

**RODRIGO BORGES NICOLAU**

**Discriminação étnica nas relações de emprego**

Dissertação de mestrado

Orientador: Professor Doutor Otávio Pinto e Silva

**UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO**

**FACULDADE DE DIREITO**

**São Paulo-SP**

**2019**

**RODRIGO BORGES NICOLAU**

**Discriminação étnica nas relações de emprego**

Dissertação apresentada à Banca Examinadora do programa de Pós-graduação em Direito, Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo, como exigência parcial para obtenção do título de Mestre em Direito, na área de concentração Direito do Trabalho e da Seguridade Social, sob a orientação do Professor Doutor Otávio Pinto e Silva.

**UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO**

**FACULDADE DE DIREITO**

**São Paulo-SP**

**2019**

**Catálogo na Publicação**  
**Serviço de Processos Técnicos da Biblioteca da**  
**Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo**

---

Nicolau, Rodrigo Borges

Discriminação étnica nas relações de emprego / Rodrigo Borges Nicolau.  
-- São Paulo, 2019.

189 p. ; 30 cm.

Dissertação (Mestrado) – Programa de Pós-Graduação em Direito,  
Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2019.

Orientador: Otávio Pinto e Silva.

1. Racismo estrutural. 2. Princípio da legalidade e não discriminação étnica. 3. Relação de emprego. 4. Direitos Humanos. 5. Direito do Trabalho.  
I. Silva, Otávio Pinto, orient. II. Título.

---

Nome: NICOLAU, Rodrigo Borges

Título: Discriminação étnica na relação de emprego

Dissertação apresentada à Faculdade de  
Direito da Universidade de São Paulo para  
obtenção do título de Mestre em Direito.

Aprovado em: \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_

Banca Examinadora

Prof.(a). Dr.(a): \_\_\_\_\_

Instituição: \_\_\_\_\_

Julgamento: \_\_\_\_\_

Prof.(a). Dr.(a): \_\_\_\_\_

Instituição: \_\_\_\_\_

Julgamento: \_\_\_\_\_

Prof.(a). Dr.(a): \_\_\_\_\_

Instituição: \_\_\_\_\_

Julgamento: \_\_\_\_\_

## **AGRADECIMENTOS**

Agradeço, primeiro, à Maysa, pelo apoio e compreensão durante todo o período do curso em que fiquei longe de casa.

Ao Professor Doutor Otávio Pinto e Silva pela generosidade inerente aos grandes mestres, pela disponibilidade, pelos ensinamentos preciosos e pelo exemplo de que o estudo e a dedicação são fundamentais a todos aqueles que pretendem fazer do Direito sua profissão de vida.

A todos os professores que me permitiram assistir às aulas nesta Faculdade de Direito da USP durante este período. Sem dúvida, os ensinamentos recebidos nestas oportunidades tornaram-se essenciais para minha formação.

Agradeço à Maíra, Lia, João Felipe e Isa que sempre me receberam com entusiasmo e felicidade a cada retorno para a casa depois das viagens a São Paulo.

NICOLAU, Rodrigo Borges. **Discriminação étnica na relação de emprego**. 2019. 189 p. Dissertação (Mestrado em Direito do Trabalho e Seguridade Social) – Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2019.

## RESUMO

As realidades sociais guardam estreita relação com o mundo do trabalho. É impensável separarmos os problemas que afligem uma dada sociedade daqueles que também atingem as relações entre capital e trabalho. É nesse contexto que se encontram os problemas jurídicos envolvendo os princípios da igualdade e da não discriminação étnica nas relações de emprego. Este trabalho abrangerá a discriminação étnica considerando a situação dos negros e negras nas relações de emprego. A não discriminação e o princípio da igualdade são temas bastante estudados no Direito do Trabalho. Contudo, sempre com um olhar bastante abrangente, voltado ao princípio geral da Igualdade, investigando os problemas decorrentes das violações deste princípio em suas diversas formas. A discriminação étnica ou racial dos negros e negras na relação de emprego ainda merece um olhar mais cuidadoso, especialmente quando pensamos nas implicações que esse fenômeno pode ocasionar a estes trabalhadores. Pensar a discriminação étnica nas relações de emprego pressupõe a compreensão da sociedade em que vivemos. O Brasil é um país cuja sociabilidade é capitalista e periférica. O papel desempenhado pelos escravizados negros e negras na formação da classe trabalhadora, a partir da análise da nossa história, explica muito da atual realidade das relações de emprego, com suas complexidades, ambiguidades e paradoxos. O estudo dos impactos da escravização dos negros e negras em nossa formação social, ao lado do estudo dos Direitos Humanos, dos Direitos Fundamentais e do Direito do Trabalho constituirá nossa linha de raciocínio acerca das questões referentes ao princípio da igualdade e a não discriminação étnica nas relações de emprego. Para tanto, o primeiro passo é compreender o que vem a ser racismo estrutural e seus reflexos nas relações de emprego. Em seguida, acompanhar o desenvolvimento da legislação constitucional brasileira e os tratados internacionais que se preocuparam com o princípio da igualdade e da não discriminação. Após, analisamos de forma mais detida, aspectos jurídicos do princípio da igualdade e da não discriminação, suas especificações e a relação desses princípios com o direito do trabalho. Por fim, concluímos nosso estudo apontando a dificuldade de se identificar e combater a prática de atos discriminatórios nas relações de emprego que, mesmo com base nas normas de direitos humanos e direito do trabalho, continuam presentes nessas relações.

