



FACULDADE
BAIANA DE
DIREITO

FACULDADE BAIANA DE DIREITO
CURSO DE GRADUAÇÃO EM DIREITO

FERNANDA BRANDÃO BOMFIM

**DISCRIMINAÇÃO ESTÉTICA CONTRA A POPULAÇÃO
NEGRA NA SELEÇÃO DE EMPREGO: UMA ANÁLISE
SOBRE A RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR**

Salvador
2021

FERNANDA BRANDÃO BOMFIM

**DISCRIMINAÇÃO ESTÉTICA CONTRA A POPULAÇÃO
NEGRA NA SELEÇÃO DE EMPREGO: UMA ANÁLISE
SOBRE A RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR**

Monografia apresentada ao curso de graduação em Direito, Faculdade Baiana de Direito, como requisito parcial para obtenção do grau de bacharel em Direito.

Salvador
2021

TERMO DE APROVAÇÃO

FERNANDA BRANDÃO BOMFIM

DISCRIMINAÇÃO ESTÉTICA CONTRA A POPULAÇÃO NEGRA NA SELEÇÃO DE EMPREGO: UMA ANÁLISE SOBRE A RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR

Monografia aprovada como requisito parcial para obtenção do grau de bacharel em
Direito, Faculdade Baiana de Direito, pela seguinte banca examinadora:

Nome: _____

Titulação e instituição: _____

Nome: _____

Titulação e instituição: _____

Nome: _____

Titulação e instituição: _____

Salvador, ____/____/ 2021.

AGRADECIMENTOS

Agradeço, primeiramente, a Deus por ter me dado força e capacidade para superar as adversidades e chegar até o fim deste ciclo.

Aos meus pais, Adailce e Flávio, pelo amor e carinho que os senhores tiveram comigo. À minha irmã, Flávia, por todo apoio durante a graduação. Minha eterna gratidão.

Aos meus amigos que fiz durante o curso, por todo apoio e companheirismo.

A todos os professores e funcionários da Faculdade Baiana de Direito pelo aprendizado de cuidado.

“Ninguém nasce odiando o outro pela cor de sua pele, ou por sua origem, ou sua religião. Para odiar as pessoas precisam aprender, e se elas aprendem a odiar, podem ser ensinadas a amar”.

Nelson Mandela

RESUMO

Tendo em vista que mais da metade da população brasileira é formada por negros e este grupo representa o maior número de desempregados, evidencia-se que a discriminação estética na seleção de emprego em decorrência da aparência da população negra contribui para essa situação, impedindo assim a concretização da igualdade de oportunidades. Portanto, constata-se que essa prática viola direitos fundamentais e direitos da personalidade dos(as) trabalhadores(as) negros(as), pesquisa-se sobre a discriminação estética contra a população negra: uma análise sobre a responsabilidade civil, a fim de responder se é possível que o empregador seja responsabilizado civilmente pela discriminação estética contra a população negra na seleção de emprego. Para tanto, foi necessário identificar quais são os critérios que podem ser utilizados pelo empregador na seleção de emprego como forma de averiguar se o critério estético viola direitos do(a) trabalhador(a) negro(a), bem como foi essencial analisar se a liberdade de contratação pode ser limitada. O método científico utilizado é o hipotético-dedutivo, o qual as hipóteses passaram por um processo de falseamento, sendo realizada uma pesquisa qualitativa, trazendo hipóteses que deverão ser interpretadas através de bibliografias, periódicos, legislação, artigos disponíveis na internet. Conclui-se que o critério estético só será considerado uma discriminação legítima, se passar pelo crivo do metaprincípio da proporcionalidade como proibição de excesso, que é composto pelos princípios adequação, necessidade e proporcionalidade. Além disso, verificou-se que embora a liberdade de contratação seja um direito do empregador, esse direito pode ser limitado pelos direitos da personalidade, direitos fundamentais como a igualdade, e a dignidade humana. Conclui-se que havendo discriminação estética negra na seleção de emprego, incidirá responsabilidade civil pré-contratual, devido a violação de direitos da personalidade e direitos fundamentais e a dignidade humana, podendo também surgir o dever de reparar devido à quebra injustificada das negociações preliminares, bem como pela inobservância da boa-fé objetiva.

Palavras-chave: Responsabilidade Civil Pré-contratual; Discriminação Estética; População Negra; Direitos Fundamentais; Direitos da Personalidade.

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

art.	Artigo
ADI	Ação Direta de Inconstitucionalidade
CC	Código Civil
CF/88	Constituição Federal da República
CJF	Conselho da Justiça Federal
CLT	Consolidação das Leis do Trabalho
DPU	Defensória Pública da União
IBGE	Instituto Brasileiro de Geografia Estatística
MPT	Ministério Público do Trabalho
OMS	Organização Mundial da Saúde
OIT	Organização Internacional do Trabalho
RE	Recurso extraordinário
STF	Supremo Tribunal Federal
TRT	Tribunal Regional do Trabalho
TST	Tribunal Superior do Trabalho

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	9
2 A QUESTÃO RACIAL E O MERCADO DE TRABALHO BRASILEIRO	12
2.1 A CONCEPÇÃO HISTÓRICA SOBRE O RACISMO NO BRASIL APÓS O PERÍODO ABOLICIONISTA	12
2.1.1 Breves notas sobre o movimento abolicionista no Brasil	15
2.1.2 O fim da escravidão e o mercado de trabalho brasileiro: a invisibilidade negra	19
2.2 AS BASES TEÓRICAS DA QUESTÃO RACIAL: EXPLORAÇÃO DO (A) NEGRO (A) NO MERCADO DE TRABALHO BRASILEIRO	21
2.2.1 A construção social de raça como um projeto necessário à superexploração da população negra	23
2.2.2 O lugar do (a) negro (a) na estrutura do mercado de trabalho brasileiro	25
2.3 RESISTÊNCIA E CONSCIÊNCIA NEGRA	26
2.4 ACESSO AO MERCADO DE TRABALHO E RENDA DA POPULAÇÃO NEGRA NO BRASIL: UMA ANÁLISE DOS INDICADORES DO IBGE DO ANO 2019	29
3 IDENTIDADE ESTÉTICA E OS DIREITOS À IGUALDADE E IMAGEM DO(A) NEGRO(A)	32
3.1 IGUALDADE RACIAL E A CONSTITUIÇÃO FEDERAL DE 1988	32
3.1.1 Noções básicas sobre o direito fundamental à igualdade	36
3.1.2 Igualdade formal e igualdade substancial	38
3.1.3 Distinção entre preconceito, racismo e discriminação	41
3.1.4 O princípio da não discriminação e a dignidade humana dos (as) negros (as) no Brasil	45
3.2 IDENTIDADE, CULTURA E EMPODERAMENTO DO (A) NEGRO(A)	49
3.2.1 O lema “black is beautiful”	52
3.2.2 A estética negra como forma de resistência	54
3.3 ESTÉTICA NEGRA COMO UM FATOR DE DISCRIMINAÇÃO NA VIDA DE NEGROS E NEGRAS: UMA ANÁLISE À LUZ DO RACISMO INSTITUCIONAL	56

4 DISCRIMINAÇÃO ESTÉTICA CONTRA A POPULAÇÃO NEGRA NA SELEÇÃO DE EMPREGO: UMA ANÁLISE SOBRE A RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR	59
4.1 DISCRIMINAÇÃO ESTÉTICA, NEGROS E SELEÇÃO DE EMPREGO	59
4.1.1 O direito fundamental à igualdade como pressuposto dos processos de recrutamento e seleção: discriminações legítimas e ilegítimas	62
4.1.2 A ditadura da estética branca nos processos de recrutamento e seleção	67
4.1.3 Casos concretos de discriminação estética contra trabalhadores negros	72
4.2 LIMITES A LIBERDADE DE CONTRATAÇÃO DO EMPREGADOR E O ENFRENTAMENTO JURÍDICO À DISCRIMINAÇÃO ESTÉTICA NEGRA NA FASE PRÉ-CONTRATUAL: RECONHECIMENTO DA RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR	81
4.2.1 Limites à liberdade de contratação do empregador	81
4.2.2 Discriminação estética e a responsabilidade civil no âmbito laboral	83
4.2.3 Funções da responsabilidade civil	86
4.2.4 Discriminação estética e a responsabilidade civil na seara trabalhista	89
4.2.5 O dever de reparação na fase pré-contratual ante à discriminação estética negra	91
5 CONCLUSÕES	97
REFERÊNCIAS	100

1 INTRODUÇÃO

Ainda que a Constituição Federal de 1988 assegure o princípio da igualdade e da não discriminação como direitos fundamentais que visam proteger a dignidade humana, é notável que a população negra ainda encontra dificuldade de acesso ao mercado de trabalho, sendo essa situação comprovada por meio de pesquisas que visam analisar a desigualdade social no Brasil.

É importante ressaltar, que essa situação é decorrente do processo histórico brasileiro, visto que os(as) negros(as) foram escravizados(as) por quase quatro séculos e após a abolição não houve uma preocupação por parte do Estado brasileiro com a inserção deste grupo de pessoas. Além disso, teorias racistas foram internalizadas na sociedade brasileira e conseqüentemente, os trabalhadores negros passaram a serem preteridos no mercado de trabalho.

Em virtude das teorias raciais, as características fenotípicas da população negra passaram a serem consideradas inferiores em relação as características das pessoas brancas, ou seja, o padrão estético do Brasil passou a ser a beleza eurocêntrica e dessa forma as pessoas negras passaram a não assumir a sua identidade negra, como forma de se enquadrar no padrão estético e evitar sofrer discriminações em decorrência da sua aparência física. Contudo, atualmente, como forma de resistência ao racismo, vem crescendo o número de pessoas que vem assumindo a sua identidade negra, se sujeitando a discriminação até mesmo na seleção de emprego.

Haja vista que muitas empresas utilizam o critério estético no processo seletivo como forma de escolher os seus empregados, assim nota-se que a estética influencia no momento da contratação de um trabalhador, desse modo, os(as) candidatos(as) negros(as) acabam sendo excluídos por não atender ao padrão de beleza esperado pela empresa. Os empregadores valendo-se da liberdade de contratação utilizam a estética como critério para selecionar os seus empregados.

Desse modo, verifica-se que existe um conflito entre a liberdade contratual do empregador que é a capacidade de escolher os seus empregados e de conduzir sua atividade empresarial de acordo com seus interesses e os direitos fundamentais dos(as) candidatos(as) negros(as) ao emprego que devem ser assegurados.

Assim, o problema norteador dessa pesquisa é o seguinte: É possível que o empregador seja responsabilizado civilmente pela discriminação estética contra trabalhadores negros na seleção de emprego?

Enfatiza-se que a presente pesquisa é relevante socialmente, uma vez que mais da metade da população brasileira é negra e estes representam o maior número de desempregados, tendo como um dos motivos a discriminação estética na seleção de emprego em decorrência da sua aparência física, como por exemplo, a cor da pele, traços, textura do cabelo, adereços afros, entre outras características que são inerentes da população negra. Além disso, a discriminação estética impede a igualdade de oportunidades e prejudica a sociedade de uma forma geral, tendo em vista que pessoas capacitadas não são contratadas.

Ademais, ressalta-se que essa temática é importante para a área jurídica, visto que esse trabalho visa analisar se os direitos fundamentais do trabalhador(a) negro(a), em especial o direito fundamental a igualdade e a dignidade humana, estão sendo violados com a utilização de critérios estéticos na seleção de emprego, além disso, será investigado se é possível incidir a responsabilidade civil do empregador, caso esse critério discriminatório cause danos ao candidato na seleção de emprego.

Diante de todo o exposto, evidencia-se como objetivo geral da pesquisa monográfica analisar se o empregador pode ser responsabilizado civilmente pela discriminação estética em decorrência da aparência física dos(as) candidatos(as) negros(as) na seleção de emprego.

Além disso, os objetivos específicos reside em verificar quando a discriminação é considerada legítima ou ilegítima, como forma de identificar quais são os critérios discriminatórios que podem ser utilizados pelo empregador no processo seletivo; examinar a influência da beleza na seara trabalhista; analisar a discriminação estética na esfera trabalhista; averiguar se o critério estético impede a concretização a concretização do direito a igualdade; identificar se a liberdade de contratação pode ser limitado, bem como analisar o instituto da responsabilidade civil no âmbito do trabalho.

Para a realização do presente estudo foi feita uma pesquisa bibliográfica, foram utilizados como recurso para a execução deste trabalho foram utilizados livros, periódicos, artigos disponíveis online e legislação. Do ponto de vista técnico será utilizado o método científico hipotético-dedutivo, o qual as hipóteses passaram por um processo de falseamento. Do ponto de vista da abordagem do problema será feita

uma pesquisa qualitativa, a partir de hipóteses que serão confirmadas com a revisão bibliográfica.

O presente trabalho monográfico é dividido em 5 capítulos, sendo o primeiro capítulo introdutório e o último a conclusão. O segundo capítulo busca analisar a trajetória dos trabalhadores negros no mercado de trabalho, com a finalidade de identificar a raiz da discriminação estética contra as pessoas negras, também visa apresentar uma pesquisa atual sobre a desigualdade social.

No capítulo seguinte, será analisada a importância da Carta Magna de 1988 em relação a igualdade racial. Na sequência será realizado um estudo sobre o direito fundamental a igualdade, apresentando o seu histórico e as suas dimensões, bem como o princípio da não discriminação e a dignidade humana. Será apresentado as distinções entre os fenômenos preconceito, racismo e discriminação. Ainda neste capítulo, será abordado a identidade negra, movimentos sociais negros em prol da valorização da estética negra, por último, será feito uma análise do racismo institucional como forma de evidenciar que o racismo está presente nas instituições.

O quarto capítulo desta pesquisa tem a finalidade analisar a discriminação estética, apresentando conceitos importantes para compreender esse tema. Em seguida será averiguado quando a discriminação na seleção de emprego é legítima ou ilegítima, será apresentado especificamente a discriminação estética contra os trabalhadores negros no recrutamento e seleção e emprego e os seus efeitos sociais, além disso, o trabalho irá trazer casos práticos que confirmam que ocorre discriminação estética no ambiente laboral. Por fim, será analisado se a liberdade de contratação pode ser limitada e a possibilidade de responsabilização civil do empregador em decorrência da discriminação estética contra os candidatos negro na fase pré-contratual.

2 A QUESTÃO RACIAL E O MERCADO DE TRABALHO BRASILEIRO

A imagem negativa e as ideias preconceituosas sobre os indivíduos negros, provenientes do passado de escravidão, afetam significativamente essas pessoas, sendo esse fato comprovado através de pesquisas que mostram que a maioria dos trabalhadores negros estão exercendo trabalhos informais e precários¹.

Assim sendo, o capítulo inaugural da presente pesquisa tem como finalidade, inicialmente, abordar o processo gradual da abolição, expondo a luta dos escravos para serem libertos e as principais leis do movimento abolicionista. Posteriormente, será demonstrado como as teorias racistas desenvolvidas no período abolicionista influenciaram no mercado de trabalho, bem como será demonstrada a transição do trabalho escravo para o trabalho assalariado.

Ademais, esse capítulo visa a discorrer sobre a dificuldade de inserção dos afrodescendentes no mercado de trabalho, as funções por eles desempenhadas e as condições de trabalho. Pretende-se, também, apresentar como a construção da raça social foi essencial para a superexploração da população negra. Além disso, serão verificadas as formas de resistência das pessoas negras desde o período colonial e a importância da consciência negra.

Por fim, será analisado como o regime escravocrata, o racismo, juntamente com a ausência de preocupação por parte do Estado brasileiro com a inserção do ex-escravo na sociedade, refletiu na imagem do negro(a) e, conseqüentemente, na situação atual dos trabalhadores negros do Brasil. Essa análise será auxiliada por meio do estudo *Desigualdades Sociais por Cor ou Raça no Brasil*, desenvolvido pelo Instituto Brasileiro de Geografia Estatística (IBGE).

2.1 A CONCEPÇÃO HISTÓRICA SOBRE O RACISMO NO BRASIL APÓS O PERÍODO ABOLICIONISTA

As teorias raciais chegaram no Brasil no século XIX, com o fim do sistema escravista, que prevaleceu no país por 3,5 séculos e com o fim da monarquia. Essas

¹OLIVEIRA, Luciene Correia Santos. Refletindo sobre a questão racial na sociedade contemporânea: das políticas à realidade. **Educação Básica Revista**, v. 6, n. 1, p. 63-76, 2020, p. 66. Disponível em: <http://www.educacaobasicarevista.com.br/index.php/ebr/article/view/10/10>. Acesso em: 09 jun. 2021.

teorias pretendiam explicar, através de avaliação das medidas dos cérebros e características físicas, a distinção entre os grupos².

Durante o século XVIII, duas teorias sobressaíram, a monogenista que tinha a ideia de que a humanidade é uma e a teoria poligenista que teve início no século XIX, que acreditava que a humanidade teria surgido de diversos centros de criação. A corrente poligenista ganhou força com a frenologia e a antropometria, teorias que analisavam a competência intelectual a partir do tamanho do cérebro das pessoas³.

O conflito entre poligenistas e monogenistas só se abrandou com a obra *A origem das espécies*, de Charles Darwin, publicada em 1859. A teoria de Darwin foi um paradigma. Os monogenistas permaneceram hierarquizando as raças, em razão dos diferentes graus de mentais e morais e os poligenistas reconheceram a existência de ascendente em comum na pré-história, todavia, entendia que as pessoas tinham se afastado por muito tempo e os grupos de pessoas adquiriram aptidões díspares. Ademais, o conceito de raça ultrapassa a concepção biológica e passa a entrar em questões políticas e culturais⁴.

Naquela época, surgiram duas escolas influentes: a escola determinista geográfica que entendia que o "desenvolvimento cultural de uma nação seria totalmente condicionado pelo meio"⁵; e a escola do determinismo de cunho racial que também é conhecida como teoria das raças, que enxergava a miscigenação como algo ruim, pois não é possível passar características obtidas, desse modo, via a miscigenação como degeneração racial e social e exaltava a raça pura⁶.

O racismo científico alegava que existiam hierarquias biológicas entre as raças humanas. Pretendia propiciar uma raça mais desenvolvida para governar as outras raças classificadas como inferiores. As teorias racistas eram utilizadas por alguns países europeus para justificar o sucesso econômico⁷.

² SCHWARCZ, Lília Moritz. **Nem preto nem branco, muito pelo contrário**: cor e raça na sociedade brasileira. São Paulo: Editora Claro Enigma, 2012, p. 30.

³ SCHWARCZ, Lília Moritz. **O espetáculo das raças**: cientistas, instituições e questão racial no Brasil 1870-1930. São Paulo: Companhia das Letras, 1993, p. 38-39.

⁴ *Ibid.*, p. 43.

⁵ BUCKLE, Thomas *apud Ibid.*, p. 46.

⁶ *Ibid.*, *loc. cit.*

⁷ BARBOSA, Maria de Jesus. A influência das teorias na sociedade brasileira (1870-1930) e a materialização da Lei n.º 10.639/03. **Revista Eletrônica de Educação**, São Carlos, v. 10, n. 2, 2016, p. 264. Disponível em: <http://www.reveduc.ufscar.br/index.php/reveduc/article/view/1525>. Acesso em: 12 nov. 2020.

A Eugenia buscava o aprimoramento dos humanos, por intermédio de uma seleção natural. Ou seja, para essa teoria, era necessário escolher as pessoas que tivessem as características mais apropriadas para transmitir às futuras gerações⁸.

No final do século XIX e no início do século XX, os intelectuais brasileiros ajustaram as doutrinas raciais da Europa e dos Estados Unidos para se adequar à realidade do Brasil. As teorias que repercutiram durante o século XIX, no Brasil, foram o positivismo, o darwinismo e o evolucionismo. Os estudiosos concluíram que a hierarquização das raças tem fundamento científico, logo, explicavam as desigualdades através das teorias científicas⁹.

Nesse período, os intelectuais brasileiros, como Silvio Romero, Euclides da Cunha, Nina Rodrigues Oliveira Vianna, pretendiam formar a identidade nacional, sendo que a nação ideal era a raça branca com costumes do continente europeu. Para alcançar esse projeto, era essencial a homogeneização da nação¹⁰.

Os intelectuais utilizaram a eugenia para justificar a política de branqueamento no país. Então, a eugenia foi vista como solução da nação para resolver o problema da miscigenação¹¹.

Nessa linha, Thomas Skidmore afirma:

A tese do branqueamento baseava-se na presunção da superioridade branca, às vezes pelo uso dos eufemismos raças “mais adiantadas” e pelo fato de ficar em aberto a questão de ser a inferioridade inata. À suposição, juntavam-se mais duas: Primeiro – a população negra diminuiria progressivamente em relação à branca. Segundo – a miscigenação produzia “naturalmente” uma população mais clara, em parte porque o gene branco era mais forte e em parte porque as pessoas procurassem parceiros mais claros [...].¹²

Embora as teorias raciais colocassem a miscigenação como um atraso, os intelectuais tentaram adaptar as teorias para o Brasil. Silvio Romero, principal representante do branqueamento, chegou à conclusão de que eliminar os negros e os indígenas não seria uma tarefa fácil e que os brancos teriam que conviver com as demais raças¹³.

⁸ BARBOSA, Maria de Jesus. A influência das teorias na sociedade brasileira (1870-1930) e a materialização da Lei n.º 10.639/03. **Revista Eletrônica de Educação**, São Carlos, v. 10, n. 2, 2016, p. 264. Disponível em: <http://www.reveduc.ufscar.br/index.php/reveduc/article/view/1525>. Acesso em: 12 nov. 2020.

⁹ *Ibid.*, p. 265

¹⁰ SCHWARCZ, Lilia Moritz. **O espetáculo das raças: cientistas, instituições e questão racial no Brasil 1870-1930**. São Paulo: Companhia das Letras, 1993, p. 86.

¹¹ BARBOSA, Maria de Jesus. *Op. Cit., loc. cit.*

¹² SKIDMORE, Thomas. **Brasil: de Castelo a Tancredo**. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1988, p. 81.

¹³ ROMERO, Sívio. **Cantos populares do Brasil**. Rio de Janeiro: Livraria José Olympio, 1954, p. 42.

Verifica-se que, ainda no século XIX, os intelectuais brasileiros tinham duas visões sobre a mestiçagem do Brasil, uma parte via a mestiçagem como algo pejorativo, que iria prejudicar o crescimento do país e a outra parte enxergava a miscigenação como uma forma de abrandar as questões raciais¹⁴.

Nota-se que a elite brasileira queria manter a ideia de superioridade da raça branca e a inferioridade da raça negra após a abolição da escravidão e, para isso, adotou teorias raciais da Europa, para que assim os atos racistas tivessem justificativas científicas. Deste modo, é importante analisar como ocorreu o processo abolicionista e como o racismo contribuiu para que a população negra se tornasse preterida para ocupar os cargos de emprego.

2.1.1 Breves notas sobre o movimento abolicionista no Brasil

Entre os séculos XVI ao XVIII, a escravidão dos negros foi aprovada por toda a população soberana. Durante o período colonial, o Estado e igreja utilizavam argumentos para justificar a escravidão dos negros, afirmando que era vontade de Deus, além de ser um meio para que essa população se convertesse ao cristianismo e serem salvos. Consequentemente, poucas pessoas brancas questionavam a legitimidade da escravidão, somente os escravos se manifestavam contra esse regime¹⁵.

A partir do século XVIII, a burguesia europeia passou a criticar a escravidão, entendendo que não era um desejo divino, mas sim, uma constituição das pessoas, sendo assim revogada, eles descobriram que o cristianismo era incompatível com o trabalho escravo. Ao contrário da França, o Brasil permaneceu defendendo o trabalho escravo¹⁶.

Somente com as pressões internacionais, principalmente da Inglaterra, o Brasil passou a adotar medidas para a abolição da escravidão. Depois que a Inglaterra aboliu o tráfico de escravos, passou a perseguir os navios negreiros. Maciel da Costa e Domingos Alves Branco, mesmo sendo contra ao tráfico de escravos, afirmavam

¹⁴BENEDUZI, Luis Fernando. Por um branqueamento mais rápido: identidade e racismo nas narrativas do álbum do cinquentenário da imigração italiana no sul do Brasil. **Antíteses**, [S.l.], v. 4, n. 7, p.13-30, jan./jun. 2011, p. 20. Disponível: <http://www.uel.br/revistas/uel/index.php/antiteses/article/view/10120>. Acesso em: 13 nov. 2020.

¹⁵COSTA, Emília Viotti da. **A abolição**. 8. ed. rev. e ampl. São Paulo: Unesp, 2008, p. 13-14.

¹⁶*Ibid.*, p. 16.

que a intenção dos britânicos era impedir o desenvolvimento econômico de alguns países, inclusive o Brasil¹⁷ e ampliar a sua atividade de manufatura¹⁸.

Mesmo com a elite brasileira não concordando com as atitudes da Inglaterra em relação ao tráfico de escravos, o Brasil não conseguia resistir às pressões britânicas, pois a Inglaterra interviu para que Portugal reconhecesse a independência do Brasil e, em troca, o Brasil se comprometeu a pagar a Portugal uma indenização e foi justamente a Inglaterra que emprestou o dinheiro para pagar indenização. Assim, o Brasil continuou com essa prática para minorar o déficit financeiro e, em razão disso, a Inglaterra obteve uma posição que possibilita exercer grande pressão sobre o governo brasileiro¹⁹.

Nesse contexto, o Brasil regulamentou várias medidas para proibir o tráfico de africanos, a primeira foi o tratado firmado entre Brasil e a Inglaterra, no dia 26 de novembro de 1826, que entrou em vigor em 1830. Posteriormente, esse tratado foi confirmado pela lei de 7 de novembro de 1831²⁰, que tornava livres todos os escravos que chegavam no país, condenando aqueles que participavam do tráfico²¹.

A lei de 7 de novembro de 1831 visava conter a pressão dos negros, principalmente, aqueles que se encontravam no recôncavo baiano. Essa lei não cumpriu com a sua finalidade, pois, facilitou o exercício do tráfico e não informou como os africanos importados de forma ilegal seriam tratados²².

Além disso, a Lei n.º 581, de 4 de setembro de 1850²³, conhecida como Lei Eusébio de Queiroz, também proibia o tráfico negreiro, contudo, essa lei não foi capaz de interromper o tráfico por completo²⁴. Com essa legislação, os africanos que chegassem ao Brasil teriam que ser deportados, no entanto, as autoridades brasileiras

¹⁷ COSTA, Emília Viotti da. **A abolição**. 8. ed. rev. e ampl. São Paulo: Unesp, 2008, p. 24.

¹⁸ *Ibid.*, p. 25

¹⁹ *Ibid.*, p. 25.

²⁰ BRASIL. Lei de 7 de novembro de 1831. Declara livres todos os escravos vindos de fora do Império, e impõe penas aos importadores dos mesmos escravos. **Coleção de Leis do Império do Brasil**, 1831. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/lim/LIM-7-11-1831.htm. Acesso em: 12 jun. 2021.

²¹ GOMES, Laurentino. **Escravidão: do primeiro leilão de cativos em Portugal a morte de Zumbi dos Palmares**. 1. ed. Rio de Janeiro: Globo Livros, 2019, p. 267.

²² JACINO, Ramatis. **O negro no mercado de trabalho em São Paulo pós-abolição - 1912/1920**. 2012. 204 f. Tese (Doutorado em História Econômica) – Faculdade de Filosofia, Letras e Ciências Humanas, Universidade de São Paulo USP, São Paulo, 2012, p. 47-49. Disponível em: <https://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/8/8137/tde-11042013-093449/pt-br.php>. Acesso em: 21 out. 2020.

²³ BRASIL. Lei n.º 581, de 4 de setembro de 1850. Estabelece medidas para a repressão do tráfico de africanos neste Império. **Coleção de Leis do Império do Brasil**, 1850. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/lim/LIM581.htm. Acesso em: 12 jun. 2021.

²⁴ COSTA, Emília Viotti da. *Op. Cit.*, p. 29-39

não conseguiram realizar isso. Dessa forma, os negros apreendidos foram trabalhar em instituições públicas²⁵.

A Lei do Ventre Livre²⁶, aprovada no dia 28 de setembro de 1871, decorrente das pressões externas e internas do império, tornou livres os filhos dos escravos nascidos no Brasil²⁷. Tal legislação não teve efetividade, afinal, as crianças, que por essa lei seriam livres, estavam nas mesmas condições de uma pessoa escrava, elas eram vendidas junto com as suas mães, eram castigadas e faziam as mesmas tarefas. Os abolicionistas afirmavam que a ineficiência dessa lei foi devido às fraudes. Ao notarem isso, esse grupo passou a reivindicar leis mais severas que pudessem extinguir de forma permanente o trabalho escravo²⁸.

De forma gradual, os fazendeiros foram percebendo que o trabalho livre poderia ser mais vantajoso que o trabalho escravo, observaram que com o valor da importação de escravos, eles poderiam ter trabalhadores livres. Outro fator que fez os fazendeiros terem essa percepção foi a expansão da economia na metade do século. Mas a maioria dos fazendeiros não acreditava que se os escravos fossem libertos, eles iriam querer trabalhar nas fazendas²⁹.

Em seguida, foi promulgada a Lei Saraiva-Cotegipe ou Lei dos Sexagenários (Lei n.º 3.270, de 28 de setembro de 1885³⁰), concedendo alforria para os escravos com mais de 60 anos, todavia, para adquirir a liberdade, o negro teria que trabalhar por mais três anos como forma de indenizar os seus proprietários³¹.

A Lei dos sexagenários foi considerada pelos abolicionistas como um retrocesso, a finalidade dessa lei era impedir o desenvolvimento do movimento

²⁵ ARIZA, Marília B. A. Crianças/Ventre livre. In: SCHWARCZ, Lilia M.; GOMES, Flávio dos Santos. (Orgs). **Dicionário da escravidão e liberdade**: 50 textos críticos. 1. ed. São Paulo: Companhia das Letras, 2018, p. 76.

²⁶ BRASIL. Lei n.º 2.040, de 28 de setembro de 1871. Declara de condição livre os filhos de mulher escrava que nascerem desde a data desta lei, libertos os escravos da Nação e outros, e providencia sobre a criação e tratamento daquelles filhos menores e sobre a libertação annual de escravos..... **Coleção de Leis do Império do Brasil**, 1871. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/lim/lim2040.htm. Acesso em: 12 jun. 2021.

²⁷ ARIZA, Marília B. A. *Op. Cit.*, p. 177.

²⁸ COSTA, Emília Viotti da. **A abolição**. 8. ed. rev. e ampl. São Paulo: Unesp, 2008, p.59.

²⁹ *Ibid.*, p. 68-69.

³⁰ BRASIL. Lei n.º 3.270, de 28 de setembro de 1885. Regula a extinção gradual do elemento servil. **Coleção de Leis do Império do Brasil**, 31 dez. 1885. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/lim/LIM3270.htm. Acesso em: 12 jun. 2021.

³¹ MENDONÇA, Joseli Maria Nunes. Legislação Emancipacionista, 1871 e 1885. In: SCHWARCZ, Lilia M.; GOMES, Flávio. *Op. Cit.*, p. 298.

abolicionista. Mas o intuito da mesma não foi alcançado totalmente, visto que menos de três anos depois, o trabalho escravo se tornou proibido³².

Por fim, em 13 de maio de 1888, a princesa Isabel assinou o decreto imperial de número 3353, extinguindo formalmente o trabalho escravo no Brasil³³. Embora alguns vangloriam a princesa Isabel por ter assinado a Lei Áurea, outras pessoas acreditam que ela não tenha feito por bondade, só teria assinado devido a pressão internacional. Ademais, essa lei não previu nenhum tipo de indenização para os recém libertos e conseqüentemente os seus descendentes não tiveram as mesmas oportunidades de fazer parte da sociedade³⁴. Emília Viotti da Costa, acrescenta que a abolição da escravidão só ocorreu porque os escravos estavam fugindo constantemente e as autoridades não tinham outra alternativa, a não ser libertar os cativos³⁵.

Com base no exposto, verifica-se que a abolição da escravidão ocorreu de forma lenta e gradual. Foi a partir da luta da população negra e da pressão internacional que as autoridades brasileiras promulgaram leis voltadas à emancipação dos escravos, mas nem todas tiveram êxito, devido à resistência dos proprietários dos escravos. Essas leis, inclusive a Lei Áurea, não foram suficientes para retirar as marcas de mais de três séculos de escravização, a Lei Áurea não previu formas de auxiliar a inserção do ex-escravo na sociedade e essa omissão trouxe conseqüências negativas para os negros e negras no mercado de trabalho. Tratar-se-á deste ponto na seção seguinte.

³²MENDONÇA, Joseli Maria Nunes. Legislação Emancipacionista, 1871 e 1885. In: SCHWARCZ, Lilia M.; GOMES, Flávio. **Dicionário da escravidão e liberdade**: 50 textos críticos. 1. ed. São Paulo: Companhia das Letras, 2018, p. 298.

³³FRAGA, Wagner. Pós-abolição; o dia seguinte. In: SCHWARCZ, Lilia M.; GOMES, Flávio. (Orgs). *Op. Cit.*, p. 370-371.

³⁴GOMES, Laurentino. **Escravidão**: do primeiro leilão de cativos em Portugal a morte de Zumbi dos Palmares. 1ed. Rio de Janeiro: Globo Livros, 2019, p. 317.

³⁵COSTA, Emília Viotti da. **A abolição**. 8. ed. rev. e ampl. São Paulo: Unesp, 2008, p. 136.

2.1.2 O fim da escravidão e o mercado de trabalho brasileiro: a invisibilidade negra

Após a abolição da escravatura, foi instalado um novo regime de governo, a República. Foi nesse momento que se intensificaram os questionamentos a respeito da mão de obra negra livre no mercado de trabalho³⁶.

Para passar do trabalho escravo para o trabalho livre, as elites brasileiras optaram por excluir os negros do mercado de trabalho, visto que eles representavam a sociedade monarquista e escravista³⁷.

A imigração dos europeus foi a alternativa encontrada para passar pela transição do trabalho escravo para o trabalho livre. O Brasil passou a financiar a imigração desde a promulgação da Lei do Ventre Livre em 1871, mas houve um aumento com a abolição oficial da escravidão³⁸.

Nesse período, a elite brasileira deu preferência aos imigrantes europeus para o trabalho livre, afastando a população negra, em virtude da ideologia racista que considerava os negros como uma raça inferior e incapaz para o trabalho livre³⁹. Os imigrantistas defendiam que só assim o país iria se desenvolver⁴⁰.

O autor George Reid Andrews explica a exclusão dos negros no mercado de trabalho no Brasil da seguinte forma:

Por que os trabalhadores europeus constantemente conseguiam superar os afrodescendentes na competição por trabalho? Parte da resposta está nas imagens racializadas que os empregadores tinham dos trabalhadores europeus e dos trabalhadores negros e mulatos: os primeiros como diligentes, confiáveis e responsáveis; os últimos como preguiçosos, recalcitrantes e irresponsáveis. As duas imagens correspondiam às ideologias racistas do período. A imagem dos trabalhadores negros também foi arraigada nas experiências dos empregadores, sobretudo dos latifundiários, com a resistência desses trabalhadores às suas condições de trabalho e vida – e com sua intensa negociação em relação a essas condições –, primeiro durante a escravidão e depois durante os anos posteriores à

³⁶ SILVA, Renata Penajoia. A invisibilidade do trabalhador negro no mercado de trabalho brasileiro. **Revista Tecnologia & Cultura**, Rio de Janeiro, ano 14, n. 20, jan./jun. 2012, p. 52. Disponível em: http://www.cefet-rj.br/arquivos_download/comunicacao/revista/revista20.pdf Acesso em: 20 out. 2020.

³⁷ JACINO, Ramatis. **O negro no mercado de trabalho em São Paulo pós-abolição - 1912/1920**. 2012. 204 f. Tese (Doutorado em História Econômica) – Faculdade de Filosofia, Letras e Ciências Humanas, Universidade de São Paulo - USP, São Paulo, 2012, p. 63. Disponível em: <https://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/8/8137/tde-11042013-093449/pt-br.php>. Acesso em: 21 out. 2020.

³⁸ COSTA, Emília Viotti da. **A abolição**. 8. ed. rev. e ampl. São Paulo: Unesp, 2008, p. 71-72.

³⁹ AZEVEDO, Celia Maria Marinho de. **Onda Negra, Medo Branco**: O Negro no Imaginário das Elites, século XIX. 2. ed. São Paulo: Annablume, 2004, p. 218-219.

⁴⁰ ALVES, Raissa Roussenq. **Entre o silêncio e a negação**: uma análise da CPI do trabalho escravo sob a ótica do trabalho "livre" da população negra. 2017. 152 f. Dissertação (Mestrado em Direito) – Faculdade de Direito, Universidade de Brasília - UNB, Brasília, 2017, p. 27. Disponível em: <https://repositorio.unb.br/handle/10482/24473>. Acesso em: 23 out. 2020.

emancipação. Os ex-escravos e seus descendentes estavam determinados a evitar regimes de trabalho ou emprego que violassem sua interpretação da liberdade. Para muitos empregadores, isto os tornava profundamente problemáticos como empregados potenciais.⁴¹

O argumento sobre a superioridade dos imigrantes europeus, não se sustentava na realidade, haja vista que a maioria dos imigrantes europeus não possuía qualificações profissionais e vários deles não eram alfabetizados. Desta forma, o que diferenciava os imigrantes europeus dos afro brasileiros era a cor da pele⁴².

Mesmo com a exclusão da população negra no mercado de trabalho, após a abolição da escravidão, os instrumentos utilizados não foram suficientes para impossibilitar completamente a ocupação em certos espaços de trabalho⁴³.

Com o fim da escravidão, o mercado de trabalho era ocupado preponderantemente pelos brancos imigrantes, logo as pessoas negras tiveram que exercer funções desvalorizadas, trabalhos informais⁴⁴. Era possível verificar a exclusão de negras e negros do mercado de trabalho através dos anúncios de jornais que constavam de forma explícita a preferência por estrangeiros e brasileiros brancos ou também indicavam a não contratação de negros⁴⁵.

No Estado de São Paulo, na década de 20, havia 830 mil imigrantes europeus e 650 mil afro-brasileiros. Em 1900, boa parte da mão de obra era formada por estrangeiros. Alguns afro-brasileiros exerciam trabalhos formais em fábricas e na construção de rede elétrica, todavia, a maioria exercia trabalho informal e doméstico⁴⁶.

No Rio de Janeiro, havia mais afro-brasileiros do que imigrantes europeus, os afro brasileiros conseguiram trabalhos formais, no entanto, alguns setores como o

⁴¹ ANDREWS, George Reid. **América afro-latina, 1800-2000**. São Carlos: EdUFSCar, 2014, p. 178-179.

⁴² SILVA, Renata Penajoia. A invisibilidade do trabalhador negro no mercado de trabalho brasileiro. **Revista Tecnologia & Cultura**, Rio de Janeiro, ano 14, n. 20, jan./jun. 2012, p. 54. Disponível em: http://www.cefet-rj.br/arquivos_download/comunicacao/revista/revista20.pdf. Acesso em: 20 out. 2020.

⁴³ JACINO, Ramatis. **O negro no mercado de trabalho em São Paulo pós-abolição - 1912/1920**. 2012. 204 f. Tese. (Doutorado em História Econômica) – Faculdade de Filosofia, Letras e Ciências Humanas, Universidade de São Paulo - USP, São Paulo, 2012, p. 122. Disponível em: <https://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/8/8137/tde-11042013-093449/pt-br.php>. Acesso em: 21 out. 2020.

