcionalmente as suas ações, quando agem contrário aquilo que é dever dele nesse ambiente.

Em virtude dos casos de injúria racial serem muito mais comuns nas relações de trabalho do que a sociedade brasileira tem conhecimento, e apesar de anos da triste realidade

passada pelos negros no país, os tribunais paulatinamente, têm consolidado suas decisões que tornaram-se mais rígidas justamente pelas mudanças das leis, que tornaram-se mais duras, inflexíveis, e assim, o entendimento deles quanto as consequências judiciais é de que, as empresas responderão pelos atos de seus representantes e empregados, e por mais que não seja possível mensurar e apagar a lesão à dignidade das vítimas, contudo, a Justiça do Trabalho terá o controle das relações de trabalho e poderá impedir as discriminações e ser muito mais equitativa.

## REFERÊNCIAS

AGUIAR, Bárbara Ellen. **O SISTEMA DE COTAS NA POLÍTICA E A REPRESENTATIVIDADE DA MULHER NEGRA.** Revista do Ministério Público de Contas do Paraná (MPC-PR), v. 9 n. 17 (2022): julho/dezembro, 2023. ISSN 2359-0955. Disponível em: <https://www.revista.mpc.pr.gov.br/index.php/RMPCPR/article/view/127>. Acesso em: 11 maio. 2023.

AZEVEDO, Aluísio. **O Cortiço.** 22 ed. Manaus: Editora Valer, 2010. 222 p. ISBN 978-85-7512-374-4.

BARRETO, Patrícia de Sena. **Mulheres escravizadas: gravidez, maternidade e as questões do trabalho no Brasil - século XIX (1830 - 1888).** 2021. 24 f. Monografia (Graduação em História) - Instituto de Ciências Humanas e Sociais, Universidade Federal de Ouro Preto, Ouro Preto 2022.

4847

BRÁSILIA. Secretaria de Inspeção do Trabalho. **Cartilha perguntas e respostas sobre discriminação no trabalho.** Ministério do Trabalho, 2018. Disponível em: [https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/assuntos/inspecao-do-trabalho/escola/e\\_biblioteca/cartilha-pergunta-e-respostas-sobre-discriminacao-no-trabalho.pdf/view](https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/assuntos/inspecao-do-trabalho/escola/e_biblioteca/cartilha-pergunta-e-respostas-sobre-discriminacao-no-trabalho.pdf/view). Acesso em 5 jun. 2023.

BRASIL. **Decreto nº 9.571, de 21 de Novembro de 2018.** Estabelece as Diretrizes sobre Empresas e Direitos Humanos. Brasília, [2018]. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2018/decreto/d9571.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/decreto/d9571.htm). Acesso em: 1 jun. 2023.

BRASIL. **Lei nº 7.716, de 5 de Janeiro de 1989.** Define os crimes resultantes de preconceito de raça ou de cor. DF: Presidência da República, [2023]. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/17716.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/17716.htm). Acesso em: 13 mai. 2023.

BRASIL. **Lei nº 9.029, de 13 de Abril de 1995.** Proíbe a exigência de atestados de gravidez e esterilização, e outras práticas discriminatórias, para efeitos admissionais ou de permanência da relação jurídica de trabalho, [...]. DF: Presidência da República, [2015]. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/19029.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/19029.htm). Acesso em: 13 mai. 2023.

BRASIL. **Lei nº 12.288, de 20 de Julho de 2010.** Institui o Estatuto da Igualdade Racial; altera as Leis nºs 7.716, de 5 de janeiro de 1989, 9.029, de 13 de abril de 1995, 7.347, de 24 de julho de

1985, [...]. DF: Presidência da República, [2023]. Disponível em:[https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2007-2010/2010/lei/l12288.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2010/lei/l12288.htm). Acesso em: 13 mai. 2023.

BRASIL. **Lei nº 12.990, 9 de Junho de 2014**. Reserva aos negros 20% (vinte por cento) das vagas oferecidas nos concursos públicos para provimento de cargos efetivos e empregos públicos no âmbito da administração pública federal, [...]. Brasília, [2014]. Disponível em:[https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2011-2014/2014/lei/l12990.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2014/lei/l12990.htm) Acesso em: 24 ago. 2023.

BRASIL. **Lei nº 14.532, de 11 de Janeiro de 2023**. Altera a Lei nº 7.716, de 5 de janeiro de 1989 (Lei do Crime Racial), e o Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940 (Código Penal), para tipificar como crime de racismo a injúria racial, [...].DF: Presidência da República, [2023]. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2023-2026/2023/lei/l14532.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2023-2026/2023/lei/l14532.htm). Acesso em: 13 mai. 2023.

