

A INJUSTIÇA EPISTÊMICA COMO MANIFESTAÇÃO DO RACISMO ESTRUTURAL E INSTITUCIONAL CONTRA A POPULAÇÃO NEGRA NO MERCADO DE TRABALHO

EPISTEMIC INJUSTICE AS A MANIFESTATION OF STRUCTURAL AND INSTITUTIONAL RACISM AGAINST THE BLACK POPULATION IN THE LABOUR MARKET

Luciano Lavor Terto Junior
Vítor dos Reis Canêdo

RESUMO

Artigo que se propõe a discutir, baseado em uma análise doutrinária, jurisprudencial e de dados, como a Injustiça Epistêmica apresenta-se no mercado de trabalho, em razão do racismo estrutural e institucional. Para tanto, utilizou-se o método jurídico-dedutivo, baseado em pesquisa bibliográfica. Inicialmente, faz-se uma exposição sobre o conceito de Injustiça Epistêmica, abordando suas duas formas: testemunhal e hermenêutica. Para abordar o racismo estrutural na sociedade brasileira, presente desde a escravidão do negro no “Período Colonial”, reforçado durante a “Nova República” pela busca de um embraquecimento social como forma de progresso. Em seguida, analisa-se como o racismo estrutural impacta o atual mercado de trabalho. Ao final, verifica-se o

Luciano Lavor Terto Junior

Advogado. Mestre em Direito Previdenciário pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo. Professor da Pós-Graduação da ESA OAB/SP. Presidente da Comissão de Direito Previdenciário da OAB/SP Subseção Nossa Senhora do Ó - Gestão 2025/2027. Membro da Aliança Nacional LGBTI. Associado da Associação da Parada do Orgulho de Gays, Lésbicas, Bissexuais e Transgêneros de São Paulo (APOGLBT-SP). Filiado à Associação Brasileira de Estudos da Trans-Homocultura - ABETH. ORCID ID: <https://orcid.org/0009-0006-6380-1480>. E-mail: lucianolavor76@gmail.com. Lattes: <http://lattes.cnpq.br/4704601964060863>.

Vítor dos Reis Canêdo

Mestrando em Direito do Trabalho pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo (PUC/SP). Bacharel em Direito pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo (PUC-SP). Especialista em Direito do Trabalho pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo (PUC-SP) – Núcleo Cogeae. Advogado Trabalhista. E-mail: titocanedo@hotmail.com. Orcid: <https://orcid.org/0009-0002-9318-3127>. Lattes: <https://lattes.cnpq.br/8601704342006209>

impacto do racismo institucional no mercado de trabalho brasileiro, sendo a Injustiça Epistêmica decorrente de uma estrutura laboral excludente e segregadora.

Palavras-chaves: Injustiça epistêmica. Racismo Estrutural. Racismo Institucional. Mercado de trabalho. Privilégio branco.

ABSTRACT

This article aims to discuss, based on an analysis of doctrine, case law and data, how Epistemic Injustice presents itself in the labour market, due to structural and institutional racism. To this end, the legal-deductive method was used, based on bibliographical research. Firstly, the concept of Epistemic Injustice is explained, looking at its two forms: testimonial and hermeneutic. It goes on to address structural racism in Brazilian society, present since the enslavement of black people in the 'Colonial Period', reinforced during the 'New Republic' by the search for social embracement as a form of progress. Next, we analyse how structural racism impacts the current labour market. Finally, the impact of institutional racism on the Brazilian labour market is verified, with Epistemic Injustice resulting from an exclusionary and segregating labour structure.

Keywords: Epistemic injustice. Structural racism. Institutional racism. Labour market. White privilege.

1 INTRODUÇÃO

Embora a República Federativa do Brasil possua como um de seus objetivos fundamentais a promoção do bem de todos, constituindo uma sociedade sem preconceitos, como de raça, dispondo de vários dispositivos constitucionais e instrumentos convencionais que vedam a discriminação racial, a população negra no Brasil ainda enfrenta significativa marginalização, resultado de séculos de escravidão.

Neste sentido, tanto o racismo estrutural quanto o racismo institucional contribuem para a perpetuação do quadro de marginalização e exclusão da população negra na sociedade brasileira, colaborando, dessa forma, para a incidência da injustiça epistêmica contra os negros em diversos âmbitos, como o profissional.

O conceito de injustiça epistêmica, formulado por Miranda Fricker, descreve o prejuízo sofrido por alguém em sua capacidade como sujeito de conhecimento e transmissor de informações, afetando sua identidade e dignidade.

O objetivo deste artigo é analisar a injustiça epistêmica como uma

manifestação do racismo estrutural e institucional contra a população negra no mercado de trabalho brasileiro, e como essa questão afeta categoricamente essa população. Para isso, utilizou-se o método jurídico-dedutivo, baseado em pesquisa bibliográfica, doutrinária e jurisprudencial.

O texto está dividido em quatro itens centrais, somados a esta introdução e a conclusão. O primeiro item aborda o conceito de injustiça epistêmica; o segundo trata do racismo estrutural na formação da sociedade brasileira; o terceiro discute os reflexos desse racismo estrutural no atual mercado de trabalho brasileiro, em consequência de séculos de escravidão e marginalização dos negros ao longo da história nacional; o quarto irá analisar como o racismo institucional contribui para a ocorrência da injustiça epistêmica no ambiente laboral. Por fim, a conclusão apresenta as considerações finais desta pesquisa.

