

TEMA DO MÊS: NOVEMBRO

ODS-10 (REDUÇÃO DAS DESIGUALDADES)

O Tema do Mês de Novembro terá como foco os **ODS-10 (Redução das Desigualdades)**, que compõem os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) da ONU - Agenda 2030. Nesta edição, falaremos da Redução das Desigualdades, sendo que a Meta 10.2 da referida ODS tem como escopo até 2030: empoderar e promover a inclusão social, econômica e política de todos, de forma a reduzir as desigualdades, **independentemente da "raça"**, idade, gênero, deficiência, etnia, nacionalidade, religião, condição econômica ou outra. No dia **20 de Novembro**, comemora-se o **Dia Nacional de Zumbi e da Consciência Negra**, sendo que em 21/12/2023 foi aprovada a **Lei n. 14.759/2023**, que tornou feriado nacional a referida data. Este dia tem como objetivo promover a reflexão sobre a resistência e as contribuições do povo negro na formação da sociedade brasileira. É também uma oportunidade para relembrar e honrar Zumbi dos Palmares, líder do maior quilombo do período colonial e símbolo da resistência negra à escravidão. Nesta edição do Tema do Mês disponibilizamos indicação de artigos, legislação e jurisprudência do TRT3, do TST e do STF que remetem ao tema Redução das Desigualdades, mais especificamente no que tange à discriminação racial (Discriminação de pessoas em virtude da "raça")

O que são os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS-2030)

Os 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) foram adotados por líderes mundiais na Cúpula das Nações Unidas Sobre o Desenvolvimento Sustentável, realizada em setembro de 2015. Os ODS são um apelo global à ação para acabar com a pobreza, proteger o meio ambiente e o clima e garantir que as pessoas possam desfrutar de condições de vida com dignidade e igualdade em todos os lugares. A ONU e seus parceiros trabalham para que seja cumprida a Agenda 2030, um plano de ações para alcançar estes 17 Objetivos.





REDUÇÃO DAS DESIGUALDADES

Diversos estudos apontam que a renda de desigualdades está aumentando, com os mesmo ricos ganhando até 40 por cento da renda total global. Os 10 por cento mais pobres ganham somente entre dois por cento e sete por cento da renda do planeta. Em países em desenvolvimento, a desigualdade aumentou mais de 111 por cento se levarmos em conta o aumento da população. Esse aumento das disparidades requer a adoção de políticas para empoderar a camada mais afetada, e promover a inclusão econômica de todas e todos, independente de sexo, religião e etnia. A desigualdade de renda é um problema global e requer soluções globais. Isso envolve melhorar a regulação e monitorar os mercados financeiros e as instituições, encorajando a assistência ao desenvolvimento e o investimento internacional direto em regiões mais necessitadas. Facilitar a migração segura e a mobilidade de pessoas também é chave para diminuir as desigualdades. (Fonte: **PNUD**)

CONTEÚDOS

ARTIGOS, TESES E DISSERTAÇÕES

ALMEIDA, Joel Soares de. Racismo estrutural: os impactos sociais na relação de trabalho. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região**, Belo Horizonte, v. 68, n. 106, p. 195-213, jul./dez. 2022. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/233176/2022_almeida_joel_racismo_estrutural.pdf?sequence=1&isAllowed=y Acesso em 9 out.2024

ARAÚJO, Bruna de Sá. A responsabilidade do empregador em casos de discriminação racial ocorridos no ambiente de trabalho. **Revista eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**, Curitiba, v. 10, n. 101, p. 67-74, jul. 2021.. Disponível em:

https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/193412/2021_araujo_bruna_responsabilidade_empregador.pdf?sequence=1&isAllowed=y Acesso em 9 out.2024

CAMARGO, Adryeli Sacilotto de. Uma perspectiva histórico-jurídica do trabalho escravo contemporâneo e o racismo estrutural: da independência (1822) à atualidade (2022). **Revista eletrônica da Escola Judicial do TRT da Sexta Região**, Recife, v. 2, n. 3, p. 17-46, jul./dez. 2022. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/232516/2022_camargo_adryeli_perspectiva.pdf?sequence=1&isAllowed=y Acesso em 9 out.2024