⁴⁴ SILVA, René Marc da Costa. História dos trabalhadores negros no Brasil e desigualdade racial. **Universitas Jus**, [S.l.], v. 24, n. 3, p. 93-107, 2013. p. 96. Disponível em: <https://www.publicacoesacademicas.uniceub.br/jus/article/view/2542>. Acesso em: 20 out. 2020.

⁴⁵ JACINO, Ramatis. *Op. Cit.*, p. 28-29.

⁴⁶ ANDREWS, George Reid. *Op. Cit.*, p. 177-178.

comércio preferiam os europeus. No trabalho industrial, havia desigualdade de renda, os afro brasileiros recebiam menos que os imigrantes europeus⁴⁷.

Evidencia-se que, nesse momento, a maioria das funções indústrias não exigia qualificação, “pois as fábricas, desde seus primórdios, operam com máquinas que parcializa os processos produtivos, necessitando à parte de diminuto número de funções técnicas especializadas, mão de obra que não precisa ter nenhuma qualificação profissional”⁴⁸.

Entende-se, portanto, que a opção pela mão de obra branca no pós-abolicionismo ocorreu em razão da internalização da ideologia racista pela sociedade brasileira, que ensejou uma visão negativa dos negros e levou os ex-escravos e seus descendentes a terem as piores ocupações no mercado de trabalho.

2.2 AS BASES TEÓRICAS DA QUESTÃO RACIAL: EXPLORAÇÃO DO (A) NEGRO (A) NO MERCADO DE TRABALHO BRASILEIRO

O sistema escravocrata afetou diversas áreas da sociedade brasileira, como o desenvolvimento socioeconômico e cultural do país pós escravidão. A abolição da escravidão e o início do capitalismo não significou, para os negros, ter uma vida digna. A população negra continuou sendo discriminada e considerada como raça inferior⁴⁹.

A exploração do trabalho dos negros não decorre diretamente da superioridade da população branca. No Brasil, a exploração é em virtude do capitalismo, no entanto, é reforçada pela discriminação racial⁵⁰. A utopia transmitida pela ideologia liberal presente no capitalismo é de que uma sociedade de trabalho assalariado constitui uma sociedade, em que todas as pessoas, independente da sua raça, iriam ter as

⁴⁷ ANDREWS, George Reid. **América afro-latina, 1800-2000**. São Carlos: EdUFSCar, 2014, p. 178.

⁴⁸ KOWARICK, Lúcio. **Trabalho e vadiagem: a origem do trabalho livre no Brasil**. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1994, p. 107.

⁴⁹ SANTOS, Rosenverck Estrela. O marxismo e a questão racial no Brasil: reflexões introdutórias. **Lutas Sociais**, São Paulo, v. 19, n. 34, p. 100-113, jan./jun. 2015, p. 104. Disponível em: <https://revistas.pucsp.br/index.php/ls/article/view/25760>. Acesso em: 18 nov. 2020.

⁵⁰ MARTINS, Tereza Cristina Santos. **Racismo no mercado de trabalho: limites a participação dos trabalhadores negros na constituição da questão social no Brasil**. 2012. 222 f. Tese (Doutorado em Serviços Sociais) – Programa de Pós-Graduação em Serviço Social, Universidade Federal de Pernambuco, Recife, 2012. p. 109. Disponível em: https://repositorio.ufpe.br/bitstream/123456789/10708/1/Tereza_Cristina_Servi%C3%A7oSocial.pdf. Acesso em: 18 nov. 2020.

mesmas oportunidades no mercado de trabalho, todavia, isso era o oposto do pretendido pelos ideólogos do capitalismo⁵¹.

Mesmo com o sistema capitalista, os ex-escravos tiveram dificuldade de conseguir trabalho assalariado, os negros passaram a formar o “exército dos sem emprego”, em virtude da preferência por trabalhadores imigrantes, como foi tratado na seção anterior. Para driblar essa situação, aceitavam trabalhos degradantes e acabavam recebendo remuneração muito abaixo em comparação aos demais trabalhadores naquele período⁵². Acrescenta Ianni que “décadas se passaram, antes que o (a) negro (a) pudesse sentir-se seguro de um salário. Foi preciso que atravessasse várias fases antes que começasse a ser aceito e procurado como trabalhador”⁵³.

A extração de matérias primas, principalmente a borracha, na região do nordeste, é um exemplo de trabalho em péssimas condições em que os negros exerciam. As alternativas de emprego encontradas pelos negros lembram uma situação próxima a escravidão. Além dos salários baixos, havia a ausência de liberdade para buscar novos empregos em virtude do endividamento⁵⁴.

Ao contrário do que aconteceu com os negros, os brancos exerciam atividade cafeeira, que possuía uma organização mais desenvolvida em relação à atividade de extração de borracha, os salários dos europeus eram determinados, eles tinham a possibilidade de ir para outro país mais desenvolvido e também poderiam se tornar pequenos proprietários⁵⁵.

Essa situação permaneceu durante a industrialização do país e os empregadores continuaram dando preferência para os imigrantes europeus e seus descendentes. Os negros continuaram sem opção de trabalho, o que leva a condição de trabalhador explorado⁵⁶.

⁵¹ FAGUNDES, Gustavo Gonçalves. O racismo no caso brasileiro e as raízes da superexploração do proletariado negro. **Em Pauta**, Rio de Janeiro, v. 18, n. 45, 2020, p. 62. Disponível em: <https://www.e-publicacoes.uerj.br/index.php/revistaempauta/article/view/47212>. Acesso em: 03 nov. 2020.

⁵² MARTINS, Tereza Cristina Santos. **Racismo no mercado de trabalho: limites a participação dos trabalhadores negros na constituição da questão social no Brasil**. 2012. 222 f. Tese (Doutorado em Serviços Sociais) – Programa de Pós-Graduação em Serviço Social, Universidade Federal de Pernambuco, Recife, 2012. p. 110. Disponível em: https://repositorio.ufpe.br/bitstream/123456789/10708/1/Tereza_Cristina_Servi%C3%A7oSocial.pdf. Acesso em: 18 nov. 2020.

⁵³ IANNI, Octávio *apud Ibid.*, p. 111.

⁵⁴ MARTINS, Tereza Cristina Santos. *Op. Cit.*, p. 111-113.

⁵⁵ *Ibid.*, p. 144.

⁵⁶ *Ibid.*, p. 117.

Com base no que foi dito, percebe-se que mesmo com a inserção do capitalismo, os negros encontraram dificuldade de encontrar trabalhos dignos, em razão disso, eles tiveram que exercer funções degradantes, em condições similares ao vivenciada pelos escravos. Os próximos tópicos deste trabalho irão apresentar como a raça social contribuiu para a superexploração da população negra no mercado de trabalho e as funções exercidas pelos negros.

2.2.1 A construção social de raça como um projeto necessário à superexploração da população negra

O termo raça veio do latim *ratio*, que quer dizer categoria, espécie. Inicialmente, o conceito de raça foi utilizado pelas ciências naturais, especificamente pela Zoologia e Botânica como uma forma de organizar as espécies de animais e vegetais⁵⁷.

A palavra raça, no latim medieval, passou a significar um grupo formado por pessoas que possuem as mesmas características fenotípicas. Foi durante os séculos XVI e XVII que o conceito moderno do termo raça passou a ser empregado de forma efetiva nas relações entre classes sociais na França⁵⁸.

A partir do século XVIII, a cor da pele passou a ser um elemento que define as raças humanas. Ficando os humanos divididos entre três raças: amarela, branca e negra, esse critério permanece no imaginário da coletividade até os dias atuais. A cor da pele é definida pela quantidade de melanina, a raça branca possui a menor concentração de melanina, a raça negra concentra a maior concentração de melanina, já a raça amarela, por sua vez, possui a concentração intermediária de melanina⁵⁹.

Naquele período se tinha uma hierarquia evolutiva da raça humana que colocava a raça branca como superior. Desta maneira, a ciência era utilizada como forma de explicar a expansão colonial e a escravidão⁶⁰.

⁵⁷ MUNANGA, Kabengele. Uma abordagem conceitual das noções de raça, racismo, identidade e etnia. *In: 3º SEMINÁRIO NACIONAL RELAÇÕES RACIAIS E EDUCAÇÃO*, 3., 2003, Rio de Janeiro. **Anais** [...] Rio de Janeiro: PENESB-RJ, 2003, p. 1. Disponível em: <https://www.geledes.org.br/wp-content/uploads/2014/04/Uma-abordagem-conceitual-das-nocoos-de-raca-racismo-dentidade-e-etnia.pdf>. Acesso em: 02 nov. 2020.

⁵⁸ *Ibid.*, loc. cit.

⁵⁹ *Ibid.*, p. 3.

⁶⁰ ZARUR, George de Cerqueira Leite. Raça: biologia e construção social. **Nota técnica da Consultoria Legislativa da Câmara dos Deputados**, 2005. Disponível em: https://www2.camara.leg.br/atividade-legislativa/estudos-e-notas-tecnicas/publicacoes-da-consultoria-legislativa/areas-da-conle/tema11/2005_10517.pdf. Acesso em: 20 nov. 2020.

No século XX, foi constatado através de procedimentos da Genética Humana que existem critérios mais determinantes para dividir os seres humanos, como grupos de sangue e doenças hereditárias. Além disso, verificou-se por meio de estudos que pessoas da mesma raça podem ter patrimônio genético mais distante do que pessoas com raças distintas. Sendo assim, os pesquisadores comprovaram que biologicamente e cientificamente raças humanas não existem, visto que é incapaz de esclarecer a diversidade humana⁶¹.

Verifica-se que o grande problema da classificação das pessoas em raças é a hierarquização, visto que relacionaram as características biológicas com as características psicológicas, morais, intelectuais e culturais. Sendo assim, as pessoas brancas foram classificadas como indivíduos que possuíam as melhores características, podendo dominar as demais raças⁶².

Dessa forma, o conceito "raça" que utilizamos atualmente não é biológico, é um termo repleto de ideologia que esconde a relação de poder e de dominação. Raça é termo etno-semântico e político-ideológico, que é determinado pela sociedade, então, o seu significado pode variar a depender do local⁶³.

Embora seja comprovado que não existe raça humana, no imaginário das pessoas existem raças fictícias e outras formadas a partir de características distintas como a cor da pele, é através das raças sociais que o racismo aumenta e permanece⁶⁴.

Nesse mesmo sentido, afirma Stuart Hall que o termo "raça" não existe cientificamente, a raça é conceito construído politicamente e socialmente. "É a categoria discursiva em torno da qual se organiza um sistema de poder socioeconômico, de exploração e exclusão"⁶⁵.

Os cientistas até pensaram em retirar o termo raça dos textos científicos, todavia, eles reconheceram que esse conceito é uma realidade social e política e

⁶¹ MUNANGA, Kabengele. Uma abordagem conceitual das noções de raça, racismo, identidade e etnia. *In: 3º SEMINÁRIO NACIONAL RELAÇÕES RACIAIS E EDUCAÇÃO*, 3., 2003, Rio de Janeiro. **Anais** [...] Rio de Janeiro: PENESB-RJ, 2003, p. 3-5. Disponível em: <https://www.geledes.org.br/wp-content/uploads/2014/04/Uma-abordagem-conceitual-das-noco-es-de-raca-racismo-identidade-e-etnia.pdf>. Acesso em: 02 nov. 2020.

⁶² *Ibid.*, p. 5.

⁶³ *Ibid.*, p. 6.

⁶⁴ *Ibid.*, *loc. cit.*

⁶⁵ HALL, Stuart. **Da diáspora: Identidade e mediações culturais**. Belo Horizonte: UFMG; Brasília: Representação da Unesco no Brasil, 2003.

consideraram a raça como uma construção sociológica e uma categoria de dominação e de exclusão⁶⁶.

Portanto, constata-se que a construção social da raça ocasionou a superexploração das pessoas negras no mercado de trabalho, visto que foi internalizado na sociedade que a raça branca possui as melhores características em relação às outras raças, ou seja, a construção social da raça foi determinante para que os (as) negros (as) fossem preteridos no trabalho e tivessem que aceitar exercer trabalhos em péssimas condições.

2.2.2 O lugar do (a) negro (a) na estrutura do mercado de trabalho brasileiro

A exploração dos negros(as) no contexto do “capitalismo tardio”, fixou os trabalhadores negros(as) nas funções onde a informalidade e a precariedade nas relações de emprego estão presentes⁶⁷. Segundo Florestan Fernandes, a maioria dos ex-escravos, assim como os antigos libertos, foram obrigados a exercer trabalhos que realizavam anteriormente, se integrando ao grupo de desempregados, paralelamente, no Brasil a produção só aumentava e conseqüentemente, isso refletia na economia e na organização de trabalho. Durante esse período, o ex-escravo, além de ter que competir com os trabalhadores nacionais, tinha que concorrer com os imigrantes europeus, o que acabou prejudicando a condição do negro no mercado de trabalho⁶⁸.

No processo de inserção do negro no mercado de trabalho, havia dois grupos de trabalhadores. O primeiro era formado por trabalhadores qualificados ou com pouca qualificação que trabalhavam nos centros urbanos em pequenos comércios, já o segundo grupo era formado por “trabalhadores rústicos” sem qualificações, que exerciam funções em locais onde havia carência de candidatos⁶⁹.

⁶⁶ MUNANGA, Kabengele. Uma abordagem conceitual das noções de raça, racismo, identidade e etnia. In: 3º SEMINÁRIO NACIONAL RELAÇÕES RACIAIS E EDUCAÇÃO, 3., 2003, Rio de Janeiro. **Anais** [...] Rio de Janeiro: PENESB-RJ, 2003, p. 6. Disponível em: <https://www.geledes.org.br/wp-content/uploads/2014/04/Uma-abordagem-conceitual-das-noco-es-de-raca-racismo-identidade-e-etnia.pdf>. Acesso em: 02 nov. 2020.

⁶⁷ MARTINS, Tereza Cristina Santos. Determinações do racismo no mercado de trabalho: implicações na "questão social" brasileira. **Rev. Temporalis**, Brasília (DF), ano 14, n. 28, jul./dez. 2014, p. 127. Disponível em: <https://periodicos.ufes.br/temporalis/article/view/7077>. Acesso em: 21 nov. 2020.

⁶⁸ FERNANDES, Florestan. **A Integração do negro na sociedade de classes**. vol. I. São Paulo: Globo, 2008, p. 31-32.

⁶⁹ FERNANDES, Florestan. **O Negro no Mundo dos Brancos**. 2. ed. São Paulo: Global, 2007, p. 94-135.

De acordo com Lúcio Kowarick, até 1920, 52% dos trabalhadores da indústria eram imigrantes europeus e seus descendentes⁷⁰. As mulheres negras tiveram mais facilidade de passar pela transição da escravidão para o trabalho assalariado, elas ocupavam as vagas de serviços domésticos desde 1893⁷¹. Esse grupo ocupava 86,6% dos serviços domésticos. Já nos serviços pessoais, havia 24,2% de mulheres brancas e as mulheres negras representavam apenas 12%. Isso demonstra que cargos em que é necessário um maior contato com o público, o empregador tinha preferência em contratar brancos (as)⁷².

A maioria dos negros tinham trabalhos informais e, conseqüentemente, não possuíam direitos sociais⁷³. Por estarem na situação de semiescravidão, não tinha direitos mínimos como aposentadoria e auxílio-doença⁷⁴. A população negra possuía direitos limitados em decorrência dos trabalhos precários, assim sendo, eles passaram a se estruturar mesmo sem ter sindicato⁷⁵. Como o trabalho não é uniforme para todos os trabalhadores e o racismo é velado, os negros, foram considerados como não cidadãos. Nesse contexto, a exploração do trabalhador negro vai ser perceptível por intermédio do Movimento Negro, que por anos vem combatendo as desigualdades que estavam os negros no Brasil.⁷⁶

Em síntese, observa-se que desde a abolição da escravidão, a maioria da população negra teve que exercer funções informais ou aquelas funções indesejadas, além de não terem direitos trabalhistas e previdenciários.

2.3 RESISTÊNCIA E CONSCIÊNCIA NEGRA

Durante o período escravista no Brasil, houve várias formas de resistência à escravidão, como as rebeliões, suicídios e fugas. Muitos escravos fugiram durante esse período e formavam comunidades fugitivas, chamadas de mocambo ou

⁷⁰ KOWARICK, Lúcio. **Trabalho e Vadiagem**: a origem do trabalho livre no Brasil. 2. ed. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1994, p.93.

⁷¹ *Ibid.*, p. 65.

⁷² BAIRROS, Luiza *apud* MARTINS, Tereza Cristina Santos. Determinações do racismo no mercado de trabalho: implicações na "questão social" brasileira. **Rev. Temporalis**, Brasília (DF), ano 14, n. 28, jul./dez. 2014, p. 120. Disponível em: <https://periodicos.ufes.br/temporalis/article/view/7077>. Acesso em: 21 nov. 2020.

⁷³ SANTOS, Wanderley. Guilherme. **Cidadania e Justiça**: a política na ordem brasileira. 2. ed. Rio de Janeiro: Campus, 1987, p. 68.

⁷⁴ BOSCHETTI, Ivanete *apud* MARTINS, Tereza Cristina Santos. *Op. Cit.*, p. 127.

⁷⁵ MARTINS, Tereza Cristina Santos. Racismo, questão social e serviço social: elementos para pensar a violação de direitos no Brasil. **Rev. Inscrita**, Brasília, Ano 10, n. 14, p. 10-17. dez. 2013, p. 14. Disponível em: <https://issuu.com/cfess/docs/inscrita14-cfess-site>. Acesso em: 21 nov. 2020

⁷⁶ MARTINS, Tereza Cristina Santos. *Op. Cit.*, p. 128-129.

quilombo. Os escravos fugitivos faziam trocas econômicas com outros escravos e livres, levando à expansão dos quilombos do Brasil.⁷⁷

O quilombo mais conhecido do Brasil foi o quilombo dos Palmares, que surgiu durante o século XVI e era formado por um conjunto de quilombos. Diante da sua estrutura e extensão, os Portugueses e os Holandeses não conseguiam dar um fim a esse quilombo. Então, como forma de conter as fugas dos escravos e de adquirir o território onde se localizava Palmares, as autoridades fizeram uma proposta com o líder do quilombo, Gamba Zumba, para que os fugitivos fossem para outro local em troca de receberem liberdade.

Gamba Zumba e alguns quilombolas decidiram aceitar o acordo, mas com essa mudança, o rei de Palmares acabou morrendo. Após esse fato, Zumbi dos Palmares se tornou o novo líder do quilombo. Durante sua liderança, Zumbi não aceitou fazer acordos com as autoridades. Então, entre 1692 e 1694, o quilombo dos Palmares sofreu ataques que ocasionou na morte de Zumbi em 20 de novembro de 1695⁷⁸.

Os escravos fugiam das fazendas dos seus proprietários e construíram quilombos por diversos motivos:

Para não serem vendidos ou transferidos; para o ritmo de trabalho não aumentar; para poderem continuar cultivando suas roças próprias; para não receberem castigos rigorosos; ou, então, para serem considerados livres e possuidores da terra. Pretendiam, em comum, lutar por transformações em suas vidas e também nas relações escravistas.⁷⁹

Como dito, as fugas dos escravos foi uma forma de resistência à escravidão, que ocorreu durante todo o período do regime escravocrata, já as revoltas foram mais intensas no século XIX, em virtude do aumento de escravos que estavam sendo trazidos para o Brasil, mesmo com a lei 1831, que proibia o tráfico negreiro.⁸⁰

A Bahia foi o estado brasileiro que mais teve revoltas dos escravos, pois havia a concentração de africanos haussas e yorubás, também chamados de nagôs, que tinham experiências com guerras. A revolta mais conhecida foi a revolta do Malês, que ocorreu em janeiro de 1835, na capital da Bahia. Esse confronto durou quatro horas e cerca de sessenta escravos morreram. Vencidos, os escravos foram castigados,

⁷⁷ GOMES, Flávio dos Santos. Quilombos/remanescentes de quilombos. *In*: SCHWARCZ, Lilia Moritz; GOMES, Flávio dos Santos (coords.). **Dicionário da Escravidão e Liberdade**: 50 textos críticos. 1. ed. São Paulo: Companhia das Letras, 2018, p. 387-388.

⁷⁸ *Ibid.*, p. 389-390.

⁷⁹ *Ibid.*, 391

⁸⁰ REIS, João José. Revoltas escravas. *In*: SCHWARCZ, Lilia Moritz; GOMES, Flávio dos Santos (coord.). *Op. Cit.*, p. 411.

presos e mortos pelos feitores e seus senhores. Às vésperas da abolição da escravidão, também houveram revoltas com a finalidade exigir liberdade, grandes fugas e formação de quilombos.⁸¹

Anos depois, o Movimento Negro Unificado reconheceu Zumbi dos Palmares como representante da resistência negra durante a escravidão. Em razão disso, o MPU escolheu o dia 20 de novembro, data do assassinato do último líder do quilombo dos Palmares, como a data do Dia Nacional da Consciência Negra.⁸² A finalidade do Dia da Consciência Negra é refletir sobre:

A situação sociopolítica e econômica da população negra, bem como sobre a sua participação fundamental na história e cultura brasileira. É um chamado a reflexão sobre as consequências do processo de escravidão para a população negra, que provocou desigualdades sociais entre negros e brancos até os dias atuais; das formas de racismo, dinamizada pelo preconceito e discriminação racial que fazem com que sabemos pouco sobre nós mesmos e/ou neguemos a nossa identidade negra e mestiça.⁸³

De acordo com Francisco Porfírio, o racismo é internalizado até mesmo pelos indivíduos que são vítimas desse crime, ao ponto de acreditarem que o racismo é historicamente normal, todavia, se o homem negro ou a mulher negra sentem explorados no trabalho, eles devem se conscientizar de que o problema não são eles, mas com aqueles que possuem condutas discriminatórias⁸⁴.

É exequível concluir, que desde que os africanos foram trazidos de forma compulsória para o Brasil, eles utilizaram meios possíveis para lutar pela sua liberdade, como através de revoltas e fugas, ou seja, a abolição da escravidão também ocorreu pela pressão dos escravos. Como forma de reconhecimento da luta dos negros, foi criado o Dia da Consciência negra, que é comemorado no mesmo dia da morte de Zumbi dos Palmares, símbolo da resistência. Nota-se que dentre as finalidades do Dia da Consciência Negra, se quer que a população negra continue lutando para adquirir a igualdade de oportunidades que, embora, tenha progredido, ainda há desigualdades sociais.

⁸¹ REIS, João José. Revoltas escravas. In: SCHWARCZ, Lilia Moritz; GOMES, Flávio dos Santos (coord.). **Dicionário da Escravidão e Liberdade: 50 textos críticos**. 1. ed. São Paulo: Companhia das Letras, 2018, p. 412-418.

⁸² DOMINGOS, Patronio. Associativismo Negro. In: SCHWARCZ, Lilia Moritz; GOMES, Flávio dos Santos (coords). *Op. Cit.*, p. 123.

⁸³ SANTOS, Ângela Maria. 20 de novembro: uma data para intensificar as ações por uma consciência negra. **Fundação Cultural Palmares**, nov. 2010, p. 1. Disponível em: <http://www.palmares.gov.br/wp-content/uploads/2010/11/20-de-novembro.pdf>. Acesso em: 01 jan. 2020.

⁸⁴ PORFÍRIO, Francisco. Consciência negra. **Brasil Escola**, 2020, p. 5. Disponível em: <https://brasilecola.uol.com.br/sociologia/consciencia-negra.htm>. Acesso em: 07 dez. 2020.

2.4 ACESSO AO MERCADO DE TRABALHO E RENDA DA POPULAÇÃO NEGRA NO BRASIL: UMA ANÁLISE DOS INDICADORES DO IBGE DO ANO 2019

A pesquisa *Desigualdades Sociais por Cor ou Raça no Brasil*, realizada pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), referente ao ano de 2018, teve como um dos seus objetivos analisar a desigualdade social por cor ou raça no mercado de trabalho⁸⁵.

Segundo o estudo desenvolvido pelo IBGE, constata-se que, da mesma forma em que a população de pretos e pardos são maioria no Brasil, também são a maior parte da força de trabalho, que corresponde a 57,7 milhões, e os brancos são 46,1 milhões. Além disso, a análise do IBGE também apresenta o número de desocupados no país, abrangendo 64,2% da população preta e parda, em face de, 34,6% dos brancos. Já em relação ao percentual de subutilizados, 66% são pretos e pardos e 32,7% são brancos⁸⁶.

No estudo do IBGE, foi feito um recorte por nível de instrução e constatou-se que em todos os níveis de instrução a população negra era o maior número de subutilizados por força de trabalho. Entre a população brasileira que não têm instrução ou possuem apenas ensino fundamental incompleto, 22,4% são brancos e 32,9% são pretos; entre a população com ensino fundamental completo e ensino médio incompleto, a taxa de brancos subutilizados são de 26,0% e a taxa de pretos subutilizados é de 35,8%; em relação às pessoas com ensino médio completo ou nível superior incompleto, a taxa de brancos subutilizados é de 19,1% e de pretos e pardos subutilizadas é de 26,6%; já em relação aqueles que possuem ensino superior completo, a taxa de subutilidade entre brancos é de 11,5% e a subutilidade entre pretos e pardos é de 15%. O que indica que a desigualdade entre negros e brancos que possuem nível superior é menor.⁸⁷

De acordo com o IBGE, a taxa de informalidade no mercado de trabalho voltou a crescer a partir de 2016. O estudo referente ao ano de 2018 indica que da população branca ocupada, 34,6% estavam na informalidade, e dos pretos e pardos ocupados, 47,3% estavam na informalidade. As regiões que apresentam o maior número de

⁸⁵ INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. *Desigualdades sociais por cor ou raça no Brasil. Estudos e Pesquisas, Informação Demográfica e Socioeconômica*, n. 41, 2019. Disponível em: https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101681_informativo.pdf. Acesso em: 19 jun. 2020.

⁸⁶ *Ibid.*

⁸⁷ *Ibid.*

trabalhadores informais são a norte e a nordeste. Na região nordeste, o índice de negros trabalhando na informalidade chega a 57,8% e na região Norte o percentual da população negra trabalhando chega a 61,0%³.

Outro ponto em que a população branca apresentou mais vantagens em relação à população preta e parda é a renda. A pesquisa constatou que enquanto a população branca recebe em média R \$2.796,00, a população preta e parda auferiu renda de R \$1.608,00, ou seja, a renda da população branca foi de 73,9% a mais que da população preta e parda⁸⁸.

A disparidade de renda é presente tanto nas ocupações formais, como nas ocupações informais, em ambas as formas de trabalho, a população preta ou parda recebe menos do que em relação a população branca. A disparidade ocorre em todos os níveis de instrução, mesmo em relação a aqueles que possuem ensino superior completo, sobre essa questão, a pesquisa demonstra que entre a população desse nível de instrução, os brancos recebem 45% a mais que a população preta ou parda⁸⁹.

Nota-se através destes dados que as mulheres pretas e pardas fazem parte da população com a menor renda do Brasil, recebendo em média R \$10,01 por hora, enquanto a população branca recebe em média R \$17,00 por hora⁹⁰.

A pesquisa ainda revela que 68,6% dos cargos gerenciais é composta pela população branca, além disso, indica que quanto maior o salário nesses cargos, menor é a quantidade de pessoas negras exercendo essas funções⁹¹.

Consta-se, com essas informações, que há uma diferença que afasta os brancos dos negros. O IBGE explica que a desigualdade social entre raças é decorrente da segregação ocupacional, baixas oportunidades educacionais e remuneração inferior em trabalhos similares⁹².

É inevitável afirmar que a desigualdade entre brancos e negros continua presente no mercado de trabalho brasileiro com base no número de negros desempregados e subutilizados ou em trabalhos informais, além da disparidade de renda. Sendo isso resultado da escravidão, do processo abolicionista que não se

⁸⁸ INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. Desigualdades sociais por cor ou raça no Brasil. **Estudos e Pesquisas, Informação Demográfica e Socioeconômica**, n. 41, 2019, p. 3. Disponível em: https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101681_informativo.pdf. Acesso em: 19 jun. 2020.

⁸⁹ *Ibid.*, p. 4.

⁹⁰ *Ibid.*, loc. cit.

⁹¹ *Ibid.*, loc. cit.

⁹² *Ibid.*, p. 3.

preocupou em integrar efetivamente a população negra na sociedade e as teorias raciais enraizadas pelos indivíduos.

3 IDENTIDADE ESTÉTICA E OS DIREITOS À IGUALDADE E IMAGEM DO(A) NEGRO(A)

A partir da análise do item anterior, constata-se que a abolição da escravidão não significou para os negros(as) igualdade de oportunidades, mas apenas igualdade política e civil. Assim, os trabalhadores negros passaram a sofrer os reflexos do colonialismo nas suas vidas.

Desse modo, o presente capítulo abordará, num primeiro momento, a importância da Constituição de 1988, no que concerne à igualdade racial. Depois, verificar-se-á o conceito do direito à igualdade e as suas dimensões, bem como analisará as distinções entre os termos preconceito, discriminação e racismo. Além do estudo do direito à igualdade, também haverá um estudo sobre o princípio da não discriminação e da dignidade humana, como forma de compreender as práticas contra a população negra que devem ser repelidas no âmbito das relações de emprego, e que são inclusive realizadas pelo potencial empregador no acesso ao emprego.

O atual ponto também visa a discorrer sobre identidade e os reflexos do racismo na formação da identidade negra, os movimentos sociais de valorização da estética negra e as opressões enfrentadas por aqueles que assumem a identidade negra. Por último, serão explanados o racismo institucional e os seus efeitos.

3.1 IGUALDADE RACIAL E A CONSTITUIÇÃO FEDERAL DE 1988

A Constituição Federal de 1988 foi formada por integrantes escolhidos pelo povo e recebeu suporte de um movimento negro mais estruturado, o que fez com que a Carta Magna brasileira avançasse na questão racial⁹³. Uma das pautas do Movimento Negro era a indispensabilidade de reconhecer que no Brasil a discriminação racial é algo corriqueiro, além da sua condenação⁹⁴.

O direito à igualdade esteve presente nas Constituições do Brasil desde a sua independência, no entanto, o que estava previsto no texto constitucional nem sempre

⁹³ BARAVIEIRA, Verônica de Carvalho Maia. **A questão racial na legislação brasileira**. 2005. 34 f. Monografia (Especialização em Direito Legislativo) - Universidade do Legislativo Brasileiro – UNILEGIS, Universidade Federal do Mato Grosso do Sul - UFMS, Brasília, 2005. p. 05. Disponível em: https://www2.senado.leg.br/bdsf/bitstream/handle/id/82/Veronica_de_Carvalho.pdf?sequence=4. Acesso em: 27 ago. 2020.

⁹⁴JACCOUD, Luciana. Racismo e república: O debate sobre o branqueamento e a discriminação racial no Brasil. *In*: THEODORO, Mário (org.). **As políticas públicas e a desigualdade racial no Brasil 120 anos após a abolição**. Brasília: Ipea, 2008. p. 57. Disponível em: http://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/Livro_desigualdadesraciais.pdf. Acesso em: 10 set. 2020.

representava a real intenção do constituinte. Observa-se que a Constituição do Império de 1824 fez referência ao direito à igualdade no art. 179, inciso XIII, e mesmo assim o Brasil convivia com a escravidão dos negros⁹⁵. As Constituições posteriores, mesmo após a escravidão, continham passagens racistas⁹⁶.

Após a abolição da escravidão, os negros adquiriram a igualdade política e civil. Todavia, as oportunidades de inclusão da população negra eram restritas, como foi exposto no capítulo anterior. A Constituição Republicana de 1891 não garantiu o acesso à instrução à população negra⁹⁷. Nos anos 80 os negros tinham acesso limitado à educação, a saúde a proteção social, entre outros serviços essenciais⁹⁸.

Sob o mesmo ponto de vista, Luís Roberto Barroso e Aline Osório afirmam que a elevação do negro a condição de trabalhador, após a abolição da escravidão, não foi suficiente para acabar as discriminações decorrente da cor da pele, pois não havia políticas de inserção do ex-escravo na sociedade, como a concessão de terras, educação e emprego, fez com que os negros continuassem exercendo funções subalternas⁹⁹.

No Brasil, o direito à igualdade foi referido pela primeira vez através da Constituição Federal de 1824, no art. 179, XIII, que dispõe: “a lei será igual para todos, quer proteja, quer castigue...”¹⁰⁰. O direito à igualdade se torna mais amplo com a Constituição Federal de 1891, pode-se verificar com § 2º do art. 72: “todos são iguais perante a lei. A República não admite privilégios de nascimento, desconhece foros de nobreza e extingue as ordens honoríficas existentes e todas as suas prerrogativas e

⁹⁵ BRASIL. Constituição Política do Império do Brasil, de 25 de março de 1824. **Coleção de Leis do Império do Brasil, 1824.** Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao24.htm. Acesso em: 15 jun. 2021.

⁹⁶ BARAVIEIRA, Verônica de Carvalho Maia. **A questão racial na legislação brasileira.** 2005. 34 f. Monografia (Especialização em Direito Legislativo) - Universidade do Legislativo Brasileiro – UNILEGIS, Universidade Federal do Mato Grosso do Sul - UFMS, Brasília, 2005, p. 22. Disponível em: https://www2.senado.leg.br/bdsf/bitstream/handle/id/82/Veronica_de_Carvalho.pdf?sequence=4. Acesso em: 27 ago. 2020.

⁹⁷ BRASIL. Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil, de 24 de fevereiro de 1891. **Coleção de Leis do Império do Brasil, 1891.** Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao91.htm. Acesso em 15. jun. 2021.

⁹⁸ JACCOUD, Luciana. Racismo e república: O debate sobre o branqueamento e a discriminação racial no Brasil. In: THEODORO, Mário (org.). **As políticas públicas e a desigualdade racial no Brasil 120 anos após a abolição.** Brasília: Ipea, 2008, p. 57. Disponível em: http://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/Livro_desigualdadesraciais.pdf. Acesso em: 10 set. 2020.

⁹⁹ BARROSO, Luís Roberto; OSÓRIO, Aline. "Sabe com quem está falando?" Notas sobre o princípio da igualdade no Brasil contemporâneo. **Revista Direito & Práxis**, Rio de Janeiro, v. 7, n. 13, 2016, p. 217. Disponível em: <https://www.redalyc.org/pdf/3509/350944882008.pdf>. Acesso em: 22 jun. 2020

¹⁰⁰ BRASIL. Constituição Política do Império do Brasil, de 25 de março de 1824. **Coleção de Leis do Império do Brasil, 1824.** Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao24.htm. Acesso em: 15 jun. 2021

regalias, bem como os títulos nobiliárquicos e de conselho”¹⁰¹. O direito à igualdade permaneceu nas demais constituições, sendo alterada apenas a sua redação¹⁰².

Apesar do direito à igualdade ter sido inserido nas constituições anteriores, somente com a Constituição de 1988 se teve um texto constitucional que realmente tinha a finalidade propiciar a igualdade a todos¹⁰³. A Constituição Federal de 1988 apresenta explicitamente diversos dispositivos destinados a proibição da discriminação e a efetivação da igualdade¹⁰⁴. Tal dispositivo legal passou a tratar da igualdade no seu preâmbulo, juntamente com outros valores, indicando que a igualdade é um dos valores de uma sociedade pluralista e sem preconceitos. No texto da Constituição Federal, a igualdade apresenta-se tanto como um princípio que estrutura o Estado Democrático de Direito, como também uma norma imperativa de deveres para o Estado¹⁰⁵.

Em seu art. 3º, incisos III e IV, a CF/1988 insere algumas das suas finalidades, ou seja, acabar com a pobreza, diminuir as desigualdades sociais e regionais e proporcionar o bem de todos, sem discriminação¹⁰⁶. No caput do art. 5º, a Constituição Cidadã estabelece que todos são iguais, sendo proibida qualquer discriminação infundada¹⁰⁷. Além disso, o art. 5º, inciso XLII trata o racismo como um crime inafiançável e imprescritível, *in verbis*:

¹⁰¹ BRASIL. Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil, de 24 de fevereiro de 1891. **Coleção de Leis do Império do Brasil, 1891**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao91.htm. Acesso em 15. jun. 2021.

¹⁰² MALLET, Estêvão. Igualdade, discriminação e direito do trabalho. **Revista da Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo**, São Paulo, v. 103, jan./dez. 2008, p. 242. Disponível em: <http://www.revistas.usp.br/rfdusp/article/view/67804/70412>. Acesso em: 19 jun. 2020

¹⁰³ BARAVIEIRA, Verônica de Carvalho Maia. **A questão racial na legislação brasileira**. 2005. 34 f. Monografia (Especialização em Direito Legislativo) - Universidade do Legislativo Brasileiro - UNILEGIS e Universidade Federal do Mato Grosso do Sul - UFMS, Brasília. 2005, p. 22. Disponível em: https://www2.senado.leg.br/bdsf/bitstream/handle/id/82/Veronica_de_Carvalho.pdf?sequence=4. Acesso em: 27 ago. 2020.

¹⁰⁴ SCHEUERMANN, Gabriela Felden. **Ações afirmativas, inclusão e visibilidade negra: A legitimidade de cotas raciais em processos seletivos para ingresso no ensino superior e no serviço público federal**. 2017. 178 f. Dissertação (Mestrado em Direito) - Universidade Regional do Alto Uruguai e das Missões - URI, Santo Ângelo, 2017, p. 78 Disponível em: https://sucupira.capes.gov.br/sucupira/public/consultas/coleta/trabalhoConclusao/viewTrabalhoConclusao.jsf?popup=true&id_trabalho=5288032. Acesso em: 19 jun. 2020.

¹⁰⁵ SARLET, Ingo Wolfgang; MARINONI, Luiz Guilherme; MITIDIERO, Daniel. **Curso de Direito Constitucional**. 6. ed. São Paulo: Saraiva, 2017, p. 622.

¹⁰⁶ BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Senado, 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 26 jun. 2020.

¹⁰⁷ BRUGINSKI, Marcia Kazenoh. Discriminação no trabalho: práticas discriminatórias e mecanismos de combate. **Revista eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**, Curitiba, v. 4, n. 42, p. 23-33, jul. 2015, p. 23. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/90942>. Acesso em: 16 jun. 2020.

Art. 5º. Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo 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.¹⁰⁸

O texto constitucional de 1988, de forma inédita, deu um tratamento mais rigoroso às práticas racistas, visto que anteriormente o racismo era uma contravenção penal, e não um crime¹⁰⁹. É importante evidenciar que o texto constitucional não excluiu nenhuma raça, porém, é cediço que o racismo atinge principalmente a população negra. Além disso, a constituição reconheceu o racismo como crime inafiançável, imprescritível e estabeleceu que a pena seria de reclusão.¹¹⁰

O direito à igualdade, o princípio da não discriminação e o princípio da dignidade da pessoa humana justificam a ilicitude do racismo. Com base nesse direito e princípios que o legislador constituinte previu que o racismo é um crime inafiançável e imprescritível. Estes assuntos serão tratados nas próximas seções deste trabalho.

O artigo 7, inciso XXX, da Lei Maior de 88 também demonstra que o constituinte se preocupou com a promoção da igualdade racial, visto que esse dispositivo veda a diferença de salários, exercício de funções e de critério de admissibilidade por motivo de cor. Outrossim, o artigo 216, § 2º, garantiu a identidade cultural dos negros, ao afirmar que é a obrigação do Estado proteger as manifestações das culturas afro-brasileiras¹¹¹.