2 INJUSTIÇA EPISTÊMICA

A Constituição Federal de 1988 estabelece como um dos princípios fundamentais da República Federativa do Brasil a promoção do bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação, nos moldes do Art. 3º, IV, da CF¹. Ademais, o Brasil enuncia como princípio norteador do ente soberano em suas relações internacionais o repúdio ao terrorismo e ao racismo, na forma do Art. 4º, VIII, da CF².

Segundo José Miguel Garcia Medina (2021, p. 56-57), compreende-se que o objetivo não abrange apenas o reconhecimento de que a discriminação deve ser repudiada e combatida, sendo que a Constituição Federal considera o racismo como uma prática criminosa, nos termos do Art. 5º, XLII, da CF³, mas também que a Carta Magna incorpora o propósito de transformar a estrutura social, de modo que o racismo não informe o modo como se arranjam as relações.

Tendo em vista a importância concedida ao repúdio à discriminação racial, foi aprovado, com *status* de emenda constitucional (Art. 5º, §3º, da CF⁴), a Convenção

1 Art. 3º Constituem objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil: (...) IV - promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação.

2 Art. 4º A República Federativa do Brasil rege-se nas suas relações internacionais pelos seguintes princípios: VIII - repúdio ao terrorismo e ao racismo;

3 Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes: XLII - a prática do racismo constitui crime inafiançável e imprescritível, sujeito à pena de reclusão, nos termos da lei;

4 § 3º Os tratados e convenções internacionais sobre direitos humanos que forem aprovados, em cada Casa do Congresso Nacional, em dois turnos, por três quintos dos votos dos respectivos membros, serão equivalentes às

Interamericana contra o Racismo, a Discriminação Racial e Formas Correlatas de Intolerância, ratificado pelo Brasil por meio do Decreto nº 10.932/2022, reforçando, assim, a importância dessa temática.

Todavia, apesar dessa ampla proteção constitucional e convencional ao combate ao racismo, em razão de um histórico de séculos de escravidão, a população negra ainda é bastante marginalizada na sociedade brasileira, refletindo em uma precarização em diversos aspectos da vida (BENTO, 2022, p. 76-77), por exemplo, “sobrerrepresentação” desse segmento populacional nas taxas de pobreza, maiores índices de evasão escolar, elevados percentuais de vítimas de violência policial, etc.

Referida marginalização também se reflete no âmbito profissional, no qual a população negra possui os maiores índices de desemprego, de subemprego, bem como menores remunerações e menores percentuais em cargos de liderança, que será abordado com mais detalhe no Capítulo 4. Em face dessa segregação, existe uma imensa injustiça epistêmica desse segmento populacional no mercado de trabalho.

O conceito de injustiça epistêmica foi estabelecido por Miranda Fricker na obra *“Epistemic injustice: power and the ethics of knowing”*. No que tange ao citado conceito, o ouvinte (*hearer*) tem a obrigação de atribuir a um falante (*speaker*) um nível de credibilidade correspondente à mensagem que está sendo transmitida. Desse modo, a injustiça epistêmica ocorre quando alguém sofre prejuízo ou danos em sua capacidade como sujeito de conhecimento (*knower*) e transmissor de informações, podendo tal prática prejudicar e afetar a identidade e a dignidade da pessoa (OLIVEIRA, 2023).

Existem duas espécies de injustiça epistêmica: a testemunhal e a hermenêutica. Segundo Sérgio Rodas Borges Gomes de Oliveira (2023), a injustiça epistêmica I está associada à identidade social das pessoas, isto é, relaciona-se a diferentes dimensões dos indivíduos, como raça, gênero, orientação sexual, religião, condições econômicas, preferências políticas, etc.

Ocorre a injustiça epistêmica hermenêutica quando um ouvinte, com base em preconceito devido à identidade social do falante, resiste a evidências de que este está falando a verdade, atribuindo-lhe menos credibilidade do que o devido (FRICKER, 2007, p. 46-47).

Todavia, não se considera haver injustiça testemunhal quando o interlocutor recebe excesso de credibilidade, pois tal atribuição não lhes gera prejuízos como sujeitos de conhecimento (FRICKER, 2007, p. 20-21).

A injustiça hermenêutica se manifesta quando falta um vocabulário

.....
emendas constitucionais.

compartilhado para expressar determinadas experiências. Em sociedades marcadas por desigualdades, como a brasileira, certos segmentos sociais possuem menos recursos interpretativos para tornar suas vivências compreensíveis, criando uma lacuna hermenêutica que impede o entendimento de experiências importantes, especialmente de minorias, dificultando, assim, sua representação no discurso jurídico e político (REIS; BARROS, 2024).

Desse modo, essas barreiras hermenêuticas impedem que a experiência de um determinado grupo social seja adequadamente compreendida, até mesmo pelos próprios indivíduos que lhe pertençam.

Isso é devido ao fato dos conceitos e significados disponíveis na sociedade serem predominantemente moldados pelas experiências e perspectivas dos grupos sociais dominantes, marginalizando as experiências dos segmentos historicamente subalternizados, que têm menos poder na definição dos significados sociais.

Miranda Fricker também expande o conceito de poder social ao introduzir o conceito de “poder identitário”, que significa uma forma de poder que se baseia nas identidades sociais coletivamente imaginadas, isto é, pré-estabelecidas em relação a certo grupo (mulheres, negros, população LGBT), atuando na sociedade como expectativas que afetam as relações de poder. Neste sentido, quando não há o reconhecimento dessa dinâmica, corre-se o risco de reproduzir desigualdades (REIS, BARROS, 2024).