**Palavras-chave:** Racismo estrutural. Princípio da igualdade e não discriminação étnica. Relação de emprego. Direitos humanos. Direito do Trabalho.

NICOLAU, Rodrigo Borges. **Discriminação étnica na relação de emprego**. 2019. 189 p. Dissertação (Mestrado em Direito do Trabalho e Seguridade Social) – Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2019.

## ABSTRACT

Social realities are closely related to the world of work. It is unthinkable to separate the problems that afflict a society from those that also affect the relations between capital and labor. It is in this context that legal problems involving the principles of equality and non-discrimination in employment relations are found. This study covers ethnic discrimination considering the situation of black people in employment relations. Non-discrimination and the principle of equality are well-studied themes in labor law. However, these studies tend to have a rather comprehensive look at the general principle of Equality and investigate the problems arising from violations of this principle in its various forms. Ethnic or racial discrimination of black people in the employment relationship still deserves a more careful look, especially when we think about the implications that this phenomenon can bring to these workers. Thinking about ethnic discrimination in employment relations presupposes understanding of the society in which we live. Brazilian sociability is capitalist and peripheral. The role played by black slaves in the formation of the working class, based on the analysis of our history, tells much about the current reality of employment relations, with their complexities, ambiguities and paradoxes. Study of the impacts of enslavement of black people on our social formation, alongside the study of Human Rights, Fundamental Rights and Labor Law, is our reasoning on issues concerning the principle of equality and non-discrimination in employment relations. The first step towards this is to understand what structural racism is and its impact on employment relations. Then follow the development of Brazilian constitutional legislation and international treaties that have been concerned with the principle of equality and non-discrimination. We then analyze more closely the legal aspects of the principle of equality and non-discrimination, its specifications and the relationship between these principles and labor law. Finally, we conclude our study pointing to the difficulty of identifying and combating the practice of discriminatory acts in employment relations that, even based on human rights norms and labor law, are still present in these relations.

**Keywords:** Structural racism. Principle of equality and non-discrimination. Employment relationship. Human rights. Labor Law.

## SUMÁRIO

<b>INTRODUÇÃO</b> .....	<b>9</b>
<b>1 RAÇA E RACISMO ESTRUTURAL</b> .....	<b>17</b>
1.1 HISTÓRICO E CONCEITO DE RAÇA .....	17
1.2 RACISMO ESTRUTURAL .....	21
1.3 BRASIL, SOCIABILIDADE CAPITALISTA E DISCRIMINAÇÃO ÉTNICA .....	27
<b>2 HERANÇAS DA ESCRAVIZAÇÃO DOS NEGROS E NEGRAS NO BRASIL E O MERCADO DE TRABALHO</b> .....	<b>39</b>
2.1 O BRASIL NO CONTEXTO MUNDIAL .....	42
2.2 O BRASIL COLÔNIA E A ESCRAVIDÃO .....	49
2.3 O BRASIL MONÁRQUICO E A ESCRAVIDÃO – A FORMAÇÃO DO MERCADO DE TRABALHO BRASILEIRO .....	68
2.4 O BRASIL DA PRIMEIRA REPÚBLICA E AS RELAÇÕES DE EMPREGO .....	79
<b>3 PROIBIÇÃO DA DISCRIMINAÇÃO ÉTNICA NAS NORMAS JURÍDICAS CONSTITUCIONAIS E INTERNACIONAIS</b> .....	<b>87</b>
3.1 CONSTITUIÇÕES BRASILEIRAS E O PRINCÍPIO DA IGUALDADE E A PROIBIÇÃO DA DISCRIMINAÇÃO .....	87
3.1.1 Constituição de 1824 .....	87
3.1.2 Constituição de 1891 .....	91
3.1.3 Constituição de 1934 .....	95
3.1.4 Constituição de 1937 .....	99
3.1.5 Constituição de 1946 .....	101
3.1.6 Constituição de 1967 e Emenda Constitucional n. 1 de 1969 .....	104
3.1.7 Constituição de 1988 .....	107
3.2 NORMAS INTERNACIONAIS .....	111
3.2.1 Organização das Nações Unidas .....	113
3.2.1.1 <i>Declaração Universal dos Direitos do Homem de 1948</i> .....	113
3.2.1.2 <i>Convenção internacional para eliminação de todas as formas de discriminação racial (1965)</i> .....	117
3.2.1.3 <i>Pactos internacionais sobre direitos civis e políticos e sobre direitos econômicos, sociais e culturais - 1966</i> .....	119