Ademais, a Constituição atual do Brasil trouxe diversas garantias como a gratuidade e obrigatoriedade do ensino fundamental, criou o Sistema Único de Saúde (SUS), universalização da saúde e expandiu os direitos previdenciários com a Previdência Rural, essas garantias se consolidaram nos anos 90. Mesmo que

¹⁰⁸ BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Senado, 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 26 jun. 2020.

¹⁰⁹ *Ibid.*

¹¹⁰ STELZER, Joana; GONÇALVES, Everton das Neves. Igualdade racial e movimento negro: direito e política em perspectiva histórica. **Revista Eletrônica Direito e Política**, Itajaí, v. 11, n.1, 1º quadrimestre de 2016, p. 459. Disponível em: www.univali.br/direitoepolitica - ISSN 1980-7791 Acesso em: 07 set. 2020

¹¹¹ SARMENTO, Daniel. A igualdade étnico-racial no direito constitucional brasileiro: discriminação “de facto”, teoria do impacto desproporcional e ação afirmativa. *In: Livres e iguais: estudos de direito constitucional*. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2006, p. 118.

algumas garantias apresentem dificuldades, são essenciais no combate a desigualdade entre brancos e negros.¹¹²

Assim, sendo a igualdade racial uma premissa constitucional, faz-se necessário compreender, de forma pormenorizada, as nuances do direito fundamental à igualdade.

3.1.1 Noções básicas sobre o direito fundamental à igualdade

A igualdade deriva das palavras gregas *isos* que significa igual e *nomos* que quer dizer lei¹¹³. Aristóteles em sua obra, *Ética a Nicômaco*, entende que a igualdade é tratar os iguais de forma igual e os desiguais de forma desigual, na medida da desigualdade de cada um¹¹⁴.

Nesta mesma linha, Dirley da Cunha Junior leciona que o direito à igualdade é o direito que visa proteger todos os indivíduos, desde que estejam na mesma situação de igualdade, caso contrário, recomenda-se tratar de forma desigual àqueles que se encontram em situações de desigualdade, tanto perante a igualdade formal como perante a igualdade material, pois, todos nascem livres e iguais em dignidade e direitos¹¹⁵.

Em suma, a história do direito fundamental à igualdade está atrelada às revoluções liberais, visto que a igualdade passou a ser prevista nos documentos constitucionais após as revoluções liberais do século XVIII, principalmente com a Revolução Francesa¹¹⁶. No Antigo Regime, a França era estratificada e isso causava

¹¹² JACCOUD, Luciana. Racismo e república: O debate sobre o branqueamento e a discriminação racial no Brasil. In: THEODORO, Mário (org.). **As políticas públicas e a desigualdade racial no Brasil 120 anos após a abolição**. Brasília: Ipea, 2008, p. 58. Disponível em: http://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/Livro_desigualdadesraciais.pdf. Acesso em: 10 set. 2020.

¹¹³ SILVA, Sérgio Gomes da. Direitos humanos: entre o princípio da igualdade e a tolerância. **Revista Praia Vermelha**, Rio de Janeiro, v. 19, p. 79-94, jan./jun. 2010, p. 83. Disponível em: <https://silo.tips/download/direitos-humanos-entre-o-principio-de-igualdade-e-a-tolerancia>. Acesso em 03 set. 2020.

¹¹⁴ ARISTÓTELES. **Ética a Nicômaco**. Tradução de Antonio de Castro Caeiro. São Paulo: Forense, 2017, p. 131.

¹¹⁵ CUNHA JUNIOR. Dirley da. **Curso de Direito Constitucional**. 12. ed. Salvador: Juspodivm, 2018, p. 599.

¹¹⁶ GOMES, Joaquim Barbosa. A recepção do instituto da ação afirmativa pelo Direito Constitucional Brasileiro. **Revista de Informação Legislativa**, v. 38, n. 151, p. 129-152, jul./set. 2001, p. 130. Disponível em: <https://www2.senado.leg.br/bdsf/bitstream/handle/id/705/r151-08.pdf?sequence=4&isAllowed=y>. Acesso em: 19 jun. 2020.

desigualdades¹¹⁷. Para combater as desigualdades, os burgueses comandaram a Revolução Francesa que tinha como finalidade alcançar a igualdade para todos¹¹⁸.

Com a instituição do Estado Liberal, a igualdade formal é positivada na Declaração Universal dos Direitos do Homem e do cidadão¹¹⁹. A declaração francesa previu em seu primeiro artigo: “Os homens nascem e são livres e iguais em direitos. As distinções sociais só podem fundamentar-se na utilidade comum”¹²⁰.

Daniel Sarmiento¹²¹ ensina que durante o Estado Liberal, a igualdade era um meio para beneficiar os mais ricos, já que naquele período apenas a elite burguesa poderia votar e conseqüentemente influenciar na criação de leis, e não havia uma preocupação com questões sociais, como equilibrar a disparidade entre as pessoas.

Durante o Estado Liberal de Direito, as normas eram genéricas, somente se tinha a finalidade evitar os privilégios da classe da nobreza. Contudo, representou um progresso se comparado com o Antigo Regime, em que para se ter benefícios tinha que ser amigo do rei¹²².

Posteriormente, com a instituição do Estado Social no século XX, o poder público se tornou mais ativo, visando proteger a população mais vulnerável e garantir o mínimo existencial a todos. Sendo assim, a igualdade material passou a ser almejada¹²³.

¹¹⁷ SCHEUERMANN, Gabriela Felden. **Ações afirmativas, inclusão e visibilidade negra: A legitimidade de cotas raciais em processos seletivos para ingresso no ensino superior e no serviço público federal.** 2017. 178 f. Dissertação (Mestrado em Direito) - Universidade Regional do Alto Uruguai e das Missões - URI, Santo Ângelo, 2017, p. 71 Disponível em: https://sucupira.capes.gov.br/sucupira/public/consultas/coleta/trabalhoConclusao/viewTrabalhoConclusao.jsf?popup=true&id_trabalho=5288032. Acesso em: 19 jun. 2020.

¹¹⁸ GOMES, Joaquim Barbosa. A recepção do instituto da ação afirmativa pelo Direito Constitucional Brasileiro. **Revista de Informação Legislativa**, v. 38, n. 151, p. 129-152, jul./set. 2001, p. 130. Disponível em:

<https://www2.senado.leg.br/bdsf/bitstream/handle/id/705/r151-08.pdf?sequence=4&isAllowed=y>. Acesso em: 19 jun. 2020.

¹¹⁹ SCHEUERMANN, Gabriela Felden. *op.cit.*, p. 72.

¹²⁰ ONU. **Declaração Universal dos Direitos do Homem e do Cidadão.** França, 26 ago. 1789. Disponível em: <http://www.direitoshumanos.usp.br/index.php/Documentos-antigos-%C3%A0-cria%C3%A7%C3%A3o-da-Sociedade-das-Na%C3%A7%C3%B5es-at%C3%A9-1919/declaracao-de-direitos-do-homem-e-do-cidadao-1789.html>. Acesso em: 15. jun. 2021.

¹²¹ SARMENTO, Daniel. A igualdade étnico-racial no direito constitucional brasileiro: discriminação “de facto”, teoria do impacto desproporcional e ação afirmativa. *In*: SARMENTO, Daniel. **Livres e iguais: estudos de direito constitucional.** Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2006, p. 119 *et seq.*

¹²² BÜHRING, Maria Andrea; CAVALHEIRO, Alice Corso. Evolução histórico-conceitual do princípio da igualdade e os limites da discriminação legal. **Revista Direito em debate**, v. 15, n. 26, jul./ dez. 2013, p. 89. Disponível em: <https://www.revistas.unijui.edu.br/index.php/revistadireitoemdebate/article/view/678>. Acesso em: 02 set. 2020.

¹²³ SARMENTO, Daniel. *op.cit.*, p. 119 *et seq.*

As Constituições no Estado democrático ao estabelecerem o direito fundamental à igualdade, pretendem efetivar esse direito em duas dimensões: formal e substancial. No Brasil, a igualdade está prevista em diversos artigos, como nos artigos 3º e 5º. Extrai-se desses dispositivos que a finalidade do Estado é proporcionar a paridade entre as pessoas¹²⁴.

A Constituição de 1988 evoluiu consideravelmente em relação ao direito da igualdade. Tal direito passou por uma importante alteração quanto à aceção e seu alcance, principalmente, quanto à transição da igualdade formal para a noção substancial¹²⁵.

Então, para uma melhor compreensão sobre o direito da igualdade é essencial abordar as suas dimensões.

3.1.2 Igualdade formal e igualdade substancial

O direito fundamental à igualdade possui duas dimensões, a igualdade formal e a igualdade material. A igualdade formal diz respeito à igualdade perante a lei e a igualdade substancial é aquela que se busca na realidade¹²⁶.

O direito à igualdade formal abarca a igualdade na lei e a igualdade perante a lei. A igualdade na lei significa que o legislador não poderá criar normas jurídicas que causem distinções entre as pessoas. Já a igualdade perante a lei significa que a norma deve ser aplicada a todos sem distinção, salvo se as pessoas estiverem em condições diferentes¹²⁷.

A maioria das constituições pelo mundo adotaram a igualdade formal, tendo em vista que estabeleceram que todos são iguais perante a lei, sendo assim, o legislador aplica a lei sem observar as circunstâncias pessoais¹²⁸. Na CF/88, a igualdade formal

¹²⁴ BOLESINA, Iuri; GERVASONI, Tássia Aparecida. O Direito Fundamental à igualdade e o princípio da solidariedade como fundamento constitucional para as ações afirmativas. **Revista Brasileira de Direito e Garantias Fundamentais**. Brasília, v. 2, n. 1, p. 186-208, jan./jun. 2016, p. 189. Disponível em: <https://www.indexlaw.org/index.php/garantiasfundamentais/article/view/848>. Acesso em: 03 set. 2020.

¹²⁵ SARLET, Ingo Wolfgang; MARINONI, Luiz Guilherme; MITIDIERO, Daniel. **Curso de Direito Constitucional**. 6. ed. São Paulo: Saraiva, 2017, p. 618.

¹²⁶ MARINHO, Lucas de Sá; MARTINS, Regina Célia de Carvalho; LIMA, Augusto Custódio de; FERRER, Walkiria Martinez Heinrich. Discriminação Estética e Desemprego: uma Investigação sobre a Prática Discriminatória no Processo de Admissão de Empregados e Suas Consequências. **Revista Síntese: Trabalhista e Previdenciária**, São Paulo, v. 30, n. 362, 2019, p. 82. Disponível em: http://www.bdr.sintese.com/AnexosPDF/RST_362_miolo.pdf. Acesso em: 21 de mar. 2020.

¹²⁷ PINHO, Rodrigo César Rebello. **Direito Constitucional: Teoria Geral da Constituição e Direitos Fundamentais**. 16. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2018, p.128.

¹²⁸ CUNHA JÚNIOR, Dirley da. **Curso de Direito Constitucional**. 12. ed. Salvador: Juspodivm, 2018, p. 601.

se encontra nos artigos 3º, IV e 5º, caput. Entretanto, o legislador não pode tratar as pessoas da mesma forma, sem observar as circunstâncias fáticas, porque estaria criando normas que iriam de encontro a finalidade da igualdade.¹²⁹

Sendo assim, a igualdade formal é insuficiente, pois trata as pessoas de forma genérica, geral e abstrata, já que cada sujeito de direito tem as suas peculiaridades e particularidades.¹³⁰ Como a igualdade formal é ineficiente para enfrentar as desigualdades sociais, faz-se necessário uma análise da igualdade substancial.¹³¹

A Constituição de 1988 consagra a igualdade material em diversos artigos, como nos arts. 3, inciso III, 5, incisos XLI e XLII, 7, incisos XXX e XXXI e 170, VII, entre outros. *Ipsis litteris*:

Art. 3º Constituem objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil:
[...]
III - erradicar a pobreza e a marginalização e reduzir as desigualdades sociais e regionais;
Art. 5º [...]
XLI - a lei punirá qualquer discriminação atentatória dos direitos e liberdades fundamentais;
[...]
XLII - a prática do racismo constitui crime inafiançável e imprescritível, sujeito à pena de reclusão, nos termos [...]
Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:
[...]
XXX - proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil;
XXXI - proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência;
[...]
Art. 170. A ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tem por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social, observados os seguintes princípios:
[...]
VII - redução das desigualdades regionais e sociais.¹³²

A igualdade substancial indica que o legislador é obrigado a garantir a igualdade de tratamento, em se tratando de situações idênticas e a diferenciação de

¹²⁹ ALEXY, Robert. **Teoria dos Direitos Fundamentais**. São Paulo: Malheiros, 2008, p. 396 *et seq.*

¹³⁰ PIOVESAN, Flávia. Ações afirmativas no Brasil: Desafios e perspectivas. **Revista Estudos Feministas**, Florianópolis, v. 16, n. 3, p. 887-896, set./dez. 2008, p. 888. Disponível em: <https://periodicos.ufsc.br/index.php/ref/article/view/S0104-026X2008000300010/9142>. Acesso em: 24 jun. 2020.

¹³¹ MARINHO, Lucas de Sá; MARTINS, Regina Célia de Carvalho; LIMA, Augusto Custódio de; FERRER, Walkíria Martinez Heinrich. Discriminação Estética e Desemprego: uma Investigação sobre a Prática Discriminatória no Processo de Admissão de Empregados e Suas Consequências. **Revista Síntese: Trabalhista e Previdenciária**, São Paulo, v. 30, n. 362, 2019, p. 82. Disponível em: http://www.bdr.sintese.com/AnexosPDF/RST_362_miolo.pdf. Acesso em: 21 mar. 2020.

¹³² BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Senado, 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 26 jun. 2020.

tratamento nos casos distintos, ou seja, a igualdade material busca alcançar a igualdade de oportunidades a todos¹³³.

Com a dimensão material, a igualdade começou a assegurar a execução dos direitos fundamentais, sendo indiscutível que a justiça social apenas será possível por intermédio de mecanismos jurídico-políticos que protejam as pessoas contra as discriminações injustificadas, e que proporcionem a igualdade de oportunidades¹³⁴.

A Constituição Federal de 1988, ao consagrar a igualdade substancial, possibilitou a adoção de ações afirmativas, que são políticas públicas destinadas a reparar as desigualdades históricas. Pode-se citar, como exemplo de ações afirmativas, a política de cotas¹³⁵. As ações afirmativas visam alcançar ao mesmo tempo a igualdade material e a não discriminação¹³⁶. As ações afirmativas raciais são essenciais para enfrentar as desigualdades, pois visa criar meios para ascensão social e econômica dos negros e dos indígenas e também tem a finalidade aumentar a autoestima dos membros desses grupos¹³⁷.

A igualdade que se defende entre as raças do Brasil é a substancial, busca-se por meio das políticas públicas, a inserção dos negros em todas as áreas da sociedade em igualdade de oportunidades com os brancos, inclusive no mercado de trabalho¹³⁸.

Ademais, é importante ressaltar que o princípio da igualdade não proíbe completamente as diferenciações de tratamento, ou seja, é permitido que ocorra o

¹³³ COUTINHO, Maria Luiza Pinheiro. Discriminação no trabalho: mecanismos de combate à discriminação e promoção de igualdades de oportunidades. In: FARRANHA, Ana Claudia; EGG, Rafaela. (Orgs). **Igualdade racial: principais resultados**. Brasília: OIT - Secretaria Internacional do Trabalho, 2006. p. 135 Disponível em: http://www.crianca.mppr.mp.br/arquivos/File/publi/oit/oit_igualdade_racial_completo.pdf. Acesso em: 23 jun. 2020.

¹³⁴ *Ibid.*, loc. cit.

¹³⁵ CUNHA JÚNIOR, Dirley da. **Curso de Direito Constitucional**. 12. ed. Salvador: Juspodivm, 2018, p. 603.

¹³⁶ DOTTO, Adriano Cielo; ALMEIDA, Guilherme Weber Gomes de. Os princípios constitucionais e a discriminação racial. **Revista CEPPG - CESUC - Centro de Ensino Superior de Catalão**, Catalão, v. 16, n. 28, jan./jun. 2018, p. 154. Disponível em: http://www.portalcatalao.com/painel_clientes/cesuc/painel/arquivos/upload/downloads/08e7fb15762fe7ffeb7ca78b8ce444e5.pdf. Acesso em: 28 jun. 2020.

¹³⁷ SANTOS, Christiano Jorge. **Crimes de Preconceito e de Discriminação**. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2010, p. 45.

¹³⁸ GOMES, Orleanes Cavalcanti de O. Viana. Ações afirmativas: sistema de cotas para negros nas universidades públicas sob a perspectiva dos direitos fundamentais. **THEMIS. Revista da ESMEC**, Fortaleza, v. 8, n. 2, p. 51-72, 2010, p. 61. Disponível em: <http://revistathemis.tjce.jus.br/index.php/THEMIS/article/view/168/159>. Acesso em: 27 jun. 2020.

tratamento desigual, contudo, é necessário que se tenha uma conexão entre a circunstância e o fator desigual, para que a discriminação não seja ilegítima¹³⁹.

Para que o fator discriminatório aplicado não viole o princípio da igualdade, deve-se verificar se o motivo dessa discriminação é lógico. Sendo assim, uma pessoa não pode sofrer discriminação a um cargo por ter cabelo trançado ou crespo¹⁴⁰. Esse ponto será aprofundado na seção 4.1.1.

Em relação ao Direito do Trabalho, pode ser mencionado o artigo 1º, item 2 da Convenção 111 da OIT, que afirma: “as distinções, exclusões, ou preferências fundadas em qualificações exigidas para um determinado emprego não são consideradas como discriminação”¹⁴¹.

Portanto, em razão do princípio da igualdade e da não discriminação, o empregador não pode utilizar critérios arbitrários para realizar contratação de empregados, garantindo, assim, um tratamento igualitário em situações idênticas¹⁴².

Antes de abordar as discriminações ilegítimas e ilegítimas na seara trabalhista, é necessário apresentar a distinção entre os seguintes fenômenos: preconceito, racismo e discriminação.

3.1.3 Distinção entre preconceito, racismo e discriminação

Conforme foi abordado na seção 2.1.1, a Lei Áurea não se preocupou com a inserção do ex-escravo na sociedade e, além disso, não buscou proteger a população negra do preconceito, discriminação e racismo.¹⁴³

Observa-se que apesar do desenvolvimento da sociedade, o preconceito, o racismo e a discriminação ainda persistem, portanto, ainda se faz necessário discutir

¹³⁹ NUNES, Renata Cristina da Silva. **A discriminação estética na relação de emprego e os limites de poder de direção do empregador**. 1. ed. Lisboa: Chiado, 2016, p. 58.

¹⁴⁰ *Ibid.*, *loc. cit.*

¹⁴¹ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO – OIT. **Convenção 111**. Discriminação em Matéria de Emprego e Ocupação. 1988. Disponível em: https://www.ilo.org/brasilia/convencoes/WCMS_235325/lang--pt/index.htm. Acesso em: 15 jun. 2021.

¹⁴² CARLOS, Vera Lúcia. apud NUNES, Renata Cristina da Silva. *Op. Cit.*, p. 59.

¹⁴³ PEREIRA, Alexandre Cardoso. **A discriminação racial nas relações de trabalho no Brasil**. 2019. 59 f. Monografia (Graduação em Ciências Jurídicas e Sociais) - Faculdade de Direito, Universidade Federal do Rio Grande do Sul - UFRGS, Porto Alegre, 2019, p. 20. Disponível em: <https://lume.ufrgs.br/handle/10183/199901>. Acesso em: 11. jun. 2021.

esses temas¹⁴⁴. Mesmo que esses conceitos estejam relacionados, eles caracterizam fatos distintos, sendo essencial diferenciá-los¹⁴⁵.

A palavra “preconceito” significa um pré-julgamento, uma ideia superficial, representa um julgamento negativo que se tem sobre uma pessoa ou algo e como esse julgamento é precipitado, acaba-se fazendo um julgamento parcial¹⁴⁶. As condutas preconceituosas estão relacionadas com o julgamento genérico, quando não se observa as características específicas de cada pessoa. Ressalta-se que o preconceito não atinge apenas os grupos raciais, mas pode atingir outros grupos como as mulheres e idosos¹⁴⁷.

Renata Cristina da Silva Nunes assevera que “o preconceito em si não produz efeitos para o Direito, apesar de sua atitude negativa, entretanto, quando se exterioriza em forma de discriminação produz efeitos condenáveis”¹⁴⁸.

A discriminação é a conduta que estabelece distinções com a finalidade de prejudicar uma determinada pessoa ou grupo, através de meios injustificados.¹⁴⁹ A Convenção n.º 111 da Organização Internacional do Trabalho define a discriminação como a “distinção, exclusão ou preferência que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou tratamento em matéria de emprego ou profissão”¹⁵⁰. As causas da discriminação consistem em um rol exemplificativo, sendo assim, a discriminação pode ter diversos motivos além dos elencados nas normas¹⁵¹.

¹⁴⁴ SAVAZZONI, Simone de Alcantara. Preconceito, racismo e discriminação. **Revista do curso de Direito da Faculdade de Humanidades e Direito**, São Paulo, v. 12, n. 12, p. 39-75, 2015, p. 41. Disponível em: <https://www.metodista.br/revistas/revistas-ims/index.php/RFD/article/view/6609>. Acesso em: 25 jun. 2020.

¹⁴⁵ RIOS, Roger Raupp. **Direito da antidiscriminação: discriminação direta, indireta e ações afirmativas**. Porto Alegre: Livraria do advogado, 2008, p. 15.

¹⁴⁶ DALLARI, Dalmo de Abreu. **Políticas, Juízes e Igualdade de Direitos**. 2020, p.13. Disponível em: <http://www.dhnet.org.br/direitos/sos/discrim/preconceito/policiais.html> Acesso em: 25 jun. 2020.

¹⁴⁷ VAZ, Livia Santana e Sant'Anna. Igualdade racial no âmbito das relações jurídico-privadas: não discriminação e obrigação de contratar. *In*: MIRANDA, Jorge. (Org.) **Direitos Fundamentais: Uma perspectiva de futuro**. São Paulo: Atlas, 2013, p. 264.

¹⁴⁸ NUNES, Renata Cristina da Silva. **A discriminação estética na relação de emprego e os limites de poder de direção do empregador**. 1. ed. Lisboa: Chiado, 2016, p. 76.

¹⁴⁹ RIOS, Roger Raupp. *Op. Cit.*, p. 21.

¹⁵⁰ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO – OIT. **Convenção 111**. Discriminação em Matéria de Emprego e Ocupação. 1988. Disponível em: https://www.ilo.org/brasilia/convencoes/WCMS_235325/lang--pt/index.htm. Acesso em: 15 jun. 2021.

¹⁵¹ OLIVEIRA, Luciana Estevan Cruz. **Os princípios da igualdade e da não discriminação diante da autonomia privada: o problema das ações afirmativas**. Brasília, a. 11, n. 37, p. 141-168, ed. esp., 2012, p. 14. Disponível em: <http://boletimcientifico.escola.mpu.mp.br/boletins/boletim-cientifico-n-37-edicao-especial-2012-direito-a-nao-discriminacao/os-principios-da-igualdade-e-da-nao-discriminacao-diante-da-autonomia-privada-o-problema-das-acoes-afirmativas>. Acesso em: 25 jun. 2020.

A discriminação pode ser direta ou indireta, o que diferencia é a sua intencionalidade. A discriminação direta é a utilização de requisitos como a etnia, cor da pele, idade, gênero, deficiência, entre outros, para dar um tratamento menos favorável do que em relação a outra pessoa que esteja em uma condição semelhante. A discriminação indireta é a aplicação de um ato supostamente imparcial, mas que tem como consequência inserir indivíduos que possuem certas particularidades em uma conjuntura desfavorável em relação a outras pessoas¹⁵².

No Brasil, os negros são os mais afetados pela discriminação indireta, principalmente no mercado de trabalho, onde a discriminação indireta é evidente nas práticas, normas administrativas e empresariais, que são aparentemente neutras, mas geram efeitos desproporcionais e injustos¹⁵³. O efeito das condutas discriminatórias no decorrer dos anos é a estratificação social, pois essas práticas acabam impedindo que essas pessoas tenham a oportunidade de ascensão social¹⁵⁴.

Silvio de Almeida diferencia o preconceito racial da discriminação racial, para ele, o preconceito racial é um julgamento fundado nos estereótipos de pessoas que pertencem a um determinado grupo racial, enquanto, a discriminação racial se caracteriza quando há tratamento desigual a integrantes de um grupo racial¹⁵⁵. Cita-se como exemplos de preconceito racial a convicção de que as pessoas negras são preguiçosas para o trabalho e a ideia de que os descendentes de países orientais são apropriados a estudar ciências exatas¹⁵⁶.

O racismo, por sua vez, é uma das formas em que a discriminação se apresenta, é a discriminação que tem a raça como fundamento, e se expressa por intermédio de condutas intencionais e instintivas, que acabam causando desigualdade

¹⁵² BRASIL. Ministério do Trabalho. **Perguntas e respostas sobre discriminação no trabalho**. Brasília, 2018, p. 15. Disponível em: https://www.gov.br/trabalho/pt-br/inspecao/manuais-e-publicacoes/perguntas_e_respostas_sobre_discriminacao_no_trabalho.pdf/view. Acesso em: 25 jun. 2020

¹⁵³ VARELLA, Santiago Falluh. **Discriminação racial indireta e ação afirmativa no emprego sob a perspectiva dos direitos coletivos**. 2009. 321 f. Tese (Doutorado em Sociologia) - Universidade de Brasília- UNB, Brasília, 2009, p. 22. Disponível em: <https://repositorio.unb.br/bitstream/10482/6425/1/2009-Santiago%20Falluh%20Varella.pdf>. Acesso em: 28 jun. 2020.

¹⁵⁴ ALMEIDA, Silvio. **O que é racismo estrutural?** Belo Horizonte: Letramento, 2018, p.26.

¹⁵⁵ ALMEIDA, Silvio. *op. cit.*, p. 25.

¹⁵⁶ PEREIRA, Alexandre Cardoso. **A discriminação racial nas relações de trabalho no Brasil**. 2019. 59 f. Monografia (Graduação em Ciências Jurídicas e Sociais) - Faculdade de Direito, Universidade Federal do Rio Grande do Sul- UFRGS, Porto Alegre, 2019, p. 24. Disponível em: <https://lume.ufrgs.br/handle/10183/199901>. Acesso em: 11. jun. 2021.

para um grupo racial e favorecimento para outro grupo¹⁵⁷. Kabengele Munanga¹⁵⁸ ao conceituar o racismo, afirma que é a “crença na existência das raças naturalmente hierarquizadas pela relação intrínseca entre o físico e o moral, o físico e o intelecto, o físico e o cultural”.

A Constituição de 1988, em seu art. 5, inciso XLII veda o racismo e considera essa prática como um crime inafiançável e imprescritível¹⁵⁹. No tocante à criminalização do racismo, Luciano Feldens afirma que o constituinte estabeleceu que o crime de racismo seria inafiançável, ou seja, a pessoa que é presa por ter praticado racismo não pode responder em liberdade por intermédio do pagamento da fiança, todavia, é possível que o indivíduo responda em liberdade quando os requisitos para a prisão preventiva não estejam presentes, desse modo, a inafiançabilidade e a vedação à liberdade provisória são exceções distintas. O crime de racismo também é imprescritível, sendo assim, a punibilidade não se extingue com o passar do tempo.¹⁶⁰

A lei n.º 12.288/10, conhecida como Estatuto da Igualdade Racial¹⁶¹, contém 65 artigos, é um instrumento destinado a corrigir as desigualdades históricas e assim igualar as oportunidades de direitos que não foram totalmente desfrutadas pela população negra brasileira¹⁶².

¹⁵⁷ PEREIRA, Alexandre Cardoso. **A discriminação racial nas relações de trabalho no Brasil**. 2019. 59 f. Monografia (Graduação em Ciências Jurídicas e Sociais) - Faculdade de Direito, Universidade Federal do Rio Grande do Sul- UFRGS, Porto Alegre, 2019, p. 24. Disponível em: <https://lume.ufrgs.br/handle/10183/199901>. Acesso em: 11. jun. 2021.

¹⁵⁸ MUNANGA, Kabengele. Uma abordagem conceitual das noções de raça, racismo, identidade e etnia. *In: 3º SEMINÁRIO NACIONAL RELAÇÕES RACIAIS E EDUCAÇÃO*, 3., 2003, Rio de Janeiro. **Anais [...]** Rio de Janeiro: PENESB-RJ, 2003, p. 24 Disponível em: <https://www.geledes.org.br/wp-content/uploads/2014/04/Uma-abordagem-conceitual-das-nocoes-de-raca-racismo-identidade-e-etnia.pdf>. Acesso em 27 ago. 2020.

¹⁵⁹ DOTTO, Adriano Cielo; ALMEIDA, Guilherme Weber Gomes de. Os princípios constitucionais e a discriminação racial. **Revista CEPPG - CESUC - Centro de Ensino Superior de Catalão**, Catalão, v. 16, n. 28, jan./jun. 2018, p. 61. Disponível em: http://www.portalcatalao.com/painel_clientes/cesuc/painel/arquivos/upload/downloads/08e7fb15762fe7ffeb7ca78b8ce444e5.pdf. Acesso em: 28 jun. 2020.

¹⁶⁰ FELDENS, Luciano. Art.5º, XLII - a prática do racismo constitui crime inafiançável e imprescritível, sujeito à reclusão, nos termos da lei. *In: CANOTILHO, J.J. Gomes; MENDES, Gilmar Mendes; SARLET, Ingo Wolfgang; STRECK, Lênio Luiz. (Coords). Comentários à Constituição do Brasil*. 2. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2018, p. 794-795.

¹⁶¹ BRASIL. Lei n.º 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. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 21 jul. 2010. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2010/lei/l12288.htm. Acesso em: 14 jun. 2021.

¹⁶² SAVAZZONI, Simone de Alcantara. Preconceito, racismo e discriminação. **Revista do curso de Direito da Faculdade de Humanidades e Direito**, São Paulo, v. 12, n. 12, p. 39-75, 2015, p. 41. Disponível em: <https://www.metodista.br/revistas/revistas-ims/index.php/RFD/article/view/6609>. Acesso em: 25 jun. 2020.

Sobre esses três assuntos, a promotora de justiça, Livia Santana e Sant'anna Vaz¹⁶³ afirma que nem sempre o preconceito está vinculado a intenção de segregar grupos raciais. Noutra giro, embora a discriminação racial esteja relacionada com um pré-julgamento de um determinado grupo, esse fenômeno independe da ideologia racista. O racismo, por sua vez, está relacionado com o preconceito e a discriminação, mas nem sempre consegue sucesso na sua aspiração segregacionista.

Depois da análise dos fenômenos sociais: preconceito, racismo e discriminação, a seção seguinte tratará do combate à discriminação como forma de proteger a dignidade humana da população negra.

3.1.4 O princípio da não discriminação e a dignidade humana dos (as) negros (as) no Brasil

O direito à não discriminação é a função negativa do direito fundamental à igualdade, consiste no dever de não discriminar. Tal direito garante que nenhuma pessoa poderá ser tratada ilegitimamente de forma desigual, em razão da sua cor¹⁶⁴. Embora o princípio da não discriminação e o direito à igualdade sejam similares, não são iguais, conforme explana Maurício Godinho Delgado¹⁶⁵:

O princípio da não discriminação é princípio de proteção, de resistência, denegatório de conduta que se considera gravemente censurável. Portanto, labora sobre um piso de civilidade que se considera mínimo para a convivência entre as pessoas. Já o princípio da isonomia é mais amplo, mais impreciso, mais pretensioso. Ela ultrapassa, sem dúvida, a mera não discriminação, buscando igualizar o tratamento jurídico a pessoas ou situações que tenham relevante ponto de contato entre si.

Os textos constitucionais relacionam o direito à igualdade ao direito à não discriminação. Na Carta Maior brasileira, esse princípio pode ser observado no art. 3º, IV, este dispositivo estabelece que é proibido a discriminação que tem como fator a raça¹⁶⁶. Além do art. 3º, o princípio da não discriminação está presente no artigo 5º do texto constitucional, que afirma que todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza¹⁶⁷.

¹⁶³ VAZ, Livia Santana e Sant'Anna. Igualdade racial no âmbito das relações jurídico-privadas: não discriminação e obrigação de contratar. *In*: MIRANDA, Jorge. (Org.) **Direitos Fundamentais: Uma perspectiva de futuro**. São Paulo: Atlas, 2013, p. 265.

¹⁶⁴ *Ibid.*, p. 279.

¹⁶⁵ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 16. ed. São Paulo: LTR, 2017, p.904.

¹⁶⁶ VAZ, Livia Santana e Sant'anna. *Op. Cit.*, loc. cit.

¹⁶⁷ DOTTO, Adriano Cielo; ALMEIDA, Guilherme Weber Gomes de. Os princípios constitucionais e a discriminação racial. **Revista CEPPG - CESUC - Centro de Ensino Superior de Catalão**. Catalão,

O princípio da não discriminação também é assegurado no cenário jurídico internacional. A Declaração Universal dos Direitos do Homem da ONU, em seu artigo 7º, prevê que todos os indivíduos são iguais perante a lei, não sendo permitido qualquer tipo de discriminação. Da mesma forma, a Convenção Interamericana de Direitos Humanos de 1969 da OEA, prevê o princípio da não discriminação no seu artigo 24¹⁶⁸.

Além disso, o Brasil também é signatário da Convenção Internacional sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Racial, desde 1969, possuindo esse documento força vinculante¹⁶⁹. Esta Convenção contém artigos que indicam medidas que devem ser adotadas pelos países para impedir a discriminação racial, como políticas proibitivas e ações afirmativas possuem a finalidade promover a igualdade racial¹⁷⁰.

O princípio da não discriminação é muito importante na seara trabalhista, pois limita o poder do empregador e, conseqüentemente, protege o empregado negro contra atos discriminatórios por parte do empregador. Além disso, esse princípio limita o poder do empregador de contratar¹⁷¹.

Assim, esse princípio tem como objetivo garantir a dignidade humana, de modo que qualquer conduta discriminatória, como a discriminação estética em virtude da aparência física da população negra, deve ser impedida e o agente deverá reparar o dano¹⁷², como será visto mais detalhadamente na seção 4.2.

A República Federativa do Brasil inseriu a dignidade da pessoa humana na Constituição Federal, no seu artigo 1º, inciso III, sendo, portanto, um dos fundamentos

ano XVI, nº 28, 1º semestre/2018. p. 151. Disponível em: http://www.portalcatalao.com/painel_clientes/cesuc/painel/arquivos/upload/downloads/08e7fb15762fe7ffeb7ca78b8ce444e5.pdf. Acesso em: 28 jun. 2020.

¹⁶⁸ CHEHAB, Gustavo Carvalho. O princípio da não discriminação e o ônus da prova. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**. Brasília, v. 76, jul./set. 2020, p. 53. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/18058/002_chehab.pdf?sequence=4&isAllo wed=y. Acesso em: 24 jun. 2020.

¹⁶⁹ BRASIL. **Decreto n.º 65.810**, de 8 de dezembro de 1969. Promulga a Convenção Internacional sobre a Eliminação de todas as Formas de Discriminação Racial. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 10 dez. 1969. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1950-1969/D65810.html. Acesso em: 15 jun. 2021

¹⁷⁰ LIMA, Fernanda da Silva. Como enfrentar as desigualdades raciais no Brasil? Uma análise jurídica e social das relações na perspectiva da teoria dos direitos humanos e fundamentais. **Revista Espaço Acadêmico**. v. 16, n. 186, 6 nov. 2016, p. 04. Disponível em: <http://www.periodicos.uem.br/ojs/index.php/EspacoAcademico/article/view/31477>. Acesso em: 07 ago. 2020

¹⁷¹ LIMA, Firmino Alves apud NUNES, Renata Cristina da Silva. **A discriminação estética na relação de emprego e os limites de poder de direção do empregador**. 1. ed. Lisboa: Chiado, 2016, 2016, p. 64-65.

¹⁷² NUNES, Renata Cristina da Silva. *Op. Cit.*, p. 65.

do Estado Democrático de Direito¹⁷³. Sendo assim, com base no sistema jurídico interno e nos tratados internacionais em que o Brasil é Estado-membro, a atitude discriminatória contra os negros se configura uma violação ao princípio da não-discriminação, assim como também é uma violação ao princípio da Dignidade humana.

Ingo Wolfgang Sarlet, afirma que conceituar a dignidade da pessoa é uma tarefa difícil, ele acrescenta que isso é devido a característica de ambiguidade e polissemia desse princípio¹⁷⁴. No entanto, Sarlet conceitua o princípio da dignidade humana da seguinte forma:

Qualidade intrínseca e distintiva de cada ser humano que o faz merecedor do mesmo respeito e consideração por parte do Estado e da comunidade, implicando, neste sentido, um complexo de direitos e deveres fundamentais que assegurem a pessoa tanto contra todo e qualquer ato de cunho degradante e desumano, como venham a lhe garantir as condições existenciais mínimas para uma vida saudável, além de propiciar e promover sua participação ativa e corresponsável nos destinos da própria existência e da vida em comunhão com os demais seres humanos.¹⁷⁵

Nessa mesma linha assevera Renata Cristina da Silva Nunes:

A palavra dignidade, portanto, traduz a ideia de que todo o ser humano merece ser tratado com respeito, já que possui integridade moral e não só a física, devendo ser respeitada a sua honra e moral independentemente de suas escolhas, de classe social, raça, cor, sexo, orientação sexual, religião, e etc.¹⁷⁶

O princípio da dignidade humana originou-se da urgência em impedir as barbaridades, diante de um passado em que predominava a afronta à moral, à liberdade, além da violência física e a discriminação¹⁷⁷.

A dignidade humana está relacionada com o mínimo existencial, esse princípio estabelece o que é necessário para que todas as pessoas tenham uma vida digna¹⁷⁸. São três elementos que formam o conteúdo mínimo da dignidade, são eles: o valor

¹⁷³ BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Senado, 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 26 jun. 2020.

¹⁷⁴ SARLET, Ingo Wolfgang. **Dignidade da pessoa humana e direitos fundamentais na Constituição Federal de 1988**. 2. ed. Porto Alegre: livraria do Advogado, 2002, p.62.

¹⁷⁵ *Ibid.*, *loc.cit.*

¹⁷⁶ NUNES, Renata Cristina da Silva. **A discriminação estética na relação de emprego e os limites de poder de direção do empregador**. 1. ed. Lisboa: Chiado, 2016, p. 31.

¹⁷⁷ *Ibid.*, p. 32.

¹⁷⁸ MARINHO, Lucas de Sá; MARTINS, Regina Célia de Carvalho; LIMA, Augusto Custódio de; FERRER, Walkiria Martinez Heinrich. Discriminação Estética e Desemprego: uma Investigação sobre a Prática Discriminatória no Processo de Admissão de Empregados e Suas Consequências. **Revista Síntese: Trabalhista e Previdenciária**, São Paulo, v. 30, n. 362, 2019, p. 81. Disponível em: http://www.bdr.sintese.com/AnexosPDF/RST_362_miolo.pdf. Acesso em: 21 mar. 2020.

intrínseco da pessoa humana, autonomia individual e valor comunitário. O valor intrínseco no plano jurídico está no limiar de diversos direitos fundamentais, como o direito à vida, direito à igualdade, direito à integridade física e o direito à integridade moral¹⁷⁹.

A autonomia no plano filosófico está ligada ao exercício da vontade, é a capacidade das pessoas decidirem o caminho da sua vida. No plano jurídico, a autonomia está relacionada com a autonomia privada e o mínimo existencial. O mínimo existencial “é o núcleo essencial dos direitos fundamentais sociais e seu conteúdo equivale às pré-condições para o exercício dos direitos individuais e políticos, da autonomia privada e pública”¹⁸⁰.