Com isso, Cida Bento (2022, p. 72) dispõe como são difíceis e complexos os processos de inserção, bem como de ascensão profissional, da população negra no âmbito profissional. Assim, aspectos como a neutralidade e a objetividade não são características de uma sociedade como a brasileira, marcada pelo preconceito e pela discriminação, no qual o racismo estrutural produz reflexos no mercado de trabalho que perduram nos tempos atuais, perpetuando a injustiça sistêmica contra os negros.

3 O RACISMO ESTRUTURAL NA SOCIEDADE BRASILEIRA

Para entender como o racismo funciona no contexto atual das sociedades, os estudos sociológicos passaram a vislumbrar diferentes concepções desse comportamento. Sílvio de Almeida verifica três concepções sobre racismo na sociedade contemporânea, assim abordando:

É possível resumir em três as concepções sobre o racismo: 1) Concepção individualista: que trata o racismo como uma espécie de “patologia” social; um fenômeno ético ou psicológico de caráter individual ou coletivo, atribuído a grupos isolados; ou ainda, uma “irracionalidade”, cuja providência mais adequada a ser tomada é no campo jurídico (sanção

penal ou civil). Não haveria sociedades ou instituições racistas, mas indivíduos racistas, que agem isoladamente ou em grupo. O racismo é notado na forma de discriminação direta.

2) Conceção institucional: o racismo é o resultado do mau funcionamento das instituições, que passam a atuar em uma dinâmica que confere, ainda que indiretamente, desvantagens e privilégios a partir da raça. Admite-se aqui, portanto, o racismo como discriminação indireta. Por serem as instituições lugares de produção de sujeitos é necessário que haja medidas de “correção” dos mecanismos institucionais, como ações afirmativas que aumentem a representatividade de minorias raciais e que alterem a lógica interna dos processos decisórios;

3) Conceção estrutural: o racismo é uma decorrência da própria estrutura social, ou seja, do modo “normal” com que se constituem as relações políticas, econômicas, jurídicas e até familiares, não sendo uma patologia social nem um desarranjo institucional. Aqui, considera-se que comportamentos individuais e processos institucionais são derivados de uma sociedade cujo racismo é regra e não exceção. Nesse caso, além de medidas que coíbam o racismo individual e institucionalmente, torna-se imperativo pensar sobre mudanças profundas nas relações sociais, políticas e econômicas. Pela complexidade das ligações que apresenta com a política, a economia e o direito, é importante falar mais sobre o racismo estrutural (ALMEIDA, 2017).

A terceira concepção refere-se ao racismo estrutural, baseando-se na ideia de que as instituições refletem a estrutura social de determinada sociedade. Assim, pode-se dizer que as instituições são racistas porque a sociedade é racista.

Portanto, o racismo não é criado pelas instituições estatais, mas por elas reproduzidas, estando enraizado na sociedade, sendo necessária uma atuação positiva das entidades estatais a fim de minimizar esse quadro, embora elas reflitam o contexto social.

É estrutural porque decorre da própria lógica social, não se constituindo situação anormal ou patológica, tendo em vista que o racismo nasce como uma concepção criada para beneficiar as nações europeias, em decorrência do colonialismo, para justificar e tornar aceitável a formação da sociedade de trabalho baseada na escravatura implantada nas colônias (CARVALHO, 2021, p. 10).

A ideologia de raça é impregnada no imaginário de toda a sociedade, contribuindo tanto para que o grupo étnico dominante quanto o subalternizado passem a considerar as diferenças entre si como naturais e oriunda de uma ordem lógica das coisas, contaminando a formação da sociedade brasileira.

Neste contexto, apesar da consolidação dos estados modernos na Europa,

a criação de uma sociedade extremamente desigual foi muito importante para a formação da riqueza das metrópoles europeias, como ocorreu na relação entre Portugal e Brasil. Assim, Laurentino Gomes ressalta a importância do trabalho escravo para a economia da colônia brasileira, pautado na exploração da cana de açúcar, ouro e café, nos seguintes termos:

A chegada dos pioneiros escravos africanos coincide com o início do vertiginoso ciclo econômico que não só transformaria a paisagem brasileira, mas também os hábitos e costumes da Europa. Em 1641, a prosperidade gerada pelo açúcar era tão expressiva que o Rei D. João IV, em conversa com um diplomata francês, definira o Brasil como a vaca de leite de Portugal [...]. A cultura do açúcar gestada nos trópicos caracteriza-se pelo binômio casa-grande e senzala, dos senhores de engenho e seus milhares de escravos, que a partir de então marcariam profundamente a identidade brasileira (2019, p. 319-320).

Durante o período colonial, verificou-se uma série de atos que protegiam a população de descendente de europeus, prejudicando bastante os negros, sendo um dos exemplos mais emblemáticos a Lei nº 601/1850, também conhecida como Lei de Terras, dispondo que ficassem proibidas a aquisição de terras por outro título que não fosse de compra, isto é, somente poderia haver a obtenção de lotes por meio de compra e venda, e não mais por outros atos aquisitivos, como a posse.