3.2.1.4 <i>Declaração sobre a Raça e os Preconceitos Raciais - 1978</i> .....	123
<b>3.2.2 ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO – OIT</b> .....	<b>126</b>
3.2.2.1 <i>Declaração da Filadélfia</i> .....	128
3.2.2.2 <i>Convenção 111 da OIT</i> .....	131
3.2.2.3 <i>Declaração da OIT do ano de 1998</i> .....	132
4.1 PRINCÍPIO DA IGUALDADE E DA NÃO DISCRIMINAÇÃO.....	134
4.2 PRINCÍPIO DA NÃO DISCRIMINAÇÃO - ESPECIFICIDADES .....	141
4.3 DISCRIMINAÇÃO ÉTNICA E O DIREITO DO TRABALHO.....	144
4.4 TRATAMENTO DESIGUAL E TRATAMENTO DISCRIMINATÓRIO .....	148
5.1 DIREITOS HUMANOS. GENEALOGIA E LIMITES .....	154
5.2 DIREITO DO TRABALHO. PRINCÍPIO DA PROTEÇÃO E ATUAÇÃO NO COMBATE À DISCRIMINAÇÃO ÉTNICA .....	167
<b>CONCLUSÃO</b> .....	<b>185</b>
<b>REFERÊNCIAS</b> .....	<b>187</b>

## INTRODUÇÃO

O direito do trabalho possui uma natureza jurídica específica que o diferencia dos demais ramos do Direito. O direito do trabalho é um direito eminentemente social. Sua proximidade com o dia a dia das pessoas é uma de suas principais características. Afinal, vivemos em um país capitalista e as relações jurídicas advindas dessa sociabilidade, relações entre capital e trabalho, dizem muito sobre a forma como nos organizamos enquanto sociedade.

É nas relações de trabalho, mais especificamente, nas relações de emprego, que podemos verificar de forma bastante clara muitos dos problemas que existem na sociedade. As desigualdades sociais e de oportunidades entre as pessoas, as dificuldades de se buscarem melhorias de condição de vida, a dificuldade de acesso à formação qualificada, são apenas alguns aspectos que sabemos existir no país, e que também existem nas relações de emprego de forma muito específica.

A discriminação étnica ou racial é uma das chagas sociais brasileiras que tem muita relevância nas relações de emprego.

Antes mesmo de continuar a apresentação deste trabalho, importante o esclarecimento de algumas questões, especialmente o sentido do termo *etnia* que adotamos neste trabalho.

Em termos gerais, *etnia* tem o significado de uma coletividade de indivíduos que se diferencia dos demais pelas suas particularidades e especificidades, sejam elas culturais, históricas, linguísticas entre outras.

Nesse estudo, quando nos referirmos à *etnia* fazemos referência aos negros e negras na sociedade brasileira, mais especificamente, nas relações de emprego. Portanto, ao tratarmos da discriminação étnica, referimos à discriminação racial em face dos negros e negras.

Não trataremos aqui de outras etnias, como os povos indígenas, por exemplo, ou outros significados que este termo pode ter. Reitera-se que o objeto do nosso estudo é a situação dos negros e negras nas relações de emprego, o princípio da igualdade e da proibição da discriminação. Este é o recorte metodológico que será adotado nesta dissertação.

O Brasil é um país sabidamente desigual. As oportunidades não são iguais para todos. Ao contrário, são nítidas as diferenças de toda ordem. Essas diferenças são talvez uma das mais importantes características do país. Desde diferenças entre as regiões geográficas, até diferenças mais específicas, como diferenças salariais entre homens e mulheres, são muitos os exemplos desse grave problema social.

A desigualdade por questões étnicas ou raciais é uma das diferenças mais presentes na sociedade brasileira, especialmente quando pensamos no mercado de trabalho.

Nesse sentido, registramos uma publicação do IBGE com estudos acerca da sociedade brasileira e o mercado de trabalho, referente aos anos de 2012 até 2014:

Entre a população desocupada as mulheres ainda eram maioria (50,1%), embora os homens tenham ganhado participação no ano final e alcançado resultado bastante próximo (49,9%). Já em relação à distribuição por cor ou raça, os pretos ou pardos constituíam-se na maior parte da população desocupada e, ainda assim, aumentaram a diferença em relação à população branca – 62,6% contra 36,7%, respectivamente, em 2016.<sup>1</sup>

Mesmo sem acesso a qualquer dado de pesquisas oficiais, empiricamente, é possível constatar que a discriminação étnica em face dos negros e negras é algo que existe no país. Já não acreditamos mais no mito da democracia racial. Por vezes até nos orgulhamos de uma certa identidade nacional, orgulho do brasileiro enquanto cidadão ordeiro, pacífico e festeiro. Mas a realidade é bem outra. Os problemas sociais que o país enfrenta, dentre eles os altos índices de violência urbana, o desemprego, a situação carcerária entre outros, nos despertam para uma realidade bem mais perversa. E essa realidade é ainda mais cruel para os pobres, que na verdade são quase todos negros e negras.