O valor comunitário é um elemento social da dignidade humana, está relacionado com a responsabilidade dos atos das pessoas perante a sociedade. A dignidade como valor comunitário tem a finalidade a proteção como direito de terceiros, a proteção do indivíduo perante a si mesmo e a proteção de valores sociais¹⁸¹.

Dizer que a dignidade da pessoa é uma característica inerente do ser humano por si só, não confere reconhecimento a toda a sociedade, seria um argumento ingênuo. Pode-se observar com a história da escravidão, onde se afirmava que o negro não possuía alma ou através da situação de pobreza que se encontram determinados indivíduos.¹⁸²

Embora a dignidade da pessoa seja inerente ao ser humano, independentemente de sua origem, cor, sexo, raça, condição financeira ou que goze ou não das faculdades mentais, só passa a ser reconhecida por meio de conquistas individuais e coletivas e com o interesse da sociedade em efetivá-la¹⁸³.

No que se refere ao assunto da presente pesquisa, é importante verificar a relação entre o direito do trabalhador e o princípio da dignidade humana¹⁸⁴.

Orlando Teixeira da Costa preleciona:

¹⁷⁹ BARROSO, Luís Roberto. **Curso de Direito Constitucional Contemporâneo: os conceitos fundamentais e a construção do Novo Modelo**. 7. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2018, p. 153-154.

¹⁸⁰ *Ibid.*, p.154.

¹⁸¹ *Ibid.*, p. 155.

¹⁸² GOMES, Orleanes Cavalcanti de O. Viana. Ações afirmativas: sistema de cotas para negros nas universidades públicas sob a perspectiva dos direitos fundamentais. **THEMIS - Revista da ESMEC**, Fortaleza, v. 8, p. 51-72, 2010, p. 60. Disponível em: <http://revistathemis.tjce.jus.br/index.php/THEMIS/article/view/168/159>. Acesso em: 27 jun. 2020.

¹⁸³ *Ibid.*, p. 60-61.

¹⁸⁴ NUNES, Renata Cristina da Silva. **A discriminação estética na relação de emprego e os limites de poder de direção do empregador**. 1. ed. Lisboa: Chiado, 2016, p. 41.

Ao falar-se de dignidade da pessoa humana quer-se significar a excelência que esta possui em razão da sua própria natureza. Se é digna qualquer pessoa humana, também é o trabalhador, por ser uma pessoa humana. É a dignidade da pessoa humana do trabalhador que faz prevalecer os seus direitos, estigmatizando toda manobra tendente a desrespeitar ou corromper de qualquer forma que seja esse instrumento valioso, feito à imagem de Deus.¹⁸⁵

O art. 6 da Constituição Federal estabelece que o trabalho é um direito social, visto que tem como finalidade erradicar as desigualdades sociais. Desse modo, deve ser assegurado o livre acesso ao trabalho, sem que haja qualquer discriminação¹⁸⁶.

Salienta-se que o obreiro, por ser uma pessoa, é titular de direitos fundamentais, que são limites ao poder diretivo do empregador. Portanto, qualquer ato do empregador que infrinja os direitos fundamentais e sociais do trabalhador deve ser repellido, por caracterizar uma violação à dignidade humana¹⁸⁷.

A partir do estudo sobre os princípios da não discriminação e da dignidade da pessoa humana, constata-se que o empregador, assim como qualquer outra pessoa, não pode ter conduta discriminatória, pois estará violando os princípios supracitados.

3.2 IDENTIDADE, CULTURA E EMPODERAMENTO DO (A) NEGRO(A)

A identidade é um termo complexo, não é possível compreender através de uma única descrição, visto que a sua constituição está relacionada com o ambiente em que a pessoa faz parte, estando embasado em aspectos culturais, econômicos, étnicos, políticos e geográficos¹⁸⁸. Nilma Lino Gomes conceitua a identidade da seguinte forma:

A identidade não é algo inato. Ela se refere a um modo de ser no mundo e com os outros. É um fator importante na criação das redes de relações e de referências culturais dos grupos sociais. Indica traços culturais que se expressam através de práticas linguísticas, festivas, rituais, comportamentos alimentares, tradições populares e referências civilizatórias que marcam a condição humana.

A identidade surge da relação entre o indivíduo e a sociedade, não basta a pessoa se considerar pertencente a um grupo, mas é essencial que se tenha uma

¹⁸⁵ COSTA, Orlando Teixeira da. *apud*. NUNES, Renata Cristina da Silva. *Op. Cit., loc. cit.*

¹⁸⁶ NUNES, Renata Cristina da Silva. **A discriminação estética na relação de emprego e os limites de poder de direção do empregador**. 1. ed. Lisboa: Chiado, 2016, p. 42.

¹⁸⁷ *Ibid.*, p. 43.

¹⁸⁸ SANTOS, Silva Karla B. M.M. O que é ser negro no Brasil? Uma reflexão sobre o processo de construção da identidade do povo brasileiro. **Cadernos Imbondeiro**, João Pessoa, v. 2, n. 1, 2012, p. 2. Disponível em: <https://periodicos.ufpb.br/index.php/ci/article/view/14150/8769>. Acesso em: 13 out. 2020.

resposta positiva sobre essa inclusão¹⁸⁹. No que diz respeito à identidade negra, Nilma Lino Gomes afirma que, da mesma forma que os outros processos identitários, a identidade negra se constitui paulatinamente, desde as relações familiares em que a pessoa tem a primeira percepção sobre o mundo. Portanto, a identidade negra é um processo construído socialmente, historicamente, culturalmente e pluralmente¹⁹⁰.

Entre o final do século XIX e até meados do século XX, a elite política e intelectual do Brasil tentou adotar o projeto da “identidade nacional”, todavia, eles consideravam a abolição da escravidão como um impedimento a construção da identidade brasileira, então, para se construir a identidade brasileira, eles propuseram a eugenia, que tinha como finalidade alcançar o branqueamento através da biologia e também por meio da assimilação cultural. Assim sendo, o discurso da identidade nacional visava juntar diversas identidades em uma só¹⁹¹.

Um dos instrumentos usados para embranquecer a população brasileira foi a miscigenação, por intermédio de políticas de imigração do povo europeu. Com a ideologia do branqueamento, os europeus passaram a estuprar as mulheres negras, tendo como intuito de limpar o sangue negro por intermédio da miscigenação¹⁹².

Ainda que a identidade nacional não tenha vigorado no Brasil, esse projeto foi internalizado pela sociedade brasileira, ocasionando consequências até os dias de hoje, principalmente entre algumas pessoas pardas que anseiam em se enquadrar na identidade branca, já que a identidade branca é considerada como superior¹⁹³.

Acrescentam Marcia Cristina Costa Pinto e Ricardo Franklin Ferreira que, embora a política de branqueamento não tenha funcionado no Brasil, as ideias racistas obstaram a formação da identidade negra. Desse modo, verifica-se que em decorrência dessa ideologia, os negros passaram a ter dificuldade em assumir a

¹⁸⁹ Ibid., p.3.

¹⁹⁰ GOMES, Nilma Lino. Alguns termos e conceitos presentes no debate sobre relações raciais no Brasil: Uma breve discussão. In: BRASIL. **Educação anti-racista: caminhos abertos pela lei Federal nº 10.639/03**. Brasília: Ministério da Educação, Secretaria de Educação Continuada, Alfabetização e Diversidade, 2005, p. 43.

¹⁹¹ PANTAR, Mariana; PALLISER, Nikolas. "Identidade nacional brasileira" versus "identidade negra": reflexões sobre branqueamento, racismo e construções identitárias. **Revista Espaço Acadêmico**, ano 17, n. 195, p. 116-127, ago. 2017, p. 120-121. Disponível em: <http://periodicos.uem.br/ojs/index.php/EspacoAcademico/article/view/34664/20484>. Acesso em: 11 out. 2020.

¹⁹² NASCIMENTO, Abdias. **O genocídio do negro brasileiro: processo de um racismo mascarado**. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1978, p. 69.

¹⁹³ PANTAR, Mariana; PALLISER, Nikolas. *Op. Cit.*, p. 119.

identidade negra, rejeitando as suas próprias características, como a cor da pele e o seu cabelo¹⁹⁴.

De acordo com Lélia Gonzalez, o racismo na América latina é mais eficiente, pois ocorre de forma oculta. A política de branqueamento foi propagada pelos meios de comunicação, enraizando a mitologia da superioridade da população branca, determinando o padrão estético branco, fazendo com que a população negra rejeite a sua identidade¹⁹⁵.

Pode-se observar que desde a colonização do Brasil, a identidade afro-brasileira vem sendo vista de forma negativa, evidencia-se o status de inferioridade dos membros desse grupo social, no entanto, essa identidade tem que ser desenvolvida de forma positiva¹⁹⁶. A elaboração de uma identidade negra positiva nas sociedades que internalizaram a ideologia racista é um obstáculo que vem sendo encarado pelos negros¹⁹⁷.

Nesse cenário, é importante que se recupere a verdadeira história da população negra, para que se afaste a história negativa no período colonial, ainda presente na sociedade. É através da história negra positiva que se alcança a humanidade plena e a autoestima aniquilada pela ideologia racista¹⁹⁸.

A história dos afrodescendentes é um dos fatores que formam a identidade negra, desta forma, é imprescindível que se propague a história do negro do Brasil através de novas perspectivas, eliminando imagem desprezada da população negra,

¹⁹⁴ PINTO, Maria Cristina Costa, FERREIRA, Ricardo Franklin. Relações raciais no Brasil e a construção da identidade da pessoa negra. **Pesquisas e práticas psicossociais – PPP**, São João del-Rei, v. 9, n. 2, p. 257-266, jul./dez. 2014, p. 262. Disponível em: <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/ppp/v9n2/11.pdf>. Acesso em: 11 out. 2020.

¹⁹⁵ GONZALEZ, Lélia. A categoria político-cultural de amefricanidade. **Tempo Brasileiro**, Rio de Janeiro, n. 92-93, p. 69-82, jan./jun. 1988, p. 73. Disponível em: <https://negrasoulblog.files.wordpress.com/2016/04/a-categoria-polc3adtico-cultural-de-amefricanidade-lelia-gonzales1.pdf>. Acesso em: 18 out. 2020.

¹⁹⁶ SANTOS, Silva Karla B. M.M. O que é ser negro no Brasil? Uma reflexão sobre o processo de construção da identidade do povo brasileiro. **Cadernos Imbondeiro**, João Pessoa, v. 2, n. 1, 2012, p. 9. Disponível em: <https://periodicos.ufpb.br/index.php/ci/article/view/14150/8769>. Acesso em: 13 out. 2020.

¹⁹⁷ GOMES, Nilma Lino. Alguns termos e conceitos presentes no debate sobre relações raciais no Brasil: Uma breve discussão. *In*: BRASIL. **Educação antirracista: caminhos abertos pela lei Federal n.º 10.639/03**. Brasília: Ministério da Educação, Secretaria de Educação Continuada, Alfabetização e Diversidade, 2005, p. 43. Disponível em: http://pronacampo.mec.gov.br/images/pdf/bib_volume2_educacao_anti_racista_caminhos_abertos_pe_la_lei_federal_10639_2003.pdf. Acesso em: 14 out. 2020.

¹⁹⁸ MUNANGA, Kabengele. Negritude e identidade negra ou afrodescendente: um racismo ao avesso? **Revista da ABPN**, v. 4, n. 8, p. 6-14, jul./out. 2012, p. 10. Disponível em: <http://abpnrevista.org.br/revista/index.php/revistaabpn1/article/view/246>. Acesso em: 17 out. 2020.

para que se fortaleça a verdadeira identidade afrodescendente, os negros como sujeitos que participaram da constituição da cultura e do povo brasileiro¹⁹⁹.

Ademais, a cultura também faz parte da constituição da identidade negra. Os africanos contribuíram para a cultura do Brasil, através da culinária, música e religião. É necessário mudar a imagem negativa sobre essas contribuições, tornando-a positiva²⁰⁰.

Para Joice Berth, as pessoas negras só podem passar por um processo de empoderamento com o fortalecimento da identidade negra. Sendo assim, é necessário trabalhar de forma progressiva para acabar com a crença de que os negros são inferiores e que não possuem a estética adequada, não é fácil para os indivíduos que foram diretamente afetados pela cultura do branqueamento, criar meios para se amar e se valorizar.²⁰¹

A população negra sempre criou movimentos de ratificação e valorização da beleza afrodescendente, sendo esses grupos caracterizados como de resistência, já que é uma área tomada pelas pessoas brancas, que possuem instrumentos para influenciar o povo, com os meios de comunicação²⁰².

Diante do exposto, verifica-se que a identidade negra foi prejudicada pelas ideias racistas, contudo, no tópico seguinte serão apresentadas manifestações lideradas por negros(as) que tinham como objetivo a valorização da estética negra.

3.2.1 O lema “*black is beautiful*”

Afirma-se que o criador do lema “*black is beautiful*”, ou seja, “negro é lindo” foi John Swett Rock, que era abolicionista negro norte-americano, ele ainda era professor, médico e advogado. Essa expressão é fruto de um discurso recitado por ele em 1958. Nos anos 60, essa frase foi utilizada na luta antirracista e no movimento pelos direitos civis nos Estados Unidos. Posteriormente, esse slogan foi apropriado no

¹⁹⁹ *Ibid.*, *loc. cit.*

²⁰⁰ MUNANGA, Kabengele. Negritude e identidade negra ou afrodescendente: um racismo ao avesso? **Revista da ABPN**, v. 4, n. 8, p. 6-14, jul./out. 2012, p. 11. Disponível em: <http://abpnrevista.org.br/revista/index.php/revistaabpn1/article/view/246>. Acesso em: 17 out. 2020.

²⁰¹ BERTH, Joice. Empoderamento. In: RIBEIRO, Djamila (coord). **Femininos Plurais**. São Paulo: Pólen, 2019, p. 74.

²⁰² *Ibid.*, p. 73.

Movimento da Consciência Negra na África do Sul, e no Brasil através do Movimento Black Rio²⁰³.

A década de 1960, nos Estados Unidos, foi um período onde surgiram muitos movimentos, em especial o *Black Power*, que em português significa “Poder Negro” foi um movimento que representava a luta das pessoas negras para adquirir direitos civis, utilizavam o slogan *Black is Beautiful*²⁰⁴. Um dos objetivos do Movimento *Black Power* era enfrentar a imposição da estética caucasiana, propondo que as pessoas negras deixassem de alisar os seus cabelos e passassem a assumir os seus cabelos naturais²⁰⁵.

Ângela Davis foi muito importante durante esse movimento. A ativista foi responsável por propagar o penteado *black power*, que foi o símbolo de empoderamento da população negra, o intuito era que as mulheres e os homens percebessem que as suas características naturais são lindas e não precisavam se submeter ao padrão de beleza eurocêntrico²⁰⁶.

Sob o mesmo ponto de vista, afirma bell hooks que, nos anos 60, os negros se dedicaram a desconstruir o padrão de beleza, que fazia com que os negros tivessem o desejo de ter o cabelo liso. Nesse cenário, a população negra passou a usar os seus cabelos naturais, penteados afros, como forma de luta contra a opressão racista²⁰⁷.

O lema *black is beautiful* também foi dito por Steve Biko, idealizador do Movimento da Consciência Negra na África do Sul, durante o *apartheid*. Esse movimento ergue-se com o objetivo de acabar com a inferioridade que foi atribuída aos negros²⁰⁸. O lema chegou ao Brasil na década de 70, a partir do Movimento *Black*

²⁰³ OLIVEIRA, Luciana Xavier. Negro é lindo: estética, identidade e políticas de estilo. **Revista Mídia e Cotidiano**, v. 12, n. 3, p. 187-205, dez. 2018, p. 188. Disponível em: <https://periodicos.uff.br/midiaecotidiano/article/view/26928>. Acesso em: 09 ago. 2020.

²⁰⁴ VAUGHAN, Patricia Anne. A imagem americana de beleza física e as mudanças provocadas pelo "Black Power" na década de 60. **Revista de Letras**, Ceará, v. 1, n. 22, p. 59-62, jan./dez. 2000, p. 60. Disponível em: <http://www.periodicos.ufc.br/revletras/issue/view/247>. Acesso em: 11 set. 2020.

²⁰⁵ COUTINHO, Cassi Ladi Reis. **Estética Negra: O jornal como fonte de pesquisa**. 2005. p. 2. Disponível em: http://alb.org.br/arquivo-morto/anais-jornal/jornal4/comunicacoesPDF/31_esteticanegraCOUTINHO.pdf. Acesso em: 11 set. 2020.

²⁰⁶ SANTOS, Nádia Regina Braga dos. **Do Black Power ao Cabelo Crespo: A Construção da Identidade Através do Cabelo**. 2015. 35 f. Monografia (Especialização em Mídia, Informação e Cultura) – Escola de Comunicações e Arte, Universidade de São Paulo - USP, São Paulo, 2015, p. 13. Disponível em: <http://celacc.eca.usp.br/?q=pt-br/celacc-tcc/811/detalhe>. Acesso em: 12 set. 2020.

²⁰⁷ HOOKS, bell. Alisando o nosso cabelo. **Revista Gazeta de Cuba – União de escritores y Artista de Cuba**, Cuba, janeiro-fevereiro de 2005. Tradução de Lia Maria dos Santos, p. 2. Disponível em: <https://www.geledes.org.br/alisando-o-nosso-cabelo-por-bell-hooks/>. Acesso em 14 set. 2020

²⁰⁸ HONÓRIO, Edirley Martins. 41 anos da morte do idealizador do "Movimento Consciência Negra" Steve Biko. **Fundação Cultural Palmares**, 12 set. 2018. p. 1. Disponível em: <http://www.palmares.gov.br/?p=51886>. Acesso em: 13 set. 2020

Rio, na cidade do Rio de Janeiro, e posteriormente se expandiu para outras cidades do Brasil, a indústria da música possibilitou que esse lema fosse conhecido no país. O período em que a expressão “Negro é lindo” se expandiu no Brasil, o nosso país vivenciava um cenário de mobilizações políticas e culturais devido a ditadura militar²⁰⁹.

Para Luciana Xavier Oliveira, a finalidade desse lema era romper com a ideia racista que inferioriza as características físicas da população negra, como a cor da pele, o tipo do cabelo, entre outras características. Já que pessoas com esses atributos eram vistas como inadequadas, perante o padrão de beleza dos brancos. O objetivo do *black is beautiful* não era apenas valorizar a beleza dos negros, mas também enaltecer outros aspectos que configuram a identidade negra²¹⁰.

Portanto, o Movimento *Black Power* e os demais movimentos que tinham como lema *black is beautiful* foram essenciais para que a população negra se orgulha-se da sua ascendência africana, também serviu para aumentar a autoestima dos negros e, conseqüentemente, os negros passaram a se opor à imposição estética eurocêntrica. No entanto, esses movimentos não foram suficientes para acabar com o preconceito, racismo e a discriminação²¹¹.

Infere-se, com isso, que os movimentos negros que adotaram o lema *black is beautiful* foram importantes no enfrentamento à imposição da estética branca e serviram para enaltecer a identidade negra.

3.2.2 A estética negra como forma de resistência

Historicamente, desde o período da colonização do Brasil, a população branca fez com que as pessoas negras acreditassem que eram inferiores, com a imposição do padrão da estética branca, essa determinação foi um instrumento de desvalorização da estética negra²¹².

²⁰⁹ OLIVEIRA, Luciana Xavier. Negro é lindo: estética, identidade e políticas de estilo. **Revista Mídia e Cotidiano**. v. 12, n. 3, dez. 2018, p. 188. Disponível em: <https://periodicos.uff.br/midiaecotidiano/article/view/26928>. Acesso em: 09 ago. 2020.

²¹⁰ OLIVEIRA, Luciana Xavier. Negro é lindo: estética, identidade e políticas de estilo. **Revista Mídia e Cotidiano**. v. 12, n. 3, dez. 2018, p. 188. Disponível em: <https://periodicos.uff.br/midiaecotidiano/article/view/26928>. Acesso em: 09 ago. 2020.

²¹¹ VAUGHAN, Patricia Anne. A imagem americana de beleza física e as mudanças provocadas pelo "Black Power" na década de 60. **Revista de Letras**, Ceará, v. 1, n. 22, p. 59-62, jan./dez. 2000, p. 61-62. Disponível em: <http://www.periodicos.ufc.br/revletras/issue/view/247>. Acesso em: 11 set. 2020.

²¹² QUEIROZ, Rafaela Cristina de Souza. Os efeitos do racismo na autoestima da mulher negra. **Cadernos de Gênero e Tecnologia**, Curitiba, v. 12, n. 40, p. 213-229, jul./dez. 2019. Disponível em: <https://periodicos.utfpr.edu.br/cgt/article/view/9475>. Acesso em: 17 set. 2020.

Desse modo, até hoje, a cultura do embranquecimento afeta os homens e mulheres negras, principalmente os negros mais retintos. A cor da pele juntamente com o cabelo são as características que mais chamam a atenção no corpo de uma pessoa e que possuem mais significado. Normalmente, os comentários racistas são referentes a esses elementos, comentários estes que causam um abalo na autoestima dessa população²¹³.

Os parâmetros da beleza ideal foram absolvidos pela sociedade brasileira, o que faz com que a população de um modo geral relacione a cor, o cabelo e os traços da população negra a algo negativo²¹⁴. Como consequência da naturalização do padrão ideal, as mulheres negras desde a infância são ensinadas pelos seus familiares a seguir o padrão de beleza do branco, elas crescem escutando palavras que não valorizam a sua imagem²¹⁵.

Contudo, nos últimos anos, vem crescendo o número de pessoas que têm escolhido deixar o seu cabelo natural, mulheres que por anos modificaram os seus cabelos por meio de processos de alisamento, estão passando pela transição capilar. É através desse procedimento, que as mulheres vêm se reconhecendo como uma pessoa negra²¹⁶.

As redes sociais desenvolvem um papel importante no processo de transição capilar, através dos vídeos, mulheres negras vêm contando os relatos sobre a transição capilar, o crescimento de vídeos sobre esse tema, ajudou muitas pessoas a tomarem a decisão de deixar o seu cabelo natural, independente da textura do cabelo²¹⁷.

Mesmo com as práticas racistas contra esses indivíduos, pode-se observar o crescimento do número de pessoas que vem assumindo a sua identidade negra, dando força à luta contra o racismo²¹⁸.

²¹³ QUEIROZ, Rafaela Cristina de Souza. Os efeitos do racismo na autoestima da mulher negra. **Cadernos de Gênero e Tecnologia**, Curitiba, v. 12, n. 40, p. 213-229, jul./dez. 2019. Disponível em: <https://periodicos.utfpr.edu.br/cgt/article/view/9475>. Acesso em: 17 set. 2020.

²¹⁴GAMA, Isabela Caroline de Aguiar. O peso do racismo sob a estética da mulher negra: Um paradoxo da isonomia social brasileira. *In: X CONGRESSO BRASILEIRO DE PESQUISADORES NEGROS*, 10., 2018, Uberlândia. **Anais** [...] Uberlândia: 2018, p. 10. Disponível em: https://www.copene2018.eventos.dype.com.br/resources/anais/8/1527707080_ARQUIVO_artigo-isabelagama-doc.pdf. Acesso em 20 set. 2020.

²¹⁵QUEIROZ, Rafaela Cristina de Souza. *Op. cit.* p. 219.

²¹⁶ *Ibid.*

²¹⁷ *Ibid.*, *loc. cit.*

²¹⁸GAMA, Isabela Caroline de Aguiar. *Op. Cit.*, p. 5.

Verifica-se que a estética negra é tida como ato de resistência, nessa sociedade em que a população negra é vista com inferior e julgada pelas suas características físicas²¹⁹.

A resistência é um instrumento de revolta e combate às opressões suportadas, sendo assim, a prática de resistência por parte da pessoa negra ocorre quando ela se aceita e passa a assumir o seu cabelo crespo²²⁰.

Segundo preleciona Lody, quando um indivíduo aceita as suas características fenotípicas, ele está se assumindo como negro para a sociedade, mas terá que estar preparado para enfrentar as opressões, por parte da mídia e das instituições, ou seja, a construção da identidade negra se torna um processo imensamente angustiante, visto que poderá sofrer discriminações²²¹.

Desta forma, evidencia-se que há um aumento de pessoas negras que estão assumindo a sua identidade, ainda que possam ser vítimas de preconceito, discriminação e racismo. Podendo essa situação ocorrer até mesmo em instituições, como será tratado na seção seguinte.

3.3 ESTÉTICA NEGRA COMO UM FATOR DE DISCRIMINAÇÃO NA VIDA DE NEGROS E NEGRAS: UMA ANÁLISE À LUZ DO RACISMO INSTITUCIONAL

O conceito de racismo institucional surgiu nos Estados Unidos da América, na década de 1960. Esse termo foi utilizado com o objetivo de definir como o racismo ocorre nas instituições e organizações²²². Como foi dito no tópico 3.2.1 do presente trabalho, os anos 60 foi marcado por manifestações em prol dos direitos civis nos EUA e pela Luta contra o *apartheid* na África do Sul, essas manifestações trouxeram mudanças significativas sobre o racismo, foi a partir desse momento que se admitiu que as práticas discriminatórias podem ocorrer independente da intenção do

²¹⁹ QUEIROZ, Rafaela Cristina de Souza. *Op. Cit.*, p. 219.

²²⁰ SANTOS, Joselma Silva. **A estética da mulher negra como prática de resistência ao racismo em Grajaú-MA**. 2019. 60 f. Monografia. (Graduação em Ciências Humanas/Geografia) – Curso Interdisciplinar de Licenciatura em Ciências Humanas – Geografia, Universidade Federal do Maranhão - UFMA, Grajaú, 2019, p. 21. Disponível em: <https://monografias.ufma.br/jspui/bitstream/123456789/4368/1/JOSELMA-SANTOS.pdf>. Acesso em 12 jun. 2021.

²²¹ LODY, R. G. da M. apud SANTOS, Joselma Silva. *Op. Cit.*, p. 24.

²²² PACE, Angela Ferreira. **Afro-brasileiros e Racismo Institucional: O papel dos concursos na democratização de acesso aos cargos públicos**. 2012. 152 f. Dissertação (Mestrado em Educação) – Instituto de Educação e Ensino Multidisciplinar, Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro - UFRRJ, Nova Iguaçu, 2012. p. 24. Disponível em: http://cursos.ufrrj.br/posgraduacao/ppgeduc/files/2014/06/Dissertacao_AngelaPace.pdf. Acesso em: 23 set. 2020

indivíduo, podendo ocorrer nas instituições e conseqüentemente criar obstáculos as pessoas que possuem a estética negra²²³.

Nesse mesmo sentido, menciona Silvio de Almeida, que o racismo institucional se volta ao sistema de desigualdade que baseia em "raça", ocorrendo em instituições, tais como, órgãos públicos governamentais, corporações empresariais privadas e universidades, foi um avanço ao estudo das relações raciais. Primeiramente, por demonstrar que o racismo vai além do âmbito das ações individuais, e, secundamente, por frisar a dimensão do poder como elemento constitutivo das relações raciais²²⁴.

Sobre o racismo institucional, constata-se que de alguma maneira está vinculado à sociedade. O autor menciona que o racismo presente em determinadas instituições são apenas a materialização de uma estrutura social ou de um modo de socialização que tem o racismo como um de seus componentes orgânicos. Com isso, concluiu de forma mais direta: "as instituições são racistas porque a sociedade é racista"²²⁵.

Ivair Augusto Alves dos Santos afirma que o racismo institucional está embutido nos meios estratégicos das instituições públicas e privadas, de forma explícita e implícita, impedindo o acesso das pessoas negras nesses locais.²²⁶

O racismo institucional traz impactos negativos na vida da população negra, é possível evidenciar através da pesquisa "Desigualdades Sociais por Cor ou Raça no Brasil" elaborada pelo IBGE, que o racismo institucional encontra-se em diversas áreas da vida das pessoas, como por exemplo a educação, que embora o seu acesso seja garantido constitucionalmente, os negros são os que possuem a escolaridade mais baixa, se comparada com os brancos. No Brasil, também são os jovens negros os que mais morrem por homicídio, a pesquisa demonstra que em 2017, a taxa de homicídios da população branca foi de 16% e da população negra foi de 43,4% a cada cem habitantes.²²⁷

²²³ SANTOS, Ivair Augusto Alves dos. **Direitos humanos e práticas de racismo**. 2 reimp. Brasília: Câmara dos Deputados, Edições Câmara, 2015. Disponível em <https://bd.camara.leg.br/bd/handle/bdcamara/13516>. Acesso em: 24 set. 2020.

²²⁴ ALMEIDA, Silvio. **O que é racismo estrutural?** Belo Horizonte: Letramento, 2018, p.36-37.

²²⁵ *Ibid.*, p.37.

²²⁶ SANTOS, Ivair Augusto Alves dos. **Direitos humanos e práticas de racismo**. 2 reimp. Brasília: Câmara dos Deputados, Edições Câmara, 2015, p. 27. Disponível em <https://bd.camara.leg.br/bd/handle/bdcamara/13516>. Acesso em: 24 set. 2020.

²²⁷ INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Desigualdades sociais por cor ou raça no Brasil. Estudos e Pesquisas - Informação Demográfica e Socioeconômica**, Rio de Janeiro, n. 41 2019, p. 7-10. Disponível em: https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101681_informativo.pdf. Acesso em: 19 jun. 2020

Como foi exposto, o critério estético é utilizado como estratégia para inibir o acesso dos negros a determinados espaços na sociedade, as pessoas relatam que já foram reprovados em uma seleção de emprego por terem a estética negra. A autora realizou uma pesquisa como forma de demonstrar como o racismo institucional ocorre na iniciativa privada, a entrevistada “F” afirma²²⁸: “Tive várias experiências, a mais marcante foi uma gerente de uma loja afirmar que eu tinha que alisar meu cabelo para conseguir o emprego de vendedora”.

Ainda sobre o racismo institucional na iniciativa privada, a pesquisa “Desigualdades Sociais por Cor ou Raça no Brasil” informa que a população negra ocupa apenas 29,9% dos cargos gerenciais²²⁹. O racismo institucional, além de dificultar o acesso de serviços de qualidade, proporciona a permanência da desigualdade na sociedade²³⁰.

A partir do que foi apresentado acima, compreende-se que o racismo institucional é uma modalidade de racismo que ocorre em instituições e serve para impedir o acesso de homens negros e mulheres negras, violando, assim, o princípio da igualdade.

²²⁸ GAMA, Isabela Caroline de Aguiar. O peso do racismo sob a estética da mulher negra: Um paradoxo da isonomia social brasileira. *In*: X CONGRESSO BRASILEIRO DE PESQUISADORES NEGROS, 10., 2018, Uberlândia. **Anais** [...] Uberlândia: 2018. Disponível em: https://www.copene2018.eventos.dype.com.br/resources/anais/8/1527707080_ARQUIVO_artigo-isabelagama-doc.pdf. Acesso em 20 set. 2020.

²²⁹ INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. Desigualdades sociais por cor ou raça no Brasil. **Estudos e Pesquisas - Informação Demográfica e Socioeconômica**, Rio de Janeiro, n. 41, 2019, p. 4. Disponível em: https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101681_informativo.pdf. Acesso em: 19 jun. 2020.

²³⁰ GELEDÉS - INSTITUTO DA MULHER NEGRA. **Guia de enfrentamento ao racismo institucional**. [S.l.]: Geledés, 2013. Disponível em: <http://www.onumulheres.org.br/wp-content/uploads/2013/12/Guia-de-enfrentamento-ao-racismo-institucional.pdf>. Acesso em: 23 set. 2020.

4 DISCRIMINAÇÃO ESTÉTICA CONTRA A POPULAÇÃO NEGRA NA SELEÇÃO DE EMPREGO: UMA ANÁLISE SOBRE A RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR

Evidenciou-se ao longo deste trabalho que a aparência física da população negra é tida como inferior em decorrência das teorias raciais que foram internalizadas na sociedade. Mesmo com a evolução das Constituições no Brasil, cuja Carta magna de 1988 assegura o direito a igualdade e o princípio da não discriminação, entre outros dispositivos e princípios, os trabalhadores negros continuam sendo preteridos em decorrência da sua aparência física.

Em razão disso, nesta última seção deste trabalho será feito um estudo sobre a discriminação estética e uma análise com base no princípio da igualdade das discriminações que são consideradas permitidas e proibidas na seleção de emprego. Em seguida, serão explanados os efeitos do padrão de beleza eurocêntrico e a discriminação estética contra trabalhadores negros no mercado de trabalho, e como forma de elucidar o presente tema, serão expostos casos práticos de discriminação estética em virtude da aparência do trabalhador negro.

Ademais, serão analisados quais são os limites da liberdade contratual do empregador e se o empregador pode ser responsabilizado civilmente em virtude da discriminação estética contra os trabalhadores negros na fase pré-contratual.

4.1 DISCRIMINAÇÃO ESTÉTICA, NEGROS E SELEÇÃO DE EMPREGO

Estética é um termo de origem grega, *aisthesis*, que significa percepção.²³¹ Para Maria Helena Diniz, a estética é a “linguagem filosófica”, a ciência que tem por objeto o juízo de apreciação, determinante do belo nas produções artísticas. Trata-se da “ciência do belo ou da filosofia da arte”.²³²

A estética está relacionada com o belo, e a análise do que é bonito ou feio varia de acordo com a sociedade. A beleza é um conceito mutável e subjetivo. É mutável porque se transforma ao longo dos anos e é subjetivo porque cada pessoa

²³¹ BERTH, Joice. Empoderamento. In: RIBEIRO, Djamilia (coord). **Femininos Plurais**. São Paulo: Pólen, 2019, p.70.

²³² DINIZ, Maria Helena. **Dicionário Jurídico Universitário**. 3. ed. São Paulo: Saraiva, 2008. 4 v., p.459.

tem uma percepção do que é belo.²³³ Em uma determinada época, o belo era ter um corpo com curvas, já nos anos 80, o belo passou a ser o corpo magro, sendo que este último foi determinado pela moda como o padrão a ser seguido pelas pessoas.²³⁴

Embora o conceito de beleza seja subjetivo e mutável, a sociedade impõe um padrão mínimo que deve ser seguido pelas pessoas, portanto, aqueles que não se encaixam nesse padrão de beleza são alvos de discriminação estética, inclusive no ambiente de trabalho.²³⁵

A discriminação estética é um tipo de discriminação que decorre do fato da pessoa não se enquadrar em um padrão de beleza adotado pela sociedade, levando o indivíduo a ser tratado de forma desigual por causa da sua aparência.²³⁶ Segundo Aldacy Rachid Coutinho:²³⁷

discriminar por razões estéticas é preterir ou ofertar diferentes oportunidades a pessoas a partir de suas características pessoais e que não têm pertinência necessária com o desenvolvimento de atividades próprias do trabalho a ser prestado.

Embora existam outras características a serem analisadas em uma pessoa, como a sua inteligência, personalidade e capacidade de realizar atividades, a sociedade se preocupa primeiramente com a aparência dos indivíduos.²³⁸

Sendo assim, constata-se que a estética possui uma grande relação com o contrato de trabalho, visto que as características físicas das pessoas são um critério para contratação e promoção de trabalhadores, ou seja, a discriminação estética pode ocorrer tanto na seleção de emprego, como no meio ambiente de trabalho.²³⁹

²³³ ODORIZZI, Paola. **Discriminação nas relações de trabalho**. Monografia (Graduação em Direito) - Universidade Federal do Paraná - UFPR, Curitiba. p.48. Disponível em: <https://acervodigital.ufpr.br/bitstream/handle/1884/31352/M1370JU.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em 20 de mar. de 2020.

²³⁴ BERTH, Joice. Empoderamento. In: RIBEIRO, Djamila (coord). **Femininos Plurais**. São Paulo: Pólen, 2019, 70.

²³⁵ ODORIZZI, Paola. **Discriminação nas relações de trabalho**. Monografia (Graduação em Direito) - Universidade Federal do Paraná - UFPR, Curitiba. p.48.

²³⁶ MARINHO, Lucas de Sá; MARTINS, Regina Célia de Carvalho; LIMA, Augusto Custódio de; FERRER, Walkiria Martinez Heinrich. Discriminação Estética e Desemprego: uma Investigação sobre a Prática Discriminatória no Processo de Admissão de Empregados e Suas Consequências. **Revista Síntese: Trabalhista e Previdenciária**, São Paulo, v. 30, n. 362, 2019, p. 80. Disponível em: http://www.bdr.sintese.com/AnexosPDF/RST_362_miolo.pdf. Acesso em: 21 de mar. de 2020.

²³⁷ COUTINHO, Aldacy Rachid. **Discriminação Estética no Trabalho**. Carta Forense, set., 2007, p.7. Disponível em: <https://apesp.org.br/Imprensa/newlette01-10-07.htm>. Acesso em 17 de março de 2020.

²³⁸ NUNES, Renata Cristina da Silva. **A discriminação estética na relação de emprego e os limites de poder de direção do empregador**. 1. ed. Lisboa: Chiado, 2016, p. 127.

²³⁹ *Ibid.*, p. 127-129.

A imposição de um padrão estético faz homens e mulheres consumirem mais na busca pela beleza ideal, uma vez que eles passam a lutar contra a sua própria natureza para ter um cabelo e corpo que seja considerado bonito.²⁴⁰

Neste sentido, Aldacy Coutinho afirma:

Padrões estéticos (mito da beleza), históricos e culturais, ditam as imagens estereotipadas das pessoas que levam a uma ditadura do modelo tido como ideal, indicativo de sucesso profissional, a aparência física passa a ser elemento constitutivo do processo identificatório da pessoa que, projetada na contratualidade laboral marca o espaço de transformação da tomada do corpo (força física - física, tempo socialmente necessário para produção) para a absorção da alma/vida do trabalhador. Não mais basta a força de trabalho; a ilusão, a sedução, ditam os comportamentos dos consumidores transformados em consumidos. Em uma sociedade que cultua a imagem, o corpo e a beleza, aqueles que não se enquadram dentro do perfil ditado acabam estereotipados e, portanto, discriminados.²⁴¹

A discriminação estética, inicialmente, era notada em profissões de grande visibilidade, mas com o passar do tempo, a estética passou a ser considerada um critério importante em grandes e pequenas empresas.²⁴²

Qualquer pessoa que não possua o padrão de beleza esperado pode sofrer discriminação estética. Esse tipo de discriminação ocorre principalmente quando a pessoa exerce funções em que é necessário ter um contato direto com o consumidor.²⁴³

Ressalta-se que a discriminação estética ocorre, normalmente, de forma velada. Em um processo seletivo, o empregador pode utilizar diversas táticas para esconder o verdadeiro motivo da não contratação como, por exemplo, dizer que as vagas já foram preenchidas.²⁴⁴ O empregador possui liberdade de contratação, contudo, no processo seletivo ele deve analisar a capacidade e a competência profissional do candidato.²⁴⁵

Como dito anteriormente, a discriminação estética também pode acontecer no ambiente de trabalho, isto é, contra um empregado. Um exemplo é a maior incidência de ascensão profissional para aqueles empregados que possuem uma “boa aparência”. Os fatores estéticos também podem ensejar rescisão contratual, quando

²⁴⁰ *Ibid.*, p.130.

²⁴¹ COUTINHO, Aldacy Rachid. Discriminação Estética no Trabalho. **Carta Forense**, set. 2007, p.7. Disponível em: <https://apesp.org.br/Imprensa/newlette01-10-07.htm>. Acesso em: 17 mar. 2020.