Referido dispositivo legal influenciou fortemente a propriedade fundiária e o povoamento do Brasil, dificultando o pequeno acesso à pequena propriedade rural, ao mesmo tempo que estimulou a expansão dos latifúndios em território nacional, impedindo a democratização do solo (BENTO, 2022, p. 35), em que a monocultura, como forma de ocupação de terras, definiram as raízes da desigualdade social que teve início no período colonial e gera reflexos que perduram até os tempos atuais.

Em 13 de maio de 1888, houve a abolição da escravidão, após 4 séculos de escravização da população negra no Brasil. Todavia, é importante ressaltar que a transição para o trabalho assalariado não envolveu uma enorme ruptura dos valores presentes à época. Desse modo, o sistema aristocrático vigente permaneceu e a sociedade se desenvolveu mantendo a classe privilegiada em seu espaço constituído (CARVALHO, 2021, p. 20-21).

É nítido como a elite aristocrática não estava disposta a permitir a formação do mercado de trabalho da nova formação societária a partir do assalariamento dos negros libertos, em razão de pensamentos preconceituosos de que se tratava de um segmento desqualificado para a atividade laboral remunerada. Assim, Adalberto

Moreira Cardoso explicita:

“Os debates na assembleia legislativa daquela província, nos anos 1870 e seguintes. Confrontando posições imigrantistas e contrárias, revelam a enorme resistência de parte majoritária da elite governante em incorporar o elemento nacional à lavoura do café por meio da contribuição de incentivos monetários e repressão à vadiagem. A resistência combinava preconceito racial e desprezo pelo trabalhador livre nacional, visto como preguiçoso, não confiável e privado de mentalidade moderna (burguesa, acumulativa), já que se satisfazia com muito pouco e, portanto, não podia ser submetido ou disciplinado por incentivos pecuniários. Ademais, boa parte do elemento nacional tinha cor, e homem de cor, imaginava a mesma elite paulista, só se submete pela força e o látigo. Parecia impensável tentar sua adesão voluntária ao trabalho. (2019. p. 51).”.

Perante esse quadro, o estado brasileiro passa a incentivar a vinda dos imigrantes europeus com o intuito de compor a classe operária para assumir os postos de trabalho na cidade e no campo, em uma tentativa de “embraquecimento” da sociedade brasileira, advinda um pensamento eugenista de que o “aprimoramento racial” da população se configurava como a solução para o desenvolvimento do Brasil. Neste sentido, dispõe Rodrigo Garcia Schwarz:

A imigração europeia, fonte da mão-de obra que substituiu a escassa mão de obra escrava no auge das plantações cafeeiras, continha em si a crença de uma natural superioridade da raça com uma ética própria para o trabalho. Em 1824, foi criada a primeira colônia alemã do Rio Grande do Sul (São Leopoldo). Em 1852, os cafeicultores paulistas começam a contratar diretamente imigrantes da Europa, mediante financiamentos públicos. Através de contratos de parceria, os imigrantes vendiam o seu trabalho para o futuro: ficavam devendo as despesas com o transporte e as comissões dos contratos, além de outras despesas. Por outro lado, os escravos libertos não tinham trabalho, ficando sem condições de inserção social (2008, p. 123).

Neste contexto, o Decreto nº 528/1890, permite a livre entrada de imigrantes europeus em portos brasileiros, lhes auferindo vantagens, com exceção dos de origem africana e asiática que precisariam ter sua entrada autorizada pelo Congresso Nacional.

Neste diapasão, o artigo 7º do mesmo dispositivo legal previa a concessão de subvenção para as companhias de transporte que garantissem a entrada de

brancos europeus, fomentando a vinda desses indivíduos. No mesmo sentido, o artigo 20 prometia vantagens para os produtores agrícolas que implementassem o trabalho de imigrantes europeus em suas terras.

Referido contexto histórico resultou em uma marginalização da população negra no território brasileiro, tornando precária (BENTO, 2022, p. 76-77) a condição de vida desse segmento social, gerando maiores taxas de desemprego e subemprego, a sub-representação do negro em situação de pobreza, menores salários, menor acesso ao saneamento básico, menor escolaridade além de altos índices de evasão escolar, maior vulnerabilidade social, elevados percentuais de vítimas negras da violência policial, com evidentes reflexos e impactos negativos no mercado de trabalho nacional.

4 OS REFLEXOS HISTÓRICOS DO RACISMO NO MERCADO DE TRABALHO BRASILEIRO.

Como abordado no tópico anterior, o preconceito e a discriminação racial são fenômenos presentes ao longo da história brasileira, com o estabelecimento de uma hierarquia social entre diferentes grupos étnicos-culturais e condições e privilégios entre os mesmos, no qual os efeitos colaterais do racismo perduram na sociedade brasileira até os tempos atuais, refletindo em diversos campos sociais nos tempos atuais, como no mercado de trabalho, por exemplo.

Essa intersecção se reflete no mercado de trabalho, pois o acesso ao mercado de trabalho e a média demonstram indicativos das diferenças de condição de vida entre negros e brancos na sociedade brasileira.

Em média (CARVALHO, 2021, p. 53), os negros têm salários menores e trabalham em condições mais precárias, demonstrando como a cor é relevante para as posições em postos de trabalho, e mesmo aqueles que possuem instrução formal, em sua maioria, têm grande dificuldade de acesso ao mercado de trabalho em posições condizentes com a sua qualificação.

As taxas de desemprego também demonstram mais um fator de desigualdade racial, no qual as taxas de desemprego dos homens e mulheres negros são maiores que dos seus correspondentes brancos em todos os anos dessas últimas décadas.