BRASIL. **Tribunal Superior do Trabalho (3ª. Turma)**. Agravo de Instrumento em Recurso de Revista - RR - 11813-85.2016.5.09. 0002.Relator: Alberto Bastos Balazeiro,16 de novembro de 2022.

CAVALCANTI, G. B. **O papel de mulheres escravas negras na sociedade africana e na sociedade brasileira no período de escravidão: Século XVI e XIX**.Revista Campo da História,[S. l.], v. 7, n. 2, p. 551-562, 2022. DOI: 10.55906/rcdhv7n2-007. Disponível em: <https://ojs.campodahistoria.com.br/ojs/index.php/rcdh/article/view/71>. Acesso em: 11 maio. 2023.

4848

DUARTE, Adenir Pereira. **Os desafios da discriminação: A mulher negra do mercado de trabalho**. 2019. Monografia (Graduação) – Curso de Ciências Econômicas – Universidade Federal de Ouro Preto, Mariana, 2019.

GONZALÉZ, Lélia. HASENBALG, Carlos. **LUGAR DE NEGRO**. Rio de Janeiro: Editora Marco Zero LTDA, 1982. (Coleção 2 pontos; v.3).

LAKATOS, E. M.; MARCONI, M. DE A. Metodologia do trabalho científico. São Paulo: Atlas, 2014.

LEMONS JUNIOR, Eloy Pereira; SILVA, Carolina. **"DISCRIMINAÇÃO DA MULHER NO MERCADO TRABALHO: DESTACANDO A MULHER NEGRA NESTE PROCESSO."** Revista De Direitos Fundamentais Nas Relações Do Trabalho, Sociais E Empresariais 5,2 (2019): 76. Web.

MOURA, Tainá N. da S. de. **Gênero e Relações Étnico-Raciais no Mercado de Trabalho: Aparência da Mulher Negra na Organização**. 2013. Monografia (Graduação) – Curso de Comunicação Organizacional –Universidade de Brasília, Brasília,2013.

RIBEIRO, Renato. **Pesquisa: 86% de mulheres negras relatam racismo no trabalho**. Rádioagência Nacional da EBC. Brasília,2023. Disponível em: <https://agenciabrasil.ebc.com.br/radioagencia-nacional/geral/audio/2023-03/pesquisa-com-mulheres-negras-traz-que-86-relatam-racismo-no-trabalho>. Acesso em: 1 jun. 2023.

RODRIGUES DE GUSMÃO, L. G.; FERREIRA RAMOS FILHO, A.; OLIVEIRA APOLINÁRIO, L. D.; DE ALMEIDA SILVA, F. L. **Mulheres negras: Colonização, Racismo e Mercado de Trabalho.** Revista Eletrônica Direito e Conhecimento, [S. l.], v. 1, n. 7, 2023. Disponível em: <https://revistas.cesmac.edu.br/dec/article/view/1528>. Acesso em: 1 jun. 2023.

SILVA, René Marc da C. S. **A Constituição de 1988 e a discriminação racial e de gênero no mercado de trabalho no Brasil.** Revista de informação legislativa, v. 50, n. 200, p. 229-248, out./dez. 2013. Disponível em: <http://www2.senado.leg.br/bdsf/handle/id/502945>. Acesso em: 1 jun. 2023.

SECOM - TSE **Especial: discriminação racial no ambiente de trabalho.** Justiça do Trabalho – Tribunal Superior do Trabalho, 2020. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/-/especial-discrimina%C3%A7%C3%A3o-racial-no-ambiente-de-trabalho>. Acesso em: 5 abr. 2023.

STF - Supremo Tribunal Federal. **Injúria racial é crime imprescritível, decide STF.** Supremo Tribunal Federal, 2021. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/noticias/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=475646&ori=1>. Acesso em: 5 abr. 2023.

SANTOS, Gilmaci. **Opinião: Um problema social chamado preconceito.** ALESP – Assembléia Legislativa do Estado de São Paulo, 2010. Disponível em: <https://www.al.sp.gov.br/noticia/?id=312699>. Acesso em: 1 jun. 2023.

TELLES, Lorena Feres da Silva. **AMAS DE LEITE.** 2018. In: SCHWARCZ, Lilia Moritz. (org.). Dicionário da Escravidão e Liberdade, 2018, p. 101-108.

4849

TELLES, Lorena Feres da Silva. **Teresa Benguela e Felipa Crioula estavam grávidas: maternidade e escravidão no Rio de Janeiro (século XIX).** 2019. Tese (Doutorado em História Social) - Faculdade de Filosofia, Letras e Ciências Humanas, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2019. doi:10.11606/T.8.2019.tde-24072019-152856.