CASTRO, Alexsandra Moreira de; LOPES, José de Sousa Miguel. Direitos humanos, gênero e raça: diálogos com a educação e a ética. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 24.ª Região**, Campo Grande, n. 5, p. 145-158, 2020. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/185566/2020_castro_alexsandra_direitos_humanos.pdf?sequence=1&isAllowed=y Acesso em 9 out.2024

CEZARIO, Priscila Freire da Silva. Entre o racismo estrutural e o racismo reverso: notas sobre um processo seletivo orientado ao favorecimento de um segmento específico da população brasileira. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, São Paulo, v. 87, n. 2, p. 114-132, abr./jun. 2021. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/190016/2021_cezario_priscila_racismo_estrutural.pdf?sequence=1&isAllowed=y Acesso em 10 out.2024

CEZARIO, Priscila Freire. Ações afirmativas raciais à luz de recente decisão da Suprema Corte dos Estados Unidos: impactos no mercado de trabalho brasileiro. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, Porto Alegre, v. 89, n. 3, p. 45-62, jul./set. 2023. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/225874/2023_cezario_priscila_acoes_afirmativas.pdf?sequence=1&isAllowed=y Acesso em 10 out.2024

COSTA, Igor Oliveira. Reserva de vagas para pessoas negras em empresas privadas: uma política empresarial lícita à luz da Convenção interamericana contra o racismo. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região**, Belo Horizonte, v. 68, n. 105, p. 321-331, jan./jun. 2022. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/211197/2022_costa_igor_reserva_vagas.pdf?sequence=1&isAllowed=y Acesso em 9 out.2024

GODOI, Bárbara Klopas Locks de. Violência contra mulheres negras no trabalho: um estudo exploratório-descritivo. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, Porto Alegre, v. 90, n. 2, p. 112-127, abr./jun. 2024. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/238358/2024_godoi_barbara_violencia_contra.pdf?sequence=1&isAllowed=y Acesso em 10 out.2024

GOÉS, Maurício de Carvalho; MACHADO, Fernanda. A relação de emprego frente ao racismo estrutural. **Revista eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**, Curitiba, v. 10, n. 94, p. 122-145, nov./dez. 2020. Disponível em:

https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/182142/2020_goes_mauricio_relacao_emprego.pdf?sequence=1&isAllowed=y Acesso em 9 out.2024

GONÇALVES, Igor Sousa. Ações afirmativas e racismo estrutural: a legalidade de anúncios de empregos dirigidos exclusivamente a pessoas autodeclaradas negras. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 24. Região**, Campo Grande, n. 5, p. 130-144, 2020. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/185611/2020_goncalves_igor_acoes_afirmativas.pdf?sequence=1&isAllowed=y Acesso em 9 out.2024

GOMES, Fábio Gomes. Raça e relações de trabalho. **Revista eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**, Curitiba, v. 10, n. 101, p. 51-66, jul. 2021. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/194871/2021_gomes_fabio_raca_relacoes.pdf?sequence=1&isAllowed=y Acesso em 10 out.2024

LAZZARIN, Sonilde Kugel; FERREIRA, Halandra Araujo. Racismo recreativo nas relações de trabalho: análise jurisprudencial no âmbito dos Tribunais Regionais do Trabalho. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, Porto Alegre, v. 89, n. 2, p. 152-174, abr./jun. 2023. Disponível: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/221558/2023_lazzarin_sonilde_racismo_recreativo.pdf?sequence=1&isAllowed=y Acesso em 9 out.2024

LOPES, Adriano Marcos Soriano; SANTOS, Solainy Beltrão dos. Vidas negras também importam para a Justiça do trabalho: uma análise das consequências jurídicas da discriminação por cor nas relações laborais. **Revista eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**, Curitiba, v. 10, n. 101, p. 6-23, jul. 2021. Disponível: em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/193391/2021_lopes_adriano_vidas_negras.pdf?sequence=1&isAllowed=y Acesso em 10 out.2024

NELSON, Rocco Antonio Rangel Rosso. Em defesa da imprescritibilidade da "escravidão moderna". **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, Porto Alegre, v. 90, n. 1, p. 210-229, jan./mar. 2024. Disponível: em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/234721/2024_nelson_rocco_defesa_imprescritibilidade.pdf?sequence=1&isAllowed=y Acesso em 10 out.2024