²⁴² NUNES, Renata Cristina da Silva. **A discriminação estética na relação de emprego e os limites de poder de direção do empregador**. 1. ed. Lisboa: Chiado, 2016, p.132.

²⁴³ *Ibid.*, p.132.

²⁴⁴ *Ibid.*, p.133.

²⁴⁵ *Ibid.*, p.133.

o empregado muda a sua aparência e deixa de corresponder aos padrões estéticos da empresa.²⁴⁶

Assim, entende-se que o padrão estético de uma sociedade pode ocasionar discriminação estética no mercado de trabalho, tanto no momento do processo seletivo como no ambiente laboral. Mas antes de abordar sobre a discriminação estética contra a população negra no mercado, é importante que se faça uma distinção entre discriminação legítima e ilegítima, para que se possa compreender em quais situações a discriminação é permitida e quando a discriminação está violando o princípio da igualdade.

4.1.1 O direito fundamental à igualdade como pressuposto dos processos de recrutamento e seleção: discriminações legítimas e ilegítimas

Segundo leciona Celso Antônio Bandeira de Mello, para que o critério discriminatório não viole os interesses protegidos pela Constituição, e haja harmonia com o direito fundamental à igualdade, é essencial que se considere os seguintes elementos: a) que a discriminação não atinja de modo atual e absoluto um único indivíduo; b) que as circunstâncias ou as pessoas sejam realmente distintas entre si, possuam características diferentes; c) que exista, em abstrato, uma correlação lógica entre os fatores diferenciais existentes e a distinção de regime jurídico em função deles estabelecida pela norma jurídica; d) que, em concreto, o vínculo de correlação seja pertinente em função dos interesses constitucionalmente tutelados, ou seja, que resulte em diferenciação de tratamento jurídico fundada em razão valiosa à luz da Constituição Federal, para o bem público.²⁴⁷

O último elemento demonstra que não basta ter um nexo entre a diferença e o tratamento diferenciado, é necessário que esse vínculo seja compatível com os interesses protegidos na Constituição Federal.²⁴⁸

A discriminação ilegítima tem a finalidade excluir os desiguais, o que conseqüentemente acaba prejudicando uma pessoa ou um grupo, de forma

²⁴⁶ CARDOSO, Sarah Pereira. **Discriminação estética nas relações de trabalho**. 2008. Monografia (Graduação em Direito, Setor de Ciências Jurídicas) - Universidade Federal do Paraná. Brasília, 2008. p. 37. Disponível em: <https://acervodigital.ufpr.br/bitstream/handle/1884/30871/M%20967.pdf?sequence=1>. Acesso em: 15 mar. 2021.

²⁴⁷ MELLO, Celso Antônio Bandeira de. **O Conteúdo Jurídico do Princípio da Igualdade**. 3. ed. São Paulo: Malheiros, 2010, p. 41.

²⁴⁸ *Ibid.*, p. 42.

injustificada, descumprindo as normas constitucionais, como o princípio da igualdade²⁴⁹, e podendo ocorrer tanto na seleção de emprego como no ambiente laboral.

O extinto Ministério do Trabalho afirmou que a discriminação ilegítima no recrutamento e na seleção de emprego ocorre quando são aplicados critérios injustificados e desproporcionais. A conduta do contratante pode ser configurada como uma discriminação direta quando escolhe seus candidatos com base em critérios discriminatórios, como o gênero, raça e deficiência, ou pode se configurar uma discriminação indireta quando no recrutamento e na seleção adota critérios que de início parecem ser neutros, mas acabam prejudicando determinados grupos.²⁵⁰

Um exemplo de discriminação ilegítima é o anúncio que inclui como requisito de contratação “boa aparência”. Esse critério em nenhuma atividade pode ser considerado como motivo justificável, além de ter um caráter racista.²⁵¹

Já a discriminação legítima é uma forma de acabar com as diferenças e garantir a igualdade de oportunidades por intermédio de políticas que visam a beneficiar pessoas ou determinados grupos que estejam em situações desfavoráveis em decorrência dos efeitos da discriminação negativa.²⁵² A discriminação legítima se encontra em conformidade com os objetivos previstos nos incisos III e IV do art. 3º da CF.²⁵³

Sobre a discriminação legítima no recrutamento e na seleção de emprego, o antigo Ministério do Trabalho asseverou que embora a discriminação legítima seja um tratamento desigual, é permitida devido a sua justificativa. Esta discriminação é relativa às necessidades do empregador para o exercício de atividades específicas ou circunstâncias. O tratamento diferenciado também será legítimo quando se adotar

²⁴⁹ NUNES, Renata Cristina da Silva. **A discriminação estética na relação de emprego e os limites de poder de direção do empregador**. 1. ed. Lisboa: Chiado, 2016, p.79-80.

²⁵⁰ BRASIL. Ministério do Trabalho. **Perguntas e respostas sobre discriminação no trabalho**. Brasília, 2018, p. 55. Disponível em:

<https://www.gov.br/trabalho/pt-br/inspecao/escola/cartilhas-manuais-publicacoes/cartilha-pergunta-e-respostas-sobre-discriminacao-no-trabalho.pdf>. Acesso em: 25 jun. 2020.

²⁵¹ COUTINHO, Maria Luiza Pinheiro. Discriminação no trabalho: mecanismos de combate à discriminação e promoção de igualdades de oportunidades. *In*: FARRANHA, Ana Claudia; EGG, Rafaela. (Orgs). **Igualdade racial: principais resultados**. Brasília: OIT - Secretaria Internacional do Trabalho, 2006. p.136. Disponível em:

http://www.crianca.mppr.mp.br/arquivos/File/publi/oit/oit_igualdade_racial_completo.pdf. Acesso em: 23 jun. de 2020.

²⁵² *Ibid.*, p. 15.

²⁵³ NUNES, Renata Cristina da Silva. **A discriminação estética na relação de emprego e os limites de poder de direção do empregador**. 1. ed. Lisboa: Chiado, 2016, p. 78.

medidas para corrigir as desigualdades de oportunidades e tratamentos que atingem certas pessoas. São as seguintes situações: Exigência profissional genuína; necessidade do negócio e ações afirmativas.²⁵⁴

A exigência profissional genuína é um tratamento discriminatório legítimo, porque se baseia em critérios discriminatórios como sexo, raça, idade, no entanto, é permitida em razão da natureza da atividade da empresa. Essa discriminação deve ser proporcional a atividade. Esta hipótese se encontra na Convenção nº 111 da OIT e no artigo 376 da CLT. Exemplo de exigência profissional genuína é caso de exigir que candidatos negros para fazer o papel de Pelé em um filme.²⁵⁵

A necessidade de negócio é uma exceção à discriminação indireta, sendo considerado um critério que é neutro, mas pode acabar prejudicando determinado grupo de pessoas, sendo essencial que o empregador comprove a necessidade dessa regra, para o seu negócio. Se tem como exemplo de exigência de negócio, uma empresa utiliza como critério de contratação um teste de força, esse critério pode ser importante para determinada atividade, todavia, este mesmo teste não pode ser aplicado para a vaga em uma área administrativa.²⁵⁶

Outro tipo de discriminação legítima são as ações afirmativas, como já foi mencionado no capítulo anterior, são atos que visam reparar as desigualdades de oportunidades existentes na sociedade. Exemplo de ações afirmativas é a reserva de vagas de trabalho para pessoas com deficiência, prevista no art. 93 da Lei nº 8.213/91 e no §2º do art. 5º da Lei nº 8.112/90.²⁵⁷

As ações afirmativas são formas de enfrentar a discriminação racial no trabalho, como a reserva de vagas para os negros, no entanto, não se limitam a isso e devem ser bem aplicadas para se alcançar a igualdade material.²⁵⁸

Um caso que envolve esse tema e que teve grande repercussão é o caso do Programa de Trainee da Magazine Luiza de 2021, com vagas restritas para negros,

²⁵⁴ BRASIL. *Op. Cit.*, p.17.

²⁵⁵ BRASIL. Ministério do Trabalho. **Perguntas e respostas sobre discriminação no trabalho**. Brasília, 2018, p. 17. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho/pt-br/inspecao/escola/cartilhas-manuais-publicacoes/cartilha-pergunta-e-respostas-sobre-discriminacao-no-trabalho.pdf>. Acesso em: 25 jun. 2020.

²⁵⁶ *Ibid.*, p.18.

²⁵⁷ *Ibid.*, *loc.cit.*

²⁵⁸ FERRAZ, Fabiana Kelly. Igualdade de oportunidades e discriminação racial no trabalho: uma leitura dos instrumentos legais. *In*: FARRANHA, Ana Claudia; EGG, Rafaela. (Orgs). **Igualdade racial: principais resultados**. Brasília: OIT - Secretaria Internacional do Trabalho, 2006. p. 370. Disponível em: http://www.crianca.mppr.mp.br/arquivos/File/publi/oit/oit_igualdade_racial_completo.pdf. Acesso em: 23 jun. 2020.

sendo o primeiro programa de Trainee do Brasil voltado exclusivamente para candidatos negros e que, posteriormente, esse modelo foi seguido por outras empresas, como a Bayer, P&G e a Vivo. Segundo a empresa, a finalidade desse programa é “trazer mais diversidade racial para os cargos de liderança da companhia, recrutando universitários e recém-formados de todo Brasil, no início da vida profissional”. O time de empregados da Magazine Luiza é composto por 53% de empregados negros e pardos, mas nos cargos de liderança, a população negra representa apenas 16%.²⁵⁹

O processo seletivo foi aberto em no dia 18 de setembro e desde esse dia se tornou alvo de elogios, mas também de críticas, em decorrência da exclusividade para negros. A companhia já foi denunciada 11 vezes, sendo todas indeferidas pelo Ministério Público do Trabalho.²⁶⁰

O Defensor Público Federal, Jovino Bento Junior, impetrou uma Ação Civil Pública com pedido de tutela de urgência na Justiça do Trabalho contra a Magazine Luiza, por entender que essa seleção estaria violando a Constituição, por permitir apenas candidatos que se auto declaram negros, sendo para ele uma discriminação por motivos de raça e cor.²⁶¹ Na ação, o defensor estava cobrando a Companhia 10 milhões, a título de indenização por danos morais coletivos.²⁶²

O Ministério Público do Trabalho, ao analisar a petição, pediu a extinção do processo, sob o fundamento de que o defensor público da união estaria violando o princípio do defensor natural, por não indicar qual o grupo vulnerável estava sendo protegido pela apresentação da ação civil pública. A DPU possui em seu regulamento interno a resolução de CSDPU 127/2016, nos artigos 8 § 6 e no art.12, parágrafo único, que impede o voluntarismo.²⁶³

²⁵⁹ FOLHA DE SÃO PAULO. **Magazine Luiza abre programa de trainee exclusivo para pessoas negras**, 2020. p. 1-2. Disponível: <https://www1.folha.uol.com.br/mercado/2020/09/magazine-luiza-abre-programa-de-trainee-exclusivo-para-pessoas-negras.shtml>. Acesso em: 5 nov. 2020.

²⁶⁰ ESTADÃO CONTEÚDO. MPT rejeita denúncias contra a Magazine Luiza após trainee apenas para negros. Minas Gerais, 24 out. 2020, **Estado de Minas**. 1. Disponível em: https://www.em.com.br/app/noticia/economia/2020/09/24/internas_economia,1188726/mpt-rejeita-denuncias-contra-o-magazine-luiza-apos-trainee- apenas-para.shtml. Acesso em 06 de nov. 2020

²⁶¹ FREITAS, Hyndara. **Defensor público federal ajuiza ação civil pública contra trainee para negros do Magazine Luiza**. 2020. Disponível em: <https://www.jota.info/tributos-e-empresas/trabalho/defensor-publico-federal-ajuiza-acao-contra-trainee-para-negros-do-magazine-luiza-06102020>. Acesso em: 5 nov. 2020.

²⁶² BRASIL. Ministério Público do Trabalho. **Parecer nº ACPCiv 0000790-37.2020.5.10.0015**. Brasília: Ministério Público do Trabalho, 13 out. 2020. Disponível em: <https://mpt.mp.br/pgt/noticias/parecer-acp-dpu-x-magal-13-10.pdf>. Acesso em: 06 nov. 2020.

²⁶³ *ibid.*, p. 3-7.

Ademais, afirmou que o defensor público estaria cometendo desvio de finalidade no exercício da sua profissão, tendo em vista que não há um grupo discriminado representado por essa ação, o que demonstra que a real intenção do defensor público era obstar a efetivação do direito fundamental à igualdade de oportunidades e manter as pessoas não negras, especialmente os brancos, nos cargos de liderança. O MPT cita no parecer o RE 733.433, onde o STF confirmou a ADI 3.943 que informa que só é permitida a Ação Civil Pública em casos que envolvem pessoas necessitadas.²⁶⁴

Ressaltou o MPT que a população negra tem direito a igualdade de oportunidades, sendo o direito à igualdade presente nos dispositivos constitucionais, especialmente os artigos 3º, IV, 5º, caput e incisos I e II, 7º, XXX, e 170, VII, e através do Estatuto da Igualdade Racial Lei n.º 12.788/2010, nos artigos 1 e 2.²⁶⁵

O artigo 4º do Estatuto da Igualdade Racial indica que as ações afirmativas são uma das formas de concretizar o direito à igualdade de oportunidade no mercado de trabalho e o artigo 39 do mesmo dispositivo, incentiva a implantação das ações afirmativas no setor privado.²⁶⁶

A seleção da Magazine Luiza caracteriza-se com uma discriminação positiva, não configura um ato ilícito, em decorrência dos 3,5 séculos de escravidão no Brasil e a histórica exclusão das pessoas negras do mercado de trabalho digno, da desigualdade de remuneração, da dificuldade de ascender profissionalmente, conforme dados retratados no capítulo 2 deste trabalho.²⁶⁷ O MPT concluiu que os critérios adotados pela empresa ré possuíam a finalidade de concretizar a igualdade material e combater o racismo estrutural e institucional.²⁶⁸

Como foi tratado na seção 4.1 a exigência de padrão estético nas relações de trabalho se configura discriminação, contudo, é importante ressaltar que o critério estético pode ser tanto uma discriminação legítima como discriminação ilegítima. Para que aparência física seja considerada como uma discriminação legítima é necessário que o empregador comprove que esse critério é essencial para o desenvolvimento da atividade empresarial, caso não comprove, a discriminação será ilegítima, pois o

²⁶⁴ BRASIL. Ministério Público do Trabalho. **Parecer n.º ACPCiv 0000790-37.2020.5.10.0015**. Brasília: Ministério Público do Trabalho, 13 out. 2020. p. 9-10. Disponível em: <https://mpt.mp.br/pgt/noticias/parecer-acp-dpu-x-magalu-13-10.pdf>. Acesso em: 06 nov. 2020.

²⁶⁵ Ibid., p.17-19.

²⁶⁶ Ibid., p. 19-21.

²⁶⁷ Ibid., p. 26.

²⁶⁸ Ibid.. p. 27.

critério estético não deve ser utilizado pelo simples interesse do empregador. Dessa forma, o padrão de beleza não é um requisito justificável para o exercício de funções em que é essencial a qualificação técnica e habilidade profissional.²⁶⁹

De acordo com Edson Beas Rodrigues Junior, para que os critérios ligados a estética do empregado possam ser considerados legítimos, é essencial que o critério estético passe pelo metaprincípio da proporcionalidade como proibição de excesso (*ubermassverbot*), em que é formado pelos princípios adequação, necessidade e proporcionalidade em *stricto sensu*, isto é, esse requisito deve ser a forma adequada de alcançar o intuito almejado pelo empregador. O critério exigido para a contratação deve ser necessário, ou seja, quando o empregador não tem outra alternativa, que possibilite que ele alcance a sua finalidade. Por último, o autor afirma que o critério deve ser proporcional em sentido estrito, isso só ocorre quando o critério limitador de acesso ao trabalho produzir mais benefícios que prejuízos.²⁷⁰

Portanto, verifica-se que a discriminação legítima é aquela que visa colocar todos no mesmo patamar de igualdade, ou seja, busca alcançar igualdade material. No mercado de trabalho existem algumas exceções em que a discriminação cometida pelo empregador é justificável. Enquanto, a discriminação ilegítima é aquela em que acaba excluindo a pessoa ou grupo, impedindo que se concretize a igualdade de oportunidade, como será visto no tópico seguinte.

4.1.2 A ditadura da estética branca nos processos de recrutamento e seleção

No Brasil, o padrão de beleza mais valorizado é o caucasiano, isso representa um conflito, já que mais de 50% da população do Brasil é negra.²⁷¹ Então, como o padrão de beleza ideal é o eurocêntrico, as pessoas com características que se distanciam do padrão estético são consideradas como indivíduos de aparência

²⁶⁹ BRASIL. Ministério do Trabalho. **Perguntas e respostas sobre discriminação no trabalho**. Brasília, 2018, p. 59. Disponível em:

<https://www.gov.br/trabalho/pt-br/inspecao/escola/cartilhas-manuais-publicacoes/cartilha-pergunta-e-respostas-sobre-discriminacao-no-trabalho.pdf>. Acesso em: 25 jun. 2020.

²⁷⁰ RODRIGUES JÚNIOR, Edson Beas. Discriminação Visual e suas diversas dimensões: Aschimofobia, discriminação etária, discriminação ético racial e Discriminação Cultural. **Revista LTR: legislação do trabalho**, São Paulo, ano 79, n. 09, set. 2015, p.1127.

²⁷¹ SILVA, Cordelia Oliveira. A construção de identidades negras em meio a padrões brancos de beleza. **Discursos Contemporâneos em Estudo**, v. 1, n. 1, p. 135. Disponível em: <https://periodicos.unb.br/index.php/discursos/article/view/8273>. Acesso em: 05 dez. 2020.

inferior em relação aqueles que se enquadram dentro do padrão.²⁷² Nesse sentido, afirma Naira Gomes citada por Geisiane Cristina de Souza Freitas:

O corpo humano e seu fenótipo forneceram os dados a partir dos quais foram formuladas teorias que escalonaram os seres humanos. Delegaram às chamadas raças brancas o lugar de paradigma de beleza, o ápice da pirâmide estética e relegou às raças não brancas, especialmente a negra, a base da sua hierarquização — pode-se citar outras esferas da hierarquização como as das qualidades morais e intelectuais. Neste sentido, percebemos que características físicas são lastro, substrato material de qualquer processo de construção identitária, especialmente num jogo imbricado onde raça, cor e estigmas misturam-se e colocam os negros em severas desvantagens representacionais.²⁷³

É possível notar um processo de reprovação dos traços estéticos pertinentes à população negra, por exemplo, em relação ao uso de vestimentas com estampas africanos, turbantes, a cor da pele, uso de cabelo *black power*, *dreadlocks* e trançados.²⁷⁴

A determinação da estética branca sobre as pessoas negras, prejudica a autoestima dessas pessoas e isso leva as pessoas desse grupo a buscarem meios para se encaixar nesse padrão estético, inclusive de mudar a pigmentação da pele.²⁷⁵

Entre os produtos utilizados para clarear a pele estão os cremes, esfoliantes, pílulas e até injeções, alguns desses produtos possuem substâncias que causam danos à saúde como o mercúrio. Segundo a OMS (Organização Mundial da Saúde), 4 entre 10 mulheres na África usam produtos para clarear a pele. A Nigéria possui um percentual preocupante, com cerca de 8 entre 10 mulheres clareiam a pele.²⁷⁶

Como as características fenotípicas de uma pessoa podem marcar o sucesso ou fracasso social do indivíduo, verifica-se que normalmente, a população

²⁷² FREITAS, Geisiane Cristina de Souza. Cabelo e construção da identidade negra. **Idealogando: Revista de Ciências sociais da UFPE**, Recife, v. 2, n. 2, 2018, p. 66. Disponível em: <https://periodicos.ufpe.br/revistas/idealogando/article/view/238062>. Acesso em: 05 dez. 2020.

²⁷³ GOMES, Naira apud FREITAS, Geisiane Cristina de Souza. Cabelo e construção da identidade negra. **Idealogando: Revista de Ciências sociais da UFPE**, Recife, v. 2, n. 2, 2018, p. 73. Disponível em: <https://periodicos.ufpe.br/revistas/idealogando/article/view/238062>. Acesso em: 05 dez. 2020.

²⁷⁴ GAMA, Isabela Caroline de Aguiar. O peso do racismo sob a estética da mulher negra: Um paradoxo da isonomia social brasileira. *In: X CONGRESSO BRASILEIRO DE PESQUISADORES NEGROS*, 10., 2018, Uberlândia. **Anais** [...] Uberlândia: 2018, p. 13. Disponível em: https://www.copene2018.eventos.dype.com.br/resources/anais/8/1527707080_ARQUIVO_artigo-isabelagama-doc.pdf. Acesso em: 20 set. 2020.

²⁷⁵ XAVIER, João Paulo. **Racismo Estético**: Descolonizando os corpos negros. 1. ed. 2020. E-book. p.44.

²⁷⁶ NATARAJAN, Swaminathan. Os perigosos tratamentos para clarear a pele que fazem sucesso na Ásia e na África. **BBC**, 5 jul. 2019. p. 2-4. Disponível em: <https://www.bbc.com/portuguese/geral-48862472>. Acesso em: 10 abr. 2021.

branca tem mais vantagens sociais e econômicas na sociedade, pois eles são facilmente aceitos e ocupam todos os setores da sociedade.²⁷⁷

A cor da pele está ligada à estética dos indivíduos,²⁷⁸ assim como o cabelo também é um elemento que compõe a aparência dos seres humanos. Os tipos de cabelos crespos e cacheados pertencem a identidade da população negra, como foi apresentado no capítulo 3.2, no entanto, nem sempre esse tipo de cabelo é aceito pela sociedade. Cabelos com essas texturas representam um conflito para os negros, visto que a sociedade tende a impor que essas pessoas mudem os seus cabelos.²⁷⁹

Segundo a autora Tainá Narô da Silva Moura, as mulheres negras se dividem em dois grupos, um grupo de mulheres alisam os cabelos e outro grupo de mulheres que usam cabelos naturais. O tipo de cabelo é um fator que interfere na inserção da mulher negra no mercado de trabalho. As mulheres que usam os cabelos naturais enfrentam mais dificuldade para ingressar no mercado de trabalho. Em face dessa dificuldade, elas têm que se qualificar mais que as mulheres brancas com traços da beleza eurocêntrica.²⁸⁰

No caso das mulheres, a situação é ainda pior, pois, envolve discriminação por raça e gênero. As mulheres negras que modificaram alguma característica proveniente da sua raça também sofrem com a discriminação no mercado de trabalho, porém, a discriminação entre mulheres negras que usam cabelo *black*, tranças ou *dreadlock* é intensificada.²⁸¹ O padrão de beleza branco ainda é muito forte na

²⁷⁷ CARVALHO, Paula de Carvalho. **A identidade da mulher negra através do cabelo**. 2015. Monografia (Especialização em educação para as relações étnico-raciais). Universidade Federal do Paraná - UFPR. Curitiba, 2015. p. 27. Disponível em: <https://acervodigital.ufpr.br/bitstream/handle/1884/55903/R%20-%20E%20-%20ELIANE%20PAULA%20DE%20CARVALHO.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em: 27 jun. de 2020.

²⁷⁸ TRIPPPIA, Luciene Maria. **A discriminação da mulher negra no mercado de trabalho e as cotas raciais**. 2014. Dissertação (Mestrado em Direito Empresarial e Cidadania) - Centro Universitário Curitiba - UNICURITIBA. 2014. p. 55. Disponível em: https://www.unicuritiba.edu.br/images/mestrado/dissertacoes/2014/Luciane_Tripppia.pdf> Acesso em: 18 mar. 2020.

²⁷⁹ ANDRADE, Cristiane de Amoreti Lima de. **Mercado de trabalho: desafios e possibilidades para mulheres negras**. 2016. Monografia (Graduação em Serviços Sociais) - Universidade Federal do Rio de Janeiro-UFRJ, Rio de Janeiro, 2016, p. 38. Disponível em: <https://pantheon.ufrj.br/bitstream/11422/10558/1/CALAndrade.pdf>. Acesso em: 17 de mar. 2020.

²⁸⁰ MOURA, Tainá Narô da Silva. **Gênero e relações étnico-raciais no mercado de trabalho: Aparência da mulher negra na organização**. 2013. Monografia (Graduação em Comunicação Organizacional) - Faculdade de Comunicação Organizacional Social, Universidade de Brasília-UNB, Brasília, 2013, p. 49. Disponível em: https://bdm.unb.br/bitstream/10483/7447/1/2013_Tain%c3%a1Nar%c3%b4daSilvaMoura.pd. Acesso em: 17 de mar. 2020.

²⁸¹ *Ibid.*, p. 50.

sociedade, o que leva a população negra a modificar as suas características físicas para conseguir emprego em determinadas áreas.²⁸²

Essa população, geralmente, não encontra dificuldades para conseguir emprego em profissões manuais, mas nas profissões em que o empregado estará em contato com o público, o empregador além de analisar a capacidade do candidato, utiliza o critério estético para escolher o empregado.²⁸³

A *Think Etnus*, empresa brasileira especializada na pesquisa de hábitos e tendências de consumo da população negra, realizou uma pesquisa com 200 negros paulistas e publicou em 2017, essa pesquisa revela que 70% dos entrevistados entendem que a frase “o candidato deve ter uma boa aparência” está associada a mulher negra ter cabelo liso e o homem negro ter cabelo raspado.²⁸⁴

Dentre os entrevistados, 53% afirmaram que já mudaram a sua aparência pela pressão do mercado de trabalho, tanto para participar de uma seleção de emprego quanto para ser respeitado no ambiente laboral.²⁸⁵ Constata-se, conforme pesquisa elaborada pela *Think Etnus*, que 67% dos negros paulistas não foram contratados por serem negros, 62% dos negros afirmam que sofreram discriminação racial em entrevistas de emprego, e 60% dos trabalhadores negros já sofreram discriminação no trabalho.²⁸⁶

Assim como a discriminação estética contra a população negra vem ocorrendo no processo seletivo, a discriminação estética também ocorre no ambiente laboral, como será demonstrado, posteriormente, nos julgados, devendo a discriminação estética ser repelida na relação pré-contratual, contratual e pós-contratual.

²⁸² ANDRADE, Cristiane de Amoreti Lima de. **Mercado de trabalho: desafios e possibilidades para mulheres negras**. 2016. Monografia (Graduação em Serviços Sociais) - Universidade Federal do Rio de Janeiro-UFRJ, Rio de Janeiro, 2016, p. 35. Disponível em: <https://pantheon.ufrj.br/bitstream/11422/10558/1/CALAndrade.pdf>. Acesso em: 17 de mar. 2020.

²⁸³ HASENBALG, Carlos. **Discriminação e desigualdades raciais no Brasil**. Traduzido por Patrick Burglin. 2. ed. Belo Horizonte: UFMG; Rio de Janeiro: IUPERJ, 2005, p.184. Disponível em: <https://gruponsepr.files.wordpress.com/2016/10/hasenbalg-discriminac3a7c3a30-e-desigualdades-raciais-no-brasil-carlos-hasenbalg.pdf>. Acesso em: 17 de mar. 2020.

²⁸⁴ ARAÚJO, Peu. Nove em cada dez negros apontam racismo na contratação de trabalhador, revela pesquisa. **R7**, 25 jul. 2017. p. 2. Disponível em: <https://noticias.r7.com/sao-paulo/nove-em-cada-dez-negros-apontam-racismo-na-contratacao-de-trabalhador-revela-pesquisa-25072017>. Acesso em: 20 de mar. 2020.

²⁸⁵ ARAÚJO, Peu. Nove em cada dez negros apontam racismo na contratação de trabalhador, revela pesquisa. **R7**, 25 jul. 2017. p. 3. Disponível em: <https://noticias.r7.com/sao-paulo/nove-em-cada-dez-negros-apontam-racismo-na-contratacao-de-trabalhador-revela-pesquisa-25072017>. Acesso em: 20 de mar. 2020.

²⁸⁶ *Ibid.*, p. 2.

As empresas podem adotar regras compatíveis com a função que seus empregados exercem, como, por exemplo, exigir que uma cozinheira utilize uma touca para manusear alimentos, mas não pode exigir que as funcionárias negras que possuem cabelo natural alisem os seus cabelos e nem que os funcionários negros cortem os cabelos.²⁸⁷ Ou seja, o empregador não pode exigir de forma injustificada que o seu empregado mude a sua aparência física para que se adequar ao padrão de beleza estabelecido pela empresa.

A discriminação estética, quando ocorre na seleção de emprego, pode ocasionar efeitos danosos à saúde física e mental da pessoa discriminada. Além de a pessoa ficar desapontada por não ter conquistado emprego, ela fica frustrada por não ter conseguido o emprego em virtude de alguma característica relacionada com a sua aparência.²⁸⁸

Por conseguinte, o indivíduo que não possui o padrão estético, fica abalado e deixa de buscar a inserção no mercado de trabalho, reforçando o desemprego²⁸⁹ e o trabalho informal. Portanto, a discriminação estética intensifica a situação de desemprego das pessoas negras, visto que exclui o indivíduo que não se enquadra no padrão de beleza estabelecido no mercado de trabalho.²⁹⁰

Nesse contexto, observa-se que a discriminação estética em virtude da aparência física da população negra contribui para a desigualdade social. No capítulo inaugural desta pesquisa foi exposto, por meio do estudo referente a desigualdade por cor e raça no mercado de trabalho, que a força de trabalho do Brasil é formada por um maior número de pessoas negras do que brancas, todavia, essa população representa o maior número entre os desocupados, subutilizados ou em trabalhos informais. Inclusive, existe uma diferença salarial entre os trabalhadores negros e

²⁸⁷ NEVES, Naiara Patrícia dos Santos. A dificuldade de inserção da mulher negra no mercado de trabalho. **Jornal Dois**, 25 mar. 2018, p. 4. Disponível em: <https://medium.com/jornaldois/a-dificuldade-de-inser%C3%A7%C3%A3o-da-mulher-negra-no-mercado-de-trabalho-8d3010a1252>. Acesso em: 30 abr. 2021.

²⁸⁸ MARINHO, Lucas de Sá; MARTINS, Regina Célia de Carvalho; LIMA, Augusto Custódio de; FERRER, Walkíria Martinez Heinrich. Discriminação Estética e Desemprego: uma Investigação sobre a Prática Discriminatória no Processo de Admissão de Empregados e Suas Consequências. **Revista Síntese: Trabalhista e Previdenciária**, São Paulo, v. 30, n. 362, 2019, p. 89. Disponível em: http://www.bdr.sintese.com/AnexosPDF/RST_362_miolo.pdf. Acesso em: 06. dez. 2020.

²⁸⁹ MARINHO, Lucas de Sá; MARTINS, Regina Célia de Carvalho; LIMA, Augusto Custódio de; FERRER, Walkíria Martinez Heinrich. Discriminação Estética e Desemprego: uma Investigação sobre a Prática Discriminatória no Processo de Admissão de Empregados e Suas Consequências. **Revista Síntese: Trabalhista e Previdenciária**, São Paulo, v. 30, n. 362, 2019, p. 89. Disponível em: http://www.bdr.sintese.com/AnexosPDF/RST_362_miolo.pdf. Acesso em: 06. dez. 2020.

²⁹⁰ *Ibid.*, p. 90.

trabalhadores brancos e essa situação é presente em todos os níveis de instrução. Além disso, ocorre também discriminação quando um trabalhador negro com a mesma qualificação de um trabalhador branco é impedido de exercer funções de liderança ou de progredir dentro da empresa.

Infere-se, portanto, que o critério estético dificulta a inserção e permanência da população negra no mercado de trabalho, e essa situação é proveniente das teorias raciais que enraizaram na sociedade que a imagem do negro é inferior ao das pessoas brancas, em razão disso, até os dias atuais, alguns empregadores adotam o critério estético para contratação dos seus empregados e até mesmo determinam o padrão de beleza que os seus empregados devem seguir como requisito para a permanência no trabalho.

4.1.3 Casos concretos de discriminação estética contra trabalhadores negros

Para que se tenha uma melhor visualização acerca da discriminação contra a população negra no mercado de trabalho, faz-se necessário apresentar julgados em que a discriminação estética em virtude da aparência física dos trabalhadores negros e negras ocorreram no ambiente laboral.

O primeiro caso envolvendo discriminação estética nas relações de emprego que será abordado neste trabalho se trata da reclamação trabalhista n.º 1000390-03.2018.5.02.0046, que foi ajuizada por Mayara Oliveira de Carvalho, em face do Laboratório Fleury, e foi apreciada pelo Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região.²⁹¹

Nesta reclamação trabalhista, a parte autora requereu indenização por dano moral em razão da discriminação que sofreu quando era recepcionista do laboratório. A reclamante afirmou que constantemente a sua supervisora a proibia de utilizar o seu cabelo natural, *black power*, e indicava que ela teria que alisar os seus cabelos ou deixá-los presos, visto que não se adequava ao padrão estético previsto no guia de padronização visual da empresa.²⁹²

²⁹¹ SÃO PAULO. Tribunal Regional do Trabalho do Estado de São Paulo. **RTOrd nº 1000390-03.2018.5.02.0046**. 46ª Vara do Trabalho de São Paulo. Juíza: Rogéria do Amaral. Julgado em 2 de jan. 2019. Disponível em: <https://pje.trt2.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/10003900320185020046>. Acesso em: 20 de jan. 2021.

²⁹² ANGELO, Tiago. Manual de padronização visual que exclui negros é discriminatório, decide TST. **Consultor Jurídico**, 9 dez. 2020. p. 2. Disponível: <https://www.conjur.com.br/2020-dez-09/guia-padronizacao-visual-exclui-negros-discriminatorio>. Acesso em: 20 de jun. 2021.

No primeiro grau, a juíza Rogéria do Amaral, julgou improcedente o pedido autoral, entendendo que o guia de padronização visual da Fleury não possuía natureza discriminatória e que apenas se tratava de uma forma de divulgar as regras de comportamento esperado dos seus funcionários.²⁹³

Inconformada com a sentença, a funcionária interpôs Recurso Ordinário no Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região-TRT. O colegiado do TRT manteve o *decisum* do juízo *a quo*, sob o fundamento de que o uso de coque ou tiara em cabelo solto previsto no guia da instituição é uma conduta comum em estabelecimentos de saúde. Acrescentou que a ausência de pessoas negras no guia não caracteriza discriminação racial, visto que não há uma lei que obrigue as empresas a incluir imagens de pessoas de todas as cores em seus documentos internos. Além disso, o argumento de que pessoas com cabelo *black power* não poderiam trabalhar na recepção foi afastado, visto que a autora da presente ação possui esse tipo de cabelo e foi contratada para exercer a função de recepcionista. Por fim, consta no voto da relatora Fernanda Oliva Cobra Valdívia, que a autora não produziu provas orais para comprovar a discriminação que teria sofrido.²⁹⁴

Em seguida, a parte autora interpôs Recurso de Revista, o qual foi denegado pela desembargadora Vice Presidente do TRT 2ª Região, Sonia Maria de Oliveira Prince Rodrigues Franzini, que entendeu que não houve comprovação da discriminação.²⁹⁵

Após ter seu pedido de dano moral em decorrência da discriminação indeferido em primeiro grau e em segundo grau, a parte autora interpôs Agravo de Instrumento, aduzindo que o recurso de revista tinha condições de prosperar.²⁹⁶

²⁹³ SÃO PAULO. *Op. Cit.*

²⁹⁴ SÃO PAULO. Tribunal Regional do Trabalho do Estado de São Paulo. **Recurso Ordinário nº 1000390-03.2018.5.02.0046**. Décima Sexta Turma. Relatora: Fernanda Oliva Cobra Valdívia. Julgado em 19 de ago. 2019. Disponível em: <<https://pje.trt2.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/10003900320185020046>> Acesso em: 20 de jan. 2021.

²⁹⁵ SÃO PAULO. Tribunal Regional do Trabalho de São Paulo. **Recurso de Revista nº 1000390-03.2018.5.02.0046**. Gabinete da Vice-Presidência Judicial. Desembargadora: Sonia Maria de Oliveira Prince Rodrigues Franzini. Julgado em: 30 de out. 2019. Disponível em: <https://pje.trt2.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/10003900320185020046>. Acesso em: 20 de jan. 2021.

²⁹⁶ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Agravo de Instrumento em Recurso de Revista nº 1000390-03.2018.5.02.0046**. Julgado em 11 de nov. 2020. Relatora: Delaíde Miranda Arantes. Recorrente: Mayara Oliveira de Carvalho. Recorrido: Fleury S.A. Disponível: <http://aplicacao4.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta=Consultar&conscsjt=&numeroTst=1000390&digitoTst=03&anoTst=2018&orgaoTst=5&tribunalTst=02&varaTst=0046&submit=Consultar>. Acesso em: 20 de jan. 2021.

O Agravo de Instrumento foi julgado em 11 de novembro de 2020, pela Segunda Turma do Tribunal Superior do Trabalho e, no bojo do acórdão, a turma julgadora decidiu pela procedência da reclamação trabalhista. A ministra Delaíde Miranda Arantes baseou a sua decisão nos princípios da igualdade e da não discriminação e afirmou que a ausência de representatividade no guia de padronização visual da empresa ré é uma forma de discriminação indireta capaz de ferir a dignidade humana e a integridade psíquica dos trabalhadores negros. Ressaltou que a discriminação institucional e estrutural deve ser combatida, mesmo que não se tenha a intenção de afetar determinado grupo racial.²⁹⁷

Sendo assim, os ministros da Segunda Turma do TST entenderam que houve violação aos artigos 186 e 927 do Código Civil e condenaram a parte ré ao pagamento de R\$10.000,00 (dez mil reais) a título de indenização por danos morais.²⁹⁸

Nesta mesma temática, cabe fazer referência a reclamação trabalhista n.º 0000613-91.2017.5.12.0025, ajuizada por Marília da Silva, julgada pelo Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região.²⁹⁹

A empresa *Flex Contact Center*, especialista de *call center*, foi condenada por discriminar uma recepcionista, a empregada propôs uma ação contra a empresa após ser pressionada por sua supervisora a alisar seu cabelo cacheado. A supervisora afirmava que ela deveria alisar ou manter o cabelo preso como forma de cuidar da sua aparência. A parte autora aduziu também que constantemente eram feitas avaliações escritas sobre os empregados e em sua avaliação a gestora afirmava que ela tinha que melhorar a sua aparência.³⁰⁰

Em primeira instância, o juiz Régis Trindade, titular da Vara de Xanxerê, condenou a empresa a pagar 7 mil reais pelo dano moral causado à recepcionista. O juiz afirmou que o caso se tratava de discriminação, haja vista que a empresa estava impondo que a parte autora adotasse o padrão estético estabelecido pela população branca. Essa submissão no ambiente laboral acaba impedindo que trabalhadores

²⁹⁷ *Ibid.*

²⁹⁸ *Ibid.*

²⁹⁹ BORGES, Fábio. Câmara confirma dano moral a recepcionista negra que recebeu orientação para alisar o cabelo. **Justiça do Trabalho 12ª Região**, 31 ago. 2018. p. 2. Disponível em: <https://portal.trt12.jus.br/noticias/1a-camara-confirma-dano-moral-recepcionista-negra-que-recebeu-orientacao-para-alisar>. Acesso em: 19 mar. 2020.

