



UNIVERSIDADE ESTADUAL DO PIAUÍ – UESPI
PRÓ-REITORIA DE PÓS-GRADUAÇÃO E PESQUISA – PROP
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM SOCIEDADE E CULTURA – PPGSC

RAÍ JOSÉ SOUSA DIAS

**LENTE DE RAÇA SOBRE A JUSTIÇA TRABALHISTA:
OLHARES E COMPREENSÕES EM TORNO DO ANTIRRACISMO
NOS MUNDOS DO TRABALHO NO PIAUÍ**

Teresina – PI

2025



RAÍ JOSÉ SOUSA DIAS

**LENTE DE RAÇA SOBRE A JUSTIÇA TRABALHISTA:
OLHARES E COMPREENSÕES EM TORNO DO ANTIRRACISMO
NOS MUNDOS DO TRABALHO NO PIAUÍ**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-graduação Interdisciplinar, como requisito para a obtenção do título de Mestre em Sociedade e Cultura.

Professor Orientador: Dr. Solimar Oliveira Lima

Teresina-PI
2025



RAÍ JOSÉ SOUSA DIAS

**LENTE DE RAÇA SOBRE A JUSTIÇA TRABALHISTA: OLHARES E
COMPREENSÕES EM TORNO DO ANTIRRACISMO NOS MUNDOS DO
TRABALHO NO PIAUÍ**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-graduação Interdisciplinar em Sociedade e Cultura, como requisito para a obtenção do título de Mestre em Sociedade e Cultura.

Professor Orientador: Dr. Solimar Oliveira Lima

Data de aprovação: ____/____/____

Prof.(a) Dr.(a): Solimar Oliveira Lima (Orientador); UFPI.

Prof.(a) Dr.(a): Cristiana Costa da Rocha (Examinadora Interna); UESPI

Prof.(a) Dr.(a): Francisca Raquel da Costa (Examinadora Externa); IFPI

Teresina - PI
2025

D5411 Dias, Raí José Sousa.

Lentes de raça sobre a justiça trabalhista: olhares e compreensões em torno do antirracismo nos mundos do trabalho no Piauí / Raí José Sousa Dias. - 2025.

134 f.: il.

Dissertação (mestrado) - Universidade Estadual do Piauí - UESPI, Programa de Pós-Graduação Interdisciplinar em Sociedade e Cultura - PPGSC, Campus Poeta Torquato Neto, Teresina-PI, 2025.

"Orientador: Prof. Dr. Solimar Oliveira Lima".

1. Justiça do Trabalho. 2. Piauí. 3. Legislação Antirracista.
4. Trabalhadores Negros. I. Lima, Solimar Oliveira . II. Título.

CDD 342.6

Dedico este trabalho à minha família, em especial a minha avó (in memoriam) – chamada por conhecidos e familiares de Mainha – em homenagem ao seu legado de amor, cuidado e participação na criação e incentivo à trajetória educacional de muita gente, pois mesmo não se fazendo presente fisicamente continua sendo exemplo e inspiração a todos nós.

“Escrevo a miséria e a vida infausta dos favelados. Eu era revoltada, não acreditava em ninguém. Odiava os políticos e os patrões, porque o meu sonho era escrever e o pobre não pode ter ideal nobre. Eu sabia que ia angariar inimigos, porque ninguém está habituado a esse tipo de literatura. Seja o que Deus quiser. Eu escrevi a realidade.

[...]

...Há existir alguém que lendo o que escrevo dirá... isto é mentira! Mas, as misérias são reais.”

Quarto de Despejo: diário de uma favelada, Maria Carolina de Jesus.

RESUMO

Esta dissertação traz uma análise a respeito do antirracismo nos mundos do trabalho com foco no estado do Piauí entre os anos de 1997 e 2023. Adotando-se uma perspectiva interdisciplinar que reúne considerações da área do Direito, da História, da Sociologia, da Psicanálise etc., tem como objetivo discutir a permanência da cultura de racismo nos mundos do trabalho apesar de avanços da legislação antirracista e implementação de políticas públicas. Utilizando-se uma abordagem quanti qualitativa, a partir da coleta de dados de peças processuais, de cartilhas educativas, de programas de ações afirmativas e do levantamento da legislação e literatura antirracistas apresentadas por meio de figuras, quadros, tabelas foi possível compreender a postura dos denunciantes, das empresas, das testemunhas dos fatos e dos membros do Ministério Público do Trabalho e da Justiça trabalhista em torno do enfrentamento da questão. Com essa metodologia, busca-se investigar como o racismo se mantém nos mundos do trabalho diante de um arcabouço normativo antirracista e de políticas públicas que visam a sua coibição e reparação. A relevância dessa investigação consiste na urgência de refletir sobre o racismo para além de uma questão ilícita, imoral ou antiética, mas também como um processo de desumanização de pessoas presente nas relações institucionais e interpessoais. Com base nas Notícias de Fato existentes na Procuradoria do Trabalho de Teresina, a discriminação racial por motivo de cor ou raça esteve como objeto de investigação em 39 dos 41 procedimentos encontrados, se manifestando frequentemente sob as formas de veiculação de anúncios discriminatórios, assédio moral e dispensas discriminatórias. A análise desses dados, junto à bibliografia de base utilizada como Schwarcz (1993), DaMatta (1997), Moreira (2019), Kilomba (2019), Sousa (2021) etc., evidencia a permanência dessa chaga nas relações trabalhistas e denunciam como ela ocorre no lapso temporal analisado, indicando, ainda, a dificuldade de prova dos fatos alegados em âmbito ministerial e judicial trabalhistas face à negação e resistência quanto ao reconhecimento do racismo e seus efeitos nos mundos do trabalho. Nesse sentido, na esfera jurídica, a correção de vieses racistas nos atos processuais é essencial para a efetividade dos marcos legais referentes à legislação antirracista nos mundos do trabalho. No campo das ações afirmativas, para além da implementação de cotas raciais, as ações educativas se mostram uma aliada dos mecanismos antirracistas nos mundos do trabalho, tendo em vista que visavam enfrentar a questão no seio das relações interpessoais refletidas nas relações institucionais.

Palavras-chave: Mundos do trabalho; Piauí; Raça; Racismo; Justiça do Trabalho.

ABSTRACT

This dissertation brings an analysis of anti-racism in the worlds of work with a focus on the state of Piauí between the years 1997 and 2023. Adopting an interdisciplinary perspective that brings together considerations from the areas of Law, History, Sociology, Psychoanalysis, etc., it aims to discuss the permanence of the culture of racism in the worlds of work despite advances in anti-racist legislation and the implementation of public policies. Using a quantitative qualitative approach, based on the collection of data from procedural documents, educational booklets, affirmative action programs and the survey of anti-racist legislation and literature presented through figures, charts, tables, it was possible to understand the posture of the complainants, the companies, the witnesses of the facts and the members of the Public Prosecutor's Office of Labor and the Labor Justice around facing the issue. With this methodology, it seeks to investigate how racism is maintained in the worlds of work in the face of an anti-racist normative framework and public policies that aim at its restraint and reparation. The relevance of this investigation lies in the urgency of reflecting on racism beyond an illicit, immoral or unethical issue, but also as a process of dehumanization of people present in institutional and interpersonal relationships. Based on the Facts News existing in the Labor Prosecutor's Office of Teresina, racial discrimination on the basis of color or race was the object of investigation in 39 of the 41 procedures found, often manifesting itself in the form of discriminatory advertisements, moral harassment and discriminatory dismissals. The analysis of these data, together with the base bibliography used as Schwarcz (1993), DaMatta (1997), Moreira (2019), Kilomba (2019), Sousa (2021) etc., evidences the permanence of this scourge in labor relations and denounces how it occurs in the analyzed time lapse, also indicating the difficulty of proving the alleged facts in the ministerial and judicial labor spheres in the face of the denial and resistance regarding the recognition of racism and its effects in the worlds of work. In this sense, in the legal sphere, the correction of racist biases in procedural acts is essential for the effectiveness of the legal frameworks related to anti-racist legislation in the worlds of work. In the field of affirmative action, in addition to the implementation of racial quotas, educational actions are an ally of anti-racist mechanisms in the worlds of work, given that they aimed to face the issue within the interpersonal relationships reflected in institutional relations.

Keywords: Worlds of work; Piauí; Race; Racism; Labor Courts.

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 - Composição étnico-racial da população brasileira e inserção de pessoas negras nos mundos do trabalho	32
Figura 2 - Composição étnico-racial dos estados da região Nordeste e inserção de pessoas negras nos mundos do trabalho nessa região	33
Figura 3 - Tipos de discriminação sistematizada nas organizações brasileiras	35
Figura 4 - Tipos de violações de direitos humanos nos mundos do trabalho no Brasil.....	35
Figura 5 - Tipos de violações de direitos humanos nos mundos do trabalho com relação ao estado do Piauí	36
Figura 6 - Municípios piauienses o racismo nos mundos do trabalho ocorre com mais frequência	36
Figura 7 - Oitenta anos de história da Justiça do Trabalho.....	48
Figura 8 – Termo de Ajuste de Conduta nº 1739	86
Figura 9 - Matéria sobre divulgação de anúncios discriminatórios por empresas jornalísticas no Piauí	87

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 - Motivos discriminatórios mais frequentes encontrados nos procedimentos instaurados	81
Tabela 2 - Formas de discriminação mais frequentes encontrados nos procedimentos instaurados	81

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 - O aparecimento da Justiça do Trabalho	40
Quadro 2 - Primeiras Iniciativas de Implementação da Justiça do Trabalho no Brasil	43
Quadro 3 – Diferenças entre órgãos incumbidos da defesa da classe trabalhadora	53
Quadro 4 - Coordenadorias que compõem o Ministério Público do Trabalho	58
Quadro 5 – Inquéritos Cíveis instaurados de 1997 a 2002 na Coordiigualdade/PI.....	61
Quadro 6 - Procedimentos instaurados na Coordiigualdade/PI após 2002 até 2023.....	66
Quadro 7 - Área Temática 6 do Temário Unificado do Ministério Público do Trabalho	70
Quadro 8 - Orientações a serem seguidas pela Coordiigualdade/PI	79

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

AFTs	Auditores Fiscais do Trabalho
ANPT	Associação Nacional de Procuradores do Trabalho
APGE	Assessoria de Planejamento e Gestão Estratégica
ASPAR	Assessoria Parlamentar
CCR	Câmara de Coordenação e Revisão
CEERT	Centro de Estudos Das Relações de Trabalho e Desigualdades
CEF	Caixa Econômica Federal
CLT	Consolidação das Leis do Trabalho
CLT	Consolidação das Leis do Trabalho
CNJ	Conselho Nacional de Justiça
CNT	Conselho Nacional do Trabalho
CRJ	Conselho Regional de Justiça
CSMPT	Conselho Superior do Ministério Público do Trabalho
CTPS	Carteira de Trabalho e Previdência Social
CUT	Central Única dos Trabalhadores
DIEESE	Departamento Intersindical de Estatísticas E Estudos Sociais e Econômicos
EUA	Estados Unidos da América
FGTS	Fundo de Garantia do Tempo de Serviço
FHC	Fernando Henrique Cardoso
GTDEO	Grupo de Trabalho para a Eliminação da Discriminação no Emprego e na Ocupação
HIV	Vírus da Imunodeficiência Humana
IBGE	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
IFPI	Instituto Federal do Piauí
INSPIR	Instituto Sindical Interamericano Pela Igualdade Racial
LGBTQIAPN+	Lésbicas, gays, bissexuais, transexuais, queer, intersexuais, assexuais, pansexuais, não binárias etc.
MPPI	Ministério Público do Estado do Piauí
MPT	Ministério Público do Trabalho
OIT	Organização Internacional do Trabalho

PGT	Procuradoria Geral do Trabalho
PI	Piauí
PRTs	Procuradorias Regionais do Trabalho
PTMs	Procuradorias do Trabalho nos Municípios
SEDH	Secretaria de Direitos Humanos
TAC	Termo de Ajuste de Conduta
TI	Tecnologia da Informação
TRT	Tribunal Regional do Trabalho
UESPI	Universidade Estadual do Piauí

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	15
2 TRABALHADORES NEGROS NOS MUNDOS DO TRABALHO	22
2.1 O RACISMO ANTINEGRO COMO LEGADO DA ESCRAVIDÃO.....	23
2.2 A JUSTIÇA TRABALHISTA NO BRASIL E O ENFRENTAMENTO DO RACISMO ..	38
3 O MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO NO BRASIL E O SURGIMENTO DA COORDIGUALDADE.....	51
3.1 A MISSÃO ANTIRRACISTA DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO.....	52
3.2 A IMPLEMENTAÇÃO DA COORDIGUALDADE NA PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 22ª REGIÃO	59
3.2.1 Criação e atribuições	60
3.2.2 Composição e funcionamento	67
3.2.3 Os mecanismos de atuação.....	73
4 AJUSTANDO AS LENTES DE RAÇA EM TORNO DO ANTIRRACISMO NOS MUNDOS DO TRABALHO.....	83
4.1 A VEICULAÇÃO DE ANÚNCIOS DISCRIMINATÓRIOS E O TERMO DE AJUSTE DE CONDUTA COMO MECANISMO DE CONCILIAÇÃO	84
4.2 CAMINHOS DA INVESTIGAÇÃO DO ASSÉDIO MORAL E DA DISPENSA DISCRIMINATÓRIA: DO MPT AO TRT	92
4.3 AS AÇÕES AFIRMATIVAS COMO MECANISMOS DE REPARAÇÃO	111
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	119
REFERÊNCIAS.....	124
APÊNDICE A.....	133
APÊNDICE B.....	135

1 INTRODUÇÃO

Esse trabalho¹ busca compreender o antirracismo na Justiça do Trabalho a partir das Notícias de Fato registradas no Ministério Público do Trabalho da 22ª Região entre os anos de 1997 e 2023. Norteado por questionamentos advindos dessas Notícias de Fato que versam sobre a incidência de discriminação sistematizada em matéria de trabalho por motivo de raça/cor da pele, a discussão travada está inserida num contexto de implementação de políticas públicas orientadas ao enfrentamento do racismo nos mundos do trabalho e seus efeitos na coletividade como o estabelecimento de desigualdades sociais. Nesse contexto, a escolha do tema e sua delimitação de justificam face à resistência e negação quanto ao reconhecimento dos efeitos nefastos da permanência da cultura do racismo no nosso tempo apesar de avanços da legislação antirracista e das políticas públicas voltadas à população negra nos mundos do trabalho.

No estado do Piauí, a ação que se mostrou mais efetiva se deu no âmbito do Ministério Público do Trabalho com a criação da Coordenadoria Nacional de Igualdade de Oportunidades e Combate a toda forma de Discriminação, a Coordigualdade. Na Procuradoria Regional do Trabalho e nas Procuradorias do Trabalho nos Municípios, essa Coordenadoria temática objetiva a definição de estratégias de políticas institucionais afetas à promoção da igualdade de oportunidades e eliminação da discriminação, violência e assédio no trabalho. Estimular a inclusão e acessibilidade nas organizações privadas e públicas; enfrentar o assédio, a violência e a discriminação no setor laboral em perspectiva interseccional de gênero nos espaços físico e virtual; e proteger a privacidade dos trabalhadores são suas principais atribuições (Gugel, 2018).

Nessa linha, entre 1997 e 2023, o Ministério Público do Trabalho da 22ª Região registrou um total de 41 Notícias de Fato referentes à discriminação racial nos mundos do trabalho. Esses registros ensejaram a instauração de Inquéritos Cíveis para a investigação de condutas discriminatórias sistemáticas em empresa. Entre os mecanismos mais comuns de discriminação se encontravam a veiculação de anúncios discriminatórios, o assédio moral e a dispensa discriminatória.

¹ Essa investigação foi realizada com o apoio e financiamento da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES). No que toca à produção científica do período de financiamento, além da participação em eventos correlatos ao tema, foram publicados os artigos *Lentes de raça sob a justiça do trabalho: Desigualdade Racial e Discriminação nas relações de trabalho no Piauí (1997/2023)* no livro *Ensino, Linguagens e Relações Étnico Raciais, volume 7, parte II: Múltiplas Questões Étnico-Raciais, da Coleção Sertões dos Brasis, As ações afirmativas como estratégia de superação do racismo antinegro nas relações de emprego* no livro *Limiares dos Direitos Humanos e Fundamentais, volume 1*, e *A carne mais barata da agroindústria é carne negra: a cor do trabalho escravo contemporâneo no Piauí (1995/2023)* no livro *Limiares Contemporâneos do Direito*.

Nesse cenário, a presente proposta de investigação surgiu com o intuito de explorar em que medida o enfrentamento do racismo na esfera judicial e ministerial trabalhista se efetiva. Dessa forma, a pesquisa tem como objetivo geral analisar as visões que gravitam em torno do racismo antinegro nos mundos do trabalho a partir das condutas discriminatórias antinegras em matéria de profissão e emprego encontrada nessa Coordenadoria temática; dos relatos dos denunciante, testemunhas e empregadores e das posturas dos profissionais do direito diante desses casos concretos.

Com base nessa problematização do tema e na busca de atingir o objetivo geral estabelecido, foram entabulados três objetivos específicos a seguir detalhados. O primeiro desses objetivos especificados é colocar em debate a continuidade de práticas discriminatórias raciais no cotidiano de pessoas negras nos mundos do trabalho como fundamento da necessária proteção jurídica a esse grupo social nas relações trabalhistas. O segundo objetivo específico traçado foi trazer à discussão o plano de ação do Ministério Público do Trabalho e seus principais mecanismos judiciais de enfrentamento dessas práticas colocados à disposição das vítimas de racismo nos mundos do trabalho. O terceiro e último desses objetivos foi discorrer sobre a movimentação dos agentes que impulsionam o andamento das investigações das Notícias de Fato em torno da expectativa de promoção de Justiça social (noticiante, Procuradores do Trabalho, empresas supostamente infratoras e testemunhas).

Diante desse quadro, as noções que gravitam em torno do racismo antinegro nos mundos do trabalho terão como suporte os documentos referentes a essas demandas registrados pela Coordenadoria Nacional de Promoção de Igualdade de oportunidades e Eliminação da Discriminação no Trabalho (Coordigualdade) no âmbito do Ministério Público do Trabalho (MPT) no recorte temporal e espacial em análise tendo em vista que essa Coordenadoria temática possui atribuição de registrar as diversas formas de discriminação correlatas ao exercício da profissão. Durante o levantamento desses procedimentos feito com base no impulso processual dessas demandas foram encontrados relatório processual, notícias de fato, termos de declarações, inquéritos civis, procedimentos preparatórios, atas de audiência, termos de ajustamento de conduta, relatórios de arquivamento, contestações trabalhistas, comprovantes de rescisão de contrato de trabalho, laudos periciais, razões finais escritas e procedimento promocional, os quais possibilitaram tecer considerações acerca das subjetividades que provocam e impulsionam a atuação da justiça e ministério público trabalhista na condução desses procedimentos. Como se trata de uma pesquisa documental, a análise do discurso (Rodrigues; Melo, 2020) aparecerá como procedimento metodológico que servirá de guia para esse trabalho. Com essa metodologia, além das práticas realizadas pelas empresas denunciadas,

é possível entendimento de como os noticiantes experienciaram esses fatos. Aquilo que não for possível identificar nas exposições dos noticiantes, das empresas e dos Procuradores do Trabalho será complementado por meio das declarações prestadas pelas testemunhas trazidas às investigações pelas partes principais.

Essas visões, forjadas na vivência das pessoas que demandam o judiciário em busca da reparação da discriminação a elas direcionadas e com fundamento nos mecanismos legais de atuação institucional ministerial, são complementares às políticas de enfrentamento do racismo antinegro nos mundos do trabalho à proporção que as colocações das vítimas e das empresas, bem como das testemunhas, apontam dimensões sobre o enfrentamento dessas práticas que a perspectiva jurídica e normativa por si só não conseguem abarcar. Nessa medida, essas noções de racismo sobre esse ramo do judiciário são importantes para promover avanços no que toca o enfrentamento da questão nos mundos do trabalho.

A chegada desses casos compreendidos pelo órgão mediador como discriminação racial, nessa ocasião, bem como o desfecho das autuações ministeriais, não se apresenta como um fato desprovido de significado. O registro das demandas representa a quebra de um paradigma no qual pessoas negras nos mundos do trabalho não possuíam meios de denunciar a discriminação racial a elas direcionadas e quando buscavam o fazer não eram ouvidas em virtude do negacionismo dos efeitos negativos do racismo nas relações sociais e da condição de subalternidade imputada a essas pessoas no seio social (Spivak, 2010).

A existência desses espaços se apresenta como uma possibilidade desses sujeitos subalternizados contestarem suas condições de subalternidade, falando por si e descrevendo a partir de si a situação por que passaram no exercício da profissão, aspecto que pode ser compreendido das lições de Spivak (2010), de Smith (2018), de Sacramento (2019), de Guha (2002) e de Chakrabarty (2010). Essa quebra de paradigma representa também uma ruptura com a máscara descrita por Kilomba (2019) como instrumento colonial de silenciamento de vozes negras durante o período de escravização.

Do capítulo em que a autora discorre sobre *Colonialismo, Memória, Trauma e Descolonização* na obra *Memórias da Plantação: Episódios de racismo cotidiano*, depreende-se essas condutas não são meras descrições de um passado colonial revisitado, mas uma realidade presente negligenciada. A procura dos denunciante pela instituição para comunicação da postura discriminatória sistematizada a partir da promessa de promoção de justiça social e equidade revela de quais estratégias eles lançam mão para terem suas pretensões resguardadas. Para além do ingresso na relação de trabalho ou permanência no emprego, esses noticiantes afirmam o seu pertencimento racial, fato que reclama uma atuação dos membros do Ministério

Público do Trabalho e da Justiça Trabalhista com base nas perspectivas de raça diante dos casos concretos, sobretudo diante da resistência e negação do necessário enfrentamento do racismo com os quais os noticiantes esbarram durante o trâmite dos procedimentos.

Em segunda análise, a intersecção (Collins, 2016) das condutas discriminatórias praticadas pelos empregadores releva a tendência de fragmentação da classe trabalhadora a partir da amálgama de uma pluralidade de identidades (Hall, 2006). Nas Notícias de Fato investigadas, a discriminação sistematizada no trabalho ocorreu motivada por características como raça/cor da pele mesclada com outros fatores sociais de discriminação como orientação sexual, política, filosófica e religiosa, assim como questões de gênero, idade, estado civil, e enfermidades congênitas ou adquiridas.

Essa fragmentação identitária resulta na individualização do trabalho e na desarticulação dos trabalhadores, suavizando resistências e transformações e ocorre no seio das metamorfoses do capitalismo, fragilizando a efetividade de políticas implementadas com vistas superar injustiças a grupos expostos a situação de vulnerabilidade (Canclini, 1995). Segundo Andrade e Cortês (2022), essa cisão da classe trabalhadora é consequência do fato de a lógica neoliberal se encontrar caracterizada pela estruturação político-normativa das relações sociais em consonância com o modelo de mercado dispondo de estratégias complementares para isso, tratando-se de um espaço de oportunidade de expansão do capitalismo, para quem as diversidades não são mais encaradas como empecilho para desenvolvimento do capital.

Essa metamorfose por que passa o capitalismo não rompe com os movimentos de expansão imperialista e colonialista anteriores, haja vista que exploração perpetrada pelo grande capital recai com mais força sobre determinados sujeitos de antes (Mbembe, 2018). Em consonância com Mbembe (2018), no neoliberalismo, o racismo se constitui de uma necropolítica que remodela a arcaica opressão de negros como molde universal de submissão de todos ao capital. A reflexão desse teórico é relevante para a compreensão da fragilização da efetividade de políticas públicas de combate aos racismos nos mundos do trabalho face às remodelagens do capitalismo e a apropriação, por parte desse sistema, de espaços de discussões que almejam a superar desigualdade e promover oportunidades, pois na visão de Lima (2009) erradicar o racismo ainda não interessa ao capital. Nesse sentido, a implementação das ações afirmativas, que englobam as cotas raciais e as medidas educativas, como estratégia de reparação do racismo antinegro nos mundos do trabalho enfrenta a resistência e o insuficiente engajamento de organizações privadas quanto à execução de projetos voltados à inclusão e permanência da população negra nas relações de trabalho.