OLIVEIRA, Silvana Weinhardt de. O negro inserido no mercado de trabalho: análise da situação mercadológica e exclusão social. **Revista eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**, Curitiba, v. 10, n. 101, p. 91-101, jul. 2021. Disponível: em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/193411/2021_oliveira_silvana_negro_mercado.pdf?sequence=1&isAllowed=y Acesso em 10 out.2024

SANTIAGO, Állan Felipe Brito. Vozes silenciadas e ecos representativos: a legitimidade coletiva do Ministério Público do Trabalho na tutela processual da igualdade racial no ambiente de trabalho. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, Porto Alegre, v. 89, n. 2, p. 261-280, abr./jun. 2023. Disponível: em:

https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/221560/2023_santiago_allan_vozes_silenciadas.pdf?sequence=1&isAllowed=y Acesso em 10 out.2024.

SANTOS, Elisiane; GONZÁLEZ, Ana Lúcia Stumpf. Interseccionalidades de raça, gênero e geracionais no trabalho doméstico e o sistema de justiça na garantia de direitos fundamentais. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região**, São Paulo, n. 26, p. 106-125, 2021. Disponível: em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/212882/2021_santos_elisiane_inters_eccionalidades_raca.pdf?sequence=1&isAllowed=y Acesso em 9 out.2024

LEGISLAÇÃO:

Art. 3º da [CONSTITUIÇÃO FEDERAL/1998](#): Constituem objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil:

I - construir uma sociedade livre, justa e solidária;

II - garantir o desenvolvimento nacional;

III - erradicar a pobreza e a marginalização e reduzir as desigualdades sociais e regionais;

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

[LEI Nº 14.759, DE 21 DE DEZEMBRO DE 2023](#) - Declara feriado nacional o **Dia Nacional de Zumbi e da Consciência Negra**.

[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**, prever pena de suspensão de direito em caso de racismo praticado no contexto de atividade esportiva ou artística e prever pena para o racismo religioso e recreativo e para o **praticado por funcionário público**.

[LEI Nº 7.716, DE 5 DE JANEIRO DE 1989](#). Define os **crimes** resultantes de **preconceito de raça ou de cor**. (Lei do Racismo)

[LEI Nº 9.459, DE 13 DE MAIO DE 1997](#). Altera os arts. 1º e 20 da Lei nº 7.716, de 5 de janeiro de 1989, que define os crimes resultantes de preconceito de raça ou de cor, e acrescenta parágrafo ao art. 140 do Decreto-lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940.

[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, e 10.778, de 24 de novembro de 2003.

[LEI Nº 12.527, DE 18 DE NOVEMBRO DE 2011](#). Regula o **acesso a informações** previsto no inciso XXXIII do art. 5º, no inciso II do § 3º do art. 37 e no § 2º do art. 216 da Constituição Federal; altera a Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990; revoga a Lei nº 11.111, de 5 de maio de 2005, e dispositivos da Lei nº 8.159, de 8 de janeiro de 1991; e dá outras providências.

JURISPRUDÊNCIA:

MINAS GERAIS. TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 3ª REGIÃO (1. Turma). Acórdão. PJe: 0010687-85.2023.5.03.0110 (ROT); INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. ASSÉDIO MORAL. CONDUTA ABUSIVA DO EMPREGADOR. CONVENÇÃO N. 90 DA ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO - OIT. REITERAÇÃO DESNECESSÁRIA. A indenização por danos morais decorrentes do contrato de trabalho pressupõe ato ilícito ou erro de conduta do empregador ou de preposto seu, além do prejuízo suportado pelo trabalhador e do nexo de causalidade entre a conduta antijurídica do primeiro e o dano experimentado pelo último, nos moldes da legislação vigente que rege a espécie (arts. 5º, V e X e 7º, XXVIII, ambos da CRFB/88, bem como dos artigos 186, 187, 927, 932, III, 944, 949 e 950, do CC/02). São invioláveis, enquanto bens tutelados juridicamente, a honra, a dignidade e a integridade física e psíquica da pessoa, por força de expressa disposição de lei, garantias que têm destacada importância também no contexto do contrato de trabalho, fonte de dignidade do trabalhador. Daí porque a violação a qualquer desses bens jurídicos, no âmbito do contrato de trabalho, ensejará ao violador a obrigação de indenizar os danos dela decorrentes. Lado outro, o assédio moral no ambiente de trabalho ocorre quando o empregador utiliza-se de seu poder diretivo, fiscalizatório ou disciplinar, de forma exacerbada, abusiva, atentando contra a dignidade ou integridade física ou psíquica de seu empregado. Embora possa se caracterizar de várias formas dentro do ambiente de trabalho, até mesmo entre colegas, o terrorismo psicológico mais frequente é aquele denominado assédio descendente ou vertical, que se tipifica pelo abuso do poder empregatício, diretamente ou por superior hierárquico. Cria-se, no ambiente de trabalho, um terror psicológico capaz de incutir no empregado uma sensação de descrédito de si próprio, levando-o ao isolamento e ao comprometimento de sua saúde física e mental. Acrescente-se que, nos termos do art. 7º, XXII, da Constituição Federal, é obrigação do empregador a manutenção de um ambiente de trabalho seguro e sadio, inclusive psicologicamente. Além disso, é vedado tratamento discriminatório ao trabalhador, nos termos do art. 1º da Lei nº 9.029/95. São também várias as normas internacionais que orientam o intérprete sobre tal aspecto, como, por exemplo, a Declaração Universal dos Direitos Humanos (1948) e o Pacto Internacional sobre os Direitos Econômicos, Sociais e Culturais (1969) que vedam o tratamento discriminatório de qualquer espécie, incluindo-se, aqui, a condição de litigar na Justiça do Trabalho. Em sintonia com a não discriminação em matéria de trabalho e emprego, insta ressaltar a Convenção 111 da OIT que afasta do ambiente laboral qualquer ato que vise distinguir ou excluir um determinado empregado, destruindo ou alterando a igualdade de oportunidade e tratamento por motivo injustamente desqualificante. E, ainda, a recente Convenção 190 da OIT, em processo de ratificação pelo Brasil, que trata da violência e assédio no mundo do trabalho, importante marco para o tema no âmbito de Proteção dos Direitos Humanos dos Trabalhadores. Desse modo, a prática de assédio moral é capaz de violar a honra subjetiva da pessoa trabalhadora, em afronta aos princípios da dignidade da pessoa humana, do valor social do trabalho e da função social da empresa/propriedade (arts. 1º, III e IV, 5º, XXII e XXIII e 170, caput, II, III e VIII, CRFB/88), sendo devida a indenização por danos morais. Esclareço ainda que entender que a configuração do assédio moral necessita de prática reiterada significa engessar o

instituto, seja porque não há sequer previsão legal acerca de como se configuraria tal contumácia (por quanto tempo ou por quantas vezes seria necessário que o assédio se repetisse), seja porque uma única conduta é perfeitamente capaz de atingir e violar a honra subjetiva da pessoa trabalhadora. Inclusive, assim tem se manifestado a jurisprudência do Col. TST, considerando a Convenção n. 190, da Organização Internacional do Trabalho - OIT, aprovada em junho de 2019, já citada anteriormente. Precedente: RR - 20658-94.2019.5.04.0017; 6ª Turma; Relatora: Ministra Kátia Magalhães Arruda; DEJT 27/10/2023. **INTEIRO TEOR:** contra o **Racismo, a Discriminação Racial e Formas Correlatas de Intolerância** (promulgada pelo Brasil por meio do Decreto n. 10.932/22 com efeitos de Emenda ... contra o Racismo, a Discriminação Racial e Formas Correlatas de Intolerância, comprometeu-se "a garantir às vítimas do racismo, discriminação racial ... racial. O racismo, muitas vezes - como no caso do racismo recreativo - se camufla de humor, de vocativo, e acaba sendo relativizado pela sociedade.11 - O autor Adilson Moreira alerta, acerca do racismo recreativo, que: "[...] práticas discriminatórias contra minorias raciais que operam na forma de humor ... não expressa ofensa, de que os brasileiros são pessoas cordiais por natureza, premissas que ignoram (sic) a dimensão aversiva do racismo e também o fato. Relatora/Redatora: **DESEMBARGADORA Adriana Goulart de Sena Orsini** 18/09/2024, Belo Horizonte: TRT3, 2024. Disponível em: Acórdão pode ser consultado na íntegra em: <https://juris.trt3.jus.br/juris/consultaBaseCompleta.htm> . Acesso em: 10 de out. 2024.