Ainda como fundamento às assertivas de que a discriminação étnica é presente nas relações de emprego, mais uma vez o estudo elaborado pelo IBGE:

O crescimento da taxa de desocupação ocorreu também em todos os níveis de instrução, independentemente do grupo populacional (Tabela 1.2). Em 2012, a população branca registrou 5,8% contra 8,6% de pretos e pardos, enquanto, em 2016, as taxas subiram para 9,1% e 13,2%, respectivamente. O detalhamento da taxa de desocupação revela ainda que as taxas de desocupação da população preta ou parda foram superiores às da população branca em todos os níveis de instrução. Os

---

<sup>1</sup> Síntese de indicadores sociais: uma análise das condições de vida da população brasileira: 2017. Fonte: IBGE. Disponível em: <https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101459.pdf> . Acesso em: nov. 2018.

diferenciais foram menores conforme o maior nível de instrução, mas ainda assim, situaram-se em torno de 20,0% nos níveis mais elevados. Na categoria ensino fundamental completo ou médio incompleto, o diferencial entre a taxa de desocupação de pretos e pardos vis a vis a de brancos atingiu seu máximo.<sup>2</sup>

Quando o IBGE considera o critério da “subutilização da força de trabalho”, também é possível perceber que os negros e pardos se encontram no mesmo modo, em situação piores que os considerados brancos:

A evolução anual da taxa composta de subutilização desagregada por grupos populacionais (Tabela 6) evidencia que o aumento nos dois anos finais da série foi generalizado para todas as categorias, sendo a situação de mulheres (25,1%) e pretos ou pardos (24,8%) relativamente pior que a de seus pares. Pessoas com nível de instrução mais baixos também registraram maiores taxas de subutilização da força de trabalho.<sup>3</sup>

Por fim, vale registrar mais uma passagem do estudo elaborado pelo IBGE:

Na análise por cor ou raça, pode-se constatar que, ao longo dos cinco anos analisados, a estrutura de desigualdade entre trabalhadores brancos e pretos ou pardos praticamente não se alterou. Apesar da maior parte dos trabalhadores estarem concentrados entre aqueles com ensino médio completo ou superior incompleto, observa-se uma distribuição desigual quando a análise é direcionada para os extremos. Em 2016, dentre os trabalhadores pretos ou pardos, 34,7% não tinha instrução ou tinha ensino fundamental incompleto, percentual que era de 21,2% para os trabalhadores brancos.<sup>4</sup>

Para entender, portanto, os motivos de referidas desigualdades, sobretudo no mercado de trabalho, é necessária uma incursão pela história social e econômica do Brasil. Não é esse o objetivo principal neste estudo, embora, como veremos adiante, foi importante realizarmos ao menos uma leitura, ainda que superficial, sobre alguns aspectos históricos que auxiliarão na compreensão dos problemas decorrentes da discriminação étnica nas relações de emprego.

Pois bem, nosso estudo inicia-se com uma constatação, que para nós, é irrefutável. O Brasil é uma país que tem dentre seus problemas sociais, a discriminação

---

<sup>2</sup> Síntese de indicadores sociais: uma análise das condições de vida da população brasileira: 2017. Fonte: IBGE. Disponível em: <<https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101459.pdf>> . Acesso em: nov. 2018.

<sup>3</sup> Síntese de indicadores sociais: uma análise das condições de vida da população brasileira: 2017. Fonte: IBGE.: Disponível em: <<https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101459.pdf>>. Acesso em: nov. 2018.

<sup>4</sup> Síntese de indicadores sociais: uma análise das condições de vida da população brasileira: 2017. Fonte: IBGE. Disponível em: <<https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101459.pdf>>. Acesso em: nov. 2018.

étnica como um fenômeno presente nas relações sociais e por conseguinte, nas relações de emprego.

Antecipadamente, registramos que para os fins desse estudo, a discriminação étnica tratará da discriminação racial dos negros, negras e pardos. Nossas observações serão todas pensando na questão racial. A análise histórica que se procurou fazer e as observações da legislação brasileira e estrangeira que tratam da igualdade e da discriminação, foram realizadas em conformidade com a questão racial pertinente aos negros e negras.

Retomando, portanto, as ideias centrais da dissertação, iniciamos o texto com observações sobre uma realidade brasileira, com a presença latente da discriminação étnica não só nas relações sociais mais diversas, mas sobretudo nas relações de emprego, onde a subordinação jurídica e o poder diretivo do empregador fazem desta mesma relação empregatícia um terreno fértil para as práticas discriminatórias.

Partimos do pressuposto de que no Brasil o racismo existe e ele é, para além de um racismo apenas individualizado na conduta de algumas pessoas, para além de ser um racismo estrutural, que perpassa nossas instituições estatais e não estatais, o racismo brasileiro é um fenômeno estrutural.

Como estrutural entendemos o racismo como algo naturalizado em nossas relações sociais. Eventualmente, ninguém se espanta ao se deparar com um motorista ou jardineiro negro, mas provavelmente chamará sua atenção quando se deparar com um médico ou desembargador negro ou negra.

São situações que em nosso dia a dia, por vezes, passam despercebidas, mas que dizem muito sobre a estrutura de nossa sociedade. Assim, como ponto de partida da dissertação, afirmamos que o Brasil é um país estruturalmente racista e que processos de discriminação étnica existem não só nas mais diversas relações sociais, mas sobretudo nas relações de emprego.