A respeito disso, Pinho (2021) e Vargas (2020) dissertam que o conceito de racismo na atual conjuntura carrega imprecisões que não dão mais conta de explicar vivências de pessoas negras nos mundos do trabalho. Com o aproveitamento e fomento das diferenças e o insuficiente engajamento de instituições privadas às políticas públicas de promoção de justiça social e equidade à população negra, o enfrentamento do racismo se tornou fragmentado e esvaziado. Desse modo, a discriminação sistemática de pessoas negras nos mundos do trabalho acaba por se tornar apenas mais uma antijuricidade e não tem o enfrentamento efetivo necessário.

Em que pese as Notícias de Fato registradas no Ministério Público do Trabalho apontarem, reiteradamente, contradições e desigualdades negativas marcantes entre sujeitos supostamente “iguais”, o enfrentamento dessas disparidades é um desafio. Isso ocorre porque a antinegitude possui contornos que o judiciário não consegue abarcar em sua completude como a negação da ocorrência dos fatos por empresas e testemunhas em juízo e a resistência da iniciativa privada às políticas de inclusão.

Nesse tocante, a discriminação sistematizada a que pessoas negras estão submetidas nos mundos do trabalho não se trata apenas de uma condição de subcidadania. A antinegitude, nesse quadro, se encontra atrelada a um processo de desumanização de pessoas negras entendido com base em Césaire (1978), em Fanon (2008), em Du Bois (2011) e em Sousa (2022), que se irradiam nas relações sociais (interpessoais) e são espelhadas nas instituições.

Nesse contexto, Alves (2020) e Mombaça (2021) reivindicam uma necessária reorganização do que entendemos como humanidade. Para esses teóricos, o enfrentamento do racismo em todos os seus âmbitos exige uma reformulação das relações sociais do pós-emancipação simbólico que foram forjadas a partir de valores de feições colonialista que asseguram não somente desvantagens e vulnerabilidades sociais de pessoas negras, mas a continuidade de mecanismos que tornam esses sujeitos não humanos, um não “ser” (Carneiro, 2005). Nessa toada, o *link* estabelecido entre essas ideias, conceitos e a pluralidade de percursos metodológicos adotados evidenciam o caráter interdisciplinar dessa proposta de pesquisa. Isso porque o racismo e suas dimensões nos mundos do trabalho podem ser compreendidos a partir de conceitos de diferentes áreas do conhecimento como o Direito, a Sociologia, a História, a Economia Política, dentre outras, além de poder também ser entendido com base na vivência dos sujeitos que vivenciaram esse fato em seu cotidiano.

No primeiro capítulo, foi encabeçada uma discussão a respeito dos trabalhadores negros nos mundos do trabalho e o sistema de direitos trabalhistas no Brasil. Nessa parte inicial do trabalho, discorro a respeito da participação de trabalhadores negros nos mundos do trabalho

sob a perspectiva da justiça trabalhista no Brasil e da defesa da classe trabalhadora por esse ramo do judiciário na tentativa de situar o leitor no que toca o tema e sua delimitação. O segundo capítulo, de cunho metodológico, versa sobre a Coordenadoria de Promoção da Igualdade de Oportunidades e Eliminação da Discriminação no Trabalho no âmbito da Procuradoria Regional do Trabalho da 22ª Região. Nesse ponto discuto sobre cenário de implementação dessa Coordenadoria temática no Ministério Público do Trabalho do Estado do Piauí, bem como sobre sua composição, atribuições, estrutura, resultados alcançados até 2023 e seus mecanismos jurídicos de atuação no enfrentamento do racismo nos mundos de trabalho, bem como sobre os resultados alcançados por essa coordenação temáticas em seus quase 23 anos de atuação.

O terceiro capítulo enfoca as lentes de raça em torno da atuação da Justiça e Ministério Público do Trabalho em 5 das 41 notícias de fato registradas. Essas visões foram investigadas com base na tramitação de casos concretos selecionados, nas formas de manifestação do racismo mais frequentemente encontradas e na atuação dos noticiantes, empresas, testemunhas e membros do judiciário e ministério público em busca do esclarecimento dos fatos com o intuito de trazer respostas à problematização que direciona a pesquisa.

Nas considerações finais, por fim, apresento a necessidade de uma análise pluridimensional que o enfrentamento do racismo antinegro reclama nos mundos do trabalho. Na esfera jurídica, é urgente a invocação e aplicação da legislação antirracista nos processos judiciais que envolvem a discussão da temática face à dificuldade de juntada de elementos probantes das alegações levadas ao judiciário e ao Ministério Público, oriunda dos contornos que o racismo antinegro adquiriu na contemporaneidade, e em razão da resistência ao reconhecimento dessa prática e de seus efeitos. No campo das ações afirmativas, apesar de avanços, urge a implementação de medidas para além das cotas raciais, como as ações educativas, considerando-se a necessidade de enfrentamento do racismo antinegro no âmago das relações interpessoais refletidas em âmbito das instituições e organizações. Esses apontamentos indicam que a cultura de racismo na sociedade brasileira ainda não foi satisfatoriamente modificada por Constituição, legislações especiais ou políticas públicas estabelecidos até então. É verdade que a implementação desses mecanismos representa avanços e possibilidades de construção de uma sociedade mais justa, plural e igualitária, sobretudo numa coletividade fundada em desigualdades prontamente estabelecidas e apropriadas com o intuito de potencializar ainda mais as iniquidades postas. Contudo, a efetividade desses mecanismos depende de mudanças de postura nas relações interpessoais e sociais, pois a igualação perseguida por essas medidas possui contornos que superam a mera concretização de direitos e

garantias constitucionalizados, envolvendo reivindicações de igualdade em humanidade e respeito nas diferenças.

2 TRABALHADORES NEGROS NOS MUNDOS DO TRABALHO

A carne mais barata do mercado é a carne negra

(...)

Que vai de graça pro presídio

E para debaixo do plástico

E vai de graça pro subemprego

E pros hospitais psiquiátricos

A carne mais barata do mercado é a carne negra

(...)

Que fez e faz história

Segurando esse país no braço ...

A Carne. Composição: Jorge Mario Da Silva / Pedro Aznar / Marcelo Fontes Do N. V.

De Santana / Ulisses Cappelletti Tassano.1998.

O estabelecimento de um sistema de proteção de cunho jurídico-normativo fortalece um Estado de Direito envolto pela ideia de respeito aos direitos humanos e fundamentais. É por essa razão que práticas aviltantes da dignidade humana como o racismo são rechaçadas pelo ordenamento jurídico e suas ramificações como o Direito do Trabalho. Na sociedade brasileira, a continuidade do racismo nas relações sociais é um fato. Nessa esteira, a discussão da relação entre o racismo nos mundos do trabalho e o sistema de direitos trabalhistas no Brasil é necessária considerando-se a permanência dessa chaga como legado da escravidão.

Nos mundos do trabalho, a discussão do racismo antinegro tem relevância auto evidenciada ante os contextos de discriminação sistemática de pessoas negras que resultam na manutenção de privilégios e aumento do desemprego e das desigualdades. Esses contextos de discriminação sistemática são legados de um passado escravista que condicionaram mulheres, crianças e homens a condições de empobrecimento e vulnerabilidade social que se relevam de forma expressiva nos mundos do trabalho.

Dessa forma, a discussão que se propõe nesse capítulo foi organizada no sentido de repensar a suposta existência de um distanciamento entre racismo e capitalismo. Esse equívoco concernente em antagonizar capitalismo e questão racial provém da fragilidade ou ausência de discussões do racismo nos debates marxistas. No entanto, a história, os dados estatísticos oficiais e a bibliografia especializada a respeito da pauta antirracista dão conta de que o capitalismo se apropria e reproduz o racismo enquanto sistemas que se retroalimentam.

Somado a isso, é preciso também superar o descompasso que se supõe existir entre o sistema de direitos trabalhistas – e sua história – no Brasil e a luta antirracista oriunda de ideias liberais que se apoiam no getulismo brasileiro. É que, em que pese a consolidação da Justiça do trabalho no Brasil tenha se acentuado a partir da política varguista, só é possível pensar o Direito do Trabalho como ramo do judiciário efetivo a partir do movimento dos trabalhadores em busca de justiça social e equidade. Nesse movimento, a história dos trabalhadores negros também não deve ser tratada de forma indissociada da história da *classe* que vive do trabalho. Diante desse cenário, esse capítulo foi estruturado em dois tópicos, sendo o primeiro destinado a discutir o racismo como legado da escravidão e o segundo o porquê de a justiça do trabalho ter de adotar uma postura antirracista em seus julgados.

2.1 O RACISMO ANTINEGRO COMO LEGADO DA ESCRAVIDÃO

Durante mais de trezentos anos, a sociedade brasileira testemunhou a instituição do trabalho escravizado como base de sua economia, prática difundida em diversas culturas no mundo. Essa modalidade de trabalho foi legalizada durante muito tempo no Brasil e se caracterizava pela completa ausência de autonomia dos escravizados em todos os âmbitos da vida. Dessa maneira, observa-se que:

A escravidão colonial determinou, profundamente, a história do Brasil. A expansão ultramarina portuguesa proporcionou à escravidão um caráter etnicamente africano e, durante séculos, alimentou com o tráfico transatlântico à procura por mão de obra cativa da África Negra. As relações escravistas faziam parte do cotidiano do país, de Norte a Sul. Era praticamente impossível se encontrar, seja na área urbana ou rural, domicílio ou atividade produtiva, sem a presença de cativos (Lima, 2009, p. 26).

Alinhado a essa percepção, destaca-se que:

[...] a escravização de pessoas era prática comum, especialmente, dentre agentes sociais que traficavam pessoas além-mar, nos chamados navios negreiros, oriundos de países africanos, e alimentavam o comércio de mão-de-obra escravizada nas possessões coloniais esbulhadas. Esta população traficada era forçada a trabalhar na plantation, com suas lavouras de cana-de-açúcar, café, e em outras atividades econômicas, além de trabalhos na esfera doméstica, e mesmo nas cidades (Mazulo, 2014, p. 15).

O arcabouço histórico referente à temática da escravização pode ser considerado um conjunto de ideais essenciais para investigar a formação sócio-histórica, político-econômica e racial do Brasil e suas implicações nas relações sociais. Moura (2020), nessa dimensão, ressalta

que o escravismo que foi estabelecido no país teve singularidades e particularidades substantivas em comparação a outros países/regiões americanos. Conforme esse teórico, tais relações não resultaram de choques culturais e sim de antagonismos socioeconômicos. Assim, as relações sociorraciais que se estabeleceram no período decorreram do *status* que esses indivíduos ocupavam na estrutura socioeconômica em cruzamento com a dinâmica dessas classes no contexto sociopolítico. Dessas ilações, pode-se destacar que, nas Américas, ocorreu uma elaboração do escravismo enquanto nova categoria social.

Nesse sentido, Gorender (2016a) explicita que a escravização foi uma categoria social que não indicou apenas uma maneira de produzir. Esse pensador denuncia que quando a escravização foi manifestada como tipo fundamental e estabilizado de relações produtivas, dois diferentes modos de produção foram elaborados. Esses modos de produção foram o escravismo patriarcal – baseado numa economia predominantemente natural – que emergiu na forma de escravização doméstica, e o escravismo mercantil, orientado pela lógica colonial de produção de bens e expansão do comércio.

O destaque dessas feições inerentes ao escravismo brasileiro importa para que seja possível entendermos a visão que se formou em torno do trabalho das pessoas escravizadas e porque tal compreensão perpassa a concepção da escravização como mera fornecedora de uma base econômica – à medida que essa forma de laborar conservou estruturas sociais hierárquicas que ultrapassaram gerações. A brutal exploração dos escravizados, denunciada amplamente pela historiografia nacional, reflete a desumanização intrínseca a essa prática que persiste por séculos e que afastou determinado grupo da participação ativa e plena da vida social, bem como revela a sua dimensão imoral e antiética.

Nesse tocante, Moura (2014) pontua que, no modo de produção escravocrata, o sujeito condicionado à condição de escravizada(o) tinha a singularidade de, além de ser de um bem que produzia mercadoria, está à margem de qualquer direito humano. No mesmo raciocínio, Gorender (2016a) aponta que, como componentes das classes fundantes do escravismo, a condição desses trabalhadores-mercadorias se apresentava sob três dimensões: a) propriedade privada de outra classe social; b) que laborava sob coerção extraeconômica; c) sem direito às benesses da produção desse trabalho.

Essas características sociorraciais levaram a população negra para além da condição de trabalhador-mercadoria, ao serem subordinados ao modo de produção escravista como sujeitos escravizados. Dessas percepções de Moura (2014) e Gorender (2016a), infere-se que a inserção do trabalhador-mercadoria nessa relação de produção alienante e com a utilização de medidas coercitivas e violentas para impulsionar a produtividade, bem como para dominar e condicionar

a vivência cotidiana dessas pessoas ao trabalho forçado e ao cativo, demonstra o ultraje à condição de ser humano desses sujeitos.

No imaginário social, essas relações sociais forjaram juízos de valores das categorias labor, negros e escravizados como sinônimos. Essa experiência de relação social e de trabalho desiguais, vivenciada por pessoas negras face à classe social dominante configurou, historicamente, o racismo antinegro. Essa postura do capitalismo legitimava a exclusão de pessoas escravizadas da condição de humanos. Fora do estatuto humano, trabalhadores negros em situação de escravização não se encontravam acobertados pelo manto capitalista tecido de liberdade e igualdade. Essa condição de desumanização a que foram submetidas as pessoas negras escravizadas e que marcou o período escravista é uma peça-chave para visualizar e compreender o racismo antinegro nos mundos do trabalho. Não se trata de mero resgate das heranças da escravização, mas de uma aproximação da história social do trabalho, com o intuito de entender de que modo o racismo antinegro surgiu e se manteve nos mundos do trabalho.

Nessa pesquisa, o conjunto de teorias sobre a estrutura da escravização moderna e a sua maneira singular de situar as pessoas escravizadas na sociedade a partir da racialização dos sujeitos traficados da África e seus descendentes serve como arcabouço teórico que permite localizar o racismo e os problemas dele derivados no processo histórico de desenvolvimento da sociedade brasileira. Esse conjunto de fundamentações teóricas disponibiliza subsídios que torna possível a compreensão de como esse empecilho se manifesta nos mundos do trabalho, bem como dos mecanismos que promovem a sua persistência no pós-abolição simbólica.

A superação do modelo de produção escravagista e o processo de transicionamento para o trabalho livre ocorreram em uma coletividade em que o racismo antinegro foi tornado elemento fundante de segregações sociais. Logo, é necessário averiguar as implicações do processo de desumanização de pessoas negras como fundamento do racismo que se expandiu nos mundos do trabalho e se consolidou no pós-abolição brasileiro.

Nessa conjectura, a nossa formação social tem raízes assentadas no passado colonial porque passamos. Esse passado configurou o capitalismo dependente em que o Brasil esteve inserido e deu suporte à inferiorização social e humana de pessoas negras escravizadas como modo de dominação sociopolítica e econômica das camadas populares trabalhadoras.

Contudo, pelo menos na esfera legislativa, a visão forjada do trinômio escravo-trabalho-negro em torno do significado de trabalho teve de passar por mudanças forçadas com a transição para o trabalho livre, advento ocorrido com a assinatura da Lei Áurea, que aboliu, legalmente, a escravização no país. A referida lei estabeleceu a determinação de “que todos a cumprissem e fizessem cumprir e guardar tão inteiramente como n’ella se contém”, ficando o Secretário de

Estado dos Negócios da Agricultura, Comércio, Obras Públicas e Negócios Estrangeiros incumbido da adoção de medidas para o régio cumprimento das ordens de Isabel, a então Princesa Regente do Brasil Imperial (Brasil, 1888).

No contexto de início de vigência da lei “redentora”, o regime escravista de trabalho passava por abolições em diversas nações no mundo. Em *Feitores do Corpo, Missionários da Mente*, Marquese (2020) analisa essa questão ao relacionar escravidão e modernidade, sobretudo, em que medida a escravização de pessoas negras foi compatível com a economia de mercado e com o Estado Liberal nas Américas. Para esse teórico, a gestão dos escravizados nas Américas se impôs o problema sociopolítico referente à permanência dos resquícios da condição de escravizados num contexto que se direcionava à modernização político-econômica. Ao colocar os holofotes sobre essa questão que gerou debates entre governantes, juristas, senhores e letrados, o autor joga luz sobre a dinâmica socioeconômica que obstaria a superação dos resquícios do sistema escravista.

Em suas considerações sobre a gestão de escravizados nas Américas, o autor desnuda as artimanhas dos senhores no que respeita a conformação do sistema escravista com o formato liberais dos Estados nacionais e a desumanização de pessoas negras nos mundos do trabalho. Fora o estabelecimento de disciplina rigorosa, o acesso limitado à Justiça e o emprego de bons tratos em determinadas ocasiões, o que prevalecia entre senhores e escravizados era o princípio da soberania doméstica, fator que proporcionava a manutenção dos *modus operandi* do sistema de exploração do escravismo (Marquese, 2020).

Com efeito, a Lei Áurea, hoje disposta no Arquivo Nacional, não previu nenhuma maneira de inserção dos mais de 800.000 ex-cativos no seio social como cidadãos, tampouco como humanos na conjuntura que lhes retiraram essa condição. Também não havia na referida lei menção alguma a respeito de compensação ou reparação dessa iniquidade. Face a essa imprecisão normativa e sem o estabelecimento de políticas de reparação que possibilitassem o acesso à terra, ao trabalho e à renda, essas pessoas foram condicionadas à situação de relento na sociedade.

A resposta do Estado brasileiro a essa situação de desalento social condicionada foi a criminalização dessa massa de pessoas com a criação do Código Penal de 1890 (Brasil, 1890). No pós-emancipação simbólico, a vadiagem e a mendicância tornaram-se ilícitos na esfera penal e a penalização dessas condutas atingiram muitos trabalhadores negros ex-cativos e seus descendentes que não foram contemplados pela promessa de empregabilidade digna com a transição para o trabalho livre e que tiveram de se sujeitar a perambular pelas ruas sem moradia e emprego.

Nessa esteira, a discussão encabeçada nesse tópico da pesquisa aponta para a construção de uma representação pejorativa dos trabalhadores negros nos mundos do trabalho. Tal representação se cristalizou sob a forma de ataques físicos e morais e pela ausência de garantias básicas como moradia, educação, saúde, trabalho decente, acesso à Justiça etc., sujeitando essas pessoas ao retorno da situação de servidão anterior. Isso se deu não apenas em razão da inefetividade das leis emancipadoras, mas também, segundo Marquese (2020), em virtude do esforço empregado pelos ex-proprietários de escravizados para a subsistência do sistema de exploração em conformidade com a feição liberal do Estado, indícios de que a inserção desses trabalhadores nos mundos do trabalho foi bastante emblemática.

Acrescido a essa dinâmica, nesse período também surgiram as teorias raciais que sustentaram o racismo antinegro na sociedade brasileira, sobretudo nos mundos do trabalho. As discussões a respeito da composição étnica do Brasil formuladas pela intelectualidade da época – fins do século XIX e início do século XX – expressavam interpretações do país dotadas de uma forte carga racista. Essas reformulações se apoiavam nas teorias europeias raciais em voga que definiram o próprio estatuto de cientificidade e de humanidade.

Conceber a existência de coletividades superiores ou inferiores em escala comparativa, soa como uma ideia absurda atualmente. Todavia, nos séculos XIX e XX, esse pensamento prevalecia nas searas científica e político-social na Europa e foi disseminado no globo. No início do século XIX, a introjeção do conceito de raça nas ciências naturais compreendia diversos agrupamentos humanos que apresentavam heranças físicas permanentes, isto é, características hereditárias que seriam passadas adiante, acalorando discussões a respeito da origem da humanidade, antagonizando teorias sobre o surgimento do homem. De um lado, a teoria monogenista, de viés religioso, pregava a unicidade da humanidade, de tal forma que todos os seres humanos teriam surgido de uma fonte comum. Do outro, a teoria poligenista, de cunho científico, defendia que o homem teria surgido de diversos centros de criação (Schwarcz, 1993).

Essa última visão concorreu para o fortalecimento das interpretações biológicas de surgimento da humanidade, separando as diversas coletividades humanas à proporção que atribuía a cada uma delas procedência distinta. Partindo dessa premissa, a cientificidade da época colaborou para que houvesse diferenciações entre os vários tipos de povos com fundamento numa matriz biológica sobre a origem da humanidade. Desse modo, as teorias deterministas de cunho científico do início do século XIX justificaram, do ponto de vista biológico, a superioridade de determinados povos em relação aos seus pares.

Essa noção de superioridade do campo biológico foi transportada para as esferas política, econômica e social de modo que determinadas coletividades não europeias passaram a ser consideradas inferiores, indignas do alcance de qualquer forma de sobrevivência nessas instâncias. Para Skidmore (1976), o racismo, concebido como um conjunto de ideias pseudocientíficas que postulavam a inferioridade inata e permanente de pessoas não brancas, por ser dotado de racionalidade, encontrou terreno fértil nas teorias deterministas que foram transpostas para o campo social.

A partir da teoria da evolução da humanidade pensada por Charles Darwin (1808-1882), a hierarquização entre raças e povos se acentuou ainda mais em razão de seus diferentes níveis mentais e morais no século XIX. Com o darwinismo social, o conceito de raça passou a ter uma conotação para além de uma matriz biológica, sendo introduzida em questões de cunho político e cultural. Nessa nova realidade apresentada, o tema miscigenação de raças humanas passou a ser o centro dos debates dos pensadores sociais da época, revelando-se uma preocupação para o progresso da humanidade. Fortalecendo a tese poligenista de origem do ser humano, a miscigenação dos povos abriu caminhos para reflexões a respeito da hibridização como algo a ser evitado, embora se aceitasse que a espécie humana era diversificada em termos biológicos (Schwarcz, 1993).

No contexto, emergiu a antropologia cultural, que sob um espectro comparativo, concebia a sociedade e o seu progresso como modelos universais, sendo a escola determinista geográfica e a escola de viés racial as principais expoentes. Dessa última escola, o ideário de que a miscigenação dos povos ocasionaria a degradação da sociedade, legitimou a subjugação das raças consideradas inferiores e até mesmo sua eliminação ao enaltecer tipos raciais puros europeizados (Schwarcz, 1993).

Essa visão da antropologia cultural do século XIX, característica da escola de pensamento de viés racial, alcançou o seu apogeu com a sistematização do conceito de eugenia pelo cientista britânico Francis Galton. O objetivo do estabelecimento desse conceito era claro: intervir na reprodução das populações humanas com o intuito de melhorar as raças. Utilizando-se dos preceitos das ciências naturais como fator de controle social, a eugenia como movimento social entronizou a noção de que o aprimoramento genético era um fator determinante para qualidade social e racial do ponto de vista físico e mental (Schwarcz, 1993).

A literatura especializada sobre as relações raciais nas Américas costuma apontar que essas teorias deterministas/darwinistas sociais tiveram mais prestígio na América do Norte, onde a cisão entre brancos e não brancos era sistematizada e bastante acentuada. Contudo, no

Brasil, conquanto seja notável a sua alta taxa de miscigenação, a inferiorização racial de pessoas negras não se manteve escondida, principalmente nos mundos do trabalho.

A presença de pessoas mestiças e das pardas como elementos intermediários da composição étnico-racial brasileira não foi capaz de obstar que as teorias deterministas adentrassem o país, tampouco que os pensadores sociais brasileiros as tomassem como referência para solucionar os reflexos da mistura de raças e o destino dos ex-cativos e seus descendentes na sociedade. Com o fim legal do sistema escravista brasileiro, dada a queda de sua rentabilidade no período, a discussão se deslocou da escravização como instituição decadente para a população negra e seus descendentes, etiquetados como inferiores.

A pauta racial se tornou tão marcante em fins do século XIX no Brasil, que se passou a acreditar que a entrada maciça de imigrantes europeus no país faria a população brasileira embranquecer ao longo do tempo. Com base em formulações de cunho naturalista sobre a sociedade, a tese do branqueamento populacional criou forças no Brasil a partir da concepção da existência de raças mais adiantadas/atrasadas tendo como expoentes Silvio Romero (1851-1914), João Baptista Lacerda (1846-1915) e seu assistente Roquette Pinto (1884-1954).

Baseados numa noção de superioridade da raça branca, esses pensadores defendiam a inserção de elementos brancos na sociedade brasileira a fim de torná-la desenvolvida a partir do desaparecimento da população negra. Em razão disso, o país se tornaria uma nação avançada, só existindo a população de pele clara, de forma que o progresso e a superioridade pregados pelas teorias europeias deterministas se tornariam algo adquiríveis (Schwarcz, 1993).