MINAS GERAIS. TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 3ª REGIÃO (1. Turma). Acórdão. PJe: 0010687-85.2023.5.03.0110 (ROT);

Tema: **PROTOCOLO PARA JULGAMENTO COM PERSPECTIVA DE GÊNERO - APLICAÇÃO**

OFENSAS RACIAIS. MULHER NEGRA. JULGAMENTO COM PERSPECTIVA DE GÊNERO. INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. A obrigação de indenizar por danos morais, reconhecida pelo art. 5º, V e X, da Constituição da República e que encontra guarida também no Código Civil, art. 186, decorre de uma lesão ao direito da personalidade, inerente a toda e qualquer pessoa. Ademais, o art. 223-B da CLT estabelece que "Causa dano de natureza extrapatrimonial a ação ou omissão que ofenda a esfera moral ou existencial da pessoa física ou jurídica, as quais são as titulares exclusivas do direito à reparação", ao passo que segundo o art. 223-C do mesmo Diploma legal, "a honra, a imagem, a intimidade, a liberdade de ação, a autoestima, a sexualidade, a saúde, o lazer e a integridade física são os bens juridicamente tutelados inerentes à pessoa física". Em se tratando de ofensas de natureza racial dirigidas a mulher negra, que integra grupo vulnerável e historicamente discriminado, a conduta omissiva patronal de tolerar a prática no ambiente de trabalho se reveste de maior gravidade, aplicando-se o Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero do CNJ, de forma que o arbitramento da compensação pelos danos morais deve levar em consideração tal circunstância. **INTEIRO TEOR:** da reclamada passou a enfatizar em seus treinamentos medidas para evitar, combater práticas discriminatórias, principalmente o racismo". Frisa que é "inviável ... práticas discriminatórias, principalmente o racismo", após o acontecimento. Dessarte, defende a reclamada que não agiu de forma omissiva perante os fatos ... por este prisma. Ao revés, o que se pode extrair neste caso é o "racismo recreativo", que igualmente deve ser combatido. Saliento que o fato ... da injúria racial, tratada como "racismo recreativo", como ressaltado no Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero 2021, do CNJ, (...) Muitas regras ... , na verdade, fruto de experiências pessoais de julgadores(as) - baseadas, é claro, no grupo social ao qual pertencem. Um exemplo disso é o chamado "racismo (TRT da 3.ª Região; PJe: 0010362-10.2023.5.03.0014 (ROT); Disponibilização:

12/08/2024, DJEN; Órgão Julgador: Oitava Turma; **Relator(a)/Redator(a) Convocada Luciana Nascimento dos Santos**) Disponível em: Acórdão pode ser consultado na íntegra em: <https://juris.trt3.jus.br/juris/consultaBaseCompleta.htm> . Acesso em: 10 de out. 2024.