Matheus Carvalho (2021, p. 182) dispõe que as diferenças se baseiam na cor da pele e em aspectos fenotípicos desse grupo inferiorizado e acabam por justificar a existência de benefícios à raça dominante e marginalização e desrespeito da cultura inerente ao grupo dominando, sendo que essa hierarquia ocorre em diferentes escalas, no qual quanto mais escura a cor da pele do indivíduo, maior a desvalorização desse.

Apesar do aumento de ações afirmativas que visassem a redução da profunda desigualdade racial no país, a população negra permanece concentrada em postos de

trabalho de baixa remuneração, ainda havendo uma alta disparidade monetária em relação aos trabalhadores brancos.

Segundo a FGV, a partir de dados da PNAD Contínua (IBGE), no terceiro semestre de 2022⁵ o rendimento efetivo médio de todos os trabalhadores negros/pardos foi de R\$ 2.095, enquanto para os trabalhadores brancos foi de R\$3.533, com o rendimento médio dos brancos e amarelos sendo 68,7% maior do que o dos pretos e pardos.

Segundo Janaína Feijó, atualmente cerca de 66 milhões de trabalhadores têm rendimento efetivo até 2 salários-mínimos. Desses 65,9 milhões, cerca de 61,3% (40,4 milhões) são negros e pardos. Ao analisar apenas os trabalhadores pretos e pardos, têm-se que dos quase 53 milhões de trabalhadores negros, 76,4% ganham até dois salários-mínimos.

Em número absolutos, a quantidade de desempregados no Brasil caiu de 13,5 milhões para 9,5 milhões entre o 3º tri de 2021 de 2022. Analisando o recorte por raça, nota-se uma redução de desempregados tanto autodeclarados pretos/pardos quanto brancos/amarelos.

Contudo, a composição racial apresentou pouca variação, com a maior parte dos desempregados sendo pretos/pardos (em torno de 65%). Entre os 9,5 milhões de desempregados registrados no 3º trimestre de 2022, mais de 6,1 milhões (64,9%) eram pretos/pardos enquanto os brancos e amarelos totalizavam 3,3 milhões.

No caso brasileiro, esse fenômeno está relacionado ao sistema escravocrata, durante o período colonial, no qual os negros foram trazidos ao Brasil como mercadoria para a formação de uma mão-de-obra cativa, com o *status* de objeto, pertencente ao senhor que efetuou a sua compra e desprovido de qualquer direito, perdurando nessa condição precária por 4 séculos da história nacional.

Após o término do regime de escravidão, o racismo social permaneceu, tendo em vista a ausência do espaço da população negra em cargos de gerência. Neste sentido, a falta de referência de negros em cargos de liderança em grandes empresas não é uma sensação isolada desses quatro profissionais.

Uma pesquisa do Instituto Ethos⁶ com as 500 empresas de maior faturamento do Brasil aponta que os negros são de 57% a 58% dos aprendizes e trainees, mas na gerência eles são 6,3%. No quadro executivo, a proporção é ainda menor: apenas 4,7% são negros.

5 Disponível em: <https://portal.fgv.br/artigos/negros-ainda-sao-maioria-rendimento-ate-2-salarios-minimos>. Acesso em: 22.04.2024.

6 Disponível em: <https://g1.globo.com/economia/concursos-e-emprego/noticia/2019/09/10/negros-na-lideranca-debates-sobre-desigualdade-racial-crescem-mas-falta-de-referencias-ainda-e-barreira-para-profissionais.ghtml>. Acesso em: 15.06.2025.

Essa exclusão fica mais evidente em relação às mulheres negras, pois também é adicionado o viés discriminatório do gênero feminino, conforme pode ser observada no que tange à ocupação de cargos executivos em grandes corporações por esse segmento social, que se encontra fortemente sub-representado (0,4%), além de possuírem menores taxas de empregabilidade, segundo estudo do Instituto Ethos.

Insta salientar que sistema educacional brasileiro projeta-se para favorecer a elite branca das classes média e alta (CARVALHO, 2021, p. 96), dada as condições de ensino a que estão submetidos os estratos mais pobres da população, no qual a realidade dos negros é a de uma escola pública de baixa qualidade, além de, em muitos casos, esses não poderem se dedicar exclusivamente aos estudos, necessitando ajudar no complemento da renda familiar, dificultando-se o acesso dessa parcela subalternizada às universidades, que possibilita angariar postos de trabalho de maior prestígio e remuneração.

Desse modo, como destaca Tereza Cristina Santos Martins, o espaço destinado ao negro no ambiente de trabalho é caracterizado por atividade de menor prestígio e remuneração:

Diante das incursões realizadas até o presente momento e das determinações apreendidas, acredito já ter condições de iniciar avançando na hipótese de que o racismo no mercado de trabalho, ao determinar o “lugar” dos (das) negras na estrutura do capitalismo brasileiro, coloca limites/empecilhos, do ponto de vista de condições objetivas, para que os trabalhadores racialmente discriminados participem da constituição política da “questão social (2012, p. 149).

Neste sentido, no mercado de trabalho a população branca é o segmento que ocupa os lugares de decisão e poder, além de possuírem cargos de maior prestígio e remuneração.