Mas ao contrário dos poligenistas europeus, esses autores acreditavam que a miscigenação seria a solução para o problema do negro no Brasil, pois a partir da mistura das raças, a população brasileira poderia tornar-se embranquecida. Essa ideia era tão predominante no Brasil dos fins do século XIX e século XX que mesmo face à desmitificação do arianismo esse debate não desapareceu da academia científica brasileira.

Nessa conjunção, destaque-se que o Brasil participou do Primeiro Congresso Universal das Raças, realizado em Londres no ano de 1911, evento que reuniu acadêmicos da área da sociologia, antropologia e ativistas sociais de diversos lugares do mundo. Do Relatório desse evento publicado em 1912, a conclusão a que chegaram esses acadêmicos sobre a questão racial foi a existência de sociedades atrasadas e adiantadas, fundamento dos estudiosos brasileiros que advogavam a favor da tese de embranquecimento populacional, ocorrido com a mestiçagem seletiva.

Essa ideologia racista engendrada pelo pensamento elaborado por esses teóricos deterministas repercutiu nos mundos do trabalho. O clímax da materialização dessas formas de

pensamento foi o incentivo à política de imigração europeia para o Brasil. Nesse tocante, Santos Neto (2015) defende que essa ideologia favoreceu a realocação do continente europeu e sua reserva industrial de força de trabalho para o restante do globo na divisão internacional do trabalho, fortaleceu a crença de que população ativa vinda da Europa resolveria o entrave da carência de mão-de-obra em outros continentes do mundo com a derrocada do sistema escravista e definiu a localização da população negra na sociedade, inclusive nos mundos do trabalho. A partir da política de branqueamento da população na sociedade brasileira, o racismo passou a alimentar iniquidades nos mundos do trabalho na medida em que impôs barreiras que bloquearam trabalhadores negros dos canais emergentes de mobilidade social (Santos Neto, 2015).

Para Martins (2012), a noção de assalariamento vinculado a uma mão de obra estrangeira branca sujeitou a mão de obra negra a condições marginais. Segundo essa pensadora, a impressão dessa forma de exploração como elemento fundante da lógica de acumulação imprimiu também o racismo antinegro como marca do modelo de produção forjado no assalariamento.

Isso explica por que, apesar de ser considerada um marco na transição para o trabalho livre, a Lei Áurea trouxe apenas a promessa de ruptura de um padrão social que afetou negativamente determinado grupo social nos mundos do trabalho. A transição para o trabalho livre foi um avanço que não garantiu a proteção automática dos trabalhadores egressos do sistema escravista acentuando o racismo e a divisão racial do mercado de trabalho. Além da ausência de uma reforma agrária, abertamente defendida por Nabuco (2019), o trabalho livre desprotegido dos ex-cativos e seus descendentes caracterizou-se pela ausência legitimidade da lei que os emancipavam.

As regulamentações e direitos trabalhistas que já se encontravam postos na seara laboral mundo a fora não alcançavam as pessoas egressas do trabalho escravizado no Brasil em razão desses sujeitos não estarem contemplados pelos *status* de cidadãos e humanos por influência das teorias deterministas europeias que foram transpostas com o intuito de explicar a realidade brasileira. Observa-se, pois, que o processo de abolição da escravatura moderna não aconteceu como um projeto de emancipação da população negra, tampouco como política de Estado que oportunizaria a classe escravizada a proteção substancial nos mundos do trabalho que emergiam.

Longe disso, a forma política como essa transição se deu acentuou uma série de empecilhos sociais que ganharam fôlego, especialmente, com o processo de compra e venda do trabalho dessas pessoas, que resultou na ausência de aportes materiais para essa massa suprir

suas necessidades básicas de sobrevivência. Theodoro (2008) ressalta que, diante desse quadro, pessoas negras foram excluídas dos setores mais dinâmicos da economia, tendo que competir nos mundos do trabalho com trabalhadores livres nacionais e imigrantes que aqui chegaram em massa num contexto em que o branqueamento populacional foi apresentado como solução para o progresso e desenvolvimento da nação.

Esse fato teve consequência a não absorção da massa emancipada nos mundos do trabalho assalariado, resultado na sua inserção nas facções de subsistência e em ocupações mal remuneradas, predominantemente no setor informal da economia emergente. Nessa conjuntura social, Gomes e Domingues (2013) expõem que, no fim do século XIX e até meados século XX, disseminou-se uma falsa noção de igualdade e não estabelecimento de diferenciação no país num contexto em que mecanismos de exclusão eram produzidos em termos raciais. De acordo com esses teóricos, aqueles que ainda assim ingressariam em relações de trabalho assalariadas seriam inseridos em ocupações de subsistência, marcadas por precarização, subalternidade, baixa ou quase nenhuma remuneração.

Nesses momentos iniciais da jovem república que se consolidava, é possível observar que um dos resultados da relação estabelecida entre o racismo antinegro e a promessa de trabalho assalariado foi a precarização da força de trabalho de pessoas negras, que modo estratégico colocaria esses sujeitos em contextos de vulnerabilidade nos mundos do trabalho. As implicações disso, na perspectiva de Hasenbalg (1979), seria o agravamento das desigualdades raciais e a concentração de pessoas negras na base da pirâmide da hierarquia social.

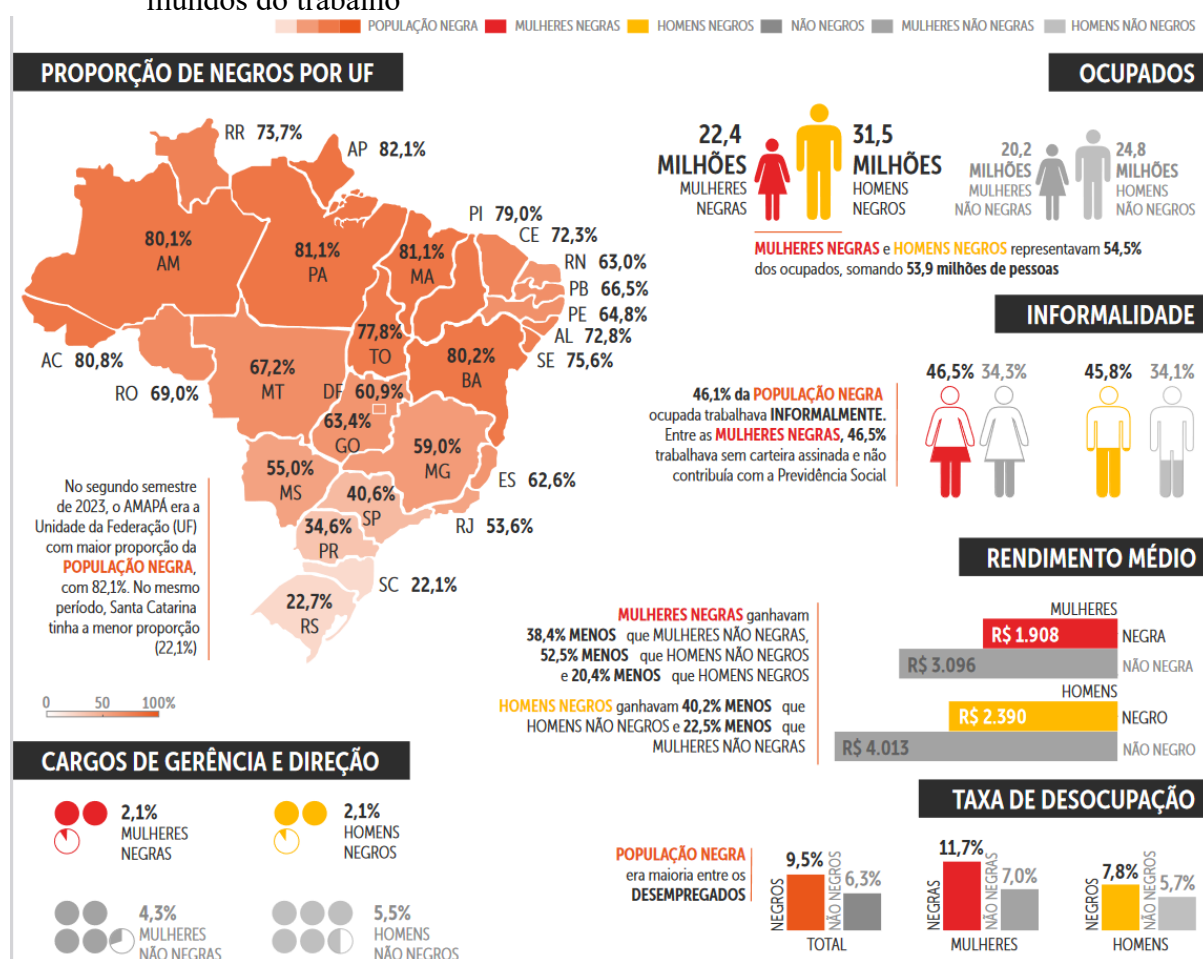
A partir de 1930, as relações sociais passaram a ser pensadas por três correntes. A corrente ligada a Gilberto Freyre tomava como referência a democracia racial e explicava as desigualdades com base na supremacia de brancos sobre negros. A linha de pensamento liderada por Florestan Fernandes interpretava as relações raciais como decorrência do processo de escravização e dava ênfase a sua incompatibilidade com a organização social vigente – sociedade de classes. Essa corrente defendia que o racismo e a discriminação desapareceriam com o desenvolvimento da indústria. Já a vertente representada por Carlos Hasenbalg investigava as inter-relações entre raça e classe, analisando de modo mais aprofundado as relações raciais na verificação das desigualdades entre as populações negras e brancas.

Nessa esteira, as correntes lideradas por Freyre e Fernandes merecem críticas uma vez que endossam o posicionamento desfavorável de pessoas negras no tecido social. Em que pese o contributo de Fernandes à desmistificação da democracia racial brasileira, este teórico não escapou de fortalecer estereótipos sobre pessoas negras, assim como Freire também o fez-

inclusive elaborando outros como a ideia de deformação que obstaría a almejada integração do negro à sociedade de classes.

De fato, ao contrário do que pregavam os teóricos defensores da tese de branqueamento como fator de progresso da nação brasileira e a corrente defendida por Fernandes, a mestiçagem ocorrida no Brasil não resultou no desaparecimento da população negra, tampouco as desigualdades sociais e o racismo desapareceram com o processo de desenvolvimento da indústria e inserção de pessoas negras nos mundos do trabalho. Dados da plataforma *Dieese* constante na *figura 1* demonstram que, passados mais de um século da disseminação dessas ideias, a população negra, incluindo as pessoas que se autodeclaram pretas e pardas, compõe a maior parte da sociedade brasileira do ponto de vista étnico-racial.

Figura 1 - Composição étnico-racial da população brasileira e inserção de pessoas negras nos mundos do trabalho

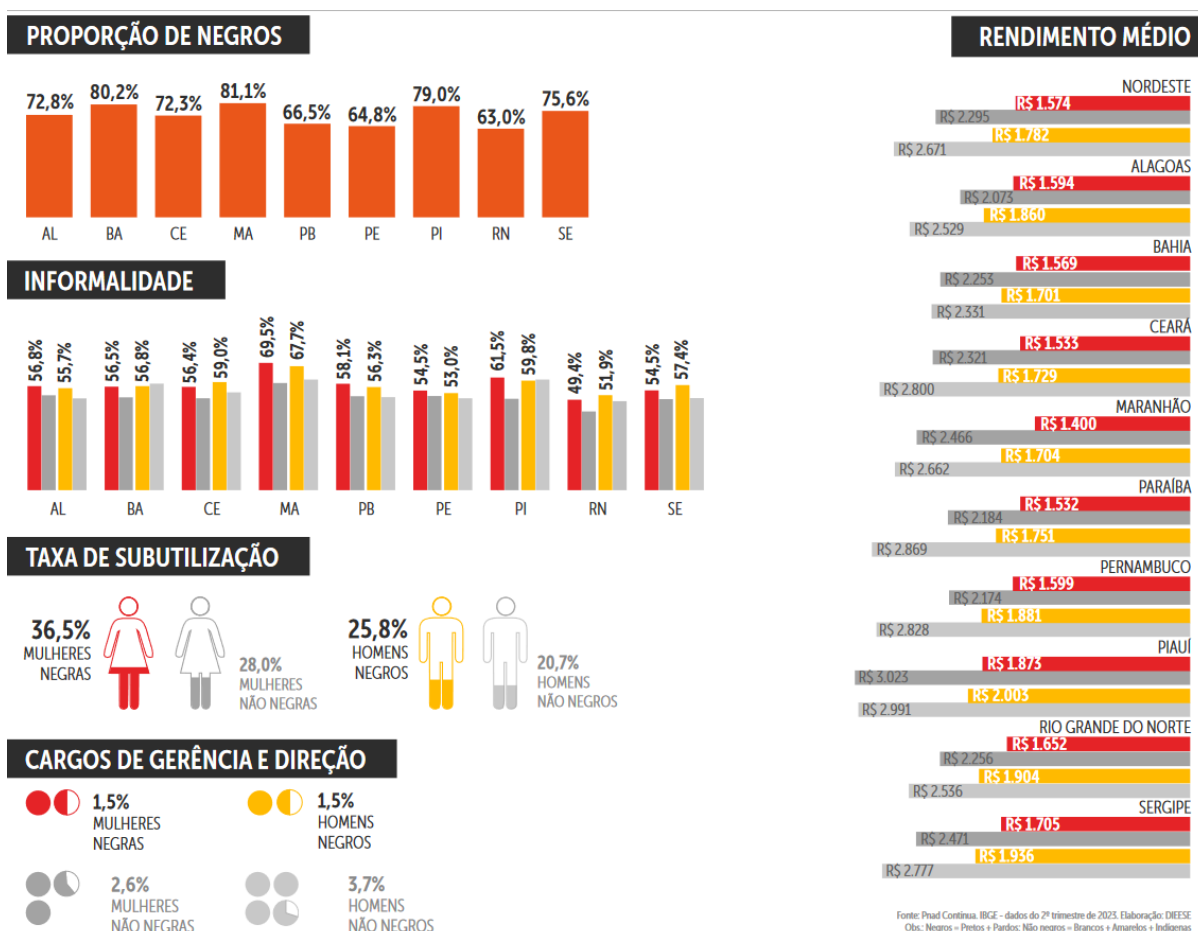


Fonte: Pnad Contínua. IBGE – dados do 2º Semestre de 2023. Elaboração: Dieese (2023).

Nesse quadro, dados da Pnad Contínua referentes ao segundo semestre de 2023 mostram que essa proporção de pessoas autodeclaradas negras na população e nos mundos do trabalho se mantém quando analisada a região nordeste do país, contexto em que o Piauí ocupa a terceira

posição no ranking dos estados com a maior população negra autodeclarada e a segunda posição entre os estados da região com a maior quantidade de pessoas negras ocupadas em situação de informalidade como se vê na figura 2.

Figura 2 - Composição étnico-racial dos estados da região Nordeste e inserção de pessoas negras nos mundos do trabalho nessa região



Fonte: Fonte: Pnad Contínua. IBGE – dados do 2º Semestre de 2023. Elaboração: Dieese.

Fora a composição étnico-racial do país, do estado e da região, as *figuras 1 e 2* em destaque trazem uma comparação do valor médio de rendimento dos trabalhadores considerando a raça/cor com maiores e menores rendas (de acordo com as definições do IBGE), dentre vínculos celetistas, estatutários e administrativos. A referida dissonância em termo salarial foi maior ainda considerando as variáveis gênero e raça. Pelo que conta nas figuras, a discrepância relativa à diferença de remuneração mensal dos sujeitos ocupados dentre os diferentes grupos sexuais e raciais nos mundos do trabalho nas perspectivas geográficas estudadas (Brasil, Nordeste, Piauí) aparecem sob um enfoque interseccional colocando em evidência o abismo socioeconômico entre as pessoas autodeclaradas negras e os outros seguimentos raciais do mesmo modo que existiam distinções na Casa Grande e na Senzala.

A confluência dessas informações importa nesse recorte da pesquisa na medida em que ratificam as perspectivas de Santos Neto (2015), Martins (2012), Theodoro (2008), Gomes e Domingues (2013) e Hasenbalg (1979) sobre os contextos de vulnerabilidade de pessoas negras nos mundos do trabalho no pós-abolição simbólico ocasionados pelos reflexos das ideias racistas elaboradas nos séculos XIX e XX no Brasil ainda reverberarem no nosso século. Com base nesses dados, é possível compreender que apesar da população negra não ter desaparecido e compor a maioria da população brasileira, esse grupo social constitui grande parte da população ocupada em contextos de informalidade e subutilização e se encontram em situação de desemprego e empobrecimento no país, na região e no estado.

A princípio, essa premente situação de disparidade pode ser explicada por dois fatores, quais sejam a aquisição desnivelada de recursos e atributos como a educação e o tratamento discrepante direcionado aos sujeitos nos mundos do trabalho em decorrência do racismo antinegro. Em que pese a tentativa de promoção material da isonomia entre os grupos sociais poder ser vislumbrada com mais clareza na esfera pública a partir de elaboração das leis referentes ao estabelecimento de ações afirmativas que permitiram a ampliação do ingresso de pessoas negras em universidades e na administração públicas, a viabilidade de concretização dessa pretensão na esfera privada é mais dificultada, visto que nesse setor dificilmente as contratações são feitas com atenção aos critérios da diversidade ou resguardo de garantias legais de equidade, posto que são norteadas pelas dinâmicas de mercado.

Um estudo feito pela empresa *Cegos* ouviu mais de 4.000 profissionais de Recursos Humanos em sete países – França, Brasil, Alemanha, Espanha, Portugal Grã-Bretanha – pela e publicada na CNN Brasil aponta o racismo como a terceira forma de discriminação sistemática mais corriqueira nas empresas. Essa mesma pesquisa, como consta na *figura 3*, revela o racismo como principal mecanismo de discriminação sistematizada nas empresas brasileiras (Macedo, 2022).

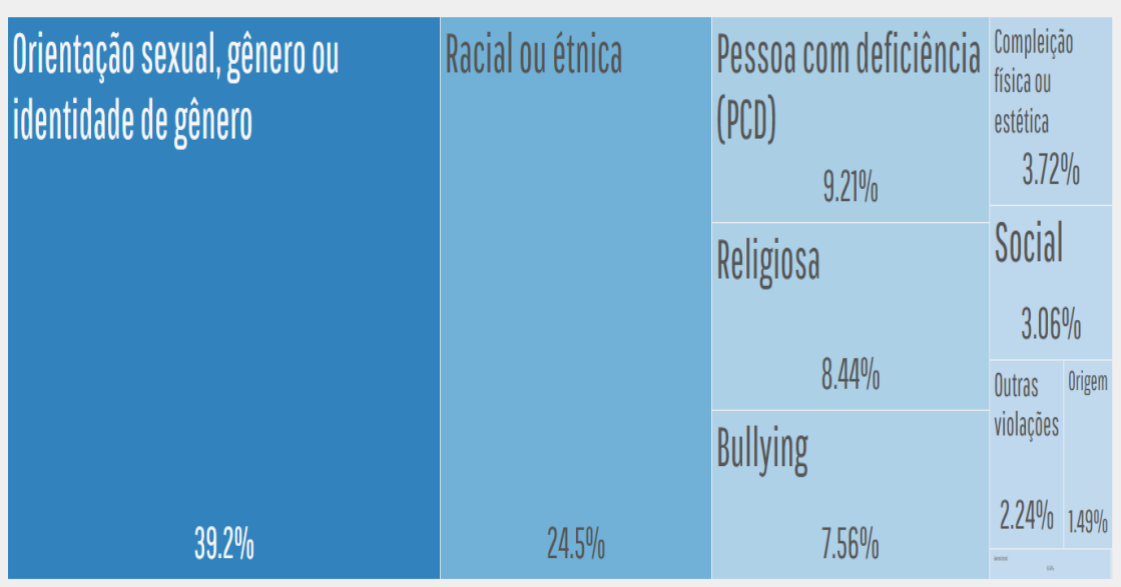
Figura 3 - Tipos de discriminação sistematizada nas organizações brasileiras



Fonte: CEGOS (Macedo, 2022). Tratamento e Análise: CNN Brasil.

Em linha com esse mapeamento, a *figura 4* demonstra que o racismo é o segundo tipo de violação de direitos humanos mais usual nos mundos do trabalho no Brasil:

Figura 4 - Tipos de violações de direitos humanos nos mundos do trabalho no Brasil



Fonte: Disque Direitos Humanos (Disque 100). Tratamento e Análise: SmartLab (2023).

Nessa conjectura, essa mesma plataforma de dados mostra que a segunda forma mais comum de violações aos direitos humanos no estado do Piauí nos mundos do trabalho segue o panorama nacional, sendo as cidades de Teresina, Parnaíba, Piripiri, Picos, Campo Maior, José de Freitas e Valença do Piauí as municipalidades onde essas transgressões ocorrem com mais frequência como se observa nas *figuras 5 e 6*.

Na mesma trilha, outra pesquisa feita pela consultoria *Trilhas de Impacto*, realizada no âmbito da rede social *Linkedin* entre 2021 e 2022, mostrou que 86% das mulheres negras participantes apontaram que já foram vítimas de racismo nas organizações em que trabalham. Nessa coleta de dados, foi constatado que 24,5% delas possuem ensino superior completo, 50,3% têm nível superior e pós-graduação ou especialização e 13,5% mestrado e doutorado e trabalham nas áreas de recursos humanos, educação, relações-públicas, tecnologia da informação (TI), comércio, análise de sistemas, administração e telemarketing (Gandra, 2023).

Além das áreas de atuação dessas mulheres negras nos mundos do trabalho, as informações acadêmicas referentes ao grau de escolarização das entrevistadas são dados de extrema relevância uma vez que contestam o mito da democracia racial difundido no Brasil para camuflar a existência do racismo e seus efeitos na vida social de pessoas pretas e pardas. Observa-se, nessa dimensão, que o fato de pessoas negras possuírem nível superior completo e/ou pós-graduação não as isentam de serem vítimas de racismo nas ocupações em que laboram, sobretudo, mulheres que pertencem a esse grupo social (Gonzalez, 2020; Nascimento, 2021).

Na mesma pesquisa, os dados quantitativos acima expostos foram desmembrados para a melhor compreensão de algumas informações qualitativas referentes à relação entre racismo e tipos de cabelos, profissão, cor de pele, zona de habitação e moradia e ascensão na carreira. Nesse tocante, 70% das entrevistadas expuseram que precisaram motivar a razão de ter cabelos alisados, *black* ou usarem *lace*. 68% dessas profissionais relatam ter sido confundidas com trabalhadoras de serviço de limpeza ou faxineira na empresa. Pouco mais de 50% das mulheres negras consultadas relataram que a cor da pele e o lugar onde moravam respondidas os processos de recrutamento e seleção de pessoal foram motivos de não contratação mesmo após as análises curriculares. Ainda, apesar de mais de 70% das consultadas possuírem pós-graduação, isso não permite que elas ascendam profissionalmente na empresa ou ganhe salários iguais aos colegas que desempenhem as mesmas funções (Gandra, 2023).

Nesse sentido, na lógica dos mundos do trabalho que se consolidou no Brasil, o racismo incorporou a função de determinar a absorção (ou não) de pessoas negras em ocupações formais e assalariadas, do mesmo modo que assegurou condições materiais que justificaram a inserção de pessoas negras em contextos laborais não favoráveis. Nesse passo, as reflexões sobre o trabalho como um pressuposto necessário ao desenvolvimento social e como uma garantia de reproduzir a vida revelam que a sua extirpação é causa primeira da negação de cidadania e humanidade.

Como se observa, a concepção da escravidão moderna do século XIX como empecilho civilizatório não se restringiu somente aos países europeus face ao novo modelo de organização

sociopolítica dessas nações, haja vista que esse universo burguês expandiu a exploração capitalista acentuando a escravização em locais onde se conservaram formas de produção já extintas como a escravização e a servidão de africanos e de indígenas em países africanos, asiáticos e nas Américas. Os arcaísmos étnico-raciais, dessa maneira, subsistiram nas sociedades modernas, adquirindo novas conotações como por exemplo sob a forma de racismo que se propagou nos mundos do trabalho.

Nessa esteira, as teorias antirracistas desvelaram a existência desse “novo homem” que surgiu sem que ocorresse a extirpação dos arcaísmos do passado. A simultaneidade desses humanos no mesmo corpo fez surgir uma disputa entre raça e classe no jogo indigesto das hierarquias e iniquidades nos mundos do trabalho configurando-se esta uma das premissas que sustenta a luta antirracista.