Avançando em nossas observações, o texto busca entender um pouco do processo histórico do Brasil. Sua formação social e a formação da classe trabalhadora e do mercado de trabalho foram objeto de dedicação no capítulo 2.

Desde a chegada dos europeus em terras brasileiras a questão do trabalho foi fundamental na formação da nossa sociedade. A Colônia, primeiramente, teve a utilidade

de fornecer uma importante matéria prima para a época que foi o pau brasil. Após, com a cultura da cana-de-açúcar, a importância do trabalho se acentuou.

A questão da escravização dos negros e negras africanos é central para a compreensão da realidade do Brasil de hoje. Não há como se pretender compreender a realidade brasileira sem se aprofundar nas questões da escravidão.

A escravização de negros e negras africanos por muitos anos foi a principal atividade econômica brasileira. O tráfico dos escravizados era verdadeiramente a principal atividade econômica do Brasil colônia. Era fonte de riqueza não apenas para quem adquiria escravizados para lhes prestarem serviços seja em lavouras de cana-de-açúcar, seja em minas de metais preciosos ou em lavouras de café. O tráfico de escravizados foi uma atividade econômica importante para quem a praticava. Era uma fundamental atividade econômica do período colonial e imperial brasileiro.

Portanto, toda e qualquer análise acerca da formação do mercado de trabalho brasileiro e também das características atuais desse mesmo mercado, necessariamente tem que passar pela observação do que significou a escravização dos negros e negras africanos.

Até meados do século XIX, o trabalho dos escravizados era praticamente o único trabalho possível e que realmente contava para as atividades econômicas centrais do Brasil colonial e imperial. É certo que existiam trabalhadores livres, mas em quantidade insignificante diante da totalidade dos escravizados que em terras brasileiras eram usados para os mais diversos tipos de ocupação.

Ainda no capítulo 2 registramos a importância da participação dos negros e negras escravizados na formação da classe trabalhadora. Ainda no mesmo capítulo 2, nos detemos com atenção também ao período histórico da segunda metade do século XIX.

É a partir de 1850, aproximadamente, que profundas mudanças sociais relacionadas ao mundo do trabalho e à formação da classe trabalhadora começam a ganhar destaque em nossa história. O Brasil passa por mudanças profundas.

Em 1822 o país se torna independente, sem, contudo, dedicar a atenção devida às questões relativas à escravização dos negros e negras. Mesmo com o processo de independência do Brasil, o sistema escravocrata continua incólume. Essa é uma constatação importante, pois nascia um país independente, com viés liberal em sua economia e política, mas que insistiu na manutenção do trabalho escravo.

No século XIX tivemos grande inovação legislativa. Em 1824, nossa primeira Constituição. Em 1850, o Código Comercial e a Lei de terras. Em 1888, a abolição da escravidão e em 1889 a proclamação da República.

No século XIX o país passou por mudanças profundas que se refletiram, por óbvio, nas relações de trabalho. Assim, nessa parte do texto, ainda no capítulo 2, analisamos mais detidamente a formação do mercado de trabalho brasileiro, da classe trabalhadora, com suas características, e sempre ressaltando a fundamental participação dos escravizados em todo esse processo social.

Considerando-se os aspectos históricos, o texto analisa as mudanças sociais e políticas pelas quais passou o Brasil no curso do século XIX e início do século XX, mas com especial atenção à questão da formação da classe trabalhadora.

Sem uma leitura especial e dedicada de como se deu a participação dos negros e negras na formação da classe trabalhadora brasileira, como se constituíam as relações capital e trabalho por toda a história do Brasil, mas muito especialmente a partir da segunda metade do século XIX e início do século XX, restará improvável que consigamos visualizar, de forma abrangente, as principais características da classe trabalhadora e do mercado de trabalho brasileiro. E com isso, o entendimento das questões atinentes à discriminação étnica na relação de emprego nos dias de hoje restará prejudicada.

Na sequência, o texto começa a analisar mais detidamente as questões jurídicas atinentes ao princípio da igualdade e da não discriminação. Para tanto, entendemos por bem analisarmos de forma descritiva os textos constitucionais brasileiros, naquilo que se refere ao princípio da igualdade e da não discriminação.

Analisamos todas as Constituições brasileiras, a começar pelo ano de 1824, primeira Constituição do Brasil independente, sempre nos preocupando com o tratamento das questões referentes à discriminação étnica. Nosso objetivo foi verificar o que cada texto constitucional trazia a título de proteção dos indivíduos em face de atos discriminatórios.

Esse estudo se mostrou interessante porque podemos observar como o legislador constituinte desenvolveu sua compreensão acerca do princípio da igualdade, e como se deu o combate à prática da discriminação étnica, considerando-se as relações sociais de forma geral, mas também as relações de emprego de forma específica.

Da leitura das Constituições Federais produzidas em quase duzentos anos de nossa história percebemos que questões como a discriminação étnica de negros e negras nem sempre mereceram a importância devida. Na verdade, por muitos anos o Direito brasileiro conviveu com uma ordem escravocrata que considerava seres humanos reles coisas. Esse fato jamais conseguiremos apagar da nossa história.