Com isso, o território da ascensão profissional negra no mercado de trabalho configura-se como um dos mais complicadas, pois pessoas negras que ascendem a posições de vanguarda ou comando invertem a lógica (BENTO, 2022, p. 76) de que pessoas brancas estejam sempre ocupando os cargos de liderança, visto que em sociedades marcadas pelo herança do racismo, existe a preferência de um perfil de pessoas para assumir esses postos de comando.

5 O RACISMO INSTITUCIONAL NO MERCADO DE TRABALHO BRASILEIRO.

Tendo em vista que a promoção do bem de todos, vedando qualquer forma de discriminação, constitui-se como um dos objetivos da República Federativa do Brasil

(Art. 3º, IV, da CF), a Carta Magna também veda qualquer espécie de discriminação no mercado de trabalho:

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:
XXX - proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil (BRASIL, 1988);

No âmbito convencional, o Brasil, por meio do Decreto Legislativo nº 33/1964, ratificou a Convenção nº 110, da Organização Internacional do Trabalho (OIT), evidenciando que a discriminação no ambiente de trabalho também se configura como um princípio regente das relações internacionais do país, tendo em vista o contido no Art. 4º, VIII, da CF.

Todavia, apesar da discriminação no ambiente laboral, incluindo a por motivos raciais, constituir uma prática tanto inconstitucional quanto inconveniente, verifica-se que o racismo institucional ainda é uma realidade bastante presente no mercado de trabalho brasileiro.

Segundo Cida Bento (2022, p. 77-78), o racismo institucional refere-se a ações em nível organizacional que, independentemente da intenção de discriminar, acabam tendo impacto diferencial e negativo em um determinado segmento social, como a população, citando como exemplo poucas oportunidades para a participação em mentorias ou treinamentos de qualidade, gerando menor competitividade para cargos de direção.

Assim, não é apenas por atos discriminatórios que se verifica a presença de racismo em uma instituição, mas também por taxas, números de profissionais, prestadores de serviços, lideranças e parceiros com perfil monolítico, em que não se verifica a diversidade (BENTO, 2022, p. 77-78).

Destaca-se que o racismo institucional se refere a práticas aparentemente neutras no presente, mas que refletem ou perpetuam o efeito de discriminação praticada no passado (BENTO, 2022, p. 77-78). Trata-se de um conceito importante, porque dispensa discussões sobre, por exemplo, se determinada instituição explicita preconceitos contra a população negra, importando os dados concretos que revelam as desigualdades.

Embora nos últimos anos tenha havido ações afirmativas para resolver esse quadro desigual, por meio de cotas raciais para as universidades, havendo maior incidência de negros no meio universitário, não se verificou uma significativa melhora da condição desse segmento no mercado de trabalho, pois, além da ausência de capital

social, ainda há uma forte discriminação da população negra pelos empregadores, sendo preteridos inclusive por brancos que possuam igual ou até menor qualificação, em razão de um racismo velado que dificulta de forma extrema a ascensão desses indivíduos (CARVALHO, 2021, p. 124-127).

Neste contexto, a população negra frequentemente enfrenta situações de discriminação racial sutil e agressões veladas no ambiente de trabalho, no qual o diverso, o diferente é definido a partir da comparação com o branco, que é considerado como a referência universal, e, portanto, tudo que se afasta desse modelo pode ser considerado como inapropriado e provocar exclusões no ambiente profissional (BENTO, 2022, p. 106).

Desta maneira, a falta de um vocabulário socialmente reconhecido ou de um entendimento coletivo sobre a natureza dessas experiências pode dificultar que os indivíduos negros as identifiquem, nomeiem e denunciem efetivamente.

Em sua obra, *“O pacto da branquitude”*, Cida Bento (2022, p. 106-107) remete a uma situação no qual uma candidata encontrava dificuldades para conseguir um cargo de liderança, a despeito da vasta experiência e de um excelente currículo profissional, e o retorno obtido dos Recursos Humanos era de possuir um perfil muito “descolado”, com cabelo crespo e roupas coloridas, e que seria recomendável a adoção de um perfil mais “apropriado”, com cabelo liso e roupas sóbrias.

Essa irracionalidade de considerar o tipo de cabelo e a vestimenta de uma candidata para definir sua adequação a um cargo de liderança expõe o “sistema meritocrático”, que prioriza mulheres brancas e exclui mulheres negras para cargos de liderança (BENTO, 2022, p. 107), não se enquadrando em um estereótipo de “boa aparência” eurocêntrico e engessado,

Com isso, evidencia uma injustiça epistêmica hermenêutica que contribui para a exclusão desse segmento social de diversos âmbitos, incluindo o profissional, não se tratando de um problema que decorre de uma situação específica, mas que atinge inúmeros indivíduos da população negra, conforme pode ser verificado por dados estatísticos.

A Pesquisa Diversidade Jovem do Ensino Social Profissionalizante (Espro), em parceria com a Diversa Soluções (ecossistema de negócios em diversidade e inclusão), por meio de uma pesquisa com 3.257 jovens de 14 a 23 anos identificados como pretos ou pardos, mostrou que 41% dos jovens negros no Brasil já foram excluídos de grupos sociais no ambiente de trabalho, bem como 38% não tiveram reconhecimento por suas ideias (AGÊNCIA BRASIL, 2024),⁷ demonstrando que a população negra também sofre

7 Disponível em: Quatro em cada dez jovens negros já foram excluídos no trabalho | Agência Brasil. Acesso em: 09.07.2025.

constantes injustiças epistêmicas testemunhais no âmbito profissional.