BRASIL. TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. I - AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. SUMARÍSSIMO. RECLAMANTE. LEI Nº 13.467/2017. TRANSCENDÊNCIA. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. ASSÉDIO MORAL. DISCRIMINAÇÃO RACIAL. Deve ser reconhecida a transcendência jurídica para exame mais detido da controvérsia devido às peculiaridades do caso concreto. O enfoque exegético da aferição dos indicadores de transcendência em princípio deve ser positivo, especialmente nos casos de alguma complexidade, em que se torna aconselhável o debate mais aprofundado do tema. Aconselhável o provimento do agravo de instrumento, para determinar o processamento do recurso de revista para melhor exame da alegada violação do art. 5º, X, da Constituição Federal. Agravo de instrumento a que se dá provimento. **II - RECURSO DE REVISTA. SUMARÍSSIMO. RECLAMANTE. LEI Nº 13.467/2017. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. ASSÉDIO MORAL. DISCRIMINAÇÃO RACIAL.** **1** - A controvérsia cinge-se acerca da existência ou não de assédio moral, decorrente de discriminação racial, pelo tratamento dispensado ao reclamante pelo seu superior hierárquico que, dentre outros fatos, referia-se ao trabalhador como "negão". **2** - A Organização Internacional do Trabalho, contudo, aprovou, em junho de 2019, a Convenção n. 190, que conceitua, para fins da referida convenção, "violência e assédio moral", na alínea "a" de seu artigo primeiro: " o termo "violência e assédio" no mundo do trabalho refere-se a um conjunto de comportamentos e práticas inaceitáveis, ou de suas ameaças, de ocorrência única ou repetida, que visem, causem, ou sejam susceptíveis de causar dano físico, psicológico, sexual ou económico, e inclui a violência e o assédio com base no gênero ", deixando de exigir, portanto, a repetição como requisito para configuração do assédio moral e da violência no trabalho. **3** - O combate à discriminação no emprego, no âmbito da OIT, tem respaldo também na Convenção n. 111 de 1958 (ratificada pelo Brasil), que em seu artigo primeiro define discriminação como " toda distinção, exclusão ou preferência fundada na raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social, que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidade ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão ". **4** - Acerca do tema, cumpre observar que a Organização Internacional do Trabalho, na Declaração de Filadélfia, previu que " todos os seres humanos de qualquer raça, crença ou sexo, têm o direito de assegurar o bem-estar material e o desenvolvimento espiritual dentro da liberdade e da dignidade, da tranquilidade econômica e com as mesmas possibilidades ". **5** - No ordenamento pátrio, é objetivo fundamental da República Federativa do Brasil, nos termos do art. 3º, IV, da Constituição Federal: " promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação ", bem como prevê o art. 1º da Lei nº 9.029/95: " É proibida a adoção de qualquer prática discriminatória e limitativa para efeito de acesso à relação de trabalho, ou de sua manutenção, por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar, deficiência, reabilitação profissional, idade, entre outros, ressalvadas, nesse caso, as hipóteses de proteção à criança e ao adolescente [...] ". **6** - A **discriminação racial** é conceituada pela Convenção Interamericana contra o Racismo, a Discriminação Racial e Formas Correlatas de Intolerância (promulgada pelo Brasil por meio do Decreto n. 10.932/22 com efeitos de Emenda Constitucional) como " qualquer distinção, exclusão, restrição ou preferência, em qualquer área da vida pública ou privada, cujo propósito ou efeito seja anular ou restringir o reconhecimento, gozo ou exercício, em condições de igualdade, de um ou mais direitos humanos e liberdades fundamentais consagrados nos instrumentos internacionais aplicáveis aos Estados Partes. A discriminação racial pode basear-se em raça, cor, ascendência ou origem nacional ou étnica ". **7** - Já a Lei nº 12.288/10, que instituiu o **Estatuto da Igualdade Racial**, conceitua discriminação racial ou étnico-racial como " toda distinção, exclusão, restrição ou preferência baseada em raça, cor, descendência ou origem nacional ou