³⁰⁰ *Ibid.*

negros adotem a sua própria identidade. Ademais, o juiz entendeu que essa imposição viola a vontade do empregado.³⁰¹

Após a decisão em primeira instância, a empresa interpôs recurso para o TRT de Santa Catarina, sendo julgado em 17 de julho de 2018, pela 1ª Câmara do Regional. O colegiado julgou improcedente o recurso da empresa Flex Contact Center.³⁰²

A relatora Viviane Collucci, após averiguar o caso, considerou que a conduta da supervisora configura uma discriminação ilegítima, já que ela estava tratando de forma desigual a recepcionista sem que houvesse um motivo justificável. Com isso, a conduta estava violando o direito à igualdade, o direito a não discriminação, bem como a dignidade humana previstos nos arts. 1º, 3º e 5º da Constituição Federal.³⁰³

Oportuno se faz visualizar a ementa do acórdão:

DANO MORAL. CONDUTA ANTIJURÍDICA DE DISCRIMINAÇÃO RACIAL PRATICADA PELA EMPRESA, CONSISTENTE EM DETERMINAR O ALISAMENTO DO CABELO DE EMPREGADA NEGRA. INDENIZAÇÃO. A discriminação à empregada negra, com sua sujeição ao alisamento de seu cabelo, ofende ao princípio da igualdade, preceito que tem assento constitucional no art. 3º, que estabelece como um dos objetivos 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" e no art. 5º que declara que "Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza [...]". Correta a sentença fundamentada em que "o uso de cabelos presos (ou alisados) significa submeter o outro a padrões previamente estabelecidos - pelo "olhar branco majoritário" -, desrespeitando a vontade do indivíduo de, querendo, apresentar-se como entender conveniente (em alguns casos, usando seus padrões naturais como o cabelo - como instrumento de formação de identidade e luta política e social". Comprovados nos autos o dano à dignidade da pessoa do trabalhador, a prática de ato ilícito e de conduta violadora dos direitos subjetivos do empregado, deve ser condenada a empregadora ao pagamento de indenização por danos morais.³⁰⁴

Outro exemplo de discriminação estética quanto a aparência da população negra no ambiente de trabalho, é a reclamação trabalhista n.º 0001329-

³⁰¹ SANTA CATARINA. Tribunal de Justiça do Estado de Santa Catarina. **Reclamação Trabalhista nº 0000613-91.2017.5.12.0025**. Vara do Trabalho de Xanxerê. Juiz: Régis Trindade de Mello. Julgado em 16 de mar. 2018. Disponível em: <https://pje.trt12.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0000613-91.2017.5.12.0025/2>. Acesso em: 21 de mar. 2020.

³⁰² BORGES, Fábio. *Op. Cit., loc. cit.*

³⁰³ SANTA CATARINA. Tribunal de Justiça do Estado de Santa Catarina. **Recurso Ordinário nº 0000613-91.2017.5.12.0025**. Relatora: Desembargadora Viviane Colucci. Julgado em 17 jul. 2020. Disponível em: <https://pje.trt12.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0000613-91.2017.5.12.0025/2>. Acesso em: 21 de mar. 2020.

³⁰⁴ *Ibid.*

59.2013.5.10.011, proposta por Claudio Silva Neves contra Voetur Turismo e Representações Ltda.³⁰⁵

A parte autora desta reclamação alegou que constantemente o seu chefe, Daniel, fazia comentários e brincadeiras sobre a sua cor, o seu cabelo e o seu excesso de peso, até mesmo chegou a dizer que a condição para ele permanecer no trabalho era ele cortar o cabelo *black power*. De acordo com o autor, o momento mais grave ocorreu em um evento realizado pela empresa, nesse evento houve diversas atividades como show de humor e serviços de cabeleireiro. Neste dia, o chefe do autor insistiu que ele cortasse o cabelo, e o empregado, se sentindo coagido, deixou que cortassem o seu cabelo e os seus colegas de trabalho filmaram o momento. Aduziu que se sentiu humilhado com essa situação e logo em seguida pediu demissão do trabalho.³⁰⁶

Conforme o entendimento adotado pelo juiz Gilberto Augusto Martins, as provas produzidas como as declarações das testemunhas comprovam que o empregado sofreu assédio moral por parte do superior do reclamante.³⁰⁷

O magistrado afirmou que o *black power* usado não pode ser considerado como descuido pessoal e questionou se o chefe do reclamante teria o mesmo comportamento com uma pessoa branca com cabelo liso. Acrescenta que, além da restrição do uso do cabelo *black power* ser uma invasão à privacidade, também pode ser enquadrado em preconceito racial.³⁰⁸

Diante das circunstâncias do caso e da violação do artigo 5º, inciso X, da Constituição Federal, o juiz condenou a empresa Voetur Turismo e Representações Ltda a pagar ao autor R\$ 10.000,00 (dez mil reais) a título de danos morais, fixando esse valor em virtude da situação financeira da empresa e pela gravidade do ato.³⁰⁹

³⁰⁵DISTRITO FEDERAL. Tribunal de Justiça de Brasília-DF. **Ação Trabalhista nº 0001329-59.2013.5.10.011**. Décima Primeira Vara de Brasília. Juiz: Gilberto Augusto Leitão Martins. Julgado em: 11 de abr. 2014. Disponível em: https://www.trt10.jus.br/processos/consultasap/atas.php?_1=01&_2=11&_3=2013&_4=1329&_5=www_516.&_6=11042014&_99=intra&_7=3. Acesso em: 28 fev. 2021

³⁰⁶ DISTRITO FEDERAL. Tribunal de Justiça de Brasília-DF. **Ação Trabalhista nº 0001329-59.2013.5.10.011**. Décima Primeira Vara de Brasília. Juiz: Gilberto Augusto Leitão Martins. Julgado em: 11 de abr. 2014. Disponível em: https://www.trt10.jus.br/processos/consultasap/atas.php?_1=01&_2=11&_3=2013&_4=1329&_5=www_516.&_6=11042014&_99=intra&_7=3. Acesso em: 28 fev. 2021

³⁰⁷ *Ibid.*

³⁰⁸ *Ibid.*

³⁰⁹ *Ibid.*

Em segundo grau, os desembargadores da Terceira Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região decidiram por negar provimento ao recurso ordinário do reclamante e julgaram parcialmente provido o recurso ordinário da reclamada, reduzindo a condenação a título de danos morais para R\$ 4.800,00 (quatro mil e oitocentos reais).³¹⁰

Observa-se que a única diferença entre a sentença e o acórdão é o *quantum* indenizatório. Ocorre que durante a sessão de julgamento prevaleceu o voto divergente do Juiz Denilson Bandeira Coelho, que apenas apresentou divergência em relação ao valor arbitrado a título de indenização por danos morais, nos seguintes termos:³¹¹

Apresento divergência somente com relação ao valor do dano moral indicado pelo ilustre Desembargador Relator. A relação de emprego em análise perdurou por apenas 4 meses, com o reclamante percebendo salarialmente o valor de R\$ 1.200,00. Para a fixação do quantum indenizatório, deve o julgador, diante do caso concreto, utilizar-se do meio que melhor represente os princípios de equidade e de justiça, levando em conta as condições lato sensu do autor e do réu, como também a potencialidade da ofensa, sua permanência e seus reflexos no presente e no futuro. Desta forma, entendendo razoável a fixação em valor inferior àquele trazido na sentença de Origem, fixo a indenização devida ao reclamante no valor de R\$ 4.800,00. Dou provimento parcial ao recurso da reclamada para fixar a indenização por dano moral, por ela devida, em R\$ 4.800,00. É como voto.

Nessa esteira, outro julgado que demonstra a incidência de discriminação estética no ambiente de trabalho é a reclamação trabalhista n.º 0010433-49.2020.5.03.0165, ajuizada por Karina Carla da Conceição em desfavor da Angiosoma Serviços Médicos e Bianca Lorena Nunes Ladeia, sendo julgada pela 2ª Vara do Trabalho de Nova Lima do TRT da 3ª Região em 07 de outubro de 2020.³¹²

A autora afirmou que trabalhava na Angiosoma Serviços Médicos como recepcionista e que sofreu discriminação no emprego ao retornar de férias em razão do seu novo visual com tranças afro. A autora aduziu que a sua supervisora imediata

³¹⁰ DISTRITO FEDERAL. Tribunal de Justiça do Distrito Federal. **Recurso ordinário nº 01329-2013-011-10-00-0**. Terceira Turma. Relator: José Leone Cordeiro Leite. Julgado em 11 de jun. 2014. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/dl/empresa-gera-dano-cortar-cabelo-black.pdf>. Acesso em: 07 de mar. 2020.

³¹¹ DISTRITO FEDERAL. Tribunal de Justiça do Distrito Federal. **Recurso ordinário nº 01329-2013-011-10-00-0**. Terceira Turma. Relator: José Leone Cordeiro Leite. Julgado em 11 de jun. 2014. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/dl/empresa-gera-dano-cortar-cabelo-black.pdf>. Acesso em: 07 de mar. 2020.

³¹² MINAS GERAIS. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. **ATSum nº 0010433-49.2020.5.03.0165**. Segunda Vara do Trabalho de Nova Lima. Juiz do Trabalho substituto: Henrique Macedo de Oliveira. Julgado em 07 out. 2020. Disponível em: <https://pje.trt3.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0010433-49.2020.5.03.0165/2>. Acesso em: 08 abr. 2021.

tirou fotos do seu cabelo e enviou para a segunda ré, Bianca Lorena Nunes Ladeia, que é responsável pelo *dress code* da empresa para que ela verificasse se o cabelo da empregada estava compatível com a imagem da empresa. Por meio do telefone, a consultora constrangeu a reclamante a retirar as tranças, contudo, a empregada não aceitou e dias após foi dispensada sem justa causa.³¹³

As reclamadas alegaram em suas defesas que não houve tratamento discriminatório nem dispensa discriminatória, mas dispensa em decorrência da pandemia da Covid-19. No entanto, os fatos narrados pela recorrente foram comprovados por meio da gravação telefônica, em que demonstra que houve discriminação, haja vista que a segunda demandada, Karina Conceição, solicitou que a reclamante retirasse as tranças, pois entendia que o novo visual da empregada era informal e não se adequava à imagem da empresa. E as reclamadas não indicaram de que modo as tranças da empregada eram inadequadas para exercer a função de recepcionista.³¹⁴

O juiz Henrique Macedo de Oliveira, ao fazer uma avaliação sociológica, afastou a alegação das reclamadas de que as tranças afro não eram compatíveis com o trabalho e entendeu que as tranças afro se tratam de um recurso estético utilizado para afirmar a imagem da população negra.³¹⁵

O magistrado constatou que o caso configura racismo institucional, pois, embora a primeira reclamada tenha afirmado que possuía um bom relacionamento com a reclamante, não aceitou a mudança de visual da empregada, que foi utilizada para reforçar a identidade negra da funcionária e acabou a dispensando.³¹⁶

Ademais, o juiz primevo admitiu que a pandemia da covid-19 afetou de forma negativa as empresas e que essa situação fez com que a primeira recorrida, Angiosoma Serviços Médicos, dispensasse alguns empregados. Todavia, indicou que a mudança de visual da empregada também foi um fator que deu causa a dispensa, já que ocorreu menos de uma semana após o evento discriminatório.³¹⁷

³¹³ *Ibid.*

³¹⁴ MINAS GERAIS. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. **ATSum nº 0010433-49.2020.5.03.0165**. Segunda Vara do Trabalho de Nova Lima. Juiz do Trabalho substituto: Henrique Macedo de Oliveira. Julgado em 07 out. 2020. Disponível em: <https://pje.trt3.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0010433-49.2020.5.03.0165/2>. Acesso em: 08 abr. 2021.

³¹⁵ *Ibid.*

³¹⁶ *Ibid.*

³¹⁷ *Ibid.*

Ressaltou também que a conduta da empregadora e da sua preposta de não aceitação das características da trabalhadora negra está diretamente ligada à escravidão, pois naquele período os negros eram reconhecidos como inferiores aos brancos e essa ideia de inferioridade permaneceu no intelecto da população, fazendo com que todos os símbolos desse grupo fossem considerados como inferiores, inclusive o seu cabelo. O que demonstra que a democracia racial é um mito, já que o racismo está enraizado na sociedade, inclusive nas instituições.³¹⁸

O juiz de primeiro grau condenou a Angiossoma Serviços Médicos a pagar à reclamante indenização a título de danos morais no valor de 30.000,00 (trinta mil reais), de forma exclusiva, pois a segunda reclamada, Bianca Lorena Nunes Ladeia, era preposta da primeira reclamada.³¹⁹

Irresignadas com a sentença, a primeira reclamada interpôs recurso e a reclamante interpôs recurso adesivo. A reclamada requereu a minoração da indenização, ao passo que a reclamante requereu a majoração da indenização.³²⁰

O colegiado da 9ª Turma do TRT da 3ª Região reconheceu, com base na gravação telefônica, que a empregadora teria tratado a empregada de forma preconceituosa, visto que a consultora não informou o motivo das tranças afro da recepcionista não se enquadrarem às normas da empresa e não indicou de que forma o novo visual prejudicaria o trabalho da reclamante.³²¹

Todavia, os desembargadores entenderam que a gravação telefônica não é suficiente para a constatar que a dispensa foi discriminatória. Eles constataram que a causa da dispensa da empregada se deu em virtude da crise econômica causada pela pandemia da Covid-19, que diminuiu o número de pacientes na clínica de angiologia. Sendo esse fato confirmado pela testemunha, contador da empresa, que deixou claro que a demissão da reclamante foi em razão da redução do faturamento

³¹⁸ *Ibid.*

³¹⁹ MINAS GERAIS. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. **ATSum nº 0010433-49.2020.5.03.0165**. Segunda Vara do Trabalho de Nova Lima. Juiz do Trabalho substituto: Henrique Macedo de Oliveira. Julgado em 07 out. 2020. Disponível em: <https://pje.trt3.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0010433-49.2020.5.03.0165/2>. Acesso em: 08 abr. 2021.

³²⁰ MINAS GERAIS. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. **RORSum n.º 0010433-49.2020.5.03.0165**. Nona Turma. Relator: Rodrigo Ribeiro Bueno. Julgado em 27 jan.2021. Disponível em: <https://pje.trt3.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0010433-49.2020.5.03.0165/2>. Acesso em: 09 abr. 2021.

³²¹ *Ibid.*

da clínica e, como havia uma necessidade de reduzir os gastos, tiveram que rescindir o contrato de trabalho de alguns empregados.³²²

Os membros da 9ª Turma do TRT da 3ª Região, levando em consideração a extensão do dano, prevista no artigo 944 do Código Civil, e os critérios estabelecidos nos I a XII do art. 223-G da Consolidação das Leis Trabalhistas, decidiram pelo parcial provimento ao recurso da primeira reclamada para minorar o *quantum* indenizatório a título de danos morais, fixado pelo juiz de origem em R\$30.000,00 para o valor de R\$5.000,00.³²³

Em seguida, a reclamante ou a reclamada interpuseram embargos de declaração, ambos os recursos foram conhecidos. O desembargador Rodrigo Ribeiro Bueno deu provimento ao embargos de declaração da reclamante somente para prestar esclarecimentos, sem modificar a decisão e deu provimento parcial aos embargos de declaração da primeira reclamada para reparar a omissão da sentença e indeferir a solicitação de decretação de segredo de justiça do processo e para prestar esclarecimentos, sem mudar a decisão.³²⁴ Posteriormente, o desembargador Fernando Luiz Gonçalves Rios Neto denegou o recurso de revista interposto pela primeira reclamada.³²⁵

Como se pode constatar através dos julgados apresentados, todos os empregados que não atendiam aos padrões estéticos impostos pela empresa foram discriminados no ambiente laboral. A discriminação estética contra a aparência física da população negra se trata de uma discriminação ilegítima, pois viola os princípios constitucionais da igualdade, da não discriminação e dignidade da pessoa, além de ferir os direitos da personalidade do trabalhador, causando danos morais ao empregado. Por isso, é importante averiguar quais são as formas de enfrentar a discriminação estética no âmbito trabalhista.

³²² *Ibid.*

³²³ MINAS GERAIS. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. **RORSum n.º 0010433-49.2020.5.03.0165**. Nona Turma. Relator: Rodrigo Ribeiro Bueno. Julgado em 27 jan.2021. Disponível em: <https://pje.trt3.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0010433-49.2020.5.03.0165/2>. Acesso em: 09 abr. 2021.

³²⁴MINAS GERAIS. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. **ED nº 0010433-49.2020.5.03.0165**. Nona Turma. Relator: Rodrigo Ribeiro Bueno. Julgado em 24 fev. 2021. Disponível em: <https://pje.trt3.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0010433-49.2020.5.03.0165/2>. Acesso em: 09 abr. 2021.

³²⁵MINAS GERAIS. *Op. Cit.*

4.2 LIMITES À LIBERDADE DE CONTRATAÇÃO DO EMPREGADOR E O ENFRENTAMENTO JURÍDICO À DISCRIMINAÇÃO ESTÉTICA NEGRA NA FASE PRÉ-CONTRATUAL: RECONHECIMENTO DA RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR

Constantemente na fase pré-contratual, as empresas acabam cometendo discriminação estética, impedindo a igualdade de acesso do candidato ao emprego, gerando consequências jurídicas para o empregador, como a responsabilização civil pré-contratual.³²⁶

Dessa forma, inicialmente, neste tópico será feita uma análise sobre os limites da liberdade de contratação do empregador, bem como será apresentado o ponto de equilíbrio entre a liberdade de contratação e os direitos fundamentais dos trabalhadores.

Em seguida, esse tópico pretende analisar o conceito de responsabilidade civil, os pressupostos caracterizadores da responsabilidade civil, as funções da responsabilidade civil e, conseqüentemente, o dever de reparar os danos causados em virtude da discriminação estética na fase pré-contratual em decorrência da aparência física da população negra.

4.2.1 Limites à liberdade de contratação do empregador

Inicialmente, é importante elucidar que o empregador possui liberdade de contratação. O Código Civil garante a liberdade contratual, principalmente no art. 421³²⁷, o qual afirma que é necessário verificar os limites da função social do contrato.

Ademais, é em virtude da liberdade de contratação que o empregador pode colher informações, fazer entrevistas com o candidato, para analisar se o candidato possui capacidade para ocupar a vaga de emprego.³²⁸

Todavia, o poder de direção e a liberdade contratual do empregador utilizado no processo seletivo encontra limites nos direitos da personalidade, como a

³²⁶ ALKIMIN, Maria Aparecida; NASCIMENTO, Grasielle Augusta Ferreira. **Limites do Poder de Direção do Empregador e a discriminação estética na relação de emprego**. p. 19. Disponível em: <http://www.publicadireito.com.br/artigos/?cod=da54dd5a0398011c>. Acesso em: 15 jun. 2021.

³²⁷ BRASIL. Lei 10.406, de 10 de janeiro de 2002. Institui o Código Civil. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 11 jan. 2002. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/110406compilada.htm. Acesso em 15 jun. 2021.

³²⁸ ALKIMIN, Maria Aparecida; NASCIMENTO, Grasielle Augusta Ferreira. **Limites do Poder de Direção do Empregador e a discriminação estética na relação de emprego**. p. 19. Disponível em: <http://www.publicadireito.com.br/artigos/?cod=da54dd5a0398011c>. Acesso em: 15 jun. 2021.

imagem, intimidade, privacidade, honra do candidato, dessa forma, a exclusão do candidato em razão da sua estética caracteriza abuso de poder diretivo e conseqüentemente ato ilícito causador de dano moral.³²⁹

Nessa mesma linha, Renata Cristina da Silva Nunes afirma que os direitos fundamentais, como o direito à vida, à igualdade, integridade física e moral, intimidade, e liberdade, limitam condutas do empregador que infringem a dignidade do empregado.³³⁰

Em relação ao presente tema de pesquisa, verifica-se que a igualdade é um dos limites ao poder de direção e da liberdade contratual do empregador, dessa forma, critérios ilegítimos, como o critério estético, quando este não é relevante para o desenvolvimento da atividade da empresa, são ilícitos e um limite ao poder de direção do empregador e da liberdade de contratação.³³¹

Conforme leciona Alice Monteiro de Barros, o primeiro pressuposto do processo seletivo é a não discriminação que é decorrente do princípio da igualdade. Esse princípio está relacionado com a garantia dos direitos da personalidade e opera como limite determinado pela Carta Magna a autonomia do empregador³³².

Por esta razão é que o empregador no momento do processo seletivo não pode utilizar critérios estéticos de forma indiscriminada, com a finalidade de impedir a contratação do trabalhador negro em decorrência da sua aparência.

Havendo colisão entre a liberdade de contratação e os direitos fundamentais do candidato, é necessário analisar esses direitos com razoabilidade e proporcionalidade.³³³ Tendo em vista que a autonomia privada também se trata de um direito fundamental.

O ponto de equilíbrio entre os direitos fundamentais do candidato ao emprego e a liberdade contratual do empregador é a dignidade humana, dessa forma, o empregador não pode ter condutas ilegítimas que tenham como finalidade excluir o candidato, sendo essa regra aplicada à discriminação estética.³³⁴

³²⁹ *Ibid.*, p. 19

³³⁰ NUNES, Renata Cristina da Silva. **A discriminação estética na relação de emprego e os limites de poder de direção do empregador**. 1. ed. Lisboa: Chiado, 2016, p. 177.

³³¹ *Ibid.*, *loc. cit.*

³³² BARROS, Alice Monteiro de. apud NASCIMENTO, Nilson de Oliveira. **O poder Diretivo do empregador e os Direitos Fundamentais do Trabalhador na Relação de Emprego**. 2008. 267 f. Tese. (Doutorado em Direito) - Pontifícia Universidade Católica de São Paulo-PUC/SP, São Paulo, 2008, p. 144. Disponível: <http://www.dominiopublico.gov.br/download/teste/arqs/cp063483.pdf>. Acesso em: 15 jun. 2021

³³³ NUNES, Renata Cristina da Silva. *Op. Cit.*, p. 184

³³⁴ *Ibid.*, p. 177.

Sendo assim, caso o empregador não observe os limites da liberdade de contratação e tenha conduta discriminatória na seleção de emprego, ele será responsabilizado civilmente.

4.2.1 Conceito e pressupostos da responsabilidade civil no âmbito laboral

O Direito do Trabalho, embora seja um ramo autônomo, continua se relacionando com o Direito Civil, visto que existem importantes institutos, normas e princípios do Direito Civil em que interessam na seara trabalhista como o instituto da responsabilidade civil. Além disso, nos termos do art. 8º caput e § 1 da CLT, o Direito Civil é fonte subsidiária do Direito do Trabalho.³³⁵

O termo Responsabilidade é proveniente do latim *respondere*, que significa que o indivíduo tem que arcar com os efeitos jurídicos dos seus atos.³³⁶ Juridicamente, a responsabilidade é um dever sucessivo, em que o causador terá que assumir as consequências jurídicas das suas condutas, essas consequências podem ser uma reparação ou punição de acordo com as predileções da pessoa que foi prejudicada.³³⁷

Para ensejar a responsabilidade civil do empregador quando alegada a discriminação estética em virtude da aparência física do(a) trabalhador(a) negro(a), é essencial que os elementos da responsabilidade civil estejam presentes. A responsabilidade civil possui como pressupostos a conduta humana, o dano e o nexo causal e a culpa, sendo estes requisitos indispensáveis para a responsabilização do empregador.

O primeiro requisito para a configuração da responsabilidade civil é a conduta humana, podendo ser uma ação ou omissão que gere um dano.³³⁸ O artigo 186 do Código Civil assim estabelece “aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito”³³⁹.

³³⁵ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**: obra revista e atualizada conforme a lei de reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores. 18 ed. São Paulo: LTR, 2019, p. 91-92.

³³⁶ GAGLIANO, Pablo Stolze; PAMPLONA FILHO, Rodolfo. **Novo curso de direito civil: responsabilidade civil** v. 3. 15. ed. São Paulo: Saraiva, 2017, p.50.

³³⁷ *Ibid.*, p. 51.

³³⁸ *Ibid.*, p. 77.

³³⁹ BRASIL. Lei nº 10.206, de 10 de janeiro de 2002. Institui o Código Civil. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 11 jan. 2002. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/110406compilada.htm. Acesso em: 09 dez. 2020.

O segundo pressuposto da responsabilidade civil é o dano, sendo este indispensável para a configuração da responsabilidade civil, é um elemento essencial em todas as espécies de responsabilidade civil (contratual, extracontratual, objetiva e subjetiva).³⁴⁰ Para Pablo Stolze Gagliano e Rodolfo Pamplona Filho, o dano se trata de uma lesão a um interesse jurídico protegido, seja patrimonial ou extrapatrimonial, decorrente de ação ou omissão do agente infringente.³⁴¹

O dano patrimonial está relacionado com a diminuição dos bens que fazem parte do patrimônio da vítima e abarca as coisas corpóreas, como o automóvel, mas também abarca coisas incorpóreas, como direitos de crédito.³⁴² Já o dano moral é uma agressão aos direitos da personalidade (intimidade, a vida privada, a honra e a imagem, bens jurídicos protegidos pela Constituição) e a dignidade da pessoa, previsto nos arts. 1º, III e 5º, V e X da carta magna, ou seja, é a pessoa que é atingida e não seu patrimônio.³⁴³

O nexa causal é o terceiro elemento da responsabilidade civil, se trata da ligação entre a conduta do agente e o dano. Verifica-se que é através do nexa de causalidade que se constata quem é o responsável pelo dano.³⁴⁴ No âmbito trabalhista, é incontestável a necessidade de se evidenciar a relação de causalidade entre a conduta do empregador ou de seus prepostos e o dano suportado pelo empregado.³⁴⁵

Por fim, tem-se o elemento culpa, que compreende a culpa em sentido estrito e o dolo, previsto no art. 186 do Código Civil de 2002, que dispõe: “Art. 186. Aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito”³⁴⁶. Se o agente agiu com dolo significa que ele tinha a intenção de infringir dever jurídico e a

³⁴⁰ STOCO, Rui. **Tratado De Responsabilidade Civil**: Doutrina E Jurisprudência, Tomo I. 9. ed. ver. atual. e reformulada com comentários ao código civil. São Paulo: Revista Dos Tribunais, 2013, p.166.

³⁴¹ GAGLIANO, Pablo Stolze; PAMPLONA FILHO, Rodolfo. **Novo curso de direito civil: responsabilidade civil** v. 3. 15. ed. São Paulo: Saraiva, 2017, p. 86.

³⁴² CAVALIERI FILHO, Sérgio. **Programa de Responsabilidade Civil**. 10. ed. São Paulo: Atlas, 2012, p. 78.

³⁴³ GONÇALVES, Carlos Roberto. **Direito civil brasileiro**: Responsabilidade civil, v. 4. 12. ed. São Paulo: Saraiva, 2017, p. 388.

³⁴⁴ VENOSA, Sílvio de Salvo. **Direito Civil**: Responsabilidade Civil, v. 4. 13. ed. atual. São Paulo: Atlas, 2013, p. 66.

³⁴⁵ DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 16. ed. São Paulo: LTR, 2017, p. 744.

³⁴⁶ BRASIL. Lei n.º 10.406, de 10 de janeiro de 2002. Institui o Código Civil. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 11 jan. 2002. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/110406compilada.htm. Acesso em: 21 abr. 2021.

culpa em sentido estrito também chamada de aquiliana abarca imprudência, negligência e imperícia. A imprudência é quando o agente age de forma precipitada, a negligência ocorre quando a pessoa deixa de ter os cuidados indispensáveis para executar o ato e a imperícia é a ausência de uma habilidade para realizar um ato.³⁴⁷

O autor Maurício Godinho Delgado afirma que na seara trabalhista a regra geral é a necessidade de configuração da culpa do empregador pelo ato que provocou o dano ao empregado, em virtude do artigo 159 do Código Civil de 1916 e no art. 186 do Código Civil de 2002. Todavia, se a atividade desempenhada pelo empregador causar risco para os empregados, incide a responsabilidade objetiva prevista no art. 927, parágrafo único, Código Civil,³⁴⁸ que estabelece: “haverá obrigação de reparar o dano independentemente de culpa, nos casos específicos em lei, ou quando a atividade normalmente desenvolvida pelo autor do dano implicar, por sua natureza, risco para os direitos de outrem”³⁴⁹.

Nessa mesma linha, Pablo Stolze Gagliano e Rodolfo Pamplona Filho entendem que a culpa (em sentido amplo, o que inclui o dolo) não é um elemento essencial para a responsabilidade civil, visto que o Código Civil de 2002 reconhece tanto a responsabilidade subjetiva como a responsabilidade objetiva, sendo que esta última dispensa a culpa. Destacam que no Código Civil de 1916 havia a necessidade da comprovação da culpa, pois não havia uma preocupação com os efeitos da atividade de risco no período em que o código foi escrito.³⁵⁰

Evidencia-se que a responsabilidade civil é formada por quatro elementos, a conduta humana que pode ser uma ação ou uma omissão, o dano que pode ser classificado entre dano material e moral, sendo que o primeiro está relacionado com a lesão a um bem ou interesse mensurável economicamente e o dano moral que é uma violação à dignidade humana ou aos direitos da personalidade, o nexo de causalidade que é a conexão entre a conduta ilícita e o dano e por fim, a culpa que é elemento essencial na responsabilidade subjetiva. Portanto, o empregador só pode ser responsabilizado civilmente se esses pressupostos estiverem presentes.

³⁴⁷ GONÇALVES, Carlos Roberto. **Direito civil brasileiro**: Responsabilidade civil. 12 ed. São Paulo: Saraiva, 2017, v.4, p. 326-329.

³⁴⁸ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**: obra revista e atualizada conforme a lei de reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores. 18 ed. São Paulo: LTR, 2019, p. 744-747.

³⁴⁹ BRASIL. *Op. Cit.*

³⁵⁰ GAGLIANO, Pablo Stolze; PAMPLONA FILHO, Rodolfo. **Novo curso de direito civil**: responsabilidade civil v. 3. 15. ed. São Paulo: Saraiva, 2017, p. 74-75.

4.2.3 Funções da responsabilidade civil

A responsabilidade civil possui três funções, quais sejam, função reparatória, função preventiva e função punitiva.³⁵¹ A função reparatória tem a finalidade de restabelecer as coisas para o estado que elas se encontravam antes do evento danoso (*status quo ante*). Essa reparação poderá ocorrer de duas formas, restituindo o bem perdido por outro, mas caso seja impossível, a reparação será por meio de indenização.³⁵²

Da mesma forma, afirmam os autores Cristiano Chaves de Farias e Nelson Rosenvald e Felipe Peixoto Braga Netto que, pela função reparatória da responsabilidade civil, o agente causador do dano terá que assumir os efeitos da lesão que causou a vítima com seus próprios recursos financeiros. No entanto, sabe-se que a plena reparação se trata de uma utopia, tendo em vista que dificilmente a condenação será capaz de suprir de forma completa os danos suportados.³⁵³

O artigo 944 do Código Civil prevê que a reparação do dano será medida pela extensão do dano. E o parágrafo único desse dispositivo indica que o juiz poderá diminuir o *quantum* indenizatório caso exista uma desproporção entre a gravidade da culpa e o dano, trata-se de uma exceção ao princípio da reparação integral (*restitutio in integrum*). Outra exceção está prevista no artigo 928, que estabelece que o valor da indenização será mitigado quando o dano for causado por um incapaz.³⁵⁴

A reparação integral ocorre mais facilmente quando se trata de danos emergentes puramente patrimoniais, havendo uma dificuldade em relação aos lucros cessantes e da condenação de uma perda de uma chance. No entanto, o maior obstáculo é em relação à reparação integral dos danos morais, em virtude da predisposição em despatrimonialização da reparação dos danos extrapatrimoniais, por intermédio de condenações específicas, como retratação, publicação de sentença entre outros e também em decorrência do princípio da prevenção que busca impedir

³⁵¹ NADER, Paulo. **Curso de direito civil**, volume 7: responsabilidade civil. 6. ed. rev., atual. e ampl. Rio de Janeiro: Forense, 2016, p. 40.

³⁵² GAGLIANO, Pablo Stolze; PAMPLONA FILHO, Rodolfo. **Novo curso de direito civil: responsabilidade civil** v. 3. 15. ed. São Paulo: Saraiva, 2017, p.70.

³⁵³ FARIAS, Cristiano Chaves de; ROSENVALD, Nelson; NETTO, Felipe Peixoto Braga. **Curso de Direito Civil: responsabilidade civil**. 4. ed. rev. e atual. Salvador: Juspodivm, 2017, p. 49.

³⁵⁴ BRASIL. Lei 10.406, de 10 de janeiro de 2002. Institui o Código Civil. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 11 jan. 2002. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/l10406compilada.htm. Acesso em: 10 abr. 2021.

a violação dos direitos da personalidade e conseqüentemente evitar a reparação de danos.³⁵⁵

A responsabilidade civil também possui função punitiva, que embora não seja a sua função principal, visa punir o agente que cometeu ato ilícito e causou dano, como forma de desestimulá-lo a cometer novos danos.³⁵⁶

Sobre a função punitiva da responsabilidade civil, os autores Luciano Figueiredo e Roberto Figueiredo assim lecionam: “Em fiel compromisso com os valores metaindividuais da função social da responsabilidade civil, devemos entender que além de reparar, o instituto ostenta função pedagógica, a fim de desmotivar a repetição da aludida conduta”.³⁵⁷

O enunciado 379 do CJF (Conselho da Justiça Federal) estabelece que o art. 944, caput, do Código Civil não impossibilita a função punitiva ou pedagógica da responsabilidade civil.³⁵⁸

Segundo Nelson Rosendal, para que ocorra a fixação da pena civil é necessário observar os seguintes critérios: primeiro critério é a extensão do dano, existe um vínculo entre a extensão do dano e a pena civil, haja vista que quanto maior a gravidade do ato ilícito, maior será a reprovação social e isso resulta numa maior necessidade de impedir que essas condutas causem lesão a um maior número de pessoas; segundo critério é o grau de culpa do ofensor: esse critério analisa se o comportamento do autor é culposos ou doloso, pois só será possível fixar a pena civil se o causador agiu com dolo ou agiu com culpa grave; e, por último, o critério da capacidade econômica do autor do ilícito: a pena civil deve ser aplicada levando em consideração patrimonial do ofensor como forma de coerção indireta.³⁵⁹

Esses requisitos devem ser aplicados de acordo com os critérios da proporcionalidade: vedação de excesso relativamente a um teto de condenação; usar

³⁵⁵ FARIAS, Cristiano Chaves de; ROSENVALD, Nelson; NETTO, Felipe Peixoto Braga. **Curso de Direito Civil: responsabilidade civil**. 4. ed. rev. e atual. Salvador: Juspodivm, 2017, p. 51.

³⁵⁶ GAGLIANO, Pablo Stolze; PAMPLONA FILHO, Rodolfo. 15. ed. **Novo curso de direito civil: responsabilidade civil**, v.3. São Paulo: Saraiva, 2017, p. 70.

³⁵⁷ FIGUEIREDO, Luciano L. **Direito Civil: Obrigações e responsabilidade civil**. 9. ed. revista atualizada ampliada. Salvador: Juspodivm, p. 262.

³⁵⁸ BRASIL, Conselho da Justiça Federal. **Enunciado n. 379**. O art. 944, caput, do Código Civil não afasta a possibilidade de se reconhecer a função punitiva ou pedagógica da responsabilidade civil. In: IV Jornada de Direito Civil. Disponível: <https://www.cjf.jus.br/enunciados/enunciado/517>. Acesso em: 14. abr. 2021.

³⁵⁹ ROSENVALD, Nelson. **As funções da responsabilidade civil: a reparação e a pena**. 3 ed. São Paulo: Saraiva, 2017, p. 279-282.

a indenização compensatória como parâmetro; e verificar o sujeito que será o beneficiado.³⁶⁰

A função preventiva é a terceira função da responsabilidade civil, essa função visa compartilhar com a sociedade que determinadas condutas não serão permitidas. É uma forma indireta de retomar a segurança almejada pelo Direito.³⁶¹

A função preventiva da responsabilidade civil foi objeto do enunciado 446 da V jornada de Direito Civil, que assim estabelece: "Art.927. A responsabilidade civil prevista na segunda parte do parágrafo único do art. 927 do Código Civil deve levar em consideração não apenas a proteção da vítima e a atividade do ofensor, mas também a prevenção e o interesse da sociedade."³⁶²

Atualmente, a função preventiva vem sendo reconhecida como a principal função da responsabilidade civil, em decorrência dos novos anseios da sociedade, pela despatrimonialização do direito civil e pela preocupação com a integral proteção da pessoa.³⁶³

A formação da função preventiva pauta-se em dois princípios, conhecidos pelo direito, que teve origem no direito ambiental, quais sejam, a prevenção e a precaução.³⁶⁴ O princípio da prevenção é aplicado quando o risco é concreto e o princípio da precaução é aplicado quando se trata de risco abstrato.³⁶⁵

De acordo com Nelson Rosenvald, na atualidade a prevenção é o centro da responsabilidade civil. Ao invés de agir somente após a ocorrência do dano, como forma de reparar o dano por intermédio da indenização ou a compensação, a função preventiva tem a finalidade incentivar que todas as pessoas conservem e protejam os bens existenciais e patrimoniais, visto que todos possuem a obrigação de obstar o

³⁶⁰ *Ibid.*, p. 282.

³⁶¹ GAGLIANO, Pablo Stolze; PAMPLONA FILHO, Rodolfo. 15. ed. **Novo curso de direito civil: responsabilidade civil**. São Paulo: Saraiva, 2017, v.3, p.70.

³⁶² BRASIL, Conselho da Justiça Federal. Enunciado nº 446. In: AGUIAR JR, Ruy Rosado de. (Org.). **V Jornada de Direito Civil**. Brasília: CJF, 2012. Disponível em: <https://www.cjf.jus.br/cjf/corregedoria-da-justica-federal/centro-de-estudos-judiciarios-1/publicacoes-1/jornadas-cej/vjornadadireitocivil2012.pdf>. Acesso em 19 abr. 2021.

³⁶³ RODRIGUES, Cássio Monteiro. Reparação de danos e função preventiva da responsabilidade civil: parâmetros para o ressarcimento de despesas preventivas ao dano. **Civilistica.com**, Rio de Janeiro, a. 9, n. 1, 2020, p. 8. Disponível em: <https://civilistica.emnuvens.com.br/redc/article/view/505/379>. Acesso em: 21 abr. 2021.

³⁶⁴ RODRIGUES, Cássio Monteiro. Reparação de danos e função preventiva da responsabilidade civil: parâmetros para o ressarcimento de despesas preventivas ao dano. **Civilistica.com**. Rio de Janeiro, a. 9, n. 1, 2020. p. 9. Disponível em: <https://civilistica.emnuvens.com.br/redc/article/view/505/379>. Acesso em: 21 abr. 2021.

³⁶⁵ FARIAS, Cristiano Chaves de; ROSENVALD, Nelson; NETTO, Felipe Peixoto Braga. **Curso de Direito Civil: responsabilidade civil**. 4.ed. rev. e atual. Salvador: Juspodivm, 2017, p.72.

dano, agindo de acordo com a boa-fé e comportando-se de forma correta para evitar o dano ou o seu agravamento.³⁶⁶

Ressalta-se que cada função da responsabilidade civil é importante. Enquanto a função reparatória visa proporcionar a segurança compensando ou indenizando a pessoa que sofreu o dano, a função punitiva e preventiva tem como finalidade garantir uma segurança social, repelindo as barreiras de ordem econômica ou social que impedem a liberdade, igualdade e o pleno desenvolvimento das pessoas.³⁶⁷

Após a análise das funções da responsabilidade civil, o próximo tópico averiguará a incidência da responsabilidade civil do empregador em decorrência da discriminação estética no trabalho.