Também em relação a situações no trabalho, 30% dos jovens negros afirmaram já ter encontrado dificuldade de acessar ambientes, equipamentos ou pessoas; 29% disseram já ter sofrido violência verbal, física ou psicológica; e 19% relataram não ter sido considerados para promoções. Além disso, 32% já foram desclassificados de alguma vaga de emprego por conta de suas características individuais (AGÊNCIA BRASIL, 2024).

Perante esse quadro, existe entendimento do Tribunal Superior do Trabalho (TST) que práticas discriminatórias pelas instituições, mesmo que indiretas, tem o condão de ferir a dignidade da pessoa humana e a integridade psíquica de trabalhadores de determinado grupo racial, sendo passível de indenização por danos morais:

“I - AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO NA VIGÊNCIA DA LEI 13.467/2017. DISCRIMINAÇÃO. INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. Demonstrada possível violação dos Arts. 186 e 927 do Código Civil, impõe-se o provimento do agravo de instrumento para determinar o processamento do recurso de revista. Agravo de instrumento provido. II - RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO NA VIGÊNCIA DA LEI 13.467/2017. DISCRIMINAÇÃO. INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. Consoante se infere do acórdão do Tribunal Regional, a reclamada possui um guia de padronização visual para seus empregados, no qual não constam fotos de nenhum que represente a raça negra. Qualquer distinção, exclusão, restrição ou preferência baseada exclusivamente na cor da pele, raça, nacionalidade ou origem étnica pode ser considerada discriminação racial. No caso, a falta de diversidade racial no guia de padronização visual da reclamada é uma forma de discriminação, ainda que indireta, que tem o condão de ferir a dignidade humana e a integridade psíquica dos empregados da raça negra, como no caso da reclamante, que não se sentem representados em seu ambiente laboral. Cumpre destacar que no atual estágio de desenvolvimento de nossa sociedade, toda a forma de discriminação deve ser combatida, notadamente aquela mais sutil de ser detectada em sua natureza, como a discriminação institucional ou estrutural, que ao invés de ser perpetrada por indivíduos, é praticada por instituições, sejam elas privadas ou públicas, de forma intencional ou não, com o poder de afetar negativamente determinado grupo racial. É o que se extrai do caso concreto em exame, quando o guia de padronização visual adotado pela reclamada, ainda que de forma não intencional, deixa de contemplar pessoas da raça negra, tendo efeito negativo sobre os empregados de cor negra, razão pela qual a parte autora faz jus ao pagamento de indenização por danos morais, no importe de R\$

10.000,00 (dez mil reais). Recurso de revista conhecido e provido" (RR-1000390-03.2018.5.02.0046, 2ª Turma, Relatora Ministra Delaide Miranda Arantes, DEJT 04/12/2020).

Desse modo, a configuração de um mercado de trabalho, moldado para favorecer uma elite branca e europeia e marginalizando a população negra, trazem reflexos que, nos tempos atuais, repercutem em constantes violações a esse segmento social no âmbito profissional, reproduzidas, muitas vezes, pelas próprias instituições.

Com isso, o racismo institucional configura-se como uma forma de reprodução de um sistema econômico excludente, contribuindo para a ocorrência de diversas manifestações de injustiça epistêmica com os negros no atual mercado de trabalho.

Portanto, cabe ao Direito do Trabalho, se adaptar à realidade socioeconômica no intuito de proteger a classe trabalhadora negra, bem como os negros alijados do mercado de trabalho, que sofrem constantes injustiças epistêmicas nessa conjuntura, impactando, negativamente, a dignidade da pessoa humana (BARROS, 2024, p. 43).

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Apesar da República Federativa do Brasil possuir um amplo rol de proteção contra práticas discriminatórias raciais, como a criminalização do racismo e a vedação de discriminação no mercado de trabalho como garantias fundamentais, bem como uma ampla proteção convencional, a população negra ainda sofre diversas violações, como a injustiça epistêmica, que repercute em diversos planos na vida social, como o âmbito profissional.

A injustiça epistêmica, conceito proposto por Miranda Fricker, ocorre quando a capacidade de uma pessoa como "sujeito de conhecimento" é prejudicada, afetando, assim, sua identidade e dignidade. Existem duas formas: a testemunhal, onde a credibilidade do falante é diminuída por preconceito, e a hermenêutica, que se manifesta pela ausência de um vocabulário compartilhado para expressar certas experiências, dificultando a compreensão das vivências de minorias.

O racismo no Brasil é estrutural, cuja estrutura foi moldada pelo colonialismo e pela escravidão, com a ideologia de raça permeando o imaginário social e naturalizando as diferenças. Mesmo após a abolição da escravidão, houve uma ampla resistência à inserção de negros no mercado de trabalho assalariado, incentivando a vinda de imigrantes europeus em uma tentativa de "embranquecimento" da sociedade, contribuindo para precarização das condições de vida da população negra, com reflexos negativos no atual mercado de trabalho brasileiro.

Em suma, o mercado de trabalho brasileiro, moldado para favorecer uma elite branca, perpetua a exclusão sistemática da população negra, traduzindo em barreiras, efetuadas pelas próprias instituições, que dificultam a inserção e ascensão profissional desse segmento social.