étnica que tenha por objeto anular ou restringir o reconhecimento, gozo ou exercício, em igualdade de condições, de direitos humanos e liberdades fundamentais nos campos político, econômico, social, cultural ou em qualquer outro campo da vida pública ou privada " (art. 1º, parágrafo único, inciso I). **8 - O Brasil, ao aprovar a Convenção Interamericana contra o Racismo, a Discriminação Racial e Formas Correlatas de Intolerância**, comprometeu-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, processo ágeis e eficazes e reparação justa nos âmbitos civil e criminal, conforme pertinente ". **9 -** No caso concreto, o TRT entendeu que a prática do superior hierárquico do reclamante de chama-lo de "negão" " não passou disso: uma infeliz colocação, dado que, [...] a expressão poderia ter sido substituída por outra que não abrigasse a ambiguidade em comento. De toda forma, tem-se que, de fato, a expressão negão, no contexto examinado, não possui o potencial ofensivo que lhe pretende imprimir a parte autora, dado que opera como mero vocativo na frase e poderia ser substituída sem alterar em absolutamente nada o sentido do discurso ". **10 -** Não se pode dizer que "a prática infeliz" de utilizar vocativos raciais para se referir a um trabalhador não seja discriminação racial. O racismo, muitas vezes - como no caso do racismo recreativo - se camufla de humor, de vocativo, e acaba sendo relativizado pela sociedade. **11 -** O autor Adilson Moreira alerta, acerca do racismo recreativo, que: " [...] **práticas discriminatórias contra minorias raciais** que operam na forma de humor muitas vezes não são consideradas como crimes porque instituições públicas, como o Judiciário , ou instituições privadas, como empresas, são em grande parte controladas por pessoas brancas. Esses indivíduos partem do pressuposto de que a raça não tem relevância social, de que o humor racista não expressa ofensa , de que os brasileiros são pessoas cordiais por natureza, premissas que ignoram (sic) a dimensão aversiva do racismo e também o fato que manifestações racistas reforçam valores culturais que motivam atos discriminatórios diretos e indiretos ". **12 - A utilização de vocativos, relacionados à cor da pele** é, em regra, discriminação racial e, geralmente, está associado à cor de pele preta. Não é usual na sociedade brasileira a utilização de vocativos relacionados à pele branca, de modo que não há como falar que limitar um trabalhador, no seu ambiente profissional, à cor da sua pele - retirando-lhe sua identidade como indivíduo único - não configura discriminação racial. Não é porque se trata de prática comum que é uma atitude correta e despidida de preconceitos. Este trabalhador tem um nome e, a menos que se comprove que o próprio empregado se apresentava por esta alcunha ou assim se identificava, a utilização da expressão "negão" como vocativo é discriminação racial. **13 -** Acrescenta-se, ainda, que a sentença - utilizada como razão de decidir pelo TRT e por ele transcrita - registrou a fala do superior hierárquico do reclamante em reunião de trabalho, na qual afirma que se tivesse que se referir ao trabalhador, dizendo " ô negão, tu tá mal, tá assim, assim, eu chamo, falo e faço , se tiver que transferir eu transfiro, se tiver que punir eu puno, faço minhas porcarias"; [...] eu não tenho mágoa, agora o seguinte, se tiver que fazer também eu vou fazer, não tem problema nenhum, se tiver que esfolar a gente pega e esfola ' ". Conforme se observa, a palavra "negão" não foi empregada em um contexto no qual o próprio trabalhador com ela se identificava, mas de modo grosseiro. **14 -** Destaca-se que a 3ª Turma desta Corte, em recente julgado, reconheceu assédio moral a trabalhador chamado de "negão", entre outros "apelidos" tendo com base suas características físicas: " não há espaço para o que o Judiciário trabalhista chancele uma visão estruturalmente violenta e excludente, como a observada na hipótese, na medida em que os empregados eram apelidados por suas características físicas, sendo-lhes atribuídos nomes pejorativos " (RR-1406-93.2019.5.17.0001, 3ª Turma, Relator Ministro Alberto Bastos Balazeiro, DEJT 18/09/2023). **15 -** Por fim, deve-se ponderar que as agressões passíveis de indenização são as que revelam contornos graves a ponto de ferir direitos de personalidade, maculando a honra objetiva do trabalhador ou capaz de ferir a honra subjetiva de forma presumível, in re ipsa , independentemente do grau de susceptibilidade psicológica da vítima ou de intencionalidade do agente causador do dano. **16 - A discriminação racial - independentemente do dolo do agente ou de sua consciência acerca da configuração da ação como discriminatória - é**

agressão grave, que fere direitos de personalidade e causa dano in re ipsa. 17 - Recurso de revista a que se dá provimento. TST - Relatora: **Katia Magalhaes Arruda**. 27/10/2023, Brasília: 6ª Turma, 2024. Disponível em: [RR - 20658-94.2019.5.04.0017](#). Acesso em: 10 de out. 2024.