É possível perceber, quando nos debruçamos sobre os textos constitucionais, que houve uma clara evolução no princípio da igualdade e da não discriminação. Referidos princípios, na maioria das Constituições, sempre estiveram presentes, ao menos formalmente.

Mas o grande salto de qualidade quando pensamos nos direitos individuais se deu mesmo com a Constituição Federal de 1988. A partir da nova ordem constitucional de 1988 o Brasil passou a ter direitos e garantias constitucionais capazes de, ao menos, combater, não se sabe se com sucesso, casos como aqueles que envolvem a prática de atos de discriminação e afronta ao princípio da igualdade.

Ainda no mesmo capítulo 3, após a análise dos textos constitucionais, passamos a analisar, também apenas descritivamente, alguns instrumentos jurídicos internacionais.

Iniciamos com normas internacionais produzidas no âmbito das Nações Unidas [ONU], e em seguida analisamos normas produzidas no âmbito da Organização Internacional do Trabalho [OIT].

A leitura de alguns institutos jurídicos internacionais se mostrou relevante não só porque o Brasil é signatário da maioria desses Tratados e Convenções, mas também para tornar possível analisarmos a evolução que o direito internacional teve quanto à valorização da igualdade e da não discriminação.

Há farta produção normativa internacional que trata dos princípios da igualdade e da não discriminação. Para o fim desta dissertação escolhemos alguns que consideramos mais relevantes para elucidar a questão que nos interessava, que era justamente os instrumentos normativos internacionais que o Brasil havia ratificado, mas sobretudo verificar a análise de como se deu a evolução do tratamento dado pelo direito internacional ao princípio da igualdade.

No capítulo 4 nos dedicamos à compreensão jurídica do termo discriminação. Analisamos a relação do princípio da igualdade e da não discriminação com o



metaprincípio da dignidade da pessoa humana e como essa relação funciona no combate a eventuais práticas discriminatórias.

Em seguida, nos detemos na melhor compreensão do termo *discriminação*, como ele é considerado juridicamente, como pode ser classificado, no sentido de se conhecer o objeto do estudo para saber aplicá-lo quando necessário.

É no capítulo 4 da dissertação que tratamos detidamente do princípio da igualdade e da não discriminação, bem como especificamos algumas características destes princípios enquanto institutos jurídicos. Além disso, destacamos a relação entre referidos princípios da igualdade e da não discriminação com o direito do trabalho. Afinal, nosso objeto de estudo é a discriminação étnica na relação de emprego.

No capítulo 5, de certa forma retomamos as ideias trazidas no capítulo 1, uma vez que partimos da premissa de que o racismo é estrutural no Brasil, o que significa dizer que o racismo existe também nas relações de emprego.

Mais uma vez partindo da ideia de racismo estrutural, analisamos neste capítulo 5 o papel dos direitos humanos e do direito do trabalho no enfrentamento da discriminação étnica. Identificamos pontos de convergência entre direitos humanos e direito do trabalho, mas também identificamos distanciamentos entre esses dois ramos do Direito, o que de certa forma pode dificultar o combate a racismo nas relações de emprego.

Na verdade, no capítulo 5, nos resignamos, pois entendemos que os direitos humanos e o direito do trabalho, ambos ramos do direito que objetivam a melhoria das condições de vida das pessoas, têm um limite de atuação no combate à discriminação étnica. Esse limite é justamente o fato de que o racismo é estrutural, e como tal, é natural e um elemento integrante da sociabilidade capitalista. Não se elimina a discriminação étnica com normas jurídicas, com o Direito, nem mesmo quando pensamos nos direitos humanos e no direito do trabalho.

A igualdade entre as pessoas, o fim da prática de atos discriminatórios será uma realidade apenas quando mudarmos as estruturas sociais. Qual o caminho a seguir? Não se sabe. O que sabemos é que nossa sociedade é desigual por si própria. E por conta dessa desigualdade inerente à sociabilidade vigente, a extinção de atos racistas e discriminatórios nas relações de emprego, nos parece algo utópico.

## CONCLUSÃO

Este trabalho partiu da hipótese de que existe racismo no país, e que esse racismo é estrutural e pretendeu verificar se nas relações de emprego este fato ficaria ainda mais evidente. Podemos constatar, no decorrer desta dissertação, que as diferenças sociais, as diferenças de oportunidades, atingiram e atingem com regular constância os negros e negras, como resultado do nosso passado escravocrata, que deixou marcas indeléveis na formação da classe trabalhadora e no mercado de trabalho.

Quando da análise da evolução das normas constitucionais brasileiras que tratam dos princípios da igualdade e da proibição da discriminação, podemos constatar e demonstrar que a questão étnica e racial nunca foi a principal preocupação dos legisladores, mesmo diante da perversa realidade social dos ex-escravizados.

Nem mesmo a legislação trabalhista, eminentemente protetiva, cuidou como deveria das questões dada discriminação étnica e racial dos negros e negras empregados.