Por esse motivo é que teóricos abolicionistas como Nabuco (2019) pregavam que somente a proibição da escravidão no plano legislativo não seria suficiente para contornar os entraves surgidos dessa modalidade de trabalho. Na visão desse teórico, o fim desse sistema não seria o bastante, sendo necessário reparar as suas consequências. Nessa conjectura, além de apresentar um viés sobre a formação sócio-histórica brasileira, essa concepção de Nabuco (2019) evoca reflexões a respeito da urgência de ressignificar os resquícios da mentalidade escravista que subsistiu em nossas subjetividades, bem como sob as formas de exclusões, que alicerçaram o racismo nos mundos do trabalho no pós-abolição. Notadamente, a emancipação do povo negro cativo – ao menos sob o crivo da legislação – não significou o fim das mazelas que atingiam esse segmento social e sua descendência. Esse entendimento interessa para a compreensão de como a condição de não humanos característica da escravização de pessoas negras legou o racismo antinegro nos mundos do trabalho atualmente.

Em razão disso se mostra oportuna essa investigação a respeito dos determinantes do racismo nos mundos do trabalho como um aspecto indissociável da trama da nossa formação histórico-social e do desenvolvimento do modelo de economia capitalista. Essas observações são necessárias para a não minimização ou deslocamento do racismo para esfera individual, bem como para a compreensão das raízes nas quais se assentam a necessidade de proteção de pessoas negras nessa alçada seja por meio do judiciário ou por intermédio de órgãos que oficiam perante esse sistema de regulação de relações sociais.

2.2 A JUSTIÇA TRABALHISTA NO BRASIL E O ENFRENTAMENTO DO RACISMO

Não é possível precisar com exatidão o aparecimento da Justiça do Trabalho no mundo, tampouco em terras brasileiras. No entanto, a sua consolidação se relaciona com o surgimento do Direito do Trabalho como ramificação do judiciário, reflexo imediato do número de demandas dos trabalhadores na alçada trabalhista e da necessidade de respostas e satisfação dessas questões.

No cenário internacional, a gênese do Direito do Trabalho, e por conseguinte, da Justiça Trabalhista, está associada à insatisfação dos trabalhadores face aos horrores da Revolução Industrial e suas consequências nefastas nos mundos do trabalho como situações de desemprego e condições degradantes de trabalho. Esse quadro de iniquidades despertou nos trabalhadores consciência de interesses coletivo de forma que eles passaram a se unificar e a reagir aos efeitos desses fatos mediante sindicalizações, greves, *lockouts*, entre outros.

Essas perspectivas forjaram os sentidos que orbitam em torno categoria trabalho no universo laboral. Oriundas da transição para a modernidade, delas decorreu a necessidade de proteção desse bem de valor inestimável, que desencadeou o surgimento dos direitos trabalhistas na esfera judicial atrelado à regulamentação das relações laborais pelos Estados nacionais fora do espectro econômico (Ghisleni Filho, 2011).

Nesse ínterim, as lutas por melhorias das condições de trabalho foram marcos relevantes no processo de consolidação de garantias dos trabalhadores no século XX. A cristalização dessas garantias só foi tornada possível por conta da pressão dos movimentos sindicalistas e da exponencial conscientização acerca das injustiças do labor desprotegido que acarretaram à implementação de leis trabalhistas no final do século XIX, que regulamentavam horas de trabalho, padrões mínimos de segurança, pagamento de salário, dentre outros direitos básicos dos trabalhadores (Ghisleni Filho, 2011).

A mudança gradual das condições de um labor desregulamentado para uma abordagem mais protegida – ocorrida inicialmente em países europeus – traduz não somente a resistência dos trabalhadores, mas também as alterações na percepção social no que respeita à importância de proteção dos direitos da classe trabalhadora (Ghisleni Filho, 2011). Essa mudança de paradigma é fundamental para entendermos a formação dos alicerces que estruturam o moderno sistema de relações laborais e de direitos trabalhistas que temos atualmente como a garantia de não ser discriminado em razão de características fenotípicas relacionados a cor de pele ou raça.

A partir dessa tomada de consciência e movimentação da classe trabalhadora eclodiu a urgência criação de organismos que dirimissem demandas entre empregados e empregadores e os órgãos de conciliação pioneiros no que toca o enfrentamento dessas dissidências. Dessa forma, o Direito do Trabalho surgiu como sub-ramo do Direito Privado trazendo disposições

atinentes às relações de trabalho entre empregadores e empregados, assentadas num metódico e ordenado conjunto de princípios e regras. Nessa rota, três principais formatos de resolução de demandas trabalhistas foram utilizados no mundo, quais sejam, a Justiça Comum/Administrativa, a Justiça do Trabalho como esfera da Justiça Comum e a Justiça do Trabalho como ramo da Justiça Especial (Ghisleni Filho, 2011).

No quadro abaixo é possível acompanhar o surgimento da sistemática de proteção trabalhista no mundo:

Quadro 1 - O aparecimento da Justiça do Trabalho no Mundo

DATA	ÓRGÃOS	PAÍS
1806	CONSEILS DE PRUD'HOMMES	FRANÇA
1893	PROBIVIRI	ITÁLIA
1919	INDUSTRIAL TRIBUNALS	INGLATERRA
1926	ARBEITGERICHTS	ALEMANHA
1926	COMITES PARITARIOS PARA CONCILIACIÓN Y REGLAMENTACIÓN DEL TRABAJO	ESPANHA
1931	TRIBUNAIS DE ÁRBITROS AVINDORES	PORTUGAL

Fonte: Ghisleni Filho (2011, p. 18).

Para Martins Filho (2002), os primeiros organismos jurisdicionais especializados na intermediação de demandas judiciais entre patrões e trabalhadores tendo como objeto do contrato de trabalho tiveram origem na França em 1806. Diante da experiência bem-sucedida de implementação dos *Conseils de Prud'hommes*, outros países da Europa seguiram o exemplo, instituindo órgãos independentes do Poder Judiciário – mas inseridos como organismos especializados dessa esfera de decisão – com o objetivo de apreciar as causas trabalhistas na busca, prioritariamente, de uma conciliação em detrimento de uma solução impositiva estatal (Martins Filho, 2002).

Nas palavras desse autor:

Originariamente, os organismos jurisdicionais trabalhistas foram compostos por juízes letrados, conhecedores tanto do direito como das questões laborais (juízes monocráticos). Seguiu-se a sistemática da representação paritária, em que as comissões de conciliação dos conflitos trabalhistas eram compostas por um representante do empregador e outro dos empregados, indicado pelo sindicato profissional. Finalmente, surgiu o modelo de juízo tripartite, onde, aos representantes das categorias econômica e profissional se somava, como elemento de desempate, o representante estatal (Martins Filho, 2002, p. 186).

Essas estruturas iniciais mesclavam mecanismos de autodefesa, de autocomposição e de conciliação na tentativa de sanar as demandas dos trabalhadores nos mundos do trabalho nunca conjectura em que o Estado se mantinha omissos no debate. Com o decorrer do tempo, houve um crescimento exponencial do movimento de defesa e de aumento da amplitude do perímetro de atuação desse ramo da justiça na tentativa de abarcar as demais relações atinentes ao trabalho humano. Dessa maneira, a justiça trabalhista passou a se preocupar, fora as relações que envolvem os demais tipos de trabalhadores que não se enquadram na condição de empregados (subordinados), com outras questões correlatas ao contrato de trabalho, disso decorrendo a dúplice responsabilidade dessa esfera jurisdicional (Martins Filho, 2002).

Ao passo que tem como escopo de resguardar o mínimo existencial e garantir a dignidade dessas pessoas, obstando exageros que o modo de produção capitalista pode ocasionar aos trabalhadores, o surgimento do Direito Laboral está atrelado a tentativa de equilíbrio de tensões no contexto da progressão do sistema econômico (Martins Filho, 2002). Assim, dentre os seus objetivos se encontra a promoção do desenvolvimento da estrutura econômico segundo práticas admissíveis socialmente, ou seja, que não ultrajem os princípios sociais fundamentais, com o intuito de permitir bem-estar à coletividade e progresso às instituições, sem desconsiderar a melhora da condição socioeconômica das classes trabalhadoras (Martins Filho, 2002).

Nessa esteira, é oportuno mencionar que, a percepção da importância da nova sociedade que surgia, teve como consequência o firmamento do constitucionalismo social, movimento que objetivava a inclusão das leis trabalhistas nas constituições dos Estados Nacionais, visto que essas leis de cunho social deveriam ser incluídas na seara jurídica. Em razão disso e das demandas trabalhistas da época, as legislações referentes ao trabalho foram inclusas em algumas Constituições – leis máximas de um país – como por exemplo na Constituição Política dos Estados Unidos Mexicanos (México) de 1917, na Constituição de Weimar (Alemanha) de 1919, e na Carta Del Lavoro (Itália) de 1927, que serviu de fonte para as legislações trabalhistas legisladas na Era Vargas.

Nessa perspectiva, inexistiu consenso na doutrina jus trabalhista no que respeita ao marco inicial da historiografia do Direito Laboral no Brasil. Parte da doutrina concorda que a Constituição de 1824 propiciou uma ruptura de paradigma nas formas de organização laboral da época. Autores como Pinto (2007) e Garcia (2017), sob esse viés, adotam como gênese do Direito do Trabalho em solo pátrio a independência política em conjunto com a Constituição de 1824 por conta da abolição das corporações de ofício e da determinação da liberdade de exercício profissional serem preceitos que se encontravam dispostos nesse texto normativo.

Porém, outra parte dessa doutrina defende a insustentabilidade de existência do ramo jus laboral em momento anterior ao rompimento das relações escravocratas no Brasil. Nascimento (2013) e Delgado (2017), nesse toar, fazem uma abordagem da evolução desse ramo do Direito levando-se em conta a lei emancipatória de 1888 em razão desse dispositivo legal defender o trabalho livre como base material e fundamento histórico do trabalho regulamentado.

Diante desse cenário, Delgado (2017, p. 114) prescreve que:

[...] com um sistema econômico construído em torno da relação escravista de trabalho – como o Brasil até fins do século XIX –, não cabe se pesquisar a existência desse novo ramo jurídico enquanto não consolidadas as premissas mínimas para a afirmação socioeconômica da categoria básica do ramo jus trabalhista, a relação de emprego. Se a existência do trabalho livre (juridicamente livre) é pressuposto histórico-material para o surgimento do trabalho subordinado (e, conseqüentemente, da relação empregatícia), não há que se falar em ramo jurídico normatizador da relação de emprego sem que o próprio pressuposto dessa relação seja estruturalmente permitido na sociedade enfocada.

Para esse autor, esse fato não evoca a inexistência de disposições normativas que pudessem ter nexos com a regulamentação das questões que posteriormente, seriam objetos do Direito do Trabalho (Delgado, 2017). Com essa afirmação, o jurista reconhece que, nesse período – cujas características principais eram a estrutura econômica do tipo rural e as relações de produção escravocratas –, era insustentável o florescimento de condições que viabilizassem a consolidação do ramo da justiça.

Com efeito, algumas disposições normativas do período Imperial já demonstravam as iniciativas pioneiras para a instituição da Justiça do Trabalho no Brasil (Ghisleni Filho, 2011) enfatiza, a esse respeito, que:

No Brasil, ainda no tempo do Império, leis de 13-9-1830, de 11-10-1837 e de 15-3-1842 foram as primeiras a conferir especial tratamento às ações concernentes à prestação de serviços, a serem resolvidas pelos juizes comuns, com adoção do rito sumaríssimo. (Ghisleni Filho, 2011, p. 118).

Outro tipo de disposição normativa do período é o Regulamento nº 737 de 1850 (Brasil, 1850) que determinava como atribuição dos juizes comuns a apreciação das ações referentes às relações de trabalho, competência que, pelo Decreto nº 2.827 de 1879 (Brasil, 1879), foi deslocada para os juizes de paz quanto às questões trabalhistas ocorridos nos espaços rurais. No entanto, embora houvesse o reconhecimento de que as questões trabalhistas exigissem tratamento jurídico, apenas no início do período republicano é que as ideias iniciais de criação de órgãos independentes para a solução dos dissídios trabalhistas foram pensadas.

Em solo brasileiro, no contexto social anterior à instalação oficial da Justiça do Trabalho, o julgamento e resolução das demandas correlatas aos universos do trabalho eram da alçada e de responsabilidade da Justiça Comum, situação que se modificou com a desintegração entre parte do Direito Civil e parte do Direito do Trabalho. Assim, nesses momentos iniciais, eram os juízes de direito e os juízes de paz (nos espaços rurais) e não os juízes do trabalho os responsáveis por apreciar as questões trabalhistas levadas ao judiciário por estas serem reguladas por leis civis e comerciais.

É notório que, nacionalmente, o processo de instauração de mecanismos de resoluções de conflitos no cenário trabalhista passou por diversas fases. De inicial, ainda no período do Império, algumas leis foram criadas a fim de regular, mesmo que de forma embrionária, as controvérsias existentes. Assim, a lei de 13 de setembro de 1830, a Lei nº 108 e o Decreto nº 143 de 11 de outubro de 1837 e 15 de março 1842 foram as primeiras legislações responsáveis por dar um tratamento especial às causas pertinentes derivadas da prestação de serviços, que a partir da implementação do rito sumaríssimo, deveriam ser respeitadas pelos juízes comuns. Ainda, com aprovação do Decreto nº 2827 de 1879, ocorreu uma espécie de restrição do método procedimental descrito anteriormente em relação à prestação de serviços no ambiente rural, facultando tarefa de resolução aos juízes de paz. Nesse viés, de acordo com o Regulamento nº 737, de 25 de novembro de 1850, as demais ações que eram referentes aos contratos de trabalho, seriam apreciadas pelo juizado, observando as normas comuns da estrutura judiciária, porém seguindo uma outra tipicidade, isto é, um rito sumário

Seguindo uma ordem cronológica, o quadro abaixo mostra as ações mais relevantes do período para a instalação da justiça do trabalho.

Quadro 2 - Primeiras Iniciativas de Implementação da Justiça do Trabalho no Brasil

1903	Decreto n. 979	ESTABELECEU A FACULDADE DOS TRABALHADORES RURAIS ORGANIZAREM SINDICATOS PARA A DEFESA DE INTERESSES.
1907	Decreto n. 1637	Instituiu os Conselhos Permanentes de Conciliação e Arbitragem em âmbito sindical para a resolução de contendas entre capital e trabalho.
1920	Proposta	Propôs a criação das Juntas Industriais com o intuito de organizar o trabalho nas indústrias com foco em questões sociais
1923	Decreto nº 16.027	Instituiu o Conselho Nacional do Trabalho para organizar questões referentes ao trabalho e à Previdência Social
1930	Decreto nº 19.398	Criação do Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio
1932	Decreto nº 21.396	Criação das Comissões Mixtas de Conciliação
1932	Decreto nº 22.132	Criação das Juntas de Conciliação e Julgamento

Fonte: Ghisleni Filho (2011, p.18-22).

Nesse período, o Brasil passou por dois ensaios do que viriam a ser os órgãos tipificados como espaço de solução das demandas dos trabalhadores nos mundos do trabalho quais sejam

o Patronato Agrícola, estabelecido em decorrência da Lei Estadual nº 1.299-A de 1911 – inspirado nos *Conseils de Prud'hommes* e com vinculação à Secretaria da Agricultura – e os Tribunais Rurais, criado pela Lei nº 1869 de 1922, ambos no estado de São Paulo. Em que pese a dificuldade de instalação desses órgãos em razão da indicação dos juízes responsáveis por apreciar as lides trabalhistas ser demasiadamente onerosa para os trabalhadores, esses tribunais consistiram nas primeiras experiências de órgãos com funções de tribunal trabalhista no Brasil.

De fato, nenhuma das medidas anteriores a 1923 passaram por implementação na prática. Maior (2007) esclarece que o cenário sociopolítico desse período inicial de tentativas implementação da Justiça Laboral não favoreceu o advento de legislação que resguardassem efetivamente os interesses dos trabalhadores. Em primeira análise, no entendimento desse teórico, nesse período a indústria não se apresentava de forma proeminente no contexto econômico do país. Em segundo caso, para o autor, a classe trabalhadora ainda não tinha força para delatar as condições de trabalho, demasiadamente precárias, por ser composta de imigrantes que aspiravam ao retorno à Europa e por ex-escravizados em situação de dependência de seus empregadores (Maior, 2007).

Segundo Theodoro (2008), no que diz respeito a essa composição socioeconômica, as pessoas negras libertas do cativeiro e aquelas colocadas em liberdade antes da Lei Áurea foram obrigadas a se juntarem aos conjuntos de trabalhadores nacionais livres que não tinham expectativas laborais a não ser em setores econômicos menos dinâmicas, em economias de subsistência de espaços rurais ou em ocupações temporárias, fortuitas, dos espaços urbanos. Nessa fase embrionária de oficialização da justiça do trabalho, enfatiza-se, também, que o movimento sindicalista da conjuntura era fraco e desorganizado (Maior, 2007). Além disso, as normas destinadas à proteção dos trabalhadores eram caracterizadas por sua especificidade e restrição a determinados setores econômicos, de modo que as regras laborais não davam conta de dimensionar a vivência de todos os grupos de trabalhadores (Maior, 2007).

A proposta de instituição desse ramo da Justiça só foi formulada em 1932, sendo que apenas na Constituição de 1934 ele surgiu como meio de resolução de conflitos entre empregados e empregadores (Ghisleni Filho, 2011). O art. 122 da Constituição de 1934, a respeito disso, dispôs que:

Art. 122 Para dirimir questões entre empregadores e empregados, regidas pela legislação social, fica instituída a Justiça do Trabalho, à qual não se aplica o disposto no Capítulo IV do Título I. Parágrafo único – A constituição dos Tribunais do Trabalho e das Comissões de Conciliação obedecerá sempre ao princípio da eleição de membros, metade pelas associações representativas dos empregados, e metade pelas

dos empregadores, sendo o presidente de livre nomeação do Governo, escolhido entre pessoas de experiência e notória capacidade moral e intelectual (Brasil, 1934).

Inobstante essa disposição normativa, a Justiça Laboral não fora instalada nesse momento na medida em que ainda não tinha sido organizada por lei conforme previsto na Constituição de 1934 (Ghisleni Filho, 2011). Em sua gênese, essa esfera de resolução de conflitos possuía caráter administrativo, posto que era vinculada ao Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio, instância do Executivo Federal. Contudo, Martins Filho (2002) aclara que:

O que se pretendia era a instituição de uma Justiça rápida e barata, norteadora pela oralidade processual e avessa ao formalismo jurídico, contrabalançando a desigualdade social e econômica das partes litigantes. Nos conflitos coletivos, dotada de poder normativo, cujas decisões teriam corpo de sentença e alma de lei (Martins Filho, 2002, p.198-200).

A despeito de o aparato jus trabalhista brasileiro ser compreendido como resultado da mescla de forças dos elementos estruturantes da dinâmica capitalista – Estado-Mercado-Sociedade –, as metamorfoses da estrutura norteadora do capital acabaram por favorecer a conciliação de garantias referentes à acumulação de capital e a direitos trabalhistas. Essa movimentação de conformidade de interesses a princípios antagônicos se acentuou nos anos 30 oportunizando uma experiência cultural de amparo e resguardo de conquistas da classe de trabalhadores por parte do Estado brasileiro (Lima, 2009).

Nesse contexto, a sistemática de proteção dos direitos trabalhistas no Brasil foi instituída, isto é, regulada por lei, com a redação do Decreto-Lei nº 1.237 de 1939, regulamentado pelo Decreto nº 6.596 de 1940 após acalorados debates entre juristas, sociólogos e congressistas (Brasil, 1939; 1940). Em decorrência dessa tendência apaziguadora de pretensões divergentes, a normatividade brasileira sofreu reformulações com base na necessidade de ampliação do rol de direitos fundamentais, incluindo, sobretudo, direitos sociais, coletivos, difusos e transindividuais nos textos legais, os quais se propunham à redução da desigualdade material na coletividade.

Nesse ínterim, a instalação oficial da Justiça do Trabalho ocorreu em 1941 no governo Vargas. Do diário em que eram publicados os eventos oficiais da época, transcreve-se o registro do discurso feito pelo Presidente da República em ato público:

A Justiça do Trabalho, que declaro instalada neste histórico Primeiro de Maio, tem essa missão. Cumpre-lhe defender de todos os perigos a nossa modelar legislação social-trabalhista, aprimorá-la pela jurisprudência coerente e pela retidão e firmeza

das sentenças. Da nova magistratura outra coisa não esperam o governo, empregados e empregadores, e a esclarecida opinião nacional. Mas não terminou a nossa tarefa. Temos a enfrentar corajosamente sérios problemas de melhoria das nossas populações, para que o conforto, a educação e a higiene não sejam privilégio de regiões ou zonas. Os benefícios que conquistastes devem ser ampliados aos operários rurais, aos que, insulados nos sertões, vivem distantes das vantagens da civilização. Mesmo porque, se o não o fizermos, correremos o risco de assistir ao êxodo dos campos e ao superpovoamento das cidades, desequilíbrio de consequências imprevisíveis, capaz de enfraquecer ou anular os efeitos da campanha de valorização integral do homem brasileiro para dotá-lo de vigor econômico, saúde física e energia produtiva (Ghisleni Filho, 2011, p. 28).

Posteriormente, a Consolidação das Leis do Trabalho, a CLT, foi aprovada com a edição do Decreto-Lei nº 5.432, de 1º-5-1943, promovendo a sistematização – em um único texto – das disposições laborais que existiam de forma esparsa (Brasil, 1943). Com isso, a Justiça do Trabalho passou a integrar o Poder Judiciário como se percebe da inteligência dos arts. 122 e 123 da Constituição de 1946:

Dos Juízes e Tribunais do Trabalho

Art. 122 – Os órgãos da Justiça do Trabalho são os seguintes:

I – Tribunal Superior do Trabalho

II – Tribunais Regionais do Trabalho;

III – Juntas ou Juízes de Conciliação e Julgamento.

§ 1º – O Tribunal Superior do Trabalho tem sede na Capital federal.

§ 2º – A lei fixará o número dos Tribunais Regionais do Trabalho e respectivas sedes.

§ 3º – A lei instituirá as Juntas de Conciliação e Julgamento podendo, nas Comarcas onde elas não forem instituídas, atribuir as suas funções aos Juízes de Direito.

§ 4º – Poderão ser criados por lei outros órgãos da Justiça do Trabalho.

§ 5º – A constituição, investidura, jurisdição, competência, garantias e condições de exercício dos órgãos da Justiça do Trabalho serão reguladas por lei, ficando assegurada a paridade de representação de empregados e empregadores.

Art. 123 – Compete à Justiça do Trabalho conciliar e julgar os dissídios individuais e coletivos entre empregados e empregadores, e as demais controvérsias oriundas de relações do trabalho regidas por legislação especial. § 1º – Os dissídios relativos a acidentes do trabalho são da competência da Justiça ordinária. § 2º – A lei especificará os casos em que as decisões, nos dissídios coletivos, poderão estabelecer normas e condições de trabalho (Brasil, 1946).