4.2.4 Discriminação estética e a responsabilidade civil na seara trabalhista

A discriminação estética é uma modalidade de discriminação no trabalho, que viola a dignidade humana, os direitos fundamentais e os direitos da personalidade do trabalhador, gerando dano ao obreiro.³⁶⁸

O art. 5º, inciso XLI, CF/88, estabelece: “a lei punirá qualquer discriminação atentatória dos direitos e liberdades fundamentais”³⁶⁹.

Na seara trabalhista, a discriminação estética caracteriza violação ao contrato de trabalho e as normas de proteção a personalidade do trabalhador, gerando a rescisão indireta, prevista no art. 487, CLT, com as consequências trabalhistas rescisórias e indenizatórias.³⁷⁰

Além disso, no âmbito civil, a discriminação estética é tida como uma prática ilícita e, em razão disso, causa dano ao empregado, devendo o empregador ser responsabilizado por dano patrimonial e extrapatrimonial.³⁷¹

³⁶⁶ ROSENVALD, Nelson. **As funções da responsabilidade civil: a reparação e a pena**. 3 ed. São Paulo: Saraiva, 2017, p. 96-97.

³⁶⁷ FARIAS, Cristiano Chaves de; ROSENVALD, Nelson; NETTO, Felipe Peixoto Braga. *Op. Cit.*, p. 80.

³⁶⁸ NUNES, Renata Cristina da Silva. **A discriminação estética na relação de emprego e os limites de poder de direção do empregador**. 1. ed. Lisboa: Chiado, 2016, p.179.

³⁶⁹ BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Senado Federal, 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 21 abr. 2021.

³⁷⁰ ALKIMIN, Maria Aparecida; NASCIMENTO, Grasielle Augusta Ferreira. apud. NUNES, Renata Cristina da Silva. **A discriminação estética na relação de emprego e os limites de poder de direção do empregador**. 1. ed. Lisboa: Chiado, 2016, p.179.

³⁷¹ *Ibid.*, *loc. cit.*

É importante ressaltar que em todas as situações envolvendo a prática de discriminação estética há afronta a direito por ação, como indica os arts. 186 e 187, CC, seja pela não observância do princípio da boa-fé seja quando ultrapassa os limites impostos em relação ao objetivo específico, devendo o empregador reparar o dano causado, nos termos do art. 927.³⁷²

Ademais, ato discriminatório pode ocorrer pela responsabilidade civil por ato próprio ou por ato de terceiro³⁷³. Quando ocorre a discriminação estética por ato próprio do empregador, ou seja, quando ele é o agente do ato ilícito, ele responde subjetivamente. Sendo assim, para que o superior hierárquico ou pessoa com função equivalente seja responsabilizado civilmente é necessário que a vítima da discriminação estética no ambiente de trabalho comprove a culpa, além da presença dos demais elementos da responsabilidade civil, quais sejam: conduta humana, dano e nexa causal.³⁷⁴

Já quando a discriminação estética ocorre no ambiente laboral, mas por ato de terceiro (colegas, chefes, diretores, gerentes, entre outros), o empregador também será responsabilizado, conforme preveem o artigo 932, inciso III³⁷⁵ e 933³⁷⁶ do Código Civil, contudo, a responsabilidade nesse caso será objetiva, isto é, o trabalhador que foi vítima de discriminação estética não precisará comprovar a culpa, pois a responsabilidade civil objetiva prescinde deste elemento, basta apenas o nexa de causalidade entre a conduta e o dano. Nessa situação, o empregador que não foi o agente do ato ilícito e se tornou responsável pode ajuizar uma ação regressiva contra o autor do ato ilícito que causou o dano, nos termos do artigo 934 do Código Civil.³⁷⁷

A responsabilidade civil também se classifica entre responsabilidade contratual e responsabilidade extracontratual. A responsabilidade civil contratual é decorrente de uma violação a uma obrigação contratual, se encontra presente nos arts. 389 e s. e 395 e s, enquanto, a responsabilidade civil extracontratual ou aquiliana

³⁷² NUNES, Renata Cristina da Silva. **A discriminação estética na relação de emprego e os limites de poder de direção do empregador**. 1. ed. Lisboa: Chiado, 2016, p.180.

³⁷³ *Ibid.*, p. 182.

³⁷⁴ *Ibid.*, p. 186

³⁷⁵ Art. 932. São também responsáveis pela reparação civil: (...) III - o empregador ou comitente, por seus empregados, serviçais e prepostos, no exercício do trabalho que lhes competir, ou em razão dele;

³⁷⁶ Art. 933. As pessoas indicadas nos incisos I a V do artigo antecedente, ainda que não haja culpa de sua parte, responderão pelos atos praticados pelos terceiros ali referidos.

³⁷⁷ NUNES, Renata Cristina da Silva. **A discriminação estética na relação de emprego e os limites de poder de direção do empregador**. 1. ed. Lisboa: Chiado, 2016, p. 186

é aquela em que o agente descumpre um dever legal, previsto no art. 186 a 188 e 927 a 954.³⁷⁸

Quando o trabalhador tem a sua dignidade e os seus direitos da personalidade violados, haverá dano moral, que é protegido pelo direito, e a reparação desse dano extrapatrimonial estará inserida na responsabilidade civil contratual, visto que a vítima de discriminação estética e o agente da conduta ilícita ostentam a figura jurídica de contratante e contratado (empregado e empregador) no momento da realização do dano.³⁷⁹

Constata-se que havendo discriminação estética em virtude da aparência física do trabalhador(a) negro(a), assim como qualquer tipo de discriminação, é possível que ocorra a rescisão indireta e também configura ato ilícito causador de dano moral, podendo o empregador ser responsabilizado civilmente, mesmo que ele não seja o agente causador do dano.

4.2.5 O dever de reparação na fase pré-contratual ante à discriminação estética negra

A responsabilidade civil pré-contratual, também chamada de responsabilidade por culpa *in contrahendo* ou culpa na formação dos contratos, se refere ao dever de reparação que surge antes de concluir o negócio jurídico.³⁸⁰

A responsabilidade civil nesta fase pode advir de quatro situações: 1) quando a negociação contratual é interrompida injustificadamente; 2) quando um dos pré-contratantes causa danos a outra parte; 3) quando um contrato nulo ou anulável é formado e uma das partes sabia ou deveria conhecer o vício existente; 4) Mesmo que o contrato tenha firmado, surgirá o dever de indenizar se na fase das negociações preliminares ocorreu algum dano.³⁸¹

³⁷⁸ GONÇALVES, Carlos Roberto. **Direito civil brasileiro**: Responsabilidade civil. 12 ed. São Paulo: Saraiva, 2017, v.4, p.45.

³⁷⁹ DALLEGRAVE NETO, José Afonso. O Direito Geral de Personalidade e o Conceito de Dano Moral Trabalhista. **Revista Eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho do Paraná**, Curitiba, v. 2, n. 21, ago. 2013, p. 64. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/96327/2013_dallegrave_netto_jose_direito_geral.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em: 24 mai. 2021.

³⁸⁰ SILVA, Thais Borges da. A responsabilidade civil pré-contratual. **Âmbito Jurídico**, 01 jun. 2010, p. 5. Disponível em: http://www.ambitojuridico.com.br/site/?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=7927. Acesso em: 30 mai. 2021

³⁸¹ WILHELMS, Adriano. Responsabilidade pré-contratual. **Revista Eletrônica do Tribunal do Trabalho da 4ª Região**, ano 5, n. 79, jul. 2009, p. 94. Disponível em:

Ocorrendo a discriminação estética contra a população negra na fase pré-contratual, isto é, quando o(a) candidato(a) negro(a) deixa de ser contratado em razão da sua aparência física, assim como qualquer candidato discriminado, o agente terá que indenizar a vítima pelos danos morais, conforme prevê o art. 5º, V e X, da Constituição Federal, arts. 186, 187, 927, do Código Civil de 2002.³⁸²

A Constituição Federal de 1988 no inciso X do art. 5 dispõe que "são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito a indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação"³⁸³. Além disso, no inciso V indica "é assegurado o direito de resposta, proporcional ao agravo, além da indenização por dano material, moral ou à imagem"³⁸⁴. Desse modo, entende-se que como o legislador não indicou as circunstâncias que ocorreriam os danos que justificariam a indenização, o trabalhador que for vítima de alguma lesão na fase pré-contratual terá direito a indenização.³⁸⁵

Ademais, o Código Civil no art.186 estabelece "aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito"³⁸⁶ e o art. 927 prevê "aquele que, por ato ilícito (arts. 186 e 187), causar dano a outrem, fica obrigado a repará-lo"³⁸⁷. Sendo a discriminação estética um ato ilícito, se o empregador discriminar o candidato no processo seletivo, ele terá que reparar os danos causados.³⁸⁸

Além disso, a Carta Magna estabelece no artigo 5º, inciso XLI que "a lei punirá práticas discriminatórias, e os agentes causadores do dano e da discriminação serão responsabilizados."³⁸⁹

https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/80648/2009_wilhelms_adriano_responsabilidade_pre-contratual.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em: 02 jun. 2021.

³⁸² RODRIGUES JÚNIOR, Edson Beas. Discriminação Visual e suas diversas dimensões: Aschimofobia, discriminação etária, discriminação ético racial e Discriminação Cultural. **Revista LTR: legislação do trabalho**, São Paulo, ano 79, n. 09, set. 2015, p.1128.

³⁸³ BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Senado Federal, 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 21 abr. 2021.

³⁸⁴ *Ibid.*

³⁸⁵ SIMÓN, Sandra Lia. **A proteção constitucional da intimidade e da vida privada do empregado**. São Paulo: LTr, 2000, p. 188

³⁸⁶ BRASIL. Lei n.º 10.406, de 10 de janeiro de 2002. Institui o Código Civil. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 11 jan. 2002. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/110406compilada.htm. Acesso em: 21 abr. 2021.

³⁸⁷ *Ibid.*

³⁸⁸ NUNES, Renata Cristina da Silva. **A discriminação estética na relação de emprego e os limites de poder de direção do empregador**. 1. ed. Lisboa: Chiado, 2016. p. 179.

³⁸⁹ BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Senado Federal, 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 21 abr. 2021.

Verifica-se que o dever de reparar na fase pré-contratual também ocorre em virtude da inobservância do princípio da boa-fé. Conforme o art. 422 do Código Civil “Os contratantes são obrigados a guardar, assim na conclusão do contrato, como em sua execução, os princípios de probidade e boa-fé.”

O princípio da boa-fé possui três funções: função interpretativa; função criadora de deveres anexos e função de delimitar o exercício de direitos subjetivos. As funções da boa-fé indicam que na relação contratual deve haver cooperação e respeito.³⁹⁰ A função interpretativa da boa-fé está prevista no art. 113 do Código Civil, essa função estabelece que o aplicador do direito deve interpretar o negócio jurídico de acordo com a boa-fé objetiva. A função criadora de deveres jurídicos anexos está presente no art. 422 do Código Civil, essa função estabelece que as partes devem agir com lealdade e confiança recíprocas; assistência; informação e sigilo. Contudo, ressalta-se que essa enumeração não é exaustiva. Por último, a função delimitadora da boa-fé tem a finalidade evitar que uma das partes venha exercer o seu direito subjetivo de forma abusiva, esta função está prevista no art. 187 do Código Civil.³⁹¹

Embora o art.187 do Código Civil indique que o abuso de direito é um ato ilícito, há autores que discordam. Heloísa Carpena distingue o abuso de direito do ato ilícito, afirmando que embora ambos se encontrem no plano da ilicitude, o abuso de poder é uma espécie independente de antijuridicidade e o que diferencia essas espécies é a natureza da violação. Enquanto ato ilícito é caracterizado quando há uma violação a uma norma, o abuso de direito se configura quando o sujeito exerce o seu direito subjetivo de forma excessiva.³⁹²

Segundo José Affonso Dallegrave Neto, o princípio da boa-fé objetiva excede a fase contratual, ou seja, os deveres inerentes deste princípio devem ser obedecidos também na fase pré-contratual e na fase pós-contratual.³⁹³

³⁹⁰ NEGREIROS, Teresa. **Teoria do Contrato**: Novos Paradigmas. 2. ed. Rio de Janeiro: Renovar, 2006, p. 119.

³⁹¹ GAGLIANO, Pablo Stolze; PAMPLONA FILHO, Rodolfo. **Novo Curso de Direito Civil**: contratos. 2. ed. unificada. São Paulo: Saraiva Educação, 2019, v.4, p. 123-130.

³⁹² CARPENA, Heloísa. O abuso de direito no Código Civil de 2002: relativização de direitos na ótica civil-constitucional. In: TEPEDINO, Gustavo (Coord.). **O Código Civil na Perspectiva Civil-Constitucional**. Rio de Janeiro: Renovar, 2013, p. 426-427.

³⁹³ DALLEGRAVE NETO, José Affonso. Responsabilidade civil pré e pós-contratual no direito do trabalho. **Revista Eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da 9.^a Região**, Curitiba, v. 29, n. 53, jul./dez. 2004, p. 54. Disponível em: http://www.trt9.jus.br/internet_base/arquivo_download.do?evento=Baixar&idArquivoAnexadoPlc=1502109. Acesso em: 30 maio. 2021.

Dessa mesma forma, entendeu a 6ª Turma do Tribunal do Trabalho de Minas Gerais ao julgar o RO 00458-2011-089-03-00-9 que a responsabilidade civil do empregador não se limita apenas ao período contratual, abrangendo também a fase pré-contratual, conforme estabelece o art. 422 do Código Civil que as negociações preliminares devem ser conduzidas com seriedade, caso contrário irá ensejar responsabilidade pré-contratual. Além disso, o Relator Desembargador Anemar Pereira de Amaral afirmou que havendo promessa de emprego no processo seletivo devem os contratantes cumprirem o princípio da boa-fé.³⁹⁴

Apenas com intuito elucidativo, ressalta-se que o Código Civil de Portugal, em seu artigo 227, reconheceu de forma expressa a responsabilidade pré contratual: “Quem negocia com outrem para conclusão de um contrato deve, tanto nas preliminares como na formação dele, proceder segundo as regras da boa-fé, sob pena de responder pelos danos que culposamente causar à outra parte.”

Na esfera trabalhista, o instituto da responsabilidade pré-contratual tem a finalidade de proteger os trabalhadores, que estão em condição de hipossuficiência, especialmente contra atos discriminatórios,³⁹⁵ como explana Luciano Augusto de Toledo Coelho:

O candidato a emprego que não consegue trabalhar por algum fator discriminatório precisa encontrar a tutela jurídica que incide na fase pré contratual. Nesse sentido, na seara trabalhista, importa aprofundar o estudo da fase anterior ao contrato, uma vez que se trata de um campo aberto para o ilícito, ante a ultra - fragilidade do trabalhador nessa fase.³⁹⁶

A fase pré-contratual é o momento em que os direitos fundamentais do trabalho são constantemente violados, mesmo que não existam muitas ações sobre esse assunto no Poder Judiciário, como é o caso das discriminações durante o processo seletivo. Contudo, constata-se que o tratamento humilhante e a falsa no candidato ao emprego podem gerar tanto dano patrimonial como dano moral.³⁹⁷

³⁹⁴ MINAS GERAIS. Tribunal Regional do Trabalho. O **00458-2011-089-03-00-9**. Relator: Desembargador Anemar Pereira Amaral. Sexta Turma. Julgado em 28 de mai. 2013. Disponível em: https://consulta.trt3.jus.br/detalheProcesso1_0.htm?dswid=-6149. Acesso em: 30 mai. 2021.

³⁹⁵ TOMASI, Priscila Dalmolin; LINHARES, Thiago Tavares. A discriminação através da internet na fase pré contratual trabalhista e o ônus da prova. In: 3º CONGRESSO INTERNACIONAL DE DIREITO E CONTEMPORANEIDADE, 3., 2015, Santa Maria. Anais [...] Santa Maria: UFSM, 2015, p. 3. Disponível em: <http://coral.ufsm.br/congressodireito/anais/2015/6-18.pdf>. Acesso em: 31 maio 2021.

³⁹⁶COELHO, Luciano Augusto de Toledo. **Responsabilidade pré-contratual em Direito do Trabalho**. 2006. 168 f. Dissertação (Mestrado em Direito) – Centro de Ciência Jurídicas e Sociais, Pontifícia Universidade Católica do Paraná - PUCRS, Curitiba, 2006, p. 47. Disponível em: https://www.biblioteca.pucpr.br/tede/tde_busca/arquivo.php?codArquivo=534. Acesso em: 30 mai. 2021.

³⁹⁷OLMOS, Cristina Paranhos. Discriminação. In: CAMPILONGO, Celso Fernandes; GONZAGA; Alvaro de Azevedo; FREIRE, André Luiz. (coords.). **Enciclopédia jurídica da PUC-SP**. Tomo: Direito do

Cada fase do processo seletivo para uma vaga de emprego, desde o momento de envio do currículo, testes, dinâmicas e entrevistas, cria uma expectativa de que a vaga será preenchida com o melhor candidato, de acordo com os critérios objetivos para a função. Sendo assim, uma inesperada rejeição por critérios ilegítimos, causa dano moral e patrimonial³⁹⁸, bem como viola o princípio da igualdade como foi visto no tópico 4.1.1.

Portanto, o empregador que possui uma conduta discriminatória tem o dever de reparar a vítima, através da responsabilidade pré-contratual³⁹⁹. O TRT da 16ª Região já decidiu que empresas que cometem discriminação nas tratativas da relação de emprego podem ser condenadas, veja-se:

DISCRIMINAÇÃO. FASE PRÉ-CONTRATUAL. PRINCÍPIO DA BOA-FÉ OBJETIVA. DANOS MORAIS. INDENIZAÇÃO. O Princípio da boa-fé objetiva, consagrado no código civil, deve ser observado em todas as fases contratuais, inclusive na fase pré-contratual. Demonstrado nos autos que o reclamante deixou de ser contratado por motivo discriminatório, tem-se configurada a violação da norma constitucional (art. 5º, caput, art. 7º, XXX, XXXI XXXII e XXXIV), sendo, pois, devida a indenização por danos morais. Recurso Ordinário conhecido e parcialmente provido.⁴⁰⁰

O autor José Affonso Dallegrave Neto assevera que o dever absoluto e geral de não causar dano, normalmente, relaciona-se a um direito real ou um direito da personalidade e que esse dano se enquadra na responsabilidade civil extracontratual também chamada de aquiliana. Por outro lado, quando o dever de não lesar for relativo, proveniente de uma obrigação ou das tratativas negociais, o dano gerado será reparado em razão do descumprimento do princípio da boa-fé.⁴⁰¹

Trata-se do princípio da boa-fé objetiva proveniente do contrato, tanto na fase das tratativas preliminares, quanto na sua execução e até mesmo na fase pós-contratual, consistindo em um direito relativo às partes e a relação jurídica delimitada,

Trabalho e Processo do Trabalho. Pedro Paulo Teixeira Manus e Suely Gitelman (coord. de tomo). 1. ed. São Paulo: Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, 2017. Disponível em: <https://enciclopediajuridica.pucsp.br/verbete/395/edicao-1/discriminacao>. Acesso em 30 mai. 2021

³⁹⁸ COELHO, Luciano Augusto de Toledo. *Op. Cit.*, p. 98.

³⁹⁹ TOMASI, Priscila Dalmolin; LINHARES, Thiago Tavares. A discriminação através da internet na fase pré contratual trabalhista e o ônus da prova. In: 3º CONGRESSO INTERNACIONAL DE DIREITO E CONTEMPORANEIDADE, 3., 2015, Santa Maria. **Anais [...]** Santa Maria: UFSM, 2015, p. 9. Disponível em: <http://coral.ufsm.br/congressodireito/anais/2015/6-18.pdf>. Acesso em: 31 mai. 2021.

⁴⁰⁰ MARANHÃO. Tribunal Regional do Trabalho da 16ª Região. **RO 00693-2008-012-16-00-9**. Relator: Américo Bedê Freire. Julgado em 03 nov. 2009. Disponível em: <https://www.trt16.jus.br/site/conteudo/jurisprudencia/inteiroTeor.php>. Acesso em: 31 mai. 2021.

⁴⁰¹ DALLEGRAVE NETO, José Affonso. Responsabilidade civil pré e pós-contratual no direito do trabalho. **Revista Eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da 9.ª Região**, Curitiba, v. 29, n. 53, jul./dez. 2004, p. 58. Disponível em: http://www.trt9.jus.br/internet_base/arquivo_download.do?evento=Baixar&idArquivoAnexadoPlc=1502109. Acesso em: 30 mai. 2021.

a responsabilidade é contratual. Sendo assim, como nas negociações preliminares do contrato de trabalho as partes figuram como pré-contratantes, se houver dano nessa fase, a responsabilidade será pré-contratual pela violação ao princípio da boa-fé.⁴⁰²

Verifica-se, que os sujeitos devem agir com boa-fé em todas as fases do contrato, e caso o empregador cause algum tipo de dano ao candidato e estejam presentes os elementos da responsabilidade civil, surgirá o dever de reparar.⁴⁰³

Sendo assim, conforme demonstrado na seção 4.1, somente em casos excepcionais o empregador pode utilizar o critério estético no processo seletivo, isto é, ele precisa demonstrar que esse requisito é essencial para o desenvolvimento da atividade da empresa, contudo, se o critério estético utilizado pelo empregador no processo seletivo não possui nenhuma ligação com a função que o trabalhador irá exercer, essa situação será configurada como discriminação estética. Assim como qualquer tipo de discriminação ilegítima, a discriminação estética contra a população negra é um ato ilícito, passível de reparação.

Conclui-se que a discriminação estética negra é um ato ilícito e quando essa prática ocorre na seleção de emprego pode causar dano moral, por violar direitos da personalidade do candidato, a dignidade humana e direitos fundamentais como a igualdade, além disso, pode causar dano patrimonial, se comprovado que o candidato teve algum prejuízo financeiro em decorrência da expectativa de contratação que foi criada pelo empregador. Portanto, ocorrendo o ato discriminatório da seleção de emprego, o empregador pode ser responsabilizado civilmente por ultrapassar os limites de contratação, violando o princípio da boa-fé objetiva.

⁴⁰² *Ibid.*, p. 58-61.

⁴⁰³ ZAPATA, Daniela Lage Mejia; ROXO, Tatiana Bhering Serradas Bon de Souza. A responsabilidade Civil Pré-Contratual no Direito do Trabalho. **Revista Eletrônica de Direito do Centro Universitário Newton Paiva**, Belo Horizonte, n. 22, set. 2014, p.17-18. Disponível em: <https://revistas.newtonpaiva.br/redcunp/d22-01-a-responsabilidade-civil-pre-contratual-no-direito-do-trabalho/>. Acesso em: 02 jun. 2021.

5 CONCLUSÕES

Constata-se, através deste trabalho, que nem todas as discriminações são proibidas, a discriminação que fere o princípio da igualdade é a discriminação ilegítima, que visa prejudicar e excluir uma pessoa ou um grupo de pessoas, enquanto, a discriminação legítima tem a finalidade proporcionar a igualdade de oportunidades. Sendo assim, é possível que o empregador utilize critérios discriminadores na seleção de emprego, quando se tratar de uma discriminação ilegítima ou se tratar de exigência profissional genuína, necessidade de negócios e necessidade de negócios.

Para que o critério estético utilizado pelo empregador na seleção de emprego seja considerado uma discriminação legítima é essencial que esse critério passe pelo crivo da meta princípio da proporcionalidade como proibição de excesso, que é composto pelos princípios adequação, necessidade e proporcionalidade. Caso o critério estético não cumpra esses requisitos, será considerada uma discriminação ilegítima, como por exemplo o caso da exclusão de um candidato(a) negro(a) que estava concorrendo a uma vaga de emprego para uma função intelectual e é excluído simplesmente em razão da sua aparência, configurando discriminação estética.

A discriminação estética é um tipo de discriminação que decorre do fato da pessoa não se encaixar no padrão de beleza adotado pela sociedade e assim, o indivíduo é tratado de forma desigual por causa da sua aparência. A discriminação estética ocorre na seara trabalhista quando o empregador em vez de analisar critérios objetivos, como a capacidade profissional do candidato, se preocupa em selecionar os seus empregados de acordo com a sua aparência física, sendo um critério que não condiz com a vaga de emprego.

Evidenciou-se que o critério estético utilizado na seleção de emprego viola o direito a igualdade dos trabalhadores negros, visto que esse grupo de pessoas acabam não recebem tratamento igualitário no acesso ao mercado de trabalho, já que o padrão de beleza no Brasil é o da beleza caucasiana em decorrência das teorias que estabeleceram a raça branca como modelo de beleza e em decorrência disso as características das pessoas negras passaram a serem rejeitadas pela sociedade. Além disso, observou-se que tanto os homens negros como as mulheres negras podem sofrer discriminação estética na seara trabalhista, todavia, essa situação é mais intensificada em relação as mulheres negras, pois além de sofrerem discriminação racial também sofrem discriminação de gênero.

A discriminação estética na seleção de emprego prejudica a saúde física e mental a pessoa discriminada, tendo em vista que a pessoa discriminada por sua aparência física fica desapontada por não ter conseguido emprego em razão da sua aparência física, gerando o desestímulo na busca pelo emprego.

Embora o direito à liberdade de contratação estabeleça que o empregador pode escolher os seus empregados, esse direito pode ser limitado pelos princípios da igualdade, da não discriminação e dignidade humana, bem como também pelos direitos da personalidade do trabalhador. Além disso, caso haja uma colisão entre a liberdade contratual e os direitos do trabalhador, deverá ser feita uma análise com base na razoabilidade e proporcionalidade.

No que diz respeito a incidência da responsabilidade civil do empregador decorrente da discriminação estética contra a população negra na seleção de emprego, verifica-se, inicialmente, que a responsabilidade civil é um instituto que busca a reparação do dano causado, podendo essa reparação ser uma reparação ou punição. Para que se configure o dever de reparar é necessário que estejam presentes os pressupostos da responsabilidade civil, quais sejam, conduta humana, dano, nexo causal, sendo que é um elemento apenas necessário na responsabilidade civil subjetiva.

Foi demonstrado que a discriminação estética em decorrência da aparência física da população negra é uma prática ilícita, tendo em vista que viola direitos da personalidade e direitos fundamentais como o direito a igualdade, o princípio da não discriminação e a dignidade humana, causando dano moral à vítima, surge então para o agente o dever de reparar o dano.

Desse modo, havendo discriminação contra os trabalhadores negros na seara trabalhista, o empregador será responsabilizado civilmente. A responsabilidade civil do empregador poderá ser por ato próprio ou por ato de terceiro, quando se trata de ato próprio, a responsabilidade civil será subjetiva, ou seja, a vítima terá que provar a culpa do empregador, quando a discriminação estética ocorre por ato de terceiros, a responsabilidade será objetiva, isto é, a vítima não precisará comprovar a culpa do empregador. Ademais, a responsabilidade civil nesse caso é contratual, visto que se trata de empregado e empregador.

A fase pré-contratual é a fase que antecede o contrato, havendo a ocorrência de dano nessa fase, irá incidir responsabilidade civil pré-contratual. Na esfera trabalhista, a responsabilidade civil pré-contratual tem o objetivo salvaguardar

o trabalhador que está em condição de hipossuficiência, principalmente contra condutas discriminatórias.

Conclui-se que em relação a discriminação estética contra a população negra na seleção de emprego, é possível incidir a responsabilidade civil pré-contratual, visto que, assim como na fase contratual, a discriminação estética é uma ofensa aos direitos fundamentais, direitos da personalidade e da dignidade humana, que causa danos morais, gerando assim dever de reparar, nos termos do artigo 5º, V, X e XLI, CF/88 e dos artigos 186, 187, 927, CC/2002. Além disso, incide a responsabilidade civil pré-contratual em decorrência da interrupção das negociações de forma injustificada, bem como incide a responsabilidade civil pré-contratual quando o empregador não observa a boa-fé objetiva, que é prevista no art. 422 do Código Civil, podendo gerar dano moral e material.

REFERÊNCIAS

- ALEXY, Robert. **Teoria dos Direitos Fundamentais**. São Paulo: Malheiros, 2008.
- ALKIMIN, Maria Aparecida; NASCIMENTO, Grasielle Augusta Ferreira. **Limites do Poder de Direção do Empregador e a discriminação estética na relação de emprego**. p. 19. Disponível em: <http://www.publicadireito.com.br/artigos/?cod=da54dd5a0398011c>. Acesso em: 15 jun. 2021.
- ALMEIDA, Silvio. **O que é racismo estrutural?** Belo Horizonte: Letramento, 2018
- ALVES, Raissa Roussenq. **Entre o silêncio e a negação: uma análise da CPI do trabalho escravo sob a ótica do trabalho "livre" da população negra**. 2017. 152 f. Dissertação (Mestrado em Direito) – Faculdade de Direito, Universidade de Brasília - UNB, Brasília, 2017. Disponível em: <https://repositorio.unb.br/handle/10482/24473>. Acesso em: 23 out. 2020.
- ANDRADE, Cristiane de Amoreti Lima de. **Mercado de trabalho: desafios e possibilidades para mulheres negras**. 2016. Monografia (Graduação em Serviços Sociais) - Universidade Federal do Rio de Janeiro-UFRJ, Rio de Janeiro, 2016, p. 38. Disponível em: <https://pantheon.ufrj.br/bitstream/11422/10558/1/CALAndrade.pdf>. Acesso em: 17 de mar. 2020.
- ANDREWS, George Reid. **América afro-latina, 1800-2000**. São Carlos: EdUFSCar, 2014.
- ANGELO, Tiago. Manual de padronização visual que exclui negros é discriminatório, decide TST. **Consultor Jurídico**, 9 dez. 2020. Disponível: <https://www.conjur.com.br/2020-dez-09/guia-padronizacao-visual-exclui-negros-discriminatorio>. Acesso em: 20 de jun. 2021.
- ARAÚJO, Peu. Nove em cada dez negros apontam racismo na contratação de trabalhador, revela pesquisa. **R7**, 25 jul. 2017. Disponível em: <https://noticias.r7.com/sao-paulo/nove-em-cada-dez-negros-apontam-racismo-na-contratacao-de-trabalhador-revela-pesquisa-25072017>. Acesso em: 20 de mar. 2020.
- ARISTÓTELES. **Ética a Nicômaco**. Tradução de Antônio de Castro Caeiro. São Paulo: Forense, 2017.
- AZEVEDO, Celia Maria Marinho de. **Onda Negra, Medo Branco: O Negro no Imaginário das Elites, século XIX**. 2. ed. São Paulo: Annablume, 2004.
- ARIZA, Marília B. A. Crianças/Ventre livre. *In*: SCHWARCZ, Lilia M.; GOMES, Flávio dos Santos. (Orgs). **Dicionário da escravidão e liberdade: 50 textos críticos**. 1. ed. São Paulo: Companhia das Letras, 2018.

BARBOSA, Maria de Jesus. A influência das teorias na sociedade brasileira (1870-1930) e a materialização da Lei n.º 10.639/03. **Revista Eletrônica de Educação**, São Carlos, v. 10, n. 2, 2016. Disponível em: <http://www.reveduc.ufscar.br/index.php/reveduc/article/view/1525>. Acesso em: 12 nov. 2020

BARAVIEIRA, Verônica de Carvalho Maia. **A questão racial na legislação brasileira**. 2005. 34 f. Monografia (Especialização em Direito Legislativo) - Universidade do Legislativo Brasileiro – UNILEGIS, Universidade Federal do Mato Grosso do Sul - UFMS, Brasília, 2005. Disponível em: https://www2.senado.leg.br/bdsf/bitstream/handle/id/82/Veronica_de_Carvalho.pdf?sequence=4. Acesso em: 27 ago. 2020.

BARROSO, Luís Roberto; OSÓRIO, Aline. "Sabe com quem está falando?" Notas sobre o princípio da igualdade no Brasil contemporâneo. **Revista Direito & Práxis**, Rio de Janeiro, v. 7, n. 13, 2016. Disponível em: <https://www.redalyc.org/pdf/3509/350944882008.pdf>. Acesso em: 22 jun. 2020

BENEDUZI, Luis Fernando. Por um branqueamento mais rápido: identidade e racismo nas narrativas do álbum do cinquentenário da imigração italiana no sul do Brasil. **Antíteses**, [S.l.], v. 4, n.7, p.13-30, jan./jun. 2011. Disponível: <http://www.uel.br/revistas/uel/index.php/antiteses/article/view/10120>. Acesso em: 13 nov. 2020.

BERTH, Joice. Empoderamento. In: RIBEIRO, Djamilia (coord). **Femininos Plurais**. São Paulo: Pólen, 2019.

BOLESINA, Iuri; GERVASONI, Tássia Aparecida. O Direito Fundamental à igualdade e o princípio da solidariedade como fundamento constitucional para as ações afirmativas. **Revista Brasileira de Direito e Garantias Fundamentais**. Brasília, v. 2, n. 1, p. 186-208, jan./jun. 2016. Disponível em: <https://www.indexlaw.org/index.php/garantiasfundamentais/article/view/848>. Acesso em: 03 set. 2020.

BORGES, Fábio. Câmara confirma dano moral a recepcionista negra que recebeu orientação para alisar o cabelo. **Justiça do Trabalho 12ª Região**, 31 ago. 2018. Disponível em: <https://portal.trt12.jus.br/noticias/1a-camara-confirma-dano-moral-recepcionista-negra-que-recebeu-orientacao-para-alisar>. Acesso em: 19 mar. 2020.

BÜHRING, Maria Andrea; CAVALHEIRO, Alice Corso. Evolução histórico-conceitual do princípio da igualdade e os limites da discriminação legal. **Revista Direito em debate**, v. 15, n. 26, jul./ dez. 2013. Disponível em: <https://www.revistas.unijui.edu.br/index.php/revistadireitoemdebate/article/view/678>. Acesso em: 02 set. 2020.

BRASIL, Conselho da Justiça Federal. **Enunciado n. 379**. O art. 944, caput, do Código Civil não afasta a possibilidade de se reconhecer a função punitiva ou pedagógica da responsabilidade civil. In: IV Jornada de Direito Civil. Disponível: <https://www.cjf.jus.br/enunciados/enunciado/517>. Acesso em: 14. abr. 2021.

BRASIL, Conselho da Justiça Federal. Enunciado nº 446. In: AGUIAR JR, Ruy Rosado de. (Org.). **V Jornada de Direito Civil**. Brasília: CJF, 2012. Disponível em: <https://www.cjf.jus.br/cjf/corregedoria-da-justica-federal/centro-de-estudos-judiciarios-1/publicacoes-1/jornadas-cej/vjornadadireitocivil2012.pdf>. Acesso em 19 abr. 2021.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 26 jun. 2020.

BRASIL. Constituição Política do Império do Brasil, de 25 de março de 1824. **Coleção de Leis do Império do Brasil, 1824**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao24.htm. Acesso em: 15 jun. 2021.

BRASIL. Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil, de 24 de fevereiro de 1891. **Coleção de Leis do Império do Brasil, 1891**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao91.htm. Acesso em 15. jun. 2021.

BRASIL. **Decreto n.º 65.810**, de 8 de dezembro de 1969. Promulga a Convenção Internacional sobre a Eliminação de todas as Formas de Discriminação Racial. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 10 dez. 1969. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1950-1969/D65810.html. Acesso em: 15 jun. 2021

BRASIL. Lei de 7 de novembro de 1831. Declara livres todos os escravos vindos de fora do Império, e impõe penas aos importadores dos mesmos escravos. **Coleção de Leis do Império do Brasil, 1831**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/lim/LIM-7-11-1831.htm. Acesso em: 12 jun. 2021.

BRASIL. Lei n.º 581, de 4 de setembro de 1850. Estabelece medidas para a repressão do tráfico de africanos neste Império. **Coleção de Leis do Império do Brasil, 1850**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/lim/LIM581.htm. Acesso em: 12 jun. 2021.

BRASIL. Lei n.º 2.040, de 28 de setembro de 1871. Declara de condição livre os filhos de mulher escrava que nascerem desde a data desta lei, libertos os escravos da Nação e outros, e providencia sobre a criação e tratamento daquelles filhos menores e sobre a libertação annual de escravos..... **Coleção de Leis do Império do Brasil, 1871**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/lim/lim2040.htm. Acesso em: 12 jun. 2021.

BRASIL. Lei n.º 3.270, de 28 de setembro de 1885. Regula a extinção gradual do elemento servil. **Coleção de Leis do Império do Brasil, 31 dez. 1885**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/lim/LIM3270.htm. Acesso em: 12 jun. 2021.

BRASIL. Lei nº 10.206, de 10 de janeiro de 2002. Institui o Código Civil. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 11 jan. 2002. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/l10406compilada.htm. Acesso em: 09 dez. 2020.

BRASIL. Lei 10.406, de 10 de janeiro de 2002. Institui o Código Civil. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 11 jan. 2002. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/l10406compilada.htm. Acesso em 15 jun. 2021.

BRASIL. Lei n.º 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. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 21 jul. 2010. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2010/lei/l12288.htm. Acesso em: 14 jun. 2021.

BRASIL. Ministério do Trabalho. **Perguntas e respostas sobre discriminação no trabalho**. Brasília, 2018, Disponível em: https://www.gov.br/trabalho/pt-br/inspecao/manuais-e-publicacoes/perguntas_e_respostas_sobre_discriminacao_no_trabalho.pdf/view. Acesso em: 25 jun. 2020

BRASIL. Ministério Público do Trabalho. **Parecer nº ACPCiv 0000790-37.2020.5.10.0015**. Brasília: Ministério Público do Trabalho, 13 out. 2020. Disponível em: <https://mpt.mp.br/pgt/noticias/parecer-acp-dpu-x-magalu-13-10.pdf>. Acesso em: 06 nov. 2020.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Agravo de Instrumento em Recurso de Revista nº 1000390-03.2018.5.02.0046**. Julgado em 11 de nov. 2020. Relatora: Delaíde Miranda Arantes. Recorrente: Mayara Oliveira de Carvalho. Recorrido: Fleury S.A. Disponível: <http://aplicacao4.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta=Consultar&conscsjt=&numeroTst=1000390&digitoTst=03&anoTst=2018&orgaoTst=5&tribunalTst=02&varaTst=0046&submit=Consultar>. Acesso em: 20 de jan. 2021.

BRUGINSKI, Marcia Kazenoh. Discriminação no trabalho: práticas discriminatórias e mecanismos de combate. **Revista eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**, Curitiba, v. 4, n. 42, p. 23-33, jul. 2015. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/90942>. Acesso em: 16 jun. 2020.

CARDOSO, Sarah Pereira. **Discriminação estética nas relações de trabalho**. 2008. Monografia (Graduação em Direito, Setor de Ciências Jurídicas) - Universidade Federal do Paraná. Brasília, 2008. p. 37. Disponível em: <https://acervodigital.ufpr.br/bitstream/handle/1884/30871/M%20967.pdf?sequence=1>. Acesso em: 15 mar. 2021.

CARPENA, Heloísa. O abuso de direito no Código Civil de 2002: relativização de direitos na ótica civil-constitucional. In: TEPEDINO, Gustavo (Coord.). **O Código Civil na Perspectiva Civil-Constitucional**. Rio de Janeiro: Renovar, 2013.

CARVALHO, Paula de Carvalho. **A identidade da mulher negra através do cabelo**. 2015.

Monografia (Especialização em educação para as relações étnico-raciais).

Universidade Federal do

Paraná - UFPR. Curitiba, 2015. p. 27. Disponível

em: <https://acervodigital.ufpr.br/bitstream/handle/1884/55903/R%20-%20E%20-%20ELIANE%20PAU>

LA%20DE%20CARVALHO.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em: 27 jun. de 2020.