Contudo, também podemos constatar que no decorrer dos anos, em certa medida, houve avanços no combate à discriminação étnica. O Brasil tornou-se signatário de inúmeros tratados internacionais que combatem práticas discriminatórias. Nesse sentido, o trabalho enumerou vários desses diplomas de direito internacional, detendo-se em análise aprofundada na Convenção 111 da OIT e na **Convenção Internacional para Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Racial (1965)**. Ficou evidenciado que os Tratados assinados sobre o combate à discriminação no emprego e ocupação, de força cogente interna, tornaram-se o principal instrumento legislativo brasileiro.

O fato que mais chamou a atenção quando das investigações acerca da existência de discriminação étnica nas relações de emprego, quanto à permanência e reprodução da discriminação étnica, foi a relevância do regime escravocrata. Demonstrou-se que os quase quatro séculos de escravização dos negros e negras africanos foram determinantes para que o racismo se tornasse uma das principais características da nossa sociedade. Definitivamente, não podemos dizer que no Brasil temos alguma democracia racial. A casa-grande sempre prevaleceu sobre a senzala.

Os reflexos dessa realidade social nas relações de emprego são nefastos aos negros e negras até o presente. Conforme dados citados em nosso estudo, os negros e negras ainda hoje recebem salários menores quando comparados aos salários recebidos por

aqueles considerados brancos e também exercem atividades laborais consideradas mais degradantes.

São raras as situações onde nos deparamos com negros ou negras ocupando o que se considera melhores empregos, a exemplo de médicos, desembargadores, professores universitários.

Confirmou-se ainda a hipótese de negros e negras ocuparem os empregos que oferecem os menores salários e as mais degradantes condições de trabalho. Se é fato que nos surpreendemos ao depararmos com um médico ou um grande empresário negro, não nos surpreendemos quando nos deparamos com negros e negras ocupando os empregos que pagam os menores salários.

O racismo e a discriminação étnica, ambos elementos estruturais, é algo naturalizado nas relações sociais deste país, o que ficou ressaltado neste trabalho no estudo feito sobre a relação de emprego em que se percebem com mais cruzeza quão nefastos são o racismo e a discriminação étnica brasileira.

Por fim, nosso estudo ressaltou que nem mesmo os Direitos Humanos ou o Direito do Trabalho, direitos eminentemente sociais, são capazes de impedir práticas discriminatórias nas relações de emprego. O combate às referidas práticas terá sua eficácia apenas com mudanças radicais na estrutura da sociedade brasileira, ultrapassando a lógica da sociabilidade capitalista, do individualismo, da busca do lucro e acumulação a qualquer preço.

A discriminação étnica de negros e negras nas relações de emprego possui um objetivo, que é perpetuar essas mesmas regras do sistema econômico capitalista.

O caminho, portanto, para o combate eficaz dessa realidade é a superação do atual modelo social. Se e quando isso ocorrerá, não sabemos.

## REFERÊNCIAS

- ALMEIDA, Silvio. *O que é racismo estrutural?* Belo Horizonte: Livramento. 2018.
- AMADO, João Leal. *O contrato de trabalho. Noções básicas.* 2. ed. Coimbra: Almedina. 2018.
- AMARAL, Julio Ricardo de Paula. *Eficácia dos direitos fundamentais nas relações de Trabalho.* São Paulo: LTr, 2014.
- AVILA, Humberto. *Teoria geral dos princípios.* São Paulo: Malheiros, ano.
- BARBOSA, Alexandre de Freitas. *A formação do mercado de trabalho no Brasil.* São Paulo: Alameda, 2002.
- BONAVIDES, Paulo. *Curso de direito constitucional.* 24. ed. São Paulo: Malheiros Editora Ltda. 2009.
- COMPARATO, Fabio Konder. *A afirmação histórica dos direitos humanos.* 9. ed. São Paulo: Saraiva. 2015.
- CORD, Marcelo Mac; SOUZA, Robério S. Trabalhadores livres e escravos. In: SCHWARCZ, Lilia M. GOMES, Flávio. *Dicionário da escravidão e liberdade.* São Paulo: Companhia das letras. 2018.
- DALLARI, Dalmo de Abreu. *Direitos humanos e cidadania.* 2. ed. São Paulo: Moderna, 2004.
- DELGADO, Mauricio Godinho. *Princípios de direito individual e coletivo do trabalho.* São Paulo: LTr, 2004.
- FAUSTO, Boris. *História concisa do Brasil.* São Paulo: Editora da Universidade de São Paulo. 2001.
- \_\_\_\_\_. *Trabalho urbano e conflito social. 1890 – 1920.* 2. ed. São Paulo: Companhia das letras. 2016.
- FELICIANO, Guilherme Guimarães. *Curso crítico de direito do trabalho.* Teoria geral do direito do trabalho. São Paulo: Saraiva, 2013.
- FERRAJOLI, Luigi. *Por uma teoria dos direitos e das leis fundamentais.* Porto Alegre: Livraria do Advogado Editora. 2011.
- FERREIRA FILHO, Manoel Gonçalves. *Aspectos do direito constitucional contemporâneo.* São Paulo: Saraiva Editora.
- \_\_\_\_\_. *Direitos humanos fundamentais.* 15. ed. São Paulo: Saraiva Editora. 2016.
- GARCIA, Gustavo Felipe Barbosa. *Curso de direito do trabalho.* 9. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2015.