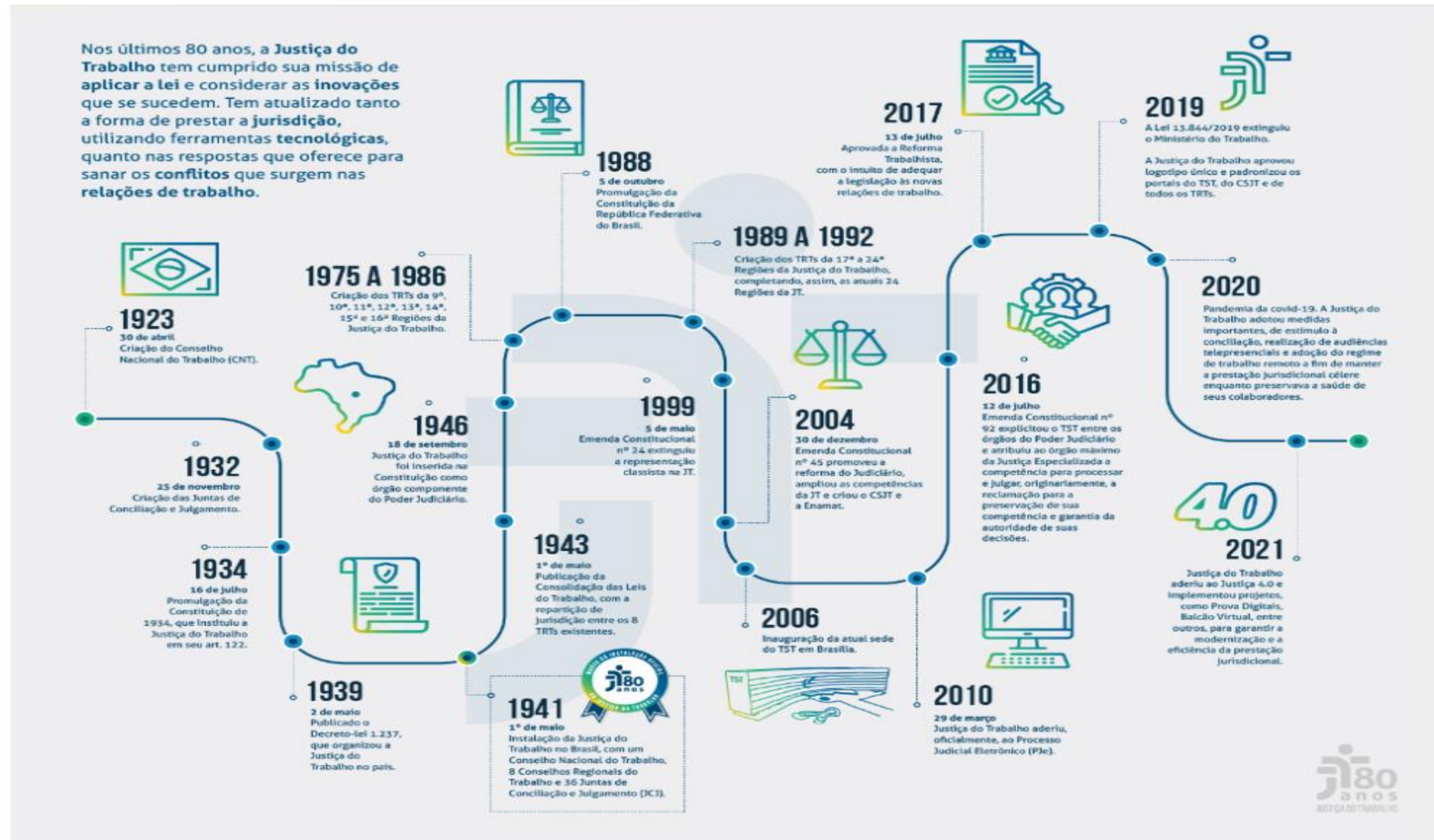
Nessa fase de instituição oficial da justiça do trabalho, o país assistiu o início de uma das mais acentuadas transformações nas legislações cuja aplicação incidiria nos mundos do trabalho. Nessa instância, depreende-se que todas as Constituições brasileiras formuladas a partir de 1930 incorporaram as normas trabalhistas em seu corpo normativo exceto as Constituições de 1967 e 1969 formuladas num contexto político e social de exceção – golpe e ditadura militares – que logo exprimiram seus objetivos no âmbito do Direito do Trabalho – fechamento de sindicatos, começando pelos de advogados.

Nessa esfera, a Constituição de 1988 consagrou-se como a que mais conferiu direitos sociais aos trabalhadores. Nela, os direitos trabalhistas se encontram elencados nos arts. 7º ao

11º e foram transpostos do capítulo *Ordem Econômica e Social* e passam para o capítulo *Dos Direitos Sociais* do Título II *Dos Direitos e Garantias Fundamentais* entronizado o trabalho como um dos direitos sociais e fundamentais em consonância com o princípio da isonomia (igualdade em seu sentido material), previsto em seu art. 5º e com os objetivos da República Federativa do Brasil entabulados em seu art. 3º.

Na *figura 7*, é possível visualizar um resumo da evolução das normas trabalhistas brasileiras ao longo desses mais de 80 anos de história:

Figura 7 - Oitenta anos de história da Justiça do Trabalho



Fonte: Justiça do Trabalho (2021).

Inobstante às notáveis imprecisões, esses textos normativos foram pensados com o intuito de promover justiça social e equidade nos mundos do trabalho, materializando a razão de ser desse ramo do Direito no ordenamento jurídico. Considerando a história do Brasil e a história do Direito do Trabalho no país face às transformações ocorridas nos mundos do trabalho, cabe pontuar que embora essas garantias sejam recentes e careçam de leis complementares para efetividade – havendo aquelas resguardadas por lei, mas que esbarram na resistência de empregadores – esse conjunto de legislações decorreu do movimento do Constitucionalismo Social que deu amparo a que os Estados Nacionais implementassem os direitos sociais como o trabalho nas Constituições domésticas.

Nesse momento da investigação, a apresentação dos marcos legais que consolidaram a Justiça Trabalhista no país foi organizada em ordem cronológica com a intenção de mostrar no que se baseia as demandas dos mais diversos tipos de trabalhadores levadas ao judiciário. Isso foi pensado na tentativa de superar a tendência de desconexão do processo de implementação da Justiça do Trabalho e sua importância da luta cotidiana dos trabalhadores e do tema dessa pesquisa, fruto da visão que se forjou em torno do Direito do Trabalho como um benefício estatal ligado a patrões e a governos, caricaturada na figura de Vargas sob as alcunhas de *príncipe dos trabalhadores e pai dos pobres*. A superação dessa quimera metafísica e idílica é conveniente para que o Direito do Trabalho não se aparte da realidade da *classe que vive do trabalho* (Antunes, 1999) nem se desvirtue de sua missão constitucional e social de julgar e administrar os conflitos nos mundos do trabalho para além dos trabalhadores de *carteira assinada*, contemplando trabalhadores rurais, submetidos à escravização e situações análogas no caso do trabalho doméstica; em carvoarias; nas colheitas de cana-de-açúcar, de sisal, de cata de castanhas-do-pará; no setor de confecções, e atividades ilegais de imigrantes dentre outras e enfrentando devidamente as questões levadas ao judiciário por esses trabalhadores como racismo, misoginia, etarismo, capacitismo e outras formas de discriminação sistemática que venham a ocorrer nessa seara.

Para Gomes e Domingues (2013) a existência dessa questão esparsa é passível de ser superada repensando o significado de classe social. Esses autores indicam que o processo histórico de organização dos trabalhadores ultrapassa conceitos rígidos e noções generalizantes. Nessa mesma linha, Nascimento (2013) aponta que “o direito do trabalho, na fase atual, é uma obra inacabada”, alertando para a diversidade de demandas trabalhistas que ultrapassam as perspectivas desse ramo do judiciário como apenas mais um conjunto regras que de proteção dos trabalhadores no setor corporativo. Isso revela que a Justiça Trabalhista tem a missão social e jurídica, imanentes a ela, de solucionar, conciliar e intermediar o interesse dos trabalhadores

para além do corporativismo herança de ideias marxistas e do getulismo no Brasil. Diante desse quadro, se a compreensão da análise da classe trabalhadora estiver presa ao sentido marxista clássico, isto é, ao empregado operário de carteira assinada, vestido de macacão e de braços cruzados, dificilmente a população negra conseguirá ser localizada nessa definição. É que embora determinados fenômenos coletivos não sejam essencialmente urbanos, fabris, tampouco organizados por sindicatos, ainda assim são componentes da história dos trabalhadores.

Além disso, é preciso considerar o racismo como peça de todos os formatos de exploração, sobretudo do capitalismo como prelecionam Rosane Borges (2021), Alessandra Devulsky (2021), Marcos Farias (2021) e Dennis de Oliveira (2021). Isso porque na lição desses pensadores, inobstante nas ideias de Marx sobre a expansão do capitalismo a questão racial ter sido relegada, o sistema capitalista se apropriou das hierarquias raciais para aprofundamento da expropriação subjugação e dominação que lhe trouxe benesses. Na mesma toada, para Mbembe (2018), na gênese do capitalismo, o tráfico de pessoas negras ocorrido do século XV ao XIX foi a materialização das predações de todos os tipos, desapossando as capacidades de autodeterminação dessas pessoas transformadas em homens-objeto e não humanos. Essa transfiguração violenta de corpos e subjetividades ordena o sistema capitalista que incorporou e acentuou paradigmas de submissões, desvelados pelas histórias no tempo. De fato, ao focarmos as lentes com um mínimo de atenção aos contextos sociais de não brancos nos mundos do trabalho, veremos situações desprivilegiadas que a racialização de pessoas negras lhes atribuiu.

No nosso tempo, a persistência desses paradigmas de submissões revela que a relação entre racismo e capitalismo se apoiou na discriminação sistemática de pessoas negras, reflexo imediato da manutenção de privilégios e da manifestação do assédio moral a que esses sujeitos podem ser submetidos em matéria de trabalho, evocando a necessidade de repensarmos o suposto desalinhamento entre racismo e capitalismo abertamente defendido em teorias de cunho liberal. Isso porque as questões raciais não se encontram desvinculadas das determinações materiais dos mundos do trabalho e o racismo, conquanto tenha uma dimensão antiética, antiética e psicológica, se configura também uma relação social que foi organizada e estruturada política e economicamente. Assim, é essencial que a história dos trabalhadores brasileiros seja pensada além da perspectiva industrial, de ascendência europeia, branca ou masculinizada e urbana para que a Justiça Trabalhista alcance demandas de mulheres, crianças, idosos, pessoas LGBTQIAPN+, etc. e sobretudo de pessoas negras numa conjuntura em que mais de 22.000 processos sobre racismo antinegro foram levados ao judiciário trabalhista desde 2014.

3 O MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO NO BRASIL E O SURGIMENTO DA COORDIGUALDADE

Ninguém respeita a constituição
Mas todos acreditam no futuro da nação...
Que País é Este? Legião Urbana, 1987.

A compreensão do racismo antinegro nos mundos do trabalho terá como suporte as Notícias de Fato registradas na Coordenadoria de Promoção de Igualdade de Oportunidades e Eliminação da Discriminação no Trabalho, a Coordigualdade. No âmbito do Ministério Público do Trabalho, essa coordenadoria temática possui atribuição de registrar as demandas sobre esse tipo de discriminação coletiva e outras formas de discriminação sistemática correlatas ao exercício da profissão.

Essa parte da pesquisa foi pensada com o objetivo de possibilitar o entendimento a respeito de como surgiu a coordenadoria nacionalmente e no estado, sua estrutura, as atribuições, a composição, os principais mecanismos de atuação, bem os resultados alcançados, dos quais foi possível extrair o motivo e as formas de discriminação coletiva mais frequentes relacionados as pessoas negras nos mundos do trabalho.

A confluência dos dados encontrados e a pluralidade das fontes utilizadas com o intuito de explorar a movimentação dos trabalhadores negros em busca de justiça social e de quais mecanismos eles se valeram para terem suas pretensões resguardadas nos mundos do trabalho. Essa movimentação é reveladora da contestação desse grupo social ao mito da democracia racial, que em diversos contextos camuflou ou acobertou injustiças e desigualdades. A referida movimentação, ainda, desconfigura noções equivocadas de que os trabalhadores são apáticos, inertes e submissos perante os órgãos encarregados de defender os direitos dos trabalhadores na via judícia.

Com base nessas reflexões, esse capítulo foi estruturado em dois tópicos. O primeiro deles trata do nascedouro da missão institucional do Ministério Público do Trabalho de enfrentar o racismo. O segundo, subdividido em três tópicos, trata da implementação da Coordigualdade na Procuradoria Regional do Trabalho da 22ª Região.

3.1 A MISSÃO ANTIRRACISTA DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO

Em meio a flagrantes imprecisões da normatividade jus trabalhista recentemente consolidada no Brasil, em 1951 ocorreu um relevante reforma nessa seara correlata à defesa de garantias dos trabalhadores que refletiram na proteção de minorias e grupos vulnerabilizados nos mundos do trabalho. Com a promulgação da Lei nº 1.341/1951, o Ministério Público do Trabalho passou a integrar os quadros do Ministério Público da União, com independência face aos demais ramos que estruturam a sua composição – Ministério Público Federal, Militar, Trabalhista e Eleitoral (Brasil, 1951).

Essa remodelação jus laboral seguiu os passos da anterior, que dispôs acerca do Ministério Público do Trabalho na Consolidação das Leis Trabalhistas como zelador dos princípios que regiam a Constituição, as leis e demais atos emanados dos poderes públicos vigentes no âmbito de suas atribuições e estabelecendo a sua composição pela Procuradoria da Justiça do Trabalho e pela Procuradoria da Previdência Social na esfera de estrutura funcional (Brasil, 1943). Essa reformulação importa, pois, “a História do Ministério Público do Trabalho se confunde, nas suas origens, com a História da Justiça do Trabalho, e corre paralela a ela em seu desenvolvimento” (Martins Filho, 1997, p. 25) e, como oficia perante essa Justiça, por muito tempo esteve vinculado ao Ministério da Agricultura, Indústria e Comércio.

Nessa direção, evidencia-se que:

A origem da instituição :remonta à década de 1920, com o surgimento da Justiça do Trabalho em 1923. O Decreto nº 16.027 criou o Conselho Nacional do Trabalho (CNT), vinculado ao Ministério da Agricultura, Indústria e Comércio. Para atuar junto ao Conselho foram designados um Procurador-Geral e Procuradores Adjuntos. (Martins Filho, 1997).

Ainda acoplado ao Executivo, com essas alterações ocorridas na década de 1950, inicia-se o movimento de aproximação do Ministério Público do Trabalho ao Judiciário e ao mesmo tempo de busca por autonomia funcional e institucional em relação a essas instâncias. Posteriormente, com o advento da Lei n. 3.782/60, o Ministério do Trabalho se separou do Ministério da Indústria e do Comércio de forma que as novas pastas passaram a funcionar em separado a partir de 1961, mas também prestando contas ao Ministério dos Negócios da Justiça (Brasil, 1960).

Essa autonomia e independência só foram cristalizadas com a edição da Lei Complementar nº 75 de 1993, que redesenhou a estrutura e as possibilidades de atuação desse

órgão (Brasil, 1993). Nesse ponto, é oportuno destacar a diferença entre cada órgão que pode ser provocado para a defesa dos trabalhadores:

Quadro 3 – Diferenças entre órgãos incumbidos da defesa da classe trabalhadora

INSTÂNCIA	VÍNCULO	ATUAÇÃO
Justiça do Trabalho	Judiciário	Além de julgar os dissídios individuais e coletivos oriundos da relação de trabalho, detém a competência para julgar as ações que envolvem o exercício do direito de greve; as ações sobre representação sindical, entre sindicatos, entre sindicatos e trabalhadores e entre sindicatos e empregadores; as ações de indenização por dano moral ou material decorrentes da relação de trabalho, entre outras.
Ministério do Trabalho e Emprego	Executivo	Criar políticas básicas para a geração de emprego e renda; contribuir para os avanços das relações de trabalho; combater o trabalho escravo, infantil e a informalidade e aplicar medidas àqueles que não cumprirem as regras específicas da legislação.
Ministério Público do Trabalho	Ministério Público da União	Sua prática envolve o recebimento de denúncias, a instauração de procedimentos investigatórios, inquéritos civis públicos e outras medidas administrativas, bem como o ajuizamento de ações judiciais quando comprovada a irregularidade. O MPT também desempenha papel de defensor da lei e intervém nos feitos judiciais em curso nos quais haja interesse.

Fonte: Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. A História da Justiça do Trabalho. 2017 (Brasil, 2017).

Nesse direcionamento, deve-se pontuar que o Ministério Público do Trabalho não deve ser confundido com o Ministério do Trabalho e Emprego. Este, como componente da estrutura do Executivo, tem a missão de expedir regulamentações e realizar fiscalizações para verificação do cumprimento dos preceitos jurídicos trabalhistas por meio dos auditores fiscais do trabalho (AFTs), que possuem inúmeras atribuições para o desempenho de seu papel, mas não detêm a amplitude da função investigativa do Ministério Público do Trabalho como, caso título de exemplo, a possibilidade de pactuar Termos de Ajuste de Conduta com natureza de título executivo (Brasil, 2017).

Nessa linha, o Ministério Público do Trabalho é uma das ramificações do Ministério Público da União incumbido de defender a ordem jurídica, o regime democrático e os interesses sociais e individuais indisponíveis na esfera trabalhista. Trata-se de uma instituição que oficia junto à Justiça do Trabalho com a função de promover os direitos fundamentais dos trabalhadores e a defesa da democracia em âmbito laboral mediante a atuação dos Procuradores do Trabalho (Pereira, 2011).

Nesse tocante:

Ao conferir ao Ministério Público a defesa dos interesses sociais e individuais indisponíveis, resta claro que a *mens legis* é no sentido de que a instituição deve atuar

em defesa do interesse público primário, que não se confunde com o interesse público secundário. O primeiro tem por destinatário o bem geral, a coletividade, a sociedade ou o indivíduo que necessitar da proteção especial do Estado. Enquadram-se nesta categoria os interesses difusos, coletivos e individuais homogêneos (ou não homogêneos) indisponíveis (Leite, 2017, p. 33).

Nesse sentido, destaca-se que:

[...] o termo “interesses”, nesse caso, há de ser interpretado como sinônimo de “direitos”, o que implica o dever de o Ministério Público agir, quer como órgão agente ou interveniente, em defesa dos direitos fundamentais de terceira dimensão (direitos ou interesses metaindividuais), de segunda dimensão (direitos sociais) e de primeira dimensão (direitos civis e políticos), sendo certo que, em relação a esses últimos, a legitimação da atuação ministerial exige a indisponibilidade (ou relevância social) do direito a ser tutelado. A Constituição brasileira de 1988 consagra vários direitos sociais. Estes, por sua vez, comportam diversas classificações, destacando-se a que emprega a interpretação gramatical da Constituição, que agrupa os direitos sociais em cinco classes:

a) direitos sociais relativos ao trabalhador; (...) (Leite, 2017, p.32).

No sentir de Bonavides (2003), a atuação ministerial é a própria Constituição em seu agir – tutelando a sociedade, o interesse público, a defesa do regime democrático, e a eficácia e salvaguarda das instituições, especialmente, o Ministério Público do Trabalho, que possui o dever de defender as garantias e interesses difusos, coletivos e individuais homogêneos dos trabalhadores sobretudo os que visam promover à igualdade nas relações laborais. Por conta de seu perfil institucional de vanguarda não se encontra inserido em nenhum dos clássicos poderes que estruturam o Estado – Legislativo, Executivo e Judiciário. Também não se enquadra como um quarto Poder, embora esteja presente na organização estatal à medida que protagoniza modificações necessárias à sociedade em consequência da concretização dos valores constitucionais.

Sua autonomia funcional em âmbito financeiro, orçamentário e, principalmente administrativo garante que essa instituição possa adotar, com isenção, juízos atinentes às estratégias de enfrentamento das questões a ela submetidas como a título exemplificativo as denúncias sobre as manifestações do racismo nos mundos do trabalho. Essa ideia de autonomia é ponto chave que dá suporte à atuação do Ministério Público do Trabalho, extraindo-se dessa noção as prerrogativas de cumprimento satisfatório das funções previstas na ordem jurídica trabalhista por meio da tentativa de alcance da forma mais apropriada de manobrar os mecanismos postos ao seu dispor. Isso se traduz em possibilidades de atuação para adequar os meios aos fins, sem ingerências externas e com base nas atribuições que a Constituição Federal de 1988 lhe confere.

Nessa fase de redesenho das estruturas do Ministério Público do Trabalho, ainda na década de 90, a Comissão Nacional contra a Discriminação Racial da Central Única dos Trabalhadores (CUT), intensificou os debates que objetivavam a responsabilização dos atores sociais em relação à melhoria das condições de trabalho para a população negra, o que veio a culminar numa mudança de postura forçada do *Parquet* trabalhista quanto ao enfrentamento do racismo nos mundos do trabalho. Nesse tocante, essa comissão investiu na elaboração de uma opinião pública nacional e internacional que favorecesse e desse suporte a ações antirracistas nos mundos do trabalho.

Em reuniões mensais, a referida comissão descentralizou o trabalho antirracista na Central Única dos Trabalhadores, criando comissões em âmbito estadual. Viabilizou também um seminário nacional em agosto de 1993, em que participaram 102 dirigentes de 40 entidades sindicais de 8 estados nacionais. Realizou ainda gestões nos Estados Unidos da América (EUA), que tiveram como resultados a realização de duas Conferências envolvendo as Centrais brasileiras e internacionais. Era o intuito dessas discussões a busca por modos de implementação da Convenção nº 111 da Organização Internacional do Trabalho e de políticas efetivas de acesso e permanência de trabalhadores negros nos mundos do trabalho.

A referida Convenção já havia sido aprovada no Brasil em 1964, passado pelo processo de ratificação em 1965 e entrado em vigência em 1966. Além de trazer o conceito de discriminação e reprimir condutas discriminatórias em matéria de profissão e emprego, esse instrumento normativo determinava que os Estados pactuantes implementassem mecanismos que viabilizassem a equidade entre os trabalhadores conforme seus artigos 1º e 2º.

Diante desse cenário, como o estado brasileiro não estava cumprindo os compromissos que a essa convenção implicava, a Central Única dos Trabalhadores enviou uma reclamação formal à Organização Internacional do Trabalho em 1992 denunciando o descumprimento da referida da convenção por parte do Brasil. Essa reclamação formal tinha como fundamento documento formulado pelo CEERT – Centro de Estudos Das Relações de Trabalho e Desigualdades, baseado nas pesquisas quantitativas do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE e nas análises do DIEESE – Departamento Intersindical de Estatísticas E Estudos Sociais e Econômicos.

Nesse recorte da pesquisa, a citação do caso da Convenção nº 111 da Organização Internacional do Trabalho é de extrema relevância para o entendimento dos olhares e das compreensões sobre o antirracismo nos mundos do trabalho. Isso porque ela desvela de que forma as organizações da sociedade civil se movimentaram em prol de melhorias para a população negra nos mundos do trabalho: foi utilizando-se das convenções internacionais que

esses organismos forçaram o Estado brasileiro ao cumprimento das legislações de interesse dos segmentos por elas abarcados.

Em relação à essa reclamação formalizada, o governo brasileiro relutou em reconhecer o racismo antinegro como um problema sociais a ser enfrentado, apresentando respostas inconsistentes que entravam em flagrantes contradições nas Conferências Mundiais realizadas pela Organização Internacional do Trabalho entre 1993 e 1995. Em 1993, o país reconheceu a procedência da reclamação. Em 1994, negou a existência do entrave social sem demonstrar evidências que refutassem as reclamações formalizadas pela Central Única dos Trabalhadores. Somente em 1995, durante um seminário ocorrido em Brasília, que contou com a participação de dirigentes e peritos da OIT, de organizações de empreendedores, de centrais sindicais, do Ministério Público do Trabalho, do CEERT, a existência do problema foi reconhecida pelo Ministério Público Trabalhista, que a partir disso assumiu compromisso concernente à criação de um grupo de trabalho que se cuidasse da implementação da Convenção nº 111 da OIT na tentativa de efetivá-la.

A assunção desse compromisso resultou na criação do Grupo de Trabalho para a Eliminação da Discriminação no Emprego e na Ocupação (GTDEO) em 1996 no âmbito do Ministério do Trabalho e Emprego que tinha a responsabilidade de elaborar sugestões de políticas antidiscriminatórias a ser apresentadas ao Governo Fernando Henrique Cardoso. A esta iniciativa outras medidas se acrescentaram como a criação do Grupo de Trabalho Interministerial para a Valorização da População Negra, do Programa Brasil Gênero e Raça e dos núcleos de conscientização da real incidência da discriminação nos mundos do trabalho e fiscalização informativa e preventiva, a partir da atuação do Ministério Público do Trabalho nos estados, os quais também se organizaram em núcleos de atuação.

Com base nesses acontecimentos, um Protocolo de Cooperação foi assinado entre o Ministério Público do Trabalho e a Secretaria de Direitos Humanos (SEDH) em 1999 com o intuito de resguardar as garantias dos trabalhadores em face da discriminação em âmbito do emprego e ocupação. Com esse pacto firmado, essas instituições ficaram encarregadas do recebimento de denúncias de discriminação nos mundos do trabalho oriundas de diversas fontes (Gugel, 2018).

A partir da assinatura desse protocolo, ainda foram criadas estratégias internas de capacitação de procuradores para a detecção e atuação em face do racismo institucional nas organizações. Desse documento, podem ser extraídas importantes determinações para o cumprimento da articulação tomada entre a SEDH e o MPT:

Cláusula Segunda – das atribuições:

[...]