CAVALIERI FILHO, Sérgio. **Programa de Responsabilidade Civil**. 10. ed. São Paulo: Atlas, 2012.

COELHO, Luciano Augusto de Toledo. **Responsabilidade pré-contratual em Direito do Trabalho**. 2006. 168 f. Dissertação (Mestrado em Direito) – Centro de Ciência Jurídicas e Sociais, Pontifícia Universidade Católica do Paraná - PUCRS, Curitiba, 2006.

Disponível em:

https://www.biblioteca.pucpr.br/tede/tde_busca/arquivo.php?codArquivo=534.

Acesso em: 30 mai. 2021.

COUTINHO, Aldacy Rachid. **Discriminação Estética no Trabalho**. Carta Forense, set., 2007. Disponível em: <https://apesp.org.br/Imprensa/newlette01-10-07.htm>. Acesso em 17 de março de 2020.

COUTINHO, Cassi Ladi Reis. **Estética Negra: O jornal como fonte de pesquisa**. 2005. Disponível em: http://alb.org.br/arquivo-morto/anais-jornal/jornal4/comunicacoesPDF/31_esteticanegraCOUTINHO.pdf. Acesso em: 11 set. 2020.

COUTINHO, Maria Luiza Pinheiro. Discriminação no trabalho: mecanismos de combate à discriminação e promoção de igualdades de oportunidades. *In*: FARRANHA, Ana Claudia; EGG, Rafaela. (Orgs). **Igualdade racial: principais resultados**. Brasília: OIT - Secretaria Internacional do Trabalho, 2006. Disponível em: http://www.crianca.mppr.mp.br/arquivos/File/publi/oit/oit_igualdade_racial_completo.pdf. Acesso em: 23 jun. 2020.

COSTA, Emília Viotti da. **A abolição**. 8. ed. rev. e ampl. São Paulo: Unesp, 2008

CUNHA JUNIOR, Dirley da. **Curso de Direito Constitucional**. 12. ed. Salvador: Juspodivm, 2018.

CHEHAB, Gustavo Carvalho. O princípio da não discriminação e o ônus da prova. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**. Brasília, v. 76, jul./set. 2020. Disponível em:

https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/18058/002_chehab.pdf?sequence=4&isAllowed=y. Acesso em: 24 jun. 2020.

DALLARI, Dalmo de Abreu. **Políticas, Juízes e Igualdade de Direitos**. 2020. Disponível em: <http://www.dhnet.org.br/direitos/sos/discrim/preconceito/policiais.html> Acesso em: 25 jun. 2020

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 16. ed. São Paulo: LTR, 2017.

DALLEGRAVE NETO, José Afonso. O Direito Geral de Personalidade e o Conceito de Dano Moral Trabalhista. **Revista Eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho do Paraná**, Curitiba, v. 2, n. 21, ago. 2013. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/96327/2013_dallegrave_netto_jose_direito_geral.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em: 24 mai. 2021.

DALLEGRAVE NETO, José Affonso. Responsabilidade civil pré e pós-contratual no direito do trabalho. **Revista Eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da 9.^a Região**, Curitiba, v. 29, n. 53, jul./dez. 2004. Disponível em: http://www.trt9.jus.br/internet_base/arquivo_download.do?evento=Baixar&idArquivoAnexadoPlc=1502109. Acesso em: 30 mai. 2021.

DINIZ, Maria Helena. Dicionário Jurídico Universitário. 3. ed. São Paulo: Saraiva, 2008. 4 v., p.459.

DISTRITO FEDERAL. Tribunal de Justiça de Brasília-DF. **Ação Trabalhista nº 0001329-59.2013.5.10.011**. Décima Primeira Vara de Brasília. Juiz: Gilberto Augusto Leitão Martins. Julgado em: 11 de abr. 2014. Disponível em: https://www.trt10.jus.br/processos/consultasap/atas.php?_1=01&_2=11&_3=2013&_4=1329&_5=www_516.&_6=11042014&_99=intra&_7=3. Acesso em: 28 fev. 2021

DISTRITO FEDERAL. Tribunal de Justiça do Distrito Federal. **Recurso ordinário nº 01329-2013-011-10-00-0**. Terceira Turma. Relator: José Leone Cordeiro Leite. Julgado em 11 de jun. 2014. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/dl/empresa-gera-dano-cortar-cabelo-black.pdf>. Acesso em: 07 de mar. 2020.

DOMINGOS, Patronio. Associativismo Negro. *In*: SCHWARCZ, Lilia Moritz; GOMES, Flávio. **Dicionário da Escravidão e Liberdade**. São Paulo: Companhia das Letras, 2018.

DOTTO, Adriano Cielo; ALMEIDA, Guilherme Weber Gomes de. Os princípios constitucionais e a discriminação racial. **Revista CEPPG - CESUC - Centro de Ensino Superior de Catalão**, Catalão, v. 16, n. 28, jan./jun. 2018. Disponível em: http://www.portalcatalao.com/painel_clientes/cesuc/painel/arquivos/upload/download/s/08e7fb15762fe7ffeb7ca78b8ce444e5.pdf. Acesso em: 28 jun. 2020.

ESTADÃO CONTEÚDO. MPT rejeita denúncias contra a Magazine Luiza após trainee apenas para negros. Minas Gerais, 24 out. 2020, **Estado de Minas**. 1. Disponível em: https://www.em.com.br/app/noticia/economia/2020/09/24/internas_economia,1188726/mpt-rejeita-denuncias-contra-o-magazine-luiza-apos-trainee-apenas-para.shtml. Acesso em 06 de nov. 2020

FAGUNDES, Gustavo Gonçalves. O racismo no caso brasileiro e as raízes da superexploração do proletariado negro. **Em Pauta**, Rio de Janeiro, v. 18, n. 45, 2020. Disponível em: <https://www.e-publicacoes.uerj.br/index.php/revistaempauta/article/view/47212>. Acesso em: 03 nov. 2020.

FARIAS, Cristiano Chaves de; ROSENVALD, Nelson; NETTO, Felipe Peixoto Braga. **Curso de Direito Civil: responsabilidade civil**. 4. ed. rev. e atual. Salvador: Juspodivm, 2017.

FELDENS, Luciano. Art.5º, XLII - a prática do racismo constitui crime inafiançável e imprescritível, sujeito à reclusão, nos termos da lei. *In*: CANOTILHO, J.J. Gomes; MENDES, Gilmar Mendes; SARLET, Ingo Wolfgang; STRECK, Lênio Luiz. (Coords). **Comentários à Constituição do Brasil**. 2. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2018.

FERRAZ, Fabiana Kelly. Igualdade de oportunidades e discriminação racial no trabalho: uma leitura dos instrumentos legais. *In*: FARRANHA, Ana Claudia; EGG, Rafaela. (Orgs). **Igualdade racial: principais resultados**. Brasília: OIT - Secretaria Internacional do Trabalho, 2006. Disponível em: http://www.crianca.mppr.mp.br/arquivos/File/publi/oit/oit_igualdade_racial_completo.pdf. Acesso em: 23 jun. 2020.

FOLHA DE SÃO PAULO. **Magazine Luiza abre programa de trainee exclusivo para pessoas negras**, 2020. Disponível: <https://www1.folha.uol.com.br/mercado/2020/09/magazine-luiza-abre-programa-de-trainee-exclusivo-para-pessoas-negras.shtml>. Acesso em: 5 nov. 2020.

FRAGA, Wagner. *In* SCHWARCZ, Lilia M.; Gomes, Flávio. **Dicionário da escravidão e liberdade: 50 textos críticos**. (Orgs). 1ª ed. São Paulo: Companhia das Letras, 2018.

FREITAS, Geisiane Cristina de Souza. Cabelo e construção da identidade negra. **Ideologando: Revista de Ciências sociais da UFPE**, Recife, v. 2, n. 2, 2018. Disponível em: <https://periodicos.ufpe.br/revistas/ideologando/article/view/238062>. Acesso em: 05 dez. 2020.

FREITAS, Hyndara. **Defensor público federal ajuiza ação civil pública contra trainee para negros do Magazine Luiza**. 2020. Disponível em: <https://www.jota.info/tributos-e-empresas/trabalho/defensor-publico-federal-ajuiza-acao-contra-trainee-para-negros-do-magazine-luiza-06102020>. Acesso em: 5 nov. 2020.

FERNANDES, Florestan. **A Integração do negro na sociedade de classes**. vol. I. São Paulo: Globo, 2008.

FERNANDES, Florestan. **O Negro no Mundo dos Brancos**. 2. ed. São Paulo: Global, 2007.

GAGLIANO, Pablo Stolze; PAMPLONA FILHO, Rodolfo. **Novo curso de direito civil: responsabilidade civil v. 3.** 15. ed. São Paulo: Saraiva, 2017.

GAGLIANO, Pablo Stolze; PAMPLONA FILHO, Rodolfo. **Novo Curso de Direito Civil: contratos.** 2. ed. unificada. São Paulo: Saraiva Educação, 2019, v.4.

GAMA, Isabela Caroline de Aguiar. O peso do racismo sob a estética da mulher negra: Um paradoxo da isonomia social brasileira. *In: X CONGRESSO BRASILEIRO DE PESQUISADORES NEGROS*, 10., 2018, Uberlândia. **Anais [...]** Uberlândia: 2018. Disponível em:

https://www.copene2018.eventos.dype.com.br/resources/anais/8/1527707080_ARQ_UIVO_artigo-isabelagama-doc.pdf. Acesso em 20 set. 2020.

BRASIL. Lei n.º 10.406, de 10 de janeiro de 2002. Institui o Código Civil. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 11 jan. 2002. Disponível em:

http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/110406compilada.htm. Acesso em: 21 abr. 2021.

GELEDÉS - INSTITUTO DA MULHER NEGRA. **Guia de enfrentamento ao racismo institucional.** [S.l.]: Geledés, 2013. Disponível em:

<http://www.onumulheres.org.br/wp-content/uploads/2013/12/Guia-de-enfrentamento-ao-racismo-institucional.pdf>. Acesso em: 23 set. 2020.

GOMES, Flávio dos Santos. Quilombos/remanescentes de quilombos. *In: SCHWARCZ, Lilia Moritz; GOMES, Flávio dos Santos (coords.). Dicionário da Escravidão e Liberdade: 50 textos críticos.* 1. ed. São Paulo: Companhia das Letras, 2018.

GOMES, Joaquim Barbosa. A recepção do instituto da ação afirmativa pelo Direito Constitucional Brasileiro. **Revista de Informação Legislativa**, v. 38, n. 151, p. 129-152, jul./set. 2001. Disponível em:

<https://www2.senado.leg.br/bdsf/bitstream/handle/id/705/r151-08.pdf?sequence=4&isAllowed=y>. Acesso em: 19 jun. 2020.

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

GOMES, Nilma Lino. Alguns termos e conceitos presentes no debate sobre relações raciais no Brasil: Uma breve discussão. *In: BRASIL. Educação anti-racista: caminhos abertos pela lei Federal nº 10.639/03.* Brasília: Ministério da Educação, Secretaria de Educação Continuada, Alfabetização e Diversidade, 2005

GOMES, Orleanes Cavalcanti de O. Viana. Ações afirmativas: sistema de cotas para negros nas universidades públicas sob a perspectiva dos direitos fundamentais.

THEMIS. Revista da ESMEC, Fortaleza, v. 8, n. 2, p. 51-72, 2010. Disponível em: <http://revistathemis.tjce.jus.br/index.php/THEMIS/article/view/168/159>. Acesso em: 27 jun. 2020.

GONZALEZ, Lélia. A categoria político-cultural de amefricanidade. **Tempo Brasileiro**, Rio de Janeiro, n. 92-93, p. 69-82, jan./jun. 1988. Disponível em:

<https://negrasoulblog.files.wordpress.com/2016/04/a-categoria-polc3adtico-cultural-de-amefricanidade-lelia-gonzales1.pdf>. Acesso em: 18 out. 2020.

HALL, Stuart. **Da diáspora: Identidade e mediações culturais**. Belo Horizonte: UFMG; Brasília: Representação da Unesco no Brasil, 2003.

HASENBALG, Carlos. **Discriminação e desigualdades raciais no Brasil**. Traduzido por Patrick Burglin. 2. ed. Belo Horizonte: UFMG; Rio de Janeiro: IUPERJ, 2005. Disponível em: <https://gruponsepr.files.wordpress.com/2016/10/hasenbalg-discriminac3a7c3a3o-e-desigualdades-raciais-no-brasil-carlos-hasenbalg.pdf>. Acesso em: 17 de mar. 2020.

HONÓRIO, Edirley Martins. 41 anos da morte do idealizador do "Movimento Consciência Negra" Steve Biko. **Fundação Cultural Palmares**, 12 set. 2018. p. 1. Disponível em: <http://www.palmares.gov.br/?p=51886>. Acesso em: 13 set. 2020

HOOKS, bell. Alisando o nosso cabelo. **Revista Gazeta de Cuba – União de escritores y Artista de Cuba**, Cuba, janeiro-fevereiro de 2005. Tradução de Lia Maria dos Santos. Disponível em: <https://www.geledes.org.br/alisando-o-nosso-cabelo-por-bell-hooks/>. Acesso em 14 set. 2020

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. Desigualdades sociais por cor ou raça no Brasil. **Estudos e Pesquisas, Informação Demográfica e Socioeconômica**, n. 41, 2019. Disponível em: https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101681_informativo.pdf. Acesso em: 19 jun. 2020.

JACCOUD, Luciana. Racismo e república: O debate sobre o branqueamento e a discriminação racial no Brasil. *In*: THEODORO, Mário (org.). **As políticas públicas e a desigualdade racial no Brasil 120 anos após a abolição**. Brasília: Ipea, 2008. Disponível em: http://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/Livro_desigualdadesraciais.pdf. Acesso em: 10 set. 2020.

JACINO, Ramatis. **O negro no mercado de trabalho em São Paulo pós-abolição - 1912/1920**. 2012. 204 f. Tese (Doutorado em História Econômica) – Faculdade de Filosofia, Letras e Ciências Humanas, Universidade de São Paulo USP, São Paulo, 2012. Disponível em: <https://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/8/8137/tde-11042013-093449/pt-br.php>. Acesso em: 21 out. 2020.

KOWARICK, Lúcio. **Trabalho e vadiagem: a origem do trabalho livre no Brasil**. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1994.

LIMA, Fernanda da Silva. Como enfrentar as desigualdades raciais no Brasil? Uma análise jurídica e social das relações na perspectiva da teoria dos direitos humanos e fundamentais. **Revista Espaço Acadêmico**. v. 16, n. 186, 6 nov. 2016. Disponível em: <http://www.periodicos.uem.br/ojs/index.php/EspacoAcademico/article/view/31477>. Acesso em: 07 ago. 2020.

MALLET, Estêvão. Igualdade, discriminação e direito do trabalho. **Revista da Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo**, São Paulo, v. 103, jan./dez. 2008. Disponível em: <http://www.revistas.usp.br/rfdusp/article/view/67804/70412>. Acesso em: 19 jun. 2020

MARANHÃO. Tribunal Regional do Trabalho da 16ª Região. **RO 00693-2008-012-16-00-9**. Relator: Américo Bedê Freire. Julgado em 03 nov. 2009. Disponível em: <https://www.trt16.jus.br/site/conteudo/jurisprudencia/inteiroTeor.php>. Acesso em: 31 mai. 2021.

MARINHO, Lucas de Sá; MARTINS, Regina Célia de Carvalho; LIMA, Augusto Custódio de; FERRER, Walkiria Martinez Heinrich. Discriminação Estética e Desemprego: uma Investigação sobre a Prática Discriminatória no Processo de Admissão de Empregados e Suas Consequências. **Revista Síntese: Trabalhista e Previdenciária**, São Paulo, v. 30, n. 362, 2019. Disponível em: http://www.bdr.sintese.com/AnexosPDF/RST_362_miolo.pdf. Acesso em: 21 de mar. 2020.

MARTINS, Tereza Cristina Santos. **Racismo no mercado de trabalho: limites a participação dos trabalhadores negros na constituição da questão social no Brasil**. 2012. 222 f. Tese (Doutorado em Serviços Sociais) – Programa de Pós-Graduação em Serviço Social, Universidade Federal de Pernambuco, Recife, 2012. Disponível em: https://repositorio.ufpe.br/bitstream/123456789/10708/1/Tereza_Cristina_Servi%C3%A7oSocial.pdf. Acesso em: 18 nov. 2020.

MARTINS, Tereza Cristina Santos. Racismo, questão social e serviço social: elementos para pensar a violação de direitos no Brasil. **Rev. Inscrita**, Brasília, Ano 10, n. 14, p. 10-17. dez. 2013. Disponível em: <https://issuu.com/cfess/docs/inscrite14-cfess-site>. Acesso em: 21 nov. 2020.

MENDONÇA, Joseli Maria Nunes. Legislação Emancipacionista, 1871 e 1885. *In*: SCHWARCZ, Lilia M.; GOMES, Flávio. **Dicionário da escravidão e liberdade: 50 textos críticos**. 1. ed. São Paulo: Companhia das Letras, 2018.

MELLO, Celso Antônio Bandeira de. **O Conteúdo Jurídico do Princípio da Igualdade**. 3. ed. São Paulo: Malheiros, 2010.

MINAS GERAIS. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. **ED nº 0010433-49.2020.5.03.0165**. Nona Turma. Relator: Rodrigo Ribeiro Bueno. Julgado em 24 fev. 2021. Disponível em: <https://pje.trt3.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0010433-49.2020.5.03.0165/2>. Acesso em: 09 abr. 2021.

MINAS GERAIS. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. **ATSum nº 0010433-49.2020.5.03.0165**. Segunda Vara do Trabalho de Nova Lima. Juiz do Trabalho substituto: Henrique Macedo de Oliveira. Julgado em 07 out. 2020. Disponível em: <https://pje.trt3.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0010433-49.2020.5.03.0165/2>. Acesso em: 08 abr. 2021.

MINAS GERAIS. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. **RORSum n.º 0010433-49.2020.5.03.0165**. Nona Turma. Relator: Rodrigo Ribeiro Bueno. Julgado em 27 jan.2021. Disponível em: <https://pje.trt3.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0010433-49.2020.5.03.0165/2>. Acesso em: 09 abr. 2021.

MINAS GERAIS. Tribunal Regional do Trabalho. O **00458-2011-089-03-00-9**. Relator: Desembargador Anemar Pereira Amaral. Sexta Turma. Julgado em 28 de mai. 2013. Disponível em: https://consulta.trt3.jus.br/detalheProcesso1_0.htm?dswid=-6149. Acesso em: 30 mai. 2021.

MOURA, Tainá Narô da Silva. **Gênero e relações étnico-raciais no mercado de trabalho**: Aparência da mulher negra na organização. 2013. Monografia (Graduação em Comunicação Organizacional) - Faculdade de Comunicação Organizacional Social, Universidade de Brasília-UNB, Brasília, 2013. Disponível em: https://bdm.unb.br/bitstream/10483/7447/1/2013_Tain%c3%a1Nar%c3%b4daSilvaMoura.pdf. Acesso em: 17 de mar. 2020.

MUNANGA, Kabengele. Uma abordagem conceitual das noções de raça, racismo, identidade e etnia. *In*: 3º SEMINÁRIO NACIONAL RELAÇÕES RACIAIS E EDUCAÇÃO, 3., 2003, Rio de Janeiro. **Anais [...]** Rio de Janeiro: PENESB-RJ, 2003. Disponível em: <https://www.geledes.org.br/wp-content/uploads/2014/04/Uma-abordagem-conceitual-das-noco-es-de-raca-racismo-dentidade-e-etnia.pdf>. Acesso em: 02 nov. 2020.

MUNANGA, Kabengele. Negritude e identidade negra ou afrodescendente: um racismo ao avesso? **Revista da ABPN**, v. 4, n. 8, p. 6-14, jul./out. 2012. Disponível em: <http://abpnrevista.org.br/revista/index.php/revistaabpn1/article/view/246>. Acesso em: 17 out. 2020.

NADER, Paulo. **Curso de direito civil**, volume 7: responsabilidade civil. 6. ed. rev., atual. e ampl. Rio de Janeiro: Forense, 2016.

NASCIMENTO, Abdias. **O genocídio do negro brasileiro**: processo de um racismo mascarado. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1978.

NEVES, Naiara Patrícia dos Santos. A dificuldade de inserção da mulher negra no mercado de trabalho. **Jornal Dois**, 25 mar. 2018. Disponível em: <https://medium.com/jornaldois/a-dificuldade-de-inser%C3%A7%C3%A3o-da-mulher-negra-no-mercado-de-trabalho-8d3010a1252>. Acesso em: 30 abr. 2021.

NEGREIROS, Teresa. **Teoria do Contrato**: Novos Paradigmas. 2. ed. Rio de Janeiro: Renovar, 2006,

NUNES, Renata Cristina da Silva. **A discriminação estética na relação de emprego e os limites de poder de direção do empregador**. 1. ed. Lisboa: Chiado, 2016.

NATARAJAN, Swaminathan. Os perigosos tratamentos para clarear a pele que fazem sucesso na Ásia e na África. **BBC**, 5 jul. 2019. p. 2-4. Disponível em: <https://www.bbc.com/portuguese/geral-48862472>. Acesso em: 10 abr. 2021

OLIVEIRA, Luciene Correia Santos. Refletindo sobre a questão racial na sociedade contemporânea: das políticas à realidade. **Educação Básica Revista**, v. 6, n. 1, p. 63-76, 2020. Disponível em: <http://www.educacaobasicarevista.com.br/index.php/ebr/article/view/10/10>. Acesso em: 09 jun. 2021.

OLIVEIRA, Luciana Estevan Cruz. **Os princípios da igualdade e da não discriminação diante da autonomia privada: o problema das ações afirmativas**. Brasília, a. 11, n. 37, p. 1, ed. esp., 2012. Disponível em: <http://boletimcientifico.escola.mpu.mp.br/boletins/boletim-cientifico-n-37-edicao-especial-2012-direito-a-nao-discriminacao/os-principios-da-igualdade-e-da-nao-discriminacao-diante-da-autonomia-privada-o-problema-das-acoes-afirmativas>. Acesso em: 25 jun. 2020.

OLIVEIRA, Luciana Xavier. Negro é lindo: estética, identidade e políticas de estilo. **Revista Mídia e Cotidiano**, v. 12, n. 3, p. 187-205, dez. 2018, p. 188. Disponível em: <https://periodicos.uff.br/midiaecotidiano/article/view/26928>. Acesso em: 09 ago. 2020.

OLMOS, Cristina Paranhos. Discriminação. In: CAMPILONGO, Celso Fernandes; GONZAGA, Alvaro de Azevedo; FREIRE, André Luiz. (coords.). **Enciclopédia jurídica da PUC-SP**. Tomo: Direito do Trabalho e Processo do Trabalho. Pedro Paulo Teixeira Manus e Suely Gitelman (coord. de tomo). 1. ed. São Paulo: Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, 2017. Disponível em: <https://enciclopediajuridica.pucsp.br/verbete/395/edicao-1/discriminacao>. Acesso em 30 mai. 2021

ONU. **Declaração Universal dos Direitos do Homem e do Cidadão**. França, 26 ago. 1789. Disponível em: <http://www.direitoshumanos.usp.br/index.php/Documentos-antiores-%C3%A0-cria%C3%A7%C3%A3o-da-Sociedade-das-Na%C3%A7%C3%B5es-at%C3%A9-1919/declaracao-de-direitos-do-homem-e-do-cidadao-1789.html>. Acesso em: 15. jun. 2021.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO – OIT. **Convenção 111**. Discriminação em Matéria de Emprego e Ocupação. 1988. Disponível em: https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_235325/lang--pt/index.htm. Acesso em: 15 jun. 2021.

PACE, Angela Ferreira. **Afro-brasileiros e Racismo Institucional: O papel dos concursos na democratização de acesso aos cargos públicos**. 2012. 152 f. Dissertação (Mestrado em Educação) – Instituto de Educação e Ensino Multidisciplinar, Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro - UFRRJ, Nova Iguaçu, 2012. Disponível em: http://cursos.ufrj.br/posgraduacao/ppgeduc/files/2014/06/Dissertacao_AngelaPace.pdf. Acesso em: 23 set. 2020

PANTAR, Mariana; PALLISER, Nikolas. "Identidade nacional brasileira" versus "identidade negra": reflexões sobre branqueamento, racismo e construções identitárias. **Revista Espaço Acadêmico**, ano 17, n. 195, p. 116-127, ago. 2017. Disponível em: <http://periodicos.uem.br/ojs/index.php/EspacoAcademico/article/view/34664/20484>. Acesso em: 11 out. 2020.

PEREIRA, Alexandre Cardoso. **A discriminação racial nas relações de trabalho no Brasil**. 2019. 59 f. Monografia (Graduação em Ciências Jurídicas e Sociais) - Faculdade de Direito, Universidade Federal do Rio Grande do Sul - UFRGS, Porto Alegre, 2019. Disponível em: <https://lume.ufrgs.br/handle/10183/199901>. Acesso em: 11. jun. 2021.

PINHO, Rodrigo César Rebello. **Direito Constitucional: Teoria Geral da Constituição e Direitos Fundamentais**. 16. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2018.

PINTO, Maria Cristina Costa, FERREIRA, Ricardo Franklin. Relações raciais no Brasil e a construção da identidade da pessoa negra. **Pesquisas e práticas psicossociais – PPP**, São João del-Rei, v. 9, n. 2, p. 257-266, jul./dez. 2014. Disponível em: <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/ppp/v9n2/11.pdf>. Acesso em: 11 out. 2020.

PIOVESAN, Flávia. Ações afirmativas no Brasil: Desafios e perspectivas. **Revista Estudos Feministas**, Florianópolis, v. 16, n. 3, p. 887-896, set./dez. 2008. Disponível em: <https://periodicos.ufsc.br/index.php/ref/article/view/S0104-026X2008000300010/9142>. Acesso em: 24 jun. 2020.

PORFÍRIO, Francisco. Consciência negra. **Brasil Escola**, 2020. Disponível em: <https://brasilecola.uol.com.br/sociologia/consciencia-negra.htm>. Acesso em: 07 dez. 2020.

QUEIROZ, Rafaela Cristina de Souza. Os efeitos do racismo na autoestima da mulher negra. **Cadernos de Gênero e Tecnologia**, Curitiba, v. 12, n. 40, p. 213-229, jul./dez. 2019. Disponível em: <https://periodicos.utfpr.edu.br/cgt/article/view/9475>. Acesso em: 17 set. 2020.

REIS, João José. Revoltas escravas. In: SCHWARCZ, Lília Moritz; GOMES, Flávio dos Santos (coord.). **Dicionário da Escravidão e Liberdade: 50 textos críticos**. 1. ed. São Paulo: Companhia das Letras, 2018.

RIOS, Roger Raupp. **Direito da antidiscriminação: discriminação direta, indireta e ações afirmativas**. Porto Alegre: Livraria do advogado, 2008.

RODRIGUES, Cássio Monteiro. Reparação de danos e função preventiva da responsabilidade civil: parâmetros para o ressarcimento de despesas preventivas ao dano. **Civilistica.com**, Rio de Janeiro, a. 9, n. 1, 2020, p. 8. Disponível em: <https://civilistica.emnuvens.com.br/redc/article/view/505/379>. Acesso em: 21 abr. 2021

RODRIGUES JÚNIOR, Edson Beas. Discriminação Visual e suas diversas dimensões: Aschimofobia, discriminação etária, discriminação étnico racial e Discriminação Cultural. **Revista LTR: legislação do trabalho**, São Paulo, ano 79, n. 09, set. 2015.

ROSENVALD, Nelson. **As funções da responsabilidade civil: a reparação e a pena**. 3 ed. São Paulo: Saraiva, 2017.

ROMERO, Sílvio. **Cantos populares do Brasil**. Rio de Janeiro: Livraria José Olympio, 1954.

SANTA CATARINA. Tribunal de Justiça do Estado de Santa Catarina. **Reclamação Trabalhista nº 0000613-91.2017.5.12.0025**. Vara do Trabalho de Xanxerê. Juiz: Régis Trindade de Mello. Julgado em 16 de mar. 2018. Disponível em: <https://pje.trt12.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0000613-91.2017.5.12.0025/2>. Acesso em: 21 de mar. 2020.

SANTA CATARINA. Tribunal de Justiça do Estado de Santa Catarina. **Recurso Ordinário nº 0000613-91.2017.5.12.0025**. Relatora: Desembargadora Viviane Colucci. Julgado em 17 jul. 2020. Disponível em: <https://pje.trt12.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0000613-91.2017.5.12.0025/2>. Acesso em: 21 de mar. 2020.

SANTOS, Ângela Maria. 20 de novembro: uma data para intensificar as ações por uma consciência negra. **Fundação Cultural Palmares**, nov. 2010. Disponível em: <http://www.palmares.gov.br/wp-content/uploads/2010/11/20-de-novembro.pdf>. Acesso em: 01 jan. 2020.

SANTOS, Christiano Jorge. **Crimes de Preconceito e de Discriminação**. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2010.

SANTOS, Ivair Augusto Alves dos. **Direitos humanos e práticas de racismo**. 2 reimp. Brasília: Câmara dos Deputados, Edições Câmara, 2015. Disponível em <https://bd.camara.leg.br/bd/handle/bdcamara/13516>. Acesso em: 24 set. 2020.

SANTOS, Joselma Silva. **A estética da mulher negra como prática de resistência ao racismo em Grajaú-MA**. 2019. 60 f. Monografia. (Graduação em Ciências Humanas/Geografia) – Curso Interdisciplinar de Licenciatura em Ciências Humanas – Geografia, Universidade Federal do Maranhão - UFMA, Grajaú, 2019, p. 21. Disponível em: <https://monografias.ufma.br/jspui/bitstream/123456789/4368/1/JOSELMA-SANTOS.pdf>. Acesso em 12 jun. 2021.

SANTOS, Nádia Regina Braga dos. **Do Black Power ao Cabelo Crespo: A Construção da Identidade Através do Cabelo**. 2015. 35 f. Monografia (Especialização em Mídia, Informação e Cultura) – Escola de Comunicações e Arte, Universidade de São Paulo - USP, São Paulo, 2015, p. 13. Disponível em: <http://celacc.eca.usp.br/?q=pt-br/celacc-tcc/811/detalhe>. Acesso em: 12 set. 2020

SANTOS, Rosenverck Estrela. O marxismo e a questão racial no Brasil: reflexões introdutórias. **Lutas Sociais**, São Paulo, v. 19, n. 34, p. 100-113, jan./jun. 2015. Disponível em: <https://revistas.pucsp.br/index.php/ls/article/view/25760>. Acesso em: 18 nov. 2020.

SANTOS, Silva Karla B. M.M. O que é ser negro no Brasil? Uma reflexão sobre o processo de construção da identidade do povo brasileiro. **Cadernos Imbondeiro**, João Pessoa, v. 2, n. 1, 2012. Disponível em: <https://periodicos.ufpb.br/index.php/ci/article/view/14150/8769>. Acesso em: 13 out. 2020.

SANTOS, Wanderley. Guilherme. **Cidadania e Justiça: a política na ordem brasileira**. 2. ed. Rio de Janeiro: Campus, 1987.

SÃO PAULO. Tribunal Regional do Trabalho do Estado de São Paulo. **RTOrd nº 1000390-03.2018.5.02.0046**. 46ª Vara do Trabalho de São Paulo. Juíza: Rogéria do Amaral. Julgado em 2 de jan. 2019. Disponível em: <https://pje.trt2.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/10003900320185020046>. Acesso em: 20 de jan. 2021.

SÃO PAULO. Tribunal Regional do Trabalho de São Paulo. **Recurso de Revista nº 1000390-03.2018.5.02.0046**. Gabinete da Vice-Presidência Judicial. Desembargadora: Sonia Maria de Oliveira Prince Rodrigues Franzini. Julgado em: 30 de out. 2019. Disponível em: <https://pje.trt2.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/10003900320185020046>. Acesso em: 20 de jan. 2021.

SARLET, Ingo Wolfgang; MARINONI, Luiz Guilherme; MITIDIERO, Daniel. **Curso de Direito Constitucional**. 6. ed. São Paulo: Saraiva, 2017.

SARMENTO, Daniel. A igualdade étnico-racial no direito constitucional brasileiro: discriminação “de facto”, teoria do impacto desproporcional e ação afirmativa. *In: Livres e Iguais: estudos de direito constitucional*. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2006.

SAVAZZONI, Simone de Alcantara. Preconceito, racismo e discriminação. **Revista do curso de Direito da Faculdade de Humanidades e Direito**, São Paulo, v. 12, n. 12, p. 39-75, 2015. Disponível em: <https://www.metodista.br/revistas/revistas-ims/index.php/RFD/article/view/6609>. Acesso em: 25 jun. 2020.

SCHEUERMANN, Gabriela Felden. **Ações afirmativas, inclusão e visibilidade negra: A legitimidade de cotas raciais em processos seletivos para ingresso no ensino superior e no serviço público federal**. 2017. 178 f. Dissertação (Mestrado em Direito) - Universidade Regional do Alto Uruguai e das Missões - URI, Santo Ângelo, 2017. Disponível em: https://sucupira.capes.gov.br/sucupira/public/consultas/coleta/trabalhoConclusao/viewTrabalhoConclusao.jsf?popup=true&id_trabalho=5288032. Acesso em: 19 jun. 2020.

SCHWARCZ, Lilia Moritz. **Nem preto nem branco, muito pelo contrário: cor e raça na sociedade brasileira**. São Paulo: Editora Claro Enigma, 2012.

SCHWARCZ, Lilia Moritz. **O espetáculo das raças: cientistas, instituições e questão racial no Brasil 1870-1930**. São Paulo: Companhia das Letras, 1993.

SILVA, Cordelia Oliveira. A construção de identidades negras em meio a padrões brancos de beleza. **Discursos Contemporâneos em Estudo**, v. 1, n. 1, p. 135. Disponível em: <https://periodicos.unb.br/index.php/discursos/article/view/8273>. Acesso em: 05 dez. 2020.

SILVA, Renata Penajoia. A invisibilidade do trabalhador negro no mercado de trabalho brasileiro. **Revista Tecnologia & Cultura**, Rio de Janeiro, ano 14, n. 20, jan./jun. 2012. Disponível em: http://www.cefet-rj.br/arquivos_download/comunicacao/revista/revista20.pdf Acesso em: 20 out. 2020.

SILVA, René Marc da Costa. História dos trabalhadores negros no Brasil e desigualdade racial. **Universitas Jus**, [S.l.], v. 24, n. 3, p. 93-107. Disponível em: <https://www.publicacoesacademicas.uniceub.br/jus/article/view/2542>. Acesso em: 20 out. 2020.

SILVA, Sérgio Gomes da. Direitos humanos: entre o princípio da igualdade e a tolerância. **Revista Praia Vermelha**, Rio de Janeiro, v. 19, p. 79-94, jan./jun. 2010. Disponível em: <https://silo.tips/download/direitos-humanos-entre-o-principio-de-igualdade-e-a-tolerancia>. Acesso em 03 set. 2020.

SILVA, Thais Borges da. A responsabilidade civil pré-contratual. **Âmbito Jurídico**, 01 jun. 2010. Disponível em: http://www.ambitojuridico.com.br/site/?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=7927. Acesso em: 30 mai. 2021

SIMÓN, Sandra Lia. **A proteção constitucional da intimidade e da vida privada do empregado**. São Paulo: LTr, 2000,

SKIDMORE, Thomas. **Brasil: de Castelo a Tancredo**. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1988.

STELZER, Joana; GONÇALVES, Everton das Neves. Igualdade racial e movimento negro: direito e política em perspectiva histórica. **Revista Eletrônica Direito e Política**, Itajaí, v. 11, n.1, 1º quadrimestre de 2016. Disponível em: www.univali.br/direitoepolitica - ISSN 1980-7791 Acesso em: 07 set. 2020.

STOCO, Rui. **Tratado De Responsabilidade Civil: Doutrina E Jurisprudência**, Tomo I. 9. ed. ver. atual. e reformulada com comentários ao código civil. São Paulo: Revista Dos Tribunais, 2013.

TOMASI, Priscila Dalmolin; LINHARES, Thiago Tavares. A discriminação através da internet na fase pré contratual trabalhista e o ônus da prova. In: 3º CONGRESSO INTERNACIONAL DE DIREITO E CONTEMPORANEIDADE, 3., 2015, Santa Maria. Anais [...] Santa Maria: UFSM, 2015. Disponível em: <http://coral.ufsm.br/congressodireito/anais/2015/6-18.pdf>. Acesso em: 31 maio 2021.

TRIPPPIA, Luciene Maria. **A discriminação da mulher negra no mercado de trabalho e as cotas raciais**. 2014. Dissertação (Mestrado em Direito Empresarial e Cidadania) - Centro Universitário Curitiba - UNICURITIBA. 2014. Disponível em: https://www.unicuritiba.edu.br/images/mestrado/dissertacoes/2014/Luciane_Tripppia.pdf> Acesso em: 18 mar. 2020.

VARELLA, Santiago Falluh. **Discriminação racial indireta e ação afirmativa no emprego sob a perspectiva dos direitos coletivos**. 2009. 321 f. Tese (Doutorado em Sociologia) - Universidade de Brasília- UNB, Brasília, 2009. Disponível em: <https://repositorio.unb.br/bitstream/10482/6425/1/2009-Santiago%20Falluh%20Varella.pdf>. Acesso em: 28 jun. 2020.

VAUGHAN, Patrícia Anne. A imagem americana de beleza física e as mudanças provocadas pelo "Black Power" na década de 60. **Revista de Letras**, Ceará, v. 1, n. 22, p. 59-62, jan./dez. 2000. Disponível em: <http://www.periodicos.ufc.br/revletras/issue/view/247>. Acesso em: 11 set. 2020.

VAZ, Livia Santana e Sant'Anna. Igualdade racial no âmbito das relações jurídico-privadas: não discriminação e obrigação de contratar. *In*: MIRANDA, Jorge. (Org.) **Direitos Fundamentais: Uma perspectiva de futuro**. São Paulo: Atlas, 2013.

VENOSA, Sílvio de Salvo. **Direito Civil: Responsabilidade Civil**, v. 4. 13. ed. atual. São Paulo: Atlas, 2013.

WILHELMS, Adriano. Responsabilidade pré-contratual. **Revista Eletrônica do Tribunal do Trabalho da 4ª Região**, ano 5, n. 79, jul. 2009. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/80648/2009_wilhelms_adriano_responsabilidade_pre-contratual.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em: 02 jun. 2021.

XAVIER, João Paulo. **Racismo Estético: Descolonizando os corpos negros**. 1. ed. 2020. E-book.

ZAPATA, Daniela Lage Mejia; ROXO, Tatiana Bhering Serradas Bon de Souza. A responsabilidade Civil Pré-Contratual no Direito do Trabalho. **Revista Eletrônica de Direito do Centro Universitário Newton Paiva**, Belo Horizonte, n. 22, set. 2014, p.17-18. Disponível em: <https://revistas.newtonpaiva.br/redcunp/d22-01-a-responsabilidade-civil-pre-contratual-no-direito-do-trabalho/>. Acesso em: 02 jun. 2021.

ZARUR, George de Cerqueira Leite. Raça: biologia e construção social. **Nota técnica da Consultoria Legislativa da Câmara dos Deputados**, 2005. Disponível em: https://www2.camara.leg.br/atividade-legislativa/estudos-e-notas-tecnicas/publicacoes-da-consultoria-legislativa/areas-da-conle/tema11/2005_10517.pdf. Acesso em: 20 nov. 2020.