BRASIL. SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. EMENTA: REFERENDO DE MEDIDA CAUTELAR EM AÇÃO DIRETA DE INCONSTITUCIONALIDADE. CONSTITUCIONAL E ADMINISTRATIVO. **AÇÕES AFIRMATIVAS. RESERVA DE VAGA EM CONCURSOS PÚBLICOS FEDERAIS. PRAZO DE VIGÊNCIA. ART. 6º DA LEI Nº 12.990 DE 9 DE JUNHO DE 2014. PRESENÇA DOS REQUISITOS AUTORIZADORES DA CONCESSÃO DE MEDIDA CAUTELAR. 1.** Ação Direta de Inconstitucionalidade proposta em face dos arts. 1º, caput e § 1º, e 6º, todos da Lei nº 12.990/2014, que regulamentam a **reserva de 20% das vagas oferecidas em concursos públicos federais para candidatos negros. 2.** O fim da vigência da ação afirmativa sem que haja avaliação dos seus efeitos, das consequências da sua descontinuidade e dos resultados alcançados, além de não resultar na mens legislatoris, como demonstrado acima, não se coaduna com as promessas constantes na nossa Constituição relativas à construção de uma sociedade justa e solidária, com erradicação das desigualdades sociais e sem preconceito de raça, cor e outras formas de discriminação (art. 3º, I, III e IV, CF/88). Fumus boni iuris. **3.** O compromisso assumido pelo Brasil ao ratificar, por meio do Decreto nº 19.932, de 10 de janeiro de 2022, a Convenção Interamericana contra o Racismo, a Discriminação Racial e Formas Correlatas de Intolerância, incorporada ao ordenamento interno na forma do § 3º do art. 5º da Constituição, impõe que o Estado brasileiro adote políticas de promoção da igualdade de oportunidades para pessoas ou grupos sujeitos ao racismo, à discriminação racial e formas correlatas de intolerância, entre elas medidas de caráter trabalhista (arts. 5º e 6º). **4.** Remanesce exíguo o prazo até o encerramento da vigência da Lei nº 12.990/2014, o que pode implicar violação do princípio da segurança jurídica (inclusive à vista de concursos em andamento ou recém findos), bem como ao concernente à vedação de retrocesso social (ARE 639337, Rel. Min. Celso de Melo; entre outros precedentes). **5.** A significativa duração do processo legislativo no Senado Federal - inclusive com forte debate político - adensa o risco de dano derivado de haver, eventualmente, uma tramitação similar na Câmara dos Deputados, ultrapassando o atual prazo de vigência da Lei existente. Periculum in mora. **6.** Medida cautelar referendada para dar interpretação conforme à Constituição ao art. 6º da Lei nº 12.990, de 9 de junho de 2014, a fim de que o prazo constante no referido dispositivo legal seja entendido como marco temporal para avaliação da eficácia da ação afirmativa, determinação de prorrogação e/ou realinhamento e, caso atingido seu objetivo, previsão de medidas para seu encerramento, ficando afastada a interpretação que extinga abruptamente as cotas raciais previstas na Lei nº 12.990/2014. Ou seja, tais cotas permanecerão sendo observadas até que se conclua o processo legislativo de competência do Congresso Nacional e, subsequentemente, do Poder Executivo. Havendo esta conclusão prevalecerá a nova deliberação do Poder Legislativo, sendo reavaliado o conteúdo da presente decisão cautelar. Legislação. STF - Relator: Ministro Flávio Dino. 17/06/2024, Brasília: Tribunal Pleno, 2024. Disponível em: [ADI 7654 MC-Ref](#). Acesso em: 10 de out. 2024.

VÍDEOS NA INTERNET

[AGENDA 2030 – ODS10: Redução das Desigualdades](#)

Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA)

[Objetivo #10: Redução das Desigualdades](#)

Organização das Nações Unidas (ONU) - Brasil

[ODS #10: Redução das Desigualdades](#) • IBGE Explica
Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE)

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. Discriminação no trabalho. Programa Jornada. Reportagem. Editora e apresentadora Luma Soares. Produtora: Marina Cardoso. (10 min. 50 seg.). Disponível em: <https://youtu.be/yPUAilrQCY> . Acesso em: 10 Out. 2024.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 3ª REGIÃO. Racismo no trabalho gera indenizações. Reportagem. (4 min. 18 seg.). 26 abr. 2017. Disponível em: <https://youtu.be/su2vgN26vHg> . Acesso em: 10 out. 2021.

Rua da Bahia, 112 (Praça Ruy Barbosa)
2º andar / Centro - Belo Horizonte-MG
biblioteca@trt3.jus.br