- d. colaborar, no âmbito de suas competências, para a reestruturação e aprimoramento dos meios e modos indispensáveis à implementação da igualdade nas relações de trabalho;
- e. articular esforços e ações desenvolvidas pelo Grupo Interministerial para a Valorização da População Negra (GTI) e pelo Grupo de Trabalho Executivo para a Eliminação da Discriminação no Emprego e na Ocupação (GTEDEO) e,
- f. promover o avanço conceitual e metodológico na perspectiva da discriminação no emprego e na ocupação, contemplando, em especial, o atendimento de clientela em situação de desvantagem ou risco; (OIT, 2002, p. 21).

O trabalho desses grupos teve como resultado inicial a adoção de cotas para pessoas negras nos Ministério da Justiça e do Desenvolvimento Agrário tendo como público-alvo os trabalhadores contratados por firmas terceirizadas e a concessão de bolsas de estudo para pessoas negras no Instituto Rio Branco, que preparava candidatos para concurso público. Contudo, a letargia do Governo Federal em efetivar as sugestões elaboradas pelos grupos de trabalho reforçava a incredulidade quanto ao enfrentamento do racismo e da discriminação racial pelo Estado.

A respeito disso, em *Desafios do Direito do Trabalho*, Sento-Sé (2000) registra que temas relacionados à discriminação no emprego se intensificaram no âmbito da Associação Nacional de Procuradores do Trabalho (ANPT) nesse período. Nesse tocante, o Mapa da População Negra do Mercado de Trabalho, edição de 1999 publicada pelo Instituto Sindical Interamericano Pela Igualdade Racial (Inspir, 1999), demonstrava em dados oficiais concretos a vulnerabilidade do trabalhador negro nos mundos do trabalho, o que deu suporte e convencimento acerca de necessidade do Ministério Público do Trabalho repensar a sua atuação de forma específica em relação a esse tema.

Impulsionado por esses acontecimentos, nos anos de 2000 a 2001, o país realizou conferências estaduais em sua preparação para participação na Conferência Mundial de Durban, na África do Sul, que teve como foco o enfrentamento do Racismo, da Discriminação Racial, da Xenofobia e da Intolerância Correlata. Em relação a esse aspecto, o Ministério Público do Trabalho se mobilizou em diferentes estados da federação, estando presente nesses espaços para discutir assuntos relacionados a indígenas, ao racismo, a pessoas com HIV (Vírus da Imunodeficiência Humana), a gênero e à comunidade LGBTQIAPN+ (Lésbicas, gays, bissexuais, transexuais, queer, intersexuais, assexuais, pansexuais, não binárias etc.). A participação ativa da instituição na conferência mundial teve como resultados a constatação da real incidência do racismo nas relações humanas e a necessidade de eliminação dessa chaga social, o que serviu para edificar o Plano de Ação e a Declaração de Durban (Gugel, 2018).

Com essas iniciativas, as atuações ministeriais de enfrentamento do racismo se intensificaram no território nacional, tendo início pelo combate aos anúncios publicitários de oferta de emprego nos setores privados e públicos em que se faziam presentes a discriminação quanto à idade, ao gênero, à aparência (cor) da pessoa que aspirava à inserção no mercado (Gugel, 2018). Nesse tocante, essa mudança de postura do Ministério Público do Trabalho em âmbito nacional e das Procuradorias Regionais foi o divisor de águas para que a agenda e o compromisso com os direitos dos trabalhadores fossem cumpridos em conformidade com a Convenção Internacional sobre o tema implementada, especificamente a Convenção nº 111 da OIT.

Dessa atuação de forma coordenada resultou o surgimento da Coordenadoria Nacional de Igualdade de Oportunidades e Combate a toda a forma de Discriminação, componente das áreas prioritárias da atuação ministerial trabalhista que estudam, discutem e elaboram projetos de implementação dos direitos sociais dos trabalhadores via políticas públicas como se observa no *quadro 4*:

Quadro 4 - Coordenadorias que compõem o Ministério Público do Trabalho

COORDENADORIA TEMÁTICA	SIGLA
Erradicação do trabalho infantil	COORDINFÂNCIA
Combate ao trabalho escravo	CONAETE
Combate a todas as formas de discriminação no trabalho	COORDIGUALDADE
Preservação da saúde e segurança do trabalhador	CODEMAT
Combate às fraudes nas relações de trabalho	CONAFRET
Regularizar relação de trabalho na administração pública	CONAP
Regularização do trabalho portuário e aquaviário	CONATPA
Promoção da liberdade sindical	CONALIS

Fonte: Ministério Público do Trabalho, 2023.

Criada a partir da publicação da Portaria nº 273 de 2002, a Coordigualdade está encarregada do estabelecimento de mecanismos nacionais e regionais de combate a diversas formas de discriminação em matéria de trabalho em consonância com legislações nacionais e tratados internacionais que foram ratificados em âmbito interno. Segundo Gugel (2018), nesse período de 1999 a 2002, foi vivenciada a possibilidade de aproximação entre a coletividade e a instituição no que alude às pautas de atuação dessa coordenadoria temática. Conforme essa autora, as iniciativas protagonizados pelo Ministério Público do Trabalho ocorreram em diferentes estados da federação com base na articulação entre essa instituição, o Ministério Público Federal – com foco na educação inclusiva – e os Ministérios Público Estaduais – com

foco no atendimento prioritário e acesso à Justiça) locais com a intenção de esclarecer à sociedade as funções de cada Ministério Público.

Nessa esteira, é necessário destacar que, como impulsionador de políticas públicas, a eleição dessa área prioritária de atuação ministerial é reveladora da tentativa de articulação ministerial com a sociedade civil e o governo. Esse movimento de aproximação é precursor das alterações pelas quais passa a seara jurídica das relações trabalhistas, inclusive da consolidação da prerrogativa de pessoas negras terem a possibilidade de denunciar ultrajes à sua condição de humano na esfera trabalhista por meio de uma da coordenadoria temática própria para o recebimento desse tipo de demanda.

Inobstante, de forma paralela, a disseminação de ideias estratégicas voltadas à desarticulação dos preceitos trabalhistas, com a consecutória diminuição da amplitude das garantias, a criação dessa coordenadoria no âmbito do Ministério Público do Trabalho se traduz como a materialização das reivindicações de trabalhadores negros inseridos nos mundos do trabalho. É que embora a missão antirracista do Ministério Público do Trabalho seja revestida de um cariz constitucional, essa atuação só foi tornada possível a partir de pressões dos trabalhadores negros ao governo brasileiro na esfera internacional por conta dos descumprimentos das legislações internas (Constituição e Leis antirracistas) e externa (Convenções da OIT) por parte do Estado.

Diante desse quadro, alguns pontos devem ser considerados sobre a movimentação desses trabalhadores em busca de melhorias. Em primeiro lugar, esses trabalhadores utilizaram de maneira adequada e inédita a sistemática internacional de proteção dos direitos humanos, desmitificando abordagens que os concebem como passivos, apáticos e conformados, desnudando, ainda, perante uma organização internacional da envergadura da OIT, a mitológica democracia racial no Brasil. Em segundo plano, a ação desses trabalhadores forçou o Ministério do Trabalho a reavaliar sua postura em no que toca ao cumprimento da legislação antirracista nos mundos do trabalho, trazendo o antirracismo para o campo jurídico a partir da criação de espaços de denúncia de ocorrência desse crime nos mundos do trabalho.

3.2 A IMPLEMENTAÇÃO DA COORDIGUALDADE NA PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 22ª REGIÃO

Fora a Procuradoria-Geral do Trabalho, sediada em Brasília, o Ministério Público do Trabalho é formado por 24 (vinte e quatro) Procuradorias Regionais do Trabalho, as PRTs, instaladas nas capitais de cada estado brasileiro. No âmbito destas existem as Procuradorias do

Trabalho nos Municípios, as PTMs, caracterizadas como subsedes dessas Procuradorias Regionais com o intuito de possibilitar a atuação ministerial trabalhista em níveis municipais/intermunicipais (Brasil, 2020).

Nessa alçada, o Ministério Público do Trabalho do Piauí, onde funciona a Coordigualdade/PI, possui sua sede na capital do estado, Teresina, e mais 2 (duas) Procuradorias do Trabalho em municípios, localizadas nas cidades de Picos e Bom Jesus. Essa unidade regional do MPT no Piauí é composta por 11 (onze) ofícios, sendo 8 (oito) deles na sede e 3 (três) nas Procuradorias do Trabalho nos municípios acima mencionados (Brasil, 2020).

Desses 8 (oito) ofícios da sede, em Teresina, 2 (dois) são caracterizados como de segundo grau, que não são especializados por tema e 6 (seis) como de primeiro grau, onde existe uma especialização por áreas temáticas. Essa forma de organização dos ofícios, considerando a especialização por temas, leva à divisão dos ofícios de primeiro grau da Procuradoria Regional do Trabalho da 22ª Região em núcleos (Brasil, 2020).

Assim, nos 6 (seis) ofícios de primeiro grau da sede do Ministério Público do Trabalho do Piauí funcionam 3 (três) núcleos temáticos, cada um com 2 (dois) ofícios. Esses núcleos são especificados por temas como meio ambiente; promoção de igualdade de oportunidades no mercado de trabalho; combate ao trabalho infantil e combate ao trabalho escravo e combate às fraudes trabalhistas, trabalho na administração pública, liberdade sindical e regularização do Trabalho portuário e aquaviário (Brasil, 2020). Areladas aos temas desses núcleos, existem as Coordenadorias Temáticas, em número de 8 (oito), como a Coordigualdade.

3.2.1 Criação e atribuições

Essa coordenadoria auxilia as Procuradorias Regionais do Trabalho no que respeita à realização das atividades concernentes à missão institucional do Ministério Público do Trabalho, qual seja, a promoção da defesa dos trabalhadores (Brasil, 2020). Ela se ocupa da adoção de medidas de promoção da igualdade e condições de oportunidade nos mundos do trabalho a partir da compreensão de que a exclusão social e a discriminação sistematizada de grupos sociais vão de encontro aos objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil, estabelecidos no art. 3º da Constituição de 1988:

Art. 3º Constituem objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil:

I – construir uma sociedade livre, justa e solidária;

II – garantir o desenvolvimento nacional;

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

IV – promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação (Brasil, 1988).

Assim, as atribuições da Coordigualdade estão centradas em comandos constitucionais que proíbem de diferença de salários e o exercício de funções e de critério de admissão discriminatórios motivo de sexo, idade, cor ou estado civil, que zelam pelo respeito à dignidade humana, que primam pelo valor social do trabalho, que estabelece o direito à igualdade, que definem o racismo como delito imprescritível e inafiançável e que assegura que a lei tem que punir qualquer ato discriminatório que atente ao direitos e a liberdades fundamentais (Brasil, 1988). Com essa linha de atuação, as atividades ministeriais antirracismo nos mundos do trabalho se intensificaram no estado. No âmbito da Procuradoria Regional do Trabalho de Teresina, o recorte temporal de 1997 a 2002 foi marcado pelo registro das primeiras Notícias de Fato sobre assédio moral no trabalho (Brasil, 2023b).

De acordo com o relatório gerado pelo Departamento de Divisão Processual da Procuradoria do Trabalho da 22 Região, é possível estimar que, antes da publicação da portaria que autorizava a criação da Coordigualdade Nacional e a ser implementada no Ministério Público do Trabalho dos Estados, já havia 18 (dezoito) ocorrências em que empregados e trabalhadores noticiavam a veiculação de anúncios discriminatórios em matéria de emprego e profissão no Ministério Público do Trabalho do Piauí (Brasil, 2023b). Nesse contexto, a discriminação sistematizada constante desses anúncios afetava negativamente pessoas de diversos grupos sociais que aspiravam a inserção nos mundos do trabalho, o que ensejou a instauração de 18 (dezoito) Inquéritos Cíveis pela Procuradoria Regional do Trabalho de Teresina com o intuito de investigar essas condutas:

Quadro 5 – Inquéritos Cíveis instaurados de 1997 a 2002 na Coordigualdade/PI.

Nº DE REGISTRO	LOCALIZAÇÃO	TIPO
000012.1997.22.000/4	4º Ofício da PRT de Teresina	Inquérito Civil
000013.1997.22.000/1	6º Ofício da PRT de Teresina	Inquérito Civil
000014.1997.22.000/9	5º Ofício da PRT de Teresina	Inquérito Civil
000015.1997.22.000/6	5º Ofício da PRT de Teresina	Inquérito Civil
000016.1997.22.000/3	5º Ofício da PRT de Teresina	Inquérito Civil
000054.1998.22.000/5	5º Ofício da PRT de Teresina	Inquérito Civil
0003292000.22.000/3	4º Ofício da PRT de Teresina	Inquérito Civil
000337.2000.22.000/8	8º Ofício da PRT de Teresina	Inquérito Civil
000338.2000.22.000/4	6º Ofício da PRT de Teresina	Inquérito Civil
000339.2000.22.000/0	8º Ofício da PRT de Teresina	Inquérito Civil
000340.2000.22.000/0	7º Ofício da PRT de Teresina	Inquérito Civil
000341.2000.22.000/7	9º Ofício da PRT de Teresina	Inquérito Civil
000342.2000.22.000/3	9º Ofício da PRT de Teresina	Inquérito Civil

Nº DE REGISTRO	LOCALIZAÇÃO	TIPO
000343.2000.22.000/0	5º Ofício da PRT de Teresina	Inquérito Civil
000344.2000.22.000/6	4º Ofício da PRT de Teresina	Inquérito Civil
000345.2000.22.000/3	7º Ofício da PRT de Teresina	Inquérito Civil
000346.2000.22.000/9	5º Ofício da PRT de Teresina	Inquérito Civil
000353.2000.22.000/3	8º Ofício da PRT de Teresina	Inquérito Civil
000.292.2002.22.000/7	7º Ofício da PRT de Teresina	Inquérito Civil

Fonte: Ministério Público do Trabalho da 22ª Região. Relatório da Secretaria de Divisão Processual. Teresina: 2023.

As infrações mais usuais objetos dessas investigações envolviam a prática de atitudes discriminatórias quando da admissão ou manutenção de trabalhadores na profissão em virtude de características como sexo, origem, raça, cor, situação familiar, idade e estado civil. Também era muito comum essas investigações serem motivadas pela inclusão das exigências acima enumeradas quando da publicação de anúncios da existência de vagas em disponibilidade por parte de empresas do ramo de atividades de consultoria de recursos humanos, bem as como recrutamento de pessoal nos setores público e privado (Brasil, 2023b).

Essas investigações resultaram na formalização de Termos de Ajustamento de Conduta entre a Procuradoria do Trabalho de Teresina e as empresas infratoras. Essas empresas eram dos setores de transporte terrestre de passageiros, de alimentos, de produtos esportivos, de recursos humanos, de varejo e câmaras municipais e firmaram o compromisso de não praticar qualquer ato discriminatório para a admissão ou manutenção de trabalhadores em emprego por motivo de sexo, origem, raça, cor, situação familiar, idade e estado civil. Também, essas empresas se comprometeram a, quando anunciar a existência de vagas disponíveis na atividade de consultoria de recursos humanos, bem assim como recrutamento de pessoal, não incluir as exigências discriminatórias acima enumeradas (Brasil, 2023b).

Dessa forma, por conta da provocação dos trabalhadores e empregados, o Ministério Público do Trabalho no Estado do Piauí já enfrentava os anúncios de emprego de cunho discriminatório em momento anterior à criação oficial de uma Coordenadoria temática específica de registro dessas questões em âmbito nacional e regional. Nessa senda, o Ministério Público do Trabalho da 22ª Região pode ser caracterizado como instituição de vanguarda no que respeita ao combate a tais discriminações (Brasil, 2023b).

Diante desse quadro, observa-se que o fato dessa instituição passar a ser requisitada e exigida como espaço de resolução desses formatos de discriminação presentes nos mundos do trabalho criou um cenário favorável à implementação oficial da Coordigualdade na Procuradoria Regional do Trabalho da 22ª Região. Nesse contexto, as demandas dos trabalhadores e empregados que noticiavam a publicação de anúncios discriminatórios

legitimou a instalação oficial da Coordenadoria de Promoção de Igualdade de Oportunidades e Eliminação da Discriminação no Ministério Público do Trabalho do Piauí, autorizada pela Portaria nº 273 de 2002 assim como as denúncias formalizadas pela CUT na OIT ensejaram na implementação dessa coordenadoria em nível nacional.

Essa Portaria, elaborada por ato da Procuradoria-Geral do Trabalho em 28 de outubro de 2003, é o marco legal da instalação dessa Coordenadoria nas Procuradorias do Trabalho dos estados e municípios:

**ATOS DO PROCURADOR-GERAL
Nº 273, DE 28 DE O
UTUBRO DE 2002**

O PROCURADOR-GERAL DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO, no uso de suas atribuições, previstas no art. 91, XXI, da Lei Complementar nº 75 de 20 de maio de 1993, considerando:

- 1) Cumprir o Ministério Público do Trabalho, no contexto das suas atribuições, propor as ações necessárias à defesa dos direitos e interesses dos trabalhadores, conforme previsto nos artigos 6º, incisos VII, alíneas “a” e “d”, 7º, 8º, 83 e 84 da Lei Complementar Nº 75/93, citadas, bem como nos artigos 7º, inciso XXXI, 127 e 129 da CF;
- 2) A legislação nacional e as normas internacionais ratificadas pelo Brasil para a eliminação de todas as formas de discriminação contra a pessoa humana consoante relação que integra esta Portaria, como Anexo I;
- 3) O propósito comum de se ampliar as formas de entrosamento, que assegurem, no âmbito do Ministério Público do Trabalho, maior eficiência às ações específicas de eliminação a qualquer tipo de discriminação contra o trabalhador;
- 4) A conveniência de, na área de sua competência, dispor a instituição de órgão especializado que promova, supervisione e coordene as ações de eliminação contra as variadas formas de discriminação no trabalho, **resolve:**

Art. 1º Criar, no Ministério Público do Trabalho, a Coordenadoria Nacional de Promoção de Igualdade de Oportunidades e Eliminação da Discriminação no Trabalho.

Art. 2º Designar a Subprocuradora Geral do Trabalho, Drª Maria Aparecida Gugel, Coordenadora da Coordenadoria criada por esta Portaria, e a Procuradora do Trabalho, Drª Denise Lapolla de Paula Aguiar Andrade, como Vice Coordenadora.

Art. 3º Estabelecer que a Coordenadoria ora criada será composta por representantes, titular e suplente, de cada Procuradoria Regional do Trabalho.

Art. 4º Fixar em 60 (sessenta) dias o prazo para que a Coordenadoria Nacional de Promoção de Igualdade de Oportunidades e Eliminação da Discriminação no Trabalho elabore e apresente seu regimento interno. (...) (Brasil, 2002).

A existência dessa Coordenadoria em âmbito nacional está vinculada à definição de:

[...] estratégias coordenadas e integradas de política de atuação institucional na promoção da igualdade de oportunidades e eliminação da discriminação, violência e assédio no trabalho, fomentando a troca de experiências e discussões sobre os temas a ela afetos. As principais áreas de atuação da Coordenadoria são: a promoção da igualdade de oportunidades no mundo do trabalho, por meio do estímulo à inclusão e acessibilidade nas organizações públicas e privadas; o enfrentamento à discriminação, violência e assédio no mundo do trabalho com perspectiva interseccional de gênero nos espaços físicos e virtuais; a proteção da privacidade das trabalhadoras e trabalhadores, com especial ênfase à proteção de dados pessoais (Brasil, 2023c).

No sentir de Lopes (2006), a criação da Coordigualdade Nacional teve o intuito de:

definir estratégias coordenadas e integradas de política de atuação institucional, em consonância com o princípio da unidade, respeitada a independência funcional, no combate à exclusão social e à discriminação no trabalho, fomentando a troca de experiências e discussões sobre o tema, bem como a atuação ágil onde necessária se faça a presença do Ministério Público do Trabalho, integrando seus membros em plano nacional de forma uniforme e coordenada (...) (Lopes, 2006, p. 57).

Nessa perspectiva, a postura da Coordigualdade-PI em relação ao enfrentamento do racismo nos mundos do trabalho seguiu os passos da Resolução N° 137 do Conselho Nacional do Ministério Público do Trabalho. Esse documento contém disposições sobre a criação, composição, atribuições e funcionamento das Coordenadorias Temáticas do Ministério Público do Trabalho:

RESOLUÇÃO CSMPT N°137, DE 15 DE DEZEMBRO DE 2016.

(Publicado no DOU, Seção 1, de 09/02/2017, pág. 101-107)

Dispõe sobre a criação, composição, atribuições e funcionamento das Coordenadorias Temáticas Nacionais.

O CONSELHO SUPERIOR DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO, com fundamento no inciso I do artigo 98 da Lei Complementar n° 75, de 20 de maio de 1993, e tendo em vista o deliberado nas 186ª e 187ª Sessões Extraordinárias do CSMPT, Processo n° 2.00.000.008741/2014-31 (apensos: 2.00.000.020052/2014-03 e 2.00.000.032221/2015-21), **RESOLVE:**

**CAPÍTULO I
DA CRIAÇÃO E EXTINÇÃO**

Art. 1º As Coordenadorias Temáticas Nacionais, vinculadas ao Procurador-Geral do Trabalho, são órgãos auxiliares da atividade finalística do Ministério Público do Trabalho (MPT).

§1º As Coordenadorias atuarão sob orientação da Câmara de Coordenação e Revisão (CCR).

§2º Ao Procurador-Geral do Trabalho caberá a análise e a aprovação das propostas para criação, fusão e extinção de Coordenadorias (Brasil, 2017).

O terceiro capítulo dessa Resolução elenca as atribuições da Coordenadoria Nacional, que também são incumbências das Coordenadorias Regionais como a Coordigualdade/PI. Estão entre essas atribuições, a discussão, a proposição, a execução e avaliação dos Projetos Estratégicos Nacionais; a articulação interna de ações entre órgãos e unidades do MPT e os demais ramos do Ministério Público da União, Ministérios Públicos Estaduais, órgãos governamentais, entidades não-governamentais e organismos internacionais, com a proposição de parcerias, e quando necessário, a realização de convênio com essa finalidade; a proposição ao Procurador Geral do Trabalho (PGT) de realização de estudos, cursos, seminários e reuniões acerca da temática da Coordenadoria e a designação de reuniões nacionais para propositura de

orientações e aprovação de notas técnicas a respeito dos temas que lhe são afetos, divulgadas na página da intranet (Brasil, 2017).

A Coordenadoria também tem como atribuição a produção de material literário, tais como boletins, livros, informativos, manuais de procedimentos, etc., nas áreas de sua atuação para serem utilizados interna e externamente; oferecer apoio e subsídio, com estudos, informações e publicações científicas, as atividades dos membros do MPT, nas searas correlacionadas a eles; a propositura ao PGT de textos de anteprojetos de atos normativos e leis e de estudos nas áreas correlatas à Coordenadoria; o acompanhamento, com apoio da Assessoria Parlamentar (ASPAR) da Procuradoria Geral do Trabalho, do trâmite de projetos de lei e outras normas relativas à área de atuação da Coordenadoria; a sugestão, a ampla divulgação e o compartilhamento, nos canais de comunicação interna da intranet do MPT e da Coordenadoria, aos membros da instituição (Brasil, 2017). Ainda como atribuições da Coordenadoria se encontram a propositura ao PGT de atuações concentradas e a criação de Grupos de Trabalho, inclusive de Forças-tarefas e grupos móveis relacionados aos Projetos Estratégicos com vistas a tornar mais ágil e facilitar a atuação da instituição; o encaminhamento do Relatório Anual de Atividades até o último dia útil do mês de fevereiro de cada ano ao PGT, à Câmara de Coordenação e Revisão (CCR), ao Conselho Superior do Ministério Público do Trabalho (CSMPT), à Corregedoria e à Ouvidoria, com cópia à Assessoria de Planejamento e Gestão Estratégica (APGE); a sugestão ao Procurador-Geral do Trabalho de parcerias com órgãos federais em questões e temas afetos a sua atuação; a participação das reuniões da CCR e a expedição de orientações e enunciados a serem sistematizados pela CCR (Brasil, 2017).