GOMES, Orlando. GOTTSCHALK, Elson. *Curso do direito do trabalho*. Rio de Janeiro: Forense. 2000.

GORENDER, Jacob. *O escravismo colonial*. 6. ed. São Paulo: Expressão Popular: Perseu Abramo. 2016.

GUIMARÃES, Antônio Sérgio Alfredo. *Preconceito racial*. Modos, temas e tempos. 2. ed. São Paulo: Cortez Editora. 2012.

HIRSCH, Joachim. *Teoria materialista do estado*. Rio de Janeiro: Editora Revan. 2010.

HUNT, Lymn. *A invenção dos direitos humanos*. São Paulo: Cia. das Letras. 2009.

JOAS, Hans. *A sacralidade da pessoa*. Nova genealogia dos direitos humanos. São Paulo: Editora UNESP. 2012.

LAGO, Luiz Aranha Corrêa do. *Da escravidão ao trabalho livre*. Brasil, 1550-1900. São Paulo: Cia. das Letras. 2014.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. *Manual de direitos humanos*. 3. ed. São Paulo: Editora Atlas. 2014.

LIMA, Firmino Alves. *Teoria da discriminação nas relações de trabalho*. Rio de Janeiro: Elsevier, 2011.

LUNA, Francisco Vidal; KLEIN, Herbert S. *Escravidão no Brasil*. São Paulo: Edusp Imprensa Oficial. 2010.

MALLET, Estêvão. *Igualdade e discriminação em direito do trabalho*. São Paulo: LTr Editora. 2013.

MARTINS, Sergio Pinto. *Direitos fundamentais trabalhistas*. 2. ed. São Paulo: Atlas. 2015.

MASCARO, Alysson Leandro. *Filosofia do Direito*. 5. edição. São Paulo: Atlas. 2016.

\_\_\_\_\_. *Estado e forma política*. São Paulo: Boitempo. 2013.

MATTOS, Marcelo Badaró. *Trabalhadores e sindicatos no Brasil*. São Paulo: Expressão popular. 2009.

MONTEIRO, Marco Antônio Corrêa. *Tratados internacionais de direitos humanos e direito interno*. 1. ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

MORAES, Alexandre. *Direitos humanos fundamentais*. Teoria geral. Comentários dos artigos 1º a 5º da Const. Da República Federal do Brasil. 10. ed. São Paulo: Atlas. 2013.

MORAES FILHO, Evaristo. MORAES, Antônio Carlos Flores de. *Introdução ao direito do trabalho*. São Paulo: Ltr. 2000.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Ordenamento jurídico trabalhista*. São Paulo: LTr, 2013.

- NAVES, Márcio Bilharino. *Marx – ciência e revolução*. 2. ed. São Paulo: Quartier Latin. 2008.
- OLIVEIRA, Paulo Eduardo Vieira de. Direito do trabalho e cidadania. *Revista de estudo sobre área de direito*. 2010.
- PIOVESAN, Flávia. *Temas de direitos humanos*. 6. ed. São Paulo: Saraiva. 2013.
- RAMOS, André de Carvalho. *Curso de direitos humanos*. 5. ed. São Paulo: Saraiva. 2018.
- ROMITA, Arion Sayão. *Direitos fundamentais nas relações de trabalho*. São Paulo: LTR, 2014.
- ROSA, Virgínio Santa. *O sentido do tenentismo*. 3. ed. São Paulo: Alfa-ômega. 1976.
- SANTOS, Gislene Aparecida dos. *A invenção do ser negro: um percurso das ideias que naturalizaram a inferioridade dos negros*. São Paulo: Educ/Fapesp. 2002.
- SARMENTO, Daniel. *Livres e iguais: Estado de direito constitucional*. Rio de Janeiro: Lumen Juris. 2006.
- SCHWARCZ, Lilia M.; STARLING, Heloisa M. *Brasil: uma biografia*. São Paulo: Cia das Letras, 2015.
- SILVA, Ana Emilia Andrade Albuquerque. *Discriminação racial o trabalho*. São Paulo: LTr. 2005.
- SILVA, José Afonso da. *O constitucionalismo brasileiro*. São Paulo: Malheiros Editora.
- \_\_\_\_\_. *Teoria do conhecimento constitucional*. São Paulo: Malheiros Editores. 2014.
- SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. *Curso de direito do trabalho*. Teoria do direito do trabalho. Parte 1. São Paulo: LTr, 2011. v. 1.
- \_\_\_\_\_. *O direito do trabalho como instrumento de justiça social*. São Paulo: LTr. 2000.
- SUSSEKIND, Arnaldo. *Instituições de direito do trabalho*. 19. ed. São Paulo: LTr. 2000. v. 1.
- SUPIOT, Alain. *O espírito da Filadélfia. A justiça social diante do mercado total*. Porto Alegre: Sulina. 2014.
- WEIS, Carlos. *Direitos humanos contemporâneos*. 3. ed. São Paulo: Malheiros Editores Ltda. 2014.