Desta maneira, o racismo institucional contribui para a ocorrência de diversas manifestações de injustiça epistêmica, impactando negativamente a dignidade da pessoa humana dos trabalhadores negros, sendo primordial ao Direito do Trabalho e se adaptar, no intuito de proteger a classe trabalhadora negra, que ainda sofre constante injustiças epistêmicas no âmbito ocupacional.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, Silvio Luiz de. **Racismo**. Enciclopédia jurídica da PUC-SP. Celso Fernandes Campilongo, Alvaro de Azevedo Gonzaga e André Luiz Freire (coordenação.). Tomo: Teoria Geral e Filosofia do Direito. Celso Fernandes Campilongo, Alvaro de Azevedo Gonzaga, André Luiz Freire (coord. de tomo). 1. ed. São Paulo: Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, 2017. Disponível em: <https://enciclopediajuridica.pucsp.br/verbete/92/edicao-1/racismo>. Acesso em: 22.06.2025.

BARROS, Renato Cassio Soares de. **Direito do Trabalho e antirracismo**. – 1ª ed. – Campinas, Lacier Editora, 2024.

BENTO, Cida. **O pacto da branquitude**. – 1ª Ed. – São Paulo: Companhia das Letras, 2022.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**, disponível em https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em 02.06.2025.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso de Revista nº 1000390-03.2018.5.02.0046**. Relatora Ministra Delaide Miranda Arantes, 2ª Turma. Diário da Justiça Eletrônico, Brasília, DF, divulgado em 11 de novembro de 2020, publicado em 04 de dezembro de 2020. Disponível em <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/tst/1212785257>. Acesso em: 11.07.2025.

BOEHM, Camila. Quatro em cada dez jovens negros já foram excluídos no trabalho. **Agência Brasil**, São Paulo, 20.11.2024. Disponível em: <https://agenciabrasil.ebc>.

com.br/direitos-humanos/noticia/2024-11/quatro-em-cada-dez-jovens-negros-ja-foram-excluidos-no-trabalho#:~:text=A%20Pesquisa%20Diversidade%20Jovem%20do,tiveram%20reconhecimento%20por%20suas%20ideias. Acesso em: 09.07.2025.

CARDOSO, Adalberto Moreira. **A construção da sociedade do trabalho no Brasil:** uma investigação sobre a persistência secular das desigualdades. 2. ed. Rio de Janeiro: Amazon, 2019.

CARVALHO, Matheus. **Privilégios brancos no mercado de trabalho:** diversidade, raça e racismo entre profissionais no Brasil contemporâneo. – São Paulo: Matrioska Editora, 2021 (Leituras críticas importam: coordenação Alvaro de Azevedo).

FRICKER, Miranda. **Epistemic injustice:** power and the ethics of knowing. New York: Oxford University Press, 2007.

GOMES, Laurentino. **Escravidão** – do primeiro leilão de cativos em Portugal à morte de Zumbi dos Palmares. Rio de Janeiro: Globo Livros, 2019, volume 1.

LEVANTAMENTO mostra que 81% dos presos irregularmente por reconhecimento fotográfico são negros. **Bom Dia Brasil**, Rede Globo, Rio de Janeiro, 14.09.2021. Disponível em <https://g1.globo.com/rj/rio-de-janeiro/noticia/2021/09/14/levantamento-mostra-que-81percent-dos-presos-irregularmente-por-reconhecimento-fotografico-eram-negros.ghtml>. Acesso em: 25.05.2025.

NEGROS ainda são maioria com rendimento até 2 salários mínimos. **Fundação Getúlio Vargas**, São Paulo, 01.12.2022. Disponível em: <https://portal.fgv.br/artigos/negros-ainda-sao-maioria-rendimento-ate-2-salarios-minimos>. Acesso em: 22.05.2025.

MARTINS, Tereza Cristina Santos. **Racismo no mercado de trabalho:** limites à participação dos trabalhadores negros na constituição da “questão social” no Brasil. 2012. Tese (Doutorado em Serviço Social), UFPE, Recife, 2012.

OLIVEIRA, Sérgio Rodas Gomes de. A prática de injustiça epistêmica por atribuição de excesso de credibilidade a colaboradores premiados. **Revista Brasileira de Direito Processual Penal**, [S. l.], v. 9, n. 1, 2023. Disponível em: <https://revista.ibraspp.com.br/RBDPP/article/view/782>. Acesso em: 11. 2025.

REIS, Livia Kim Philipovsky Schroeder; BARROS, Roberta Borges de. Injustiça epistêmica e seu impacto no direito brasileiro. **JOTA – Jornalismo e Tecnologia para Tomadores de Decisão**, Brasília, 23.11.2024. Disponível em: <https://www.jota.info/opiniao-e-analise/artigos/injustica-epistemica-e-seu-impacto-no-direito-brasileiro>. Acesso em: 01.07.2025.

SCHWARZ, Rodrigo Garcia. **Trabalho escravo**: a abolição necessária uma análise da efetividade e a eficácia das políticas de combate à escravidão contemporânea no Brasil a partir uma perspectiva garantista e democrática dos direitos sociais. São Paulo: Editora LTr, 2008.

TREVIZAN, Karina; BRIDI, Gabriella. Negros na liderança: debates sobre desigualdade racial crescem, mas falta de referências ainda é barreira para profissionais. **G1 e Globonews**, São Paulo, 10.09.2019. Disponível em: <https://g1.globo.com/economia/concursos-e-emprego/noticia/2019/09/10/negros-na-lideranca-debates-sobre-desigualdade-racial-crescem-mas-falta-de-referencias-ainda-e-barreira-para-profissionais.ghtml>. Acesso em: 15.06.2025.