Essas atribuições da Coordigualdade/PI encontram amparo na atividade de fiscalização do Ministério Público do Trabalho – MPT em relação ao cumprimento da legislação trabalhista em situações e que se configurar a existência de interesse público, nas quais os Procuradores e Procuradoras do Trabalho buscam a regularização e mediação das relações entre empregadores e trabalhadores (Leite, 2017). Isso porque, na qualidade de órgão agente, o MPT, mediante suas Procuradorias e Coordenações Temáticas, arbitra e media as tentativas de solução de contendas trabalhistas de dimensões coletiva entre trabalhadores e empregadores, ou sindicatos que os representem (Leite, 2017). Em consequência disso, a Coordigualdade/PI está à frente do recebimento de questões que versem sobre irregularidades trabalhistas ocasionados em razão de discriminação sistematizada.

Com base no relatório expedido pelo Departamento de Divisão Processual da Procuradoria do Trabalho de Teresina, de 2002 a 2023 foram registradas as seguintes demandas dos trabalhadores na Coordigualdade/PI:

Quadro 6 - Procedimentos instaurados na Coordiigualdade/PI após 2002 até 2023.

Nº DO REGISTRO	LOCALIZAÇÃO	TIPO
000403.2005.22.000/2	6º Ofício da PRT de Teresina	Procedimento Preparatório
000514.2006.22.000/7	6º Ofício da PRT de Teresina	Inquérito Civil
000117.2008.22.000/9	4º Ofício da PRT de Teresina	Inquérito Civil
000250.2008.22.000/1	5º Ofício da PRT de Teresina	Procedimento Preparatório
000284.2010.22.001/9	Gabinete Virtual	Notícia de Fato
000250.2011.22.001/4	1º PTM de Picos	Procedimento de Acompanhamento Judicial
000066.2014.22.000/1	7º Ofício da PRT de Teresina	Procedimento Preparatório
000166.2014.22.000/1	8º Ofício da PRT de Teresina	Notícia de Fato
000089.2014.22.000/3	1º PTM de Picos	Procedimento de Acompanhamento Judicial
000328.2015.22.000/4	5º Ofício da PRT de Teresina	Inquérito Civil
000584.2015.22.000/9	7º Ofício da PRT de Teresina	Notícia de Fato
000355.2016.22.001/8	2º PTM de Picos	Inquérito Civil
000299.2018.22.000/1	1º Ofício da PRT de Teresina	Inquérito Civil
000650.2020.22.000/0	5º Ofício da PRT de Teresina	Inquérito Civil
000666.2020.22.000/5	5º Ofício da PRT de Teresina	Notícia de Fato
001091.2020.22.000/4	2º Ofício da PRT de Teresina	Procedimento de Acompanhamento Judicial
000556.2023.22.000/8	5º Ofício da PRT de Teresina	Inquérito Civil
000651.2023.22.000/4	7º Ofício da PRT de Teresina	Notícia de Fato

Fonte: Ministério Público do Trabalho da 22ª Região. Relatório da Secretaria de Divisão Processual. Teresina: 2023.

De acordo com Lopes (2006), somente a partir de janeiro de 2004 as Procuradorias Regionais do Trabalho que compõem o Ministério Público do Trabalho começaram de fato a se engajarem no combate à discriminação nos mundos do trabalho. Para esse teórico, esse engajamento pode ser mensurado com base nos relatórios mensais informados por essas Procuradorias do Trabalho e encaminhados à Coordenadoria Nacional em disponibilidade na página da Coordenadoria na Intranet, com a consequente possibilidade de geração de dados estatísticos, assim como o surgimento de espaços de consulta desses relatórios pelos próprios membros do MPT e público interessado.

Essa geração de dados tem relevância auto evidenciada à proporção que desmitifica a ideia de que o racismo não se manifesta nas relações de trabalho no estado. Embora no Tribunal Regional do Trabalho da 22ª Região conste registros inexpressivos de ações trabalhistas movidas por racismo, esses procedimentos instaurados no âmbito do Ministério Público do Trabalho no estado dão conta de que práticas discriminatórias sistematizada direcionadas a pessoas negras são cotidianas nos mundos do trabalho. A recorrência dessas práticas pode ser percebida e compreendida a partir da provocação desses trabalhadores ao órgão ministerial e

sua atuação preventiva (conscientização) e repressiva (instauração de procedimento no qual se apura as condutas).

3.2.2 Composição e funcionamento

A Coordenadoria de Promoção de Igualdade de Oportunidades e Eliminação da Discriminação no Trabalho do Ministério Público do Trabalho do Piauí é composta por uma Coordenadora Regional, uma Vice Coordenadora Regional e por dois Procuradores do Trabalho representantes das Procuradorias Municipais do Trabalho de Picos e Bom Jesus. A Coordenação conta, ainda como o pessoal de apoio administrativo lotado nos escritórios do Ministério Público do Trabalho da 22ª Região (Brasil, 2017).

Esses membros são Procuradores e Procuradoras do Trabalho investidos em cargos públicos designados pelo Procurador-Chefe do Ministério Público do Trabalho do Piauí. Dotados de autonomia e independência funcional, esses membros exercem as atividades da Coordenadoria de maneira articulada com o Procurador-Chefe do MPT do estado com o intuito de que os esforços regionais e locais de promoção de igualdade de oportunidades e para eliminação da discriminação no mercado de trabalho sejam cumpridos em alinhamento com a missão da instituição (Brasil, 2017).

Conforme o art. 10 da Resolução N° 137 do CSMPT, a Coordenadora Regional e os Procuradores do Trabalho representantes das Procuradorias do Trabalho nos municípios estão encarregados de:

- I – estimular a integração e o intercâmbio de informações entre a Coordenadoria Temática Nacional e a Procuradoria Regional;
- II – participar das reuniões nacionais;
- III – disponibilizar, às unidades que estejam sob sua representação, as informações relativas à atuação, no que diz respeito aos temas da Coordenadoria;
- IV – comunicar as informações pertinentes aos Projetos Estratégicos aos demais membros das unidades a que estejam vinculados para aprovar sua execução, bem como tomar as providências necessárias para sua realização, em parceria com o Procurador-Chefe e demais membros da Coordenadoria e/ou das Regionais;
- V – dar ciência aos demais membros das unidades às quais estejam vinculados, sobre pautas de reuniões, atas, orientações, notas técnicas, estudos e demais deliberações tomadas no âmbito da Coordenadoria;
- VI – prestar ao Gerente de Projeto as informações pertinentes aos Projetos Estratégicos;
- VII – implantar, articular, coordenar e executar, em âmbito regional, os Projetos Estratégicos e metas nacionais da Coordenadoria;
- VIII – supervisionar, periodicamente, o sistema eletrônico de banco de dados finalísticos do MPT referente à área temática da Coordenadoria que representa na unidade;
- IX – propor temas para a pauta das reuniões nacionais da Coordenadoria, ouvido o Colégio de Procuradores local;

X – participar de cursos, seminários, congressos e similares, promovidos pela Coordenadoria.

XI – submeter aos colégios das respectivas regionais as propostas deliberadas no âmbito das Coordenadorias (Brasil, 2017).

À Coordenadora Regional são delegadas pelo Coordenador Nacional as incumbências atinentes à execução de deliberações da Coordenadoria, com a aplicação da política Institucional inerente a ela; à coleta, organização e distribuição dos dados e estudos sobre as temáticas vinculados à Coordenadoria aos seus membros; a subscrição das correspondências e dos documentos relativos às metas da Coordenação; a propositura do deslocamento de membros e servidores conforme o interesse da Coordenadoria. Além disso, a Coordenadora Regional tem como função a distribuição dos processos e a missão de estudar, acompanhar e apresentar propostas relativas aos temas afetos à Coordenadoria com o objetivo de implementação das ações previstas pela Coordenadoria Nacional. Essas atividades de estudo, acompanhamento e proposição de estratégias são pensadas segundo as dificuldades de enfrentamento visualizadas nos processos registrados na Coordenadoria e se coadunam com a necessidade de proteção jurídica dos trabalhadores (Brasil, 2017).

Por disposição da Resolução N° 137 do CSMPT, a Vice Coordenadora Regional auxilia a Coordenadora Regional nas atribuições de responsabilidade desta em sistema de cogestão. Também é atribuição da Vice Coordenadora Regional substituir a Coordenadora Regional em suas faltas ou impedimentos, não podendo haver afastamento simultâneo desses membros (Brasil, 2017).

Os demais servidores lotados nos cargos de primeiro grau, pessoal de apoio administrativo, onde funciona a Coordenadoria estão encarregados da disponibilização das informações referentes à atuação da Procuradoria Regional em que oficia. Esses servidores ainda têm como atribuição a informação das discussões e decisões da Coordenadoria aos membros lotados na respectiva unidade de lotação e administração (Brasil, 2017).

No que toca o funcionamento da Coordigualdade no Ministério Público do Trabalho da 22ª Região, o capítulo V da Resolução nº 13 do CSMPT disciplina as reuniões e deliberações da Coordenadoria nos planos regional e nacional. Em caráter ordinário, as Coordenadorias se reúnem semestralmente, ou seja, duas vezes ao ano preferencialmente por videoconferência ou em Brasília, quando presenciais (Brasil, 2017).

No primeiro semestre, a reunião ocorre até o último dia do mês de junho. No segundo semestre, ela acontece até o último dia do mês de novembro. Essas reuniões podem ocorrer

também em caráter extraordinário por convocação do Procurador-Geral do Trabalho, da CCR, do Coordenador Nacional ou pela maioria absoluta de seus membros Brasil (Brasil, 2017).

Em relação ao funcionamento das Coordenadorias Temáticas, essas reuniões são espaços de discussões e decisões nas quais os membros integrantes deliberam sobre:

- I – proposta de criação, de modificação e de encerramento de Projetos Estratégicos;
- II – proposta de criação de Grupos de Estudo, Grupos de Trabalho e Forças-tarefas;
- III – avaliação efetiva dos objetivos dos projetos estratégicos, dos indicadores e das metas traçadas;
- IV – alinhamento das decisões referentes a feitos nas áreas temáticas, aprovando, se conveniente e necessário, orientações, na forma disposta na Seção VI do Capítulo IV desta Resolução;
- V – discutir e aprovar notas técnicas, estudos, manuais e congêneres, em Relação aos temas que lhe são afetos (Brasil, 2017).

O resultado dessas discussões e decisões é registrado em ata e divulgado na página da Coordenadoria da intranet do Ministério Público do Trabalho e na lista eletrônica dos membros da instituição. Essa ata, posteriormente, é encaminhada pelos Coordenadores ao Procurador-Geral do Trabalho, ao CSMPT, à CCR, à Corregedoria Nacional, ao Conselho Regional de Justiça (CRJ) e à APGE, para ciência (Brasil, 2017).

Em âmbito interno, o funcionamento da Coordenadoria se dá a partir da realização das seguintes atividades rotineiras conforme as demandas dos trabalhadores que procuram a instituição como forma de resolução e reparação de ilícitos trabalhistas. Inicialmente, ocorre o recebimento de Notícias de Fato provenientes de diversos meios – página do Ministério Público do Trabalho na internet, telefone, documentos públicos ou particulares, termo de comparecimento, dentre outros. Em seguida, o Procurador-Chefe ou a Procuradora Coordenadora analisa essas Notícias de Fato para verificação de seus conteúdos e reflete sobre a possibilidade de atuação do órgão no caso concreto (CSMPT, 2024).

Por determinação do Procurador-Chefe ou da Procuradora-Coordenadora é realizado o cadastramento da representação, momento em que é servidor verifica a presença dos dados requeridos pelo MPT Digital necessários a regular tramitação do procedimento. Se esses dados não se fizerem presentes, o servidor de apoio faz a busca dessas informações necessárias por todos os meios possíveis (CSMPT, 2024)

Verificado esses dados, o Procurador ou servidor de apoio realiza o cadastro da Notícia de Fato e a registra no MPT Digital. Esse registro é feito conforme classificação do temário existente e segundo com a orientação do Procurador-Chefe ou da Procuradora Coordenadora. O Temário Unificado do Ministério Público do Trabalho, composto por uma tabela dividida em assuntos, se encontra seccionado em áreas temáticas. Ao todo são 9 (nove) áreas temáticas, cada

uma delas subdivididas em grupos temáticos, nos quais se encontram os temas e subtemas como se pode observar na área temática exposta no *quadro 7*:

Quadro 7 - Área Temática 6 do Temário Unificado do Ministério Público do Trabalho

ÁREA TEMÁTICA 6. IGUALDADE DE OPORTUNIDADES E DISCRIMINAÇÃO NAS RELAÇÕES DE TRABALHO
6.1. ASSÉDIO MORAL E DISCRIMINAÇÃO A TRABALHADORES
6.1.1. Assédio Moral
6.1.2. Motivos de Discriminação
6.1.2.1. Deficiência ou Reabilitação
6.1.2.2. Doença congênita ou adquirida
6.1.2.3. Estado Civil ou Situação Familiar
6.1.2.4. Exercício Regular de um Direito, inclusive de Ação ou de Denúncia
6.1.2.5. Gênero
6.1.2.6. Idade
6.1.2.7. Orientação Política, Religiosa ou Filosófica
6.1.2.8. Orientação Sexual
6.1.2.9. Origem, Raça, Cor ou Etnia
6.1.2.10. Padrão Estético
6.1.2.11. Outros Motivos de Discriminação (campo de especificação obrigatória)
6.1.3. Formas de Discriminação
6.1.3.1. Exigência de Certidões para Acesso ou Manutenção do Emprego
6.1.3.2. Exigência de Exames Médicos ou Genéticos
6.1.3.3. Informação Desabonadora
6.1.3.4. Lista Discriminatória
6.1.3.5. Veiculação de Anúncios Discriminatórios
6.1.3.6. Outras Formas de Discriminação (campo de especificação obrigatória)
6.2. PESSOA COM DEFICIÊNCIA OU REABILITADA
6.2.1. Adaptação e Acessibilidade ao Meio Ambiente de Trabalho
6.2.2. Cota Legal – Art. 93 da Lei nº 8.213/91
6.2.3. Trabalho Protegido
6.2.4. Outras Matérias Afins (campo de especificação obrigatória)
6.3. INTIMIDADE DO TRABALHADOR
6.3.1. Assédio sexual
6.3.2. Monitoramento da Imagem, da Voz, de Transmissão Eletrônica de Dados e de Correspondência
6.3.3. Revista Íntima ou em Pertences do Trabalhador
6.3.4. Solicitação ou Intermediação de Dados da Vida Pessoal
6.3.5. Outras Matérias Afins (campo de especificação obrigatória)

Fonte: Conselho Superior do Ministério Público do Trabalho. Resolução 195 de 2022, republicada no DOU em 20/05/2024.

Nesse tocante, cabe destacar que esse temário possui dois critérios de estruturação estabelecidos com base na atuação das Coordenadorias Temáticas do Ministério Público do Trabalho, o que ocasionou a sua segmentação em uma diversidade de temas. O primeiro deles foi estabelecido em razão da pessoa ou grupo de trabalhadores – criança; adolescente; trabalhadores portuário e aquaviário, escravizados; indígenas e ou em entes administrativos – diferentemente do segundo, estabelecido em razão da matéria – igualdade de oportunidades e discriminação nas relações de trabalho, fraudes trabalhistas, meio ambiente, igualdade de

oportunidades e discriminação nas relações de trabalho e a maioria dos temas gerais (CSMPT, 2024).

Essa divisão encontra respaldo na Resolução nº 86/2009 do Conselho Superior do Ministério Público do Trabalho (CSMPT, 2009), que introduziu o conceito de “grupos de temas”, trazendo diretrizes para o registro das Notícias de Fato considerando a proximidade ou pertinência temática (CSMPT, 2009; 2024). Essa forma de registro foi pensada levando-se em conta a extensão da quantidade de temas pertinentes a cada área temática, de modo que se assim não procedesse, haveria grande possibilidade desses temas ser direcionados a um único Procurador do Trabalho, fato que além de ocasionar sobrecarga ao membro, restringiria demasiadamente a ideia de “grupo de temas”, isto é, haveria a equiparação das Notícias de Fato a apenas um dos temas dentre os constantes da área temática, o que favoreceria o surgimento de conflitos de atribuição por parte daqueles que não concordassem com a diretriz implementada pela Procuradoria Regional.

Nesse sentido, a Resolução nº 86/2009 estabeleceu grupos temáticos fundamentados nos objetos de investigação correlatos entre si ou que seriam investigados em um único procedimento investigatório em atendimento à necessidade de atendimento aos ideais efetividade, racionalidade e uniformidade à condução das investigações. Desse modo, o temário se encontra dividido em áreas temáticas, grupos temáticos, temas e subtemas, os quais se diferenciam por se iniciarem com numeração que utilizam casas decimais (CSMPT, 2009; 2024).

Dessa forma, (a) Procurador (a) do Trabalho ou servidor de apoio verifica se na Notícia de Fato distribuída pela Coordenadora Regional figura um dos seguintes grupos de pessoas: trabalhador portuário e aquaviário, trabalhador em condição análoga à de escravo, trabalhador aliciado, indígena, criança e adolescente, entes da Administração Pública. Isso ocorre porque existe uma ordem de precedência estabelecida na Resolução CSMPT nº 195 (2024) para o cadastramento da área temática respectiva.

Essa ordem de precedência leva em consideração o critério da pessoa que figura na Notícia de Fato, segundo a seguinte ordem. Em primeiro lugar, os trabalhadores portuários e aquaviários precedem todos os outros tipos de trabalhadores. Em seguida, têm precedência os trabalhadores em condição análoga à de escravo, os trabalhadores aliciados ou trabalhadores Indígenas, criança e adolescente e entes da Administração Pública, respectivamente nessa ordem (CSMPT, 2024).

Identificado o grupo de trabalhadores que o noticiante pertence ou a matéria trazida por ele, o servidor de apoio ou o Procurador do Trabalho classifica a Notícia de Fato em uma das

áreas temáticas. Com base no planejamento estratégico do Ministério Público do Trabalho, os casos que envolvem racismo ou discriminação no mercado de trabalho se encontram na área temática 6 (CSMPT, 2024).

Em seguida, o Procurador do Trabalho ou servidor de apoio devem observar se a notícia de fato diz respeito a um dos três grupos temáticos que compõem a área temática em referência. O grupo temático 6.1 se relaciona aos casos de assédio moral e discriminação a trabalhadores. Nele, o membro ou o servidor deve cadastrar todas as ocorrências correlatas a condutas abusivas da empresa oriundas de discriminação que tenha como resultado assédio moral em qualquer fase da relação de emprego (antes, durante ou após a formação do contrato (CSMPT, 2024).

Nesse contexto, no momento do cadastro, ocorre a análise do tema no qual a Notícia de Fato se enquadra. O grupo temático em alusão se divide em 3 temas, o 6.1.1, referente ao assédio moral, o 6.1.2, relacionado aos motivos da discriminação e o 6.1.3, correlato as formas de discriminação no trabalho (CSMPT, 2024).

No tema assédio moral ocorre o registro das práticas abusivas de cunho psicológico que expõem os empregados e trabalhadores a situações de humilhações e constrangimentos, repetitivos e prolongados no exercício de suas funções. No tema motivos da discriminação, que se subdivide em 11 subtemas, são cadastrados as ocorrências de discriminação no mercado de trabalho originadas de diversos gêneros: 6.1.2.1 – deficiência/ reabilitação, 6.1.2.2 – doença congênita/adquiridas, 6.1.2.3 – estado civil/situação familiar, 6.1.2.4 – exercício regular de direitos; 6.1.2.5 – gênero, 6.1.2.6 – idade, 6.1.2.7 – orientação política/religiosa/filosófica; 6.1.2.8 – orientação sexual, 6.1.2.9 – origem/raça/cor/etnia; 6.1.2.10 – padrão estético e 6.1.2.11 – outros motivos discriminatórios. No tema formas de discriminação no trabalho, que se subdivide em 6 subtemas, ocorre os registros das ocorrências relativas a: exigências de certidões (6.1.3.1) ou de exames médicos/ genéticos (6.1.3.2) para ingresso ou permanência no emprego, informação desabonadora (6.1.3.3), lista discriminatória (6.1.3.4), veiculação de anúncios discriminatórios (6.1.3.5) e outros formatos de discriminação (6.1.3.6) (CSMPT, 2024).

No grupo temático 6.2, atinente à pessoa com deficiência, o Procurador ou servidor devem cadastrar as Notícias de Fato nas quais a pessoas com deficiência ou reabilitada relate sofrer discriminação por parte do empregador ou seu preposto. Esse grupo temático se divide em 4 temas a seguir detalhados. No tema 6.2.1 (adaptação e acessibilidade ao meio ambiente de trabalho) são levados a registro condutas que desrespeitem a adaptação e acessibilidade desse grupo social no ambiente laboral. No tema 6.2.2 (cota legal) são enquadradas as práticas que descumpre normas que estabelecem percentual de vagas em empresas privadas ou em editais de concurso. No tema 6.2.3 (trabalho protegido) são cadastradas as condutas que violam as

normas de proteção ao trabalho de pessoas com deficiência no geral. Por fim, no tema 6.2.4 são classificadas práticas discriminatórias afins que não foram tipificadas nos outros temas exigência de experiência a contratação (CSMPT, 2024)

O grupo temático 6.3, relacionado à intimidade do trabalhador, é composto por 5 temas. Nesse agrupamento de temas, o Procurador ou servidor registram os casos de violação ao direito à privacidade do trabalhador, que ocasionem exclusão, distinção ou preferência no que toca a inserção, manutenção ou progressão no setor laboral com base em detalhes da vida pessoal e íntima do empregado (CSMPT, 2024).

As Notícias de Fato referentes a assédio sexual são cadastradas no tema 6.3.1, espaço destinado à notícia de contatos físicos forçados, insinuações ou convites impertinentes realizados como requisito para ingresso ou manutenção do emprego ou para influenciar em ascensão na carreira, que prejudiquem o rendimento profissional do trabalhador. No tema 6.3.2, monitoramento imagem/voz/de transmissão eletrônica de dados ou de correspondência; são levadas a registro casos de violação à privacidade dos trabalhadores mediante as formas de monitoramento acima expostas (CSMPT, 2024).

Ainda nesse grupo temático, no tema 6.3.3, o Procurador ou o servidor de apoio faz o registro das ocorrências de violação da intimidade de funcionários mediante a realização da revista íntima nos trabalhadores ou em seus pertences. O tema 6.3.4, solicitação ou intermediação de dados da vida pessoal, é a seção destinada a cadastro dos casos de violação da intimidade dos empregados a partir da divulgação não autorizada dos dados pessoais dos trabalhadores. Por último, no tema 6.3.5 são levadas a registro outros mecanismos de violação de funcionários não tipificados nas outras seções desses grupos temáticos (CSMPT, 2024).

A respeito dessa divisão em áreas temáticas, grupos temáticos, temas e subtemas, as situações de discriminação nos mundos do trabalho contempladas por questões relativas a mais de uma área ou grupo de temas não impedem o cadastramento da demanda. Nesses casos, o Procurador do Trabalho ou servidor de apoio deve registrar todas as codificações de todos os grupos temáticos, temas ou subtemas correlacionados (CSMPT, 2024).

3.2.3 Os mecanismos de atuação

As demandas dirigidas pelos trabalhadores para apreciação da Coordigualdade-PI são recebem a denominação de Notícia de Fato. Essa peça inaugura a atuação da Coordenadoria nas ocorrências que versam sobre racismo no mercado de trabalho. Como pressupostos básicos, ela deve conter os nomes da vítima noticiante e da empresa noticiada com todas as suas

qualificações, a exposição detalhada dos fatos considerados com indicação de data e horário, além do rol de testemunhas que presenciaram os acontecimentos (CNMP, 2017b).

De acordo com a Resolução nº 174 do Conselho Nacional do Ministério Público, a Notícia de Fato pode ser formulada presencialmente ou por meio de outras formas de comunicação colocadas à disposição do trabalhador. Quanto ao formato, a Notícia de Fato pode ser formulada de maneira sigilosa, caso em que os dados do noticiante ficam sob sigilo arquivados na sede da Procuradoria Regional do Trabalho, ou ainda, no anonimato, hipótese que nem o Procurador do Trabalho ou a Coordigualdade/PI têm ciência da identidade do noticiante, que comumente o faz temendo represálias da empresa ou seu preposto (CNMP, 2017b).

Quando do recebimento dessa peça inicial, o Procurador do Trabalho designado pela Coordenadora Regional da Coordigualdade/PI ou pelo Procurador-Chefe do MPT analisa se a o preenchimento dos pressupostos mínimos de viabilidade acima mencionados, necessários à instauração da investigação. Essa análise é feita em uma peça processual sob a denominação de *Apreciação Prévia* (CNMP, 2017b).

O Procurador do Trabalho que funciona no procedimento tem o prazo de 30 (trinta) dias, prorrogado por até 90 (noventa) dias para apreciar previamente a Notícia de Fato, sob pena de prosseguimento com a investigação, com/sem essa peça processual, finalizado o prazo em alusão. Dentro do respectivo prazo, se restaram evidenciados a não ocorrência de lesão aos bens jurídicos tutelados, a ausência dos requisitos mínimos de prosseguimento das investigações ou que os fatos noticiados sejam objetos de outra ação/já tem sido solucionado, o feito desse ser arquivado, em decisão fundamentada, por meio de uma peça chamada relatório de arquivamento, caso em que será remetida à Câmara de Coordenação e Revisão do MPT para que seja homologada (CNMP, 2017b).

Ciente do arquivamento da Notícia de Fato, em sede de *Apreciação Prévia*, o noticiante tem o prazo de 10 (dez) dias para interpor recurso administrativo, com suas razões, cabendo prazo igual à interposição das contrarrazões. Se o recurso administrativo não é interposto pelo interessado, ocorre o arquivamento da Notícia de Fato na Procuradoria Regional do Trabalho, caso em que a peça não é remetida à Câmara de Coordenação e Revisão do MPT. Se interposto o recurso, a peça inaugural é remetida à CCR, para que seja apreciada a impugnação apresentada pelo noticiante, que em caso de provimento, é distribuída a outro Procurador do Trabalho (CNMP, 2017b).

Não sendo caso de arquivamento, em situações que o Procurador do Trabalho designado já se encontrar de posse de determinadas informações em sede de Notícia de Fato, o membro

pode se utilizar do mecanismo judicial chamado Procedimento Preparatório. Esse procedimento de natureza administrativa e inquisitorial é instaurado a fim de complementar o lastro probatório pré-existente antes da instauração do Inquérito Civil, com vistas a apurar elementos que permita identificar os investigados ou do objeto da investigação (CNMP, 2017b).

O Procurador do Trabalho tem o prazo máximo de 90 (noventa) dias, prorrogável por igual período, somente uma vez, caso haja motivo plausível. Decorrido esse período, se os elementos não são esclarecidos, o Procurador do Trabalho promove o seu arquivamento, com remessa dos autos à Câmara de Coordenação e Revisão. Se os fatos incompletos forem esclarecidos, pode ocorrer de imediato o ajuizamento de ação civil pública ou a conversão do procedimento em referência em inquérito civil (CNMP, 2017b).

Dessa maneira, se constatados os pressupostos básicos que devem conter a Notícia de Fato, determinados mecanismos jurídicos são colocados à disposição da Coordenação/PI para a investigação dessas ocorrências. O art. 84, inciso II, da Lei Complementar 75/1993 determina que a Coordenadoria deve instaurar inquérito civil e outros procedimentos administrativos no que diz respeito à necessidade de garantir que os direitos da classe trabalhadora sejam resguardados (Brasil, 1993).

Nessa esteira, destaca-se o Inquérito Civil, um procedimento investigatório instaurado pelo Procurador do Trabalho, após a Apreciação Prévia da Notícia de Fato ou Procedimento Preparatório, com a intenção de apuração de fatos que infrinjam direitos coletivos apontado por trabalhadores/empregados. Nessas ocorrências, direitos coletivos são direitos de categorias, grupos, ou classe de pessoas, onde é possível determinar quem são os sujeitos titulares dessa proteção judicial em razão da existência de uma relação jurídica entre as pessoas atingidas pela violação da norma ou entre estas pessoas e o infrator do direito (Brasil, 1990). No caso dessa pesquisa, pode ser caracterizado como um direito coletivo o direito de trabalhadores negros não serem discriminados por empregadores no mercado de trabalho em razão de características como raça/cor da pele.

Em que pese acentuada similaridade, diferentemente do inquérito policial, sob regência do Direito Processual Penal, o inquérito civil encontra-se disciplinado, na alçada trabalhista, pela Resolução nº 23 de 2007, do Conselho Nacional do Ministério Público:

Art. 1º O inquérito civil, de natureza unilateral e facultativa, será instaurado para apurar fato que possa autorizar a tutela dos interesses ou direitos a cargo do Ministério Público nos termos da legislação aplicável, servindo como preparação para o exercício das atribuições inerentes às suas funções institucionais. (...)

Art. 2º O inquérito civil poderá ser instaurado:

I – de ofício;

II – **em face de requerimento ou representação formulada por qualquer pessoa** ou comunicação de outro órgão do Ministério Público, ou qualquer autoridade, desde que forneça, por qualquer meio legalmente permitido, informações sobre o fato e seu provável autor, bem como a qualificação mínima que permita sua identificação e localização;

III – por designação do Procurador-Geral de Justiça, do Conselho Superior do Ministério Público, Câmaras de Coordenação e Revisão e demais órgãos superiores da instituição, nos casos cabíveis (CNMP, 2007).

Segundo Mazzilli (2011, p. 473):

O inquérito civil é uma investigação administrativa a cargo do Ministério Público, destinada basicamente a colher elementos de convicção para eventual propositura de ação civil pública; subsidiariamente, serve para que o Ministério Público: a) prepare a tomada de compromissos de ajustamento de conduta ou realize audiências públicas e expeça recomendações dentro de suas atribuições; b) colha elementos necessários para o exercício de qualquer ação pública ou para se aparelhar para o exercício de qualquer outra ação a seu cargo.

Levando-se em conta sua matéria de investigação, o inquérito civil não se subordina ao princípio da tipicidade penal. Esse mecanismo pode ser utilizado tanto para investigar estado de coisas ou situação permanente. A existência justa causa ou fato determinado como a ocorrência de discriminação sistematizada que caracteriza o racismo no mercado de trabalho constitui pressuposto material para a sua instauração, mesmo que, em momento posterior se verifique o fato noticiado pela suposta vítima ocorreu de modo diverso ou que não existem provas de sua materialidade (CNMP, 2007).

A instauração do inquérito civil se justifica pela necessidade de busca dos pressupostos de convicção imprescindíveis à propositura da ação civil pública, situação em que existe a necessidade de esclarecer e averiguar os fatos que constituem a irregularidade denunciada. De conformidade com a Resolução de N° 23/2007 do Conselho Nacional do Ministério Público, a estrutura basilar do inquérito civil possui fases bem delimitadas de tramitação sendo elas a instauração, a instrução e a conclusão (CNMP, 2007).

Formalmente, a fase de instauração do inquérito civil se inicia por meio da publicação da portaria de instauração do inquérito. Essa portaria deve conter os seguintes requisitos:

[...] I – o fundamento legal que autoriza a ação do Ministério Público e a descrição do fato objeto do inquérito civil;

II – o nome e a qualificação possível da pessoa jurídica e/ou física a quem o fato é atribuído;

III – o nome e a qualificação possível do autor da representação, se for o caso;

IV – a data e o local da instauração e a determinação de diligências iniciais;

V – a designação do secretário, mediante termo de compromisso, quando couber;

VI – a determinação de afixação da portaria no local de costume, bem como a de remessa de cópia para publicação.

VII – a determinação de remessa de cópia para publicação. (...) (CNMP, 2007).

Com a publicação da portaria de instauração, segue-se à fase instrutória do inquérito. Nessa fase, o Procurador oficiante reúne todos os elementos de convicção para esclarecimento dos fatos. No contexto, com o intuito de esclarecer o fato que constitui a investigação, o membro dá início à colheita de todas as provas permitidas no ordenamento jurídico (CNMP, 2007).

Diante desse quadro, na tentativa de tonar mais célere as investigações, o Procurador do Trabalho oficiante, com base na Lei Orgânica do Ministério Público da União, pode:

- I – notificar testemunhas e requisitar sua condução coercitiva, no caso de ausência injustificada;
- II – requisitar informações, exames, perícias e documentos de autoridades da Administração Pública direta ou indireta;
- III – requisitar da Administração Pública serviços temporários de seus servidores e meios materiais necessários para a realização de atividades específicas;
- IV – requisitar informações e documentos a entidades privadas;
- V – realizar inspeções e diligências investigatórias;
- VI – ter livre acesso a qualquer local público ou privado, respeitadas as normas constitucionais pertinentes à inviolabilidade do domicílio;
- VII – expedir notificações e intimações necessárias aos procedimentos e inquéritos que instaurar;
- VIII – ter acesso incondicional a qualquer banco de dados de caráter público ou relativo a serviço de relevância pública;
- IX – requisitar o auxílio de força policial. (Brasil, 1993).

Durante essa fase do trâmite do inquérito civil, qualquer pessoa pode apresentar à Coordenadoria documentos ou subsídios que facilitem a apuração dos fatos. Quanto a isso, é aplicado ao inquérito a sistemática de publicidade dos atos, exceto nas hipóteses de sigilo imposto por lei ou que a publicidade acarrete prejuízo às investigações, situação na qual a decretação de sigilo legal deve ser motivada (CNMP, 2007).

Juntada todas as peças necessárias em ordem cronológica de apresentação como as provas documental, testemunha e pericial; as inquirições do denunciante e do denunciado ou a inspeção realizada pela Coordenadoria, o inquérito civil deve ser concluído no período de um ano. Esse prazo é prorrogável por igual período sempre que for necessário, por decisão fundamentada do Procurador do Trabalho que compõem presidente, tendo em vista a imprescindibilidade de realização/conclusão das diligências (CNMP, 2007)

Finalizada a fase de instrução, o inquérito civil chega ao seu último estágio. Na fase de conclusão, o procedimento comumente resulta em três possíveis caminhos. Se convencido da carência de fundamentação para o ajuizamento de ação civil pública, o Procurador do Trabalho promove o arquivamento do procedimento em decisão fundamentada, remetendo os autos à Câmara de Coordenação e Revisão do MPT para homologação. Se a homologação do

arquivamento não ocorrer por decisão da CCR, o inquérito é redistribuído a outro membro do MPT (CNMP, 2007).

Por outro lado, se o Procurador do Trabalho oficiante reputa demonstrada a transgressão a direitos coletivos, difusos ou individuais homogêneos dos empregados/trabalhadores, convoca a empresa inquirida para celebrar Termo de Compromisso de Ajustamento de Conduta (CNMP, 2007). Esse mecanismo é uma espécie de acordo de natureza administrativa que o Ministério Público do Trabalho celebra com a empresa ou empregador que viola determinados direitos coletivos com a finalidade de cessar a continuidade de situações de ilegalidade, promover reparação de dano aos direitos coletivos ou evitar o ajuizamento de ação judicial (Leite, 2017). Isso ocorre, por exemplo, quando empresas ou empregadores fazem exigências discriminatórias quando do anúncio de ofertas de emprego.

Esses Termos de Ajuste de Conduta têm sempre como conteúdo o estabelecimento de obrigações de fazer ou de não fazer (como o dever de não discriminar no caso do racismo antinegro no mercado de trabalho), acompanhadas da estipulação de multa na hipótese de descumprimento. Em determinados casos, também há previsão do cumprimento de obrigação de dar/obrigação de pagar quantia ao Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT) em razão de dano moral coletivo já consumado pela empresa investigada (CNMP, 2007).

Caso a empresa concorde em cumprir essas cláusulas, a Coordenadoria abre o Procedimento de Acompanhamento Judicial – PAJ. Esse procedimento, diferentemente dos outros dois anteriormente citados, é de natureza administrativa e tem o objetivo de promover, tão somente, como a própria nomenclatura já prenuncia, o acompanhamento da tramitação das demandas registras por provocação dos trabalhadores (CNMP, 2017).

Caso não haja concordância da empresa com os prazos, as condições, e as obrigações estipulados no Termo de Ajuste de Conduta (TAC) e configurada a violação de direitos coletivos, difusos ou individuais homogêneos dos trabalhadores, o Procurador do Trabalho ajuíza a ação civil pública, seu principal mecanismo de atuação jurídica na Justiça do Trabalho para demonstrar suas alegações em juízo. Esse tipo de procedimento é utilizado pela Coordenadoria com o intuito de obtenção de uma sentença condenatória cujo conteúdo é o estabelecimento de obrigações de não fazer (postura absenteísta do empregador) ou fazer (postura interventiva), ou indenizações compensatórias (geralmente por danos morais coletivos) (Leite, 2017). Nessa conjectura, cabe destacar que os elementos de prova a serem carregados em sede de ação civil pública já se encontram reunidas no inquérito civil (CNMP, 2007).

Existe, ainda, uma outra postura comumente adotada na prática jus laboral. O Procurador do Trabalho oficiante pode expedir recomendações em decisões fundamentadas, visando à melhoria dos serviços públicos e de relevância pública, bem como aos demais interesses, direitos e bens cuja defesa lhe caiba promover. Entrementes, é vedada a expedição de recomendação como medida substitutiva ao compromisso de ajustamento de conduta ou à ação civil pública.

Há ainda que se ressaltar a existência de um quarto caminho, não muito comum na prática trabalhista. O membro do Ministério Público do Trabalho poderá expedir recomendações devidamente fundamentadas, com vistas à melhoria dos interesses e garantias cuja defesa lhe caiba a promoção (Brasil, 2017). Em meio à pluralidade de questões que envolvem as investigações, os instrumentos de atuação da Coordenadoria dificilmente se restringem a apenas um dos objetos do temário.

Nas demandas dos trabalhadores ou empregados que procuram o Ministério Público do Trabalho da 22 Região por intermédio da Coordiigualdade/PI esses temas se entrelaçam demonstrado o caráter coletivo desses processos, o que legitima a intervenção ministerial. Em decorrência da emergência dessas temáticas e debates supra referenciados que se tocam em determinados pontos, essas recomendações adquiriram formato de orientações, sem efeito vinculante, adotadas como parâmetros da atuação harmônica do MPT da 22ª Região:

Quadro 8 - Orientações a serem seguidas pela Coordiigualdade/PI

01	Quando a aplicação do percentual legal resultar em número fracionário, este será elevado até o primeiro número inteiro subsequente.
02	Não serão admitidas revistas íntimas dos empregados, assim compreendidas aquelas que importem contato físico e/ou exposição visual de partes do corpo ou objetos pessoais.
03	Atuação Institucional do Ministério Público do Trabalho na Inserção de PPD. Questões supra regionais. Em empresas de âmbito supra regional, a Procuradoria Regional do Trabalho que tem o Procedimento Investigatório poderá consultar as demais regionais nas quais a empresa desenvolva suas atividades para a definição da atuação. A empresa Deverá ser orientada, quando do cumprimento do percentual legal previsto para a contratação de pessoas portadoras de deficiência, a buscar a inserção dessa mão-de-obra em cada local onde exista um estabelecimento, observadas as necessidades, a adequação do local e as atividades desenvolvidas.
04	Nos contratos com a Administração Pública, para as atividades passíveis de terceirização, na forma da lei, tais como recepção, limpeza e conservação, é possível a contratação direta com associação de pessoas portadoras de deficiência, desde que haja contrato de trabalho entre a pessoa portadora de deficiência e a associação, sendo recomendável a Inserção de cláusula que estabeleça a reserva de valor para o pagamento De verbas rescisórias, no caso de dispensa, destacando-se que tal contratação não implica dispensa ou diminuição da cota legal a que estiver obrigada a tomadora.
05	Nos casos de contratação de associação de pessoas portadoras de deficiência pela Administração Pública, é recomendável que se insiram nos termos de compromisso de ajuste de conduta cláusulas que assegurem os pisos salariais das categorias que exerçam as mesmas funções dos empregados contratados.
06	Na elaboração dos termos de compromisso de ajuste de conduta que versem sobre o cumprimento do art. 93 da Lei n. 8.213/91, deverá ser considerado o número total de empregados da empresa, não devendo ser inserida cláusula que excepcione qualquer função ou atividade. Os casos de impossibilidade de inserção de pessoas portadoras de deficiência devem ser analisados quando da

	verificação do cumprimento do TAC.
07	São afetas à área de atuação da Coordigualdade as denúncias de assédio moral, desde que fundadas em discriminação.
08	É discriminatória a exigência de certidão negativa em órgão de consulta creditória, como Serasa, SPC ou qualquer outra entidade similar, bem como a exigência de carta de fiança, para admissão, promoção ou permanência no emprego.
09	O Procurador poderá, judicial ou extrajudicialmente, e de maneira fundamentada, converter a multa devida pelo descumprimento de cláusulas de termo de compromisso de ajustamento de conduta em obrigação de outra natureza, compatível com o seu objeto.
10	Discriminação. Pedido de sigilo. Impossibilidade nos casos em que o denunciante solicitar sigilo e o Procurador entender que a investigação não prescinde da identidade do denunciante, é recomendável chamá-lo para a liberação do sigilo com esclarecimento da impossibilidade de continuidade da investigação, na hipótese de sua manutenção.
11	Investigação sobre o cumprimento do art. 93 da Lei n. 8.213/91. Restrição de acesso aos autos. Os feitos que versem sobre o cumprimento do art. 93 da Lei n. 8.213/91 terão seu acesso restrito às empresas investigadas e aos servidores necessários a sua tramitação interna.
12	Em ações em que sejam discutidos direitos fundamentais dos trabalhadores, tais como discriminação, direito à intimidade, revista íntima, assédio moral e sexual, entre outros, há interesse público que justifica a intervenção do Ministério Público.
13	A exigência da implementação das condições de acesso das pessoas com deficiência e pessoas reabilitadas ao local de trabalho constitui prioridade de atuação do Ministério Público do Trabalho.

Fonte: Lopes (2006).

Nessa senda, com respaldo no texto constitucional, em leis e normas internacionais que versam sobre os Direitos Humanos e Direito do Trabalho, em especial instrumentos da Organização Internacional do Trabalho (OIT), e nas Resoluções do Conselho Nacional do Ministério Público e do Conselho Superior do Ministério Público do Trabalho, a atuação da Coordigualdade/PI ora se reveste de um cariz extrajudicial – sistemática de cunho administrativo –, ora apresenta natureza judicial – quando provoca a Justiça do Trabalho como parte ou como fiscal da ordem jurídica de acordo com a Lei Complementar 75 de 1993 (Leite, 2017).

Sobre essas formas procedimentais, aclara-se que:

[...] não há qualquer razão lógica ou jurídica para diferenciar a atuação do Ministério Público do Trabalho no processo do trabalho, seja como parte, seja como custos legis, pois a sua atual missão constitucional é a de defender o regime democrático, a ordem jurídica e os interesses sociais e individuais indisponíveis, bem como o patrimônio público e social, o meio ambiente e outros interesses difusos e coletivos no campo das relações trabalhistas (Leite, 2017, p. 65).

Essa descrição referente aos mecanismos de atuação da Coordigualdade/PI nasce das legislações que balizam a atuação do Ministério Público do Trabalho e interessa nessa pesquisa não como um roteiro de atuação da instituição ou da coordenação. O detalhamento de suas atribuições, dos procedimentos mais utilizados e da tramitação processual servem de suporte para explorar e discutir as visões sobre o racismo antinegro e seu necessário enfrentamento.

Além disso, o material de conscientização elaborado, como as cartilhas educativas tratam a discriminação racial sistemática como motivo de assédio moral, detalham suas características mais comuns, o perfil das vítimas e dos agressores, suas consequências e como as pessoas negras (ou componentes de outros grupos sociais) vítimas dessas atitudes e as empresas podem se posicionar diante dessas circunstâncias.

Esse modo de proceder da Coordenadoria perante as Notícias de Fato impulsionado pelas denúncias apresentadas pelos trabalhadores com base nos materiais de conscientização, possibilita identificar quais os motivos e as formas de discriminação mais frequentes nos 41 procedimentos instaurados entre 1997 e 2023.

Tabela 1 – Motivos discriminatórios mais frequentes encontrados nos procedimentos instaurados

MOTIVOS DA DISCRIMINAÇÃO	FREQUÊNCIA
Raça, cor, origem ou etnia	39
Gênero	23
Idade	24
Estado civil, situação ou responsabilidade familiar	22
Orientação sexual	12
Padrão estético	20
Doença congênita ou adquirida	03
Exercício regular de um direito, inclusive de denúncia ou ação	01
Orientação política, religiosa ou filosófica	04
Maternidade, período gestacional, amamentação e paternidade	01
Deixar de adotar critérios objetivos nos contratos de experiência divulgados em edital de testes seletivos	01
Homofobia	01

Fonte: Ministério Público do Trabalho da 22ª Região. Relatório da Secretaria de Divisão Processual. Teresina (2023).

Tabela 2 – Formas de discriminação mais frequentes encontrados nos procedimentos instaurados

FORMAS DE DISCRIMINAÇÃO	FREQUÊNCIA
Veiculação de anúncios discriminatórios	20
Assédio moral	14
Violência psicológica	04
Informação desabonadora	02
Lista discriminatória	02
Violação de sigilo bancário para fins difamatório	01
Exigência de certidões e atestados para acesso ou manutenção no emprego	01
Exigência de exames médicos ou genéticos	03

Fonte: Ministério Público do Trabalho da 22ª Região. Relatório da Secretaria de Divisão Processual. Teresina: 2023.

Conforme o relatório da Secretaria de divisão processual, na *tabela 2*, a veiculação de anúncios discriminatórios, o assédio moral e a violência psicológica são os formatos de discriminação sistemática mais frequentemente direcionadas a pessoas negras nesses feitos.

Esses registros demonstram a ocorrência de um padrão institucional (conjunto de práticas) que atinge uma infinidade de pessoas e não somente o (a) noticiante.

Ainda, a raça, cor, origem ou etnia foi o motivo de discriminação coletiva mais frequente destacadada à população negra nas Notícias de Fato registradas. Na *tabela 1*, esse motivo de discriminação aparece em 39 dos 41 procedimentos instaurados. Conquanto a maioria desses fatos tenham sido noticiados no anonimato ou a identidade dos noticiantes estejam sob sigilo, pelos motivos de discriminação sistemática elencadas nessa tabela, pode-se identificar a que grupos sociais pertencem esses trabalhadores. Esse registro aponta que esses trabalhadores são homens e mulheres de idades variadas e profissões diversificadas que fazem parte da população negra, LGBTQIAPN+, arrimo de família (responsáveis pela unidade familiar) ou que possuem alguma deficiência ou doença congênita ou adquirida, evidenciando que essas práticas se inter cruzam e se atravessam, sobretudo, quando os noticiantes estão inseridos em mais de um grupo social.

Esse conjunto de notícias de fez surgir no âmbito do Ministério Público do Trabalho, e por conseguinte, no plano de atuação da Coordigualdade/PI, o projeto de inclusão de jovens negros e negras nos mundos do trabalho em 2019. Com o intuito de assegurar a empregabilidade de jovens negras e negros (principalmente os egressos do sistema de cotas raciais nas universidades públicas), esses projeto se encontra centrado nas ações afirmativas por meio do estabelecimento de parceria do Ministério Público do Trabalho com empresas de publicidade, escritórios de advocacia e empresas privadas, sendo componente das ações preventivas e dos mecanismos de atuação extrajudicial do órgãos em sua missão assim como os materiais educativos.

4 AJUSTANDO AS LENTES DE RAÇA EM TORNO DO ANTIRRACISMO NOS MUNDOS DO TRABALHO

“Não digam que fui rebotalho,
que vivi à margem da vida.
Digam que eu procurava trabalho,
mas fui sempre preterida...”

Quarto de despejo: diário de uma favelada. Maria Carolina de Jesus. 1960

Esse capítulo da pesquisa foi pensado com o intuito de discutir o enfrentamento do racismo nos mundos do trabalho com base nas em 4 Notícias de Fato e 1 Procedimento Promocional registradas no Ministério Público do Trabalho da 22ª Região por meio da atuação da Coordigualdade. Os fatos registrados nessas Notícias de Fato e no Procedimento Promocional oferecem suporte para o entendimento desse ilícito na seara trabalhista para além dos aspectos jurídicos legais, ou seja, disponibilizam aspectos da realidade cotidiana de pessoas negras que a legislação, por sua natureza e as vezes imprecisões, não é capaz de abarcar.

Esse recorte tem como eixo o conceito de racismo institucional, que nos permite refletir sobre as práticas discriminatórias antinegras sistematizadas nas organizações, que espelham as relações sociais e foi construído com base nas formas de racismo encontradas com mais frequência nas notícias de fato escolhidas. Também, o projeto de inclusão de jovens negros estudantes e egressos universidades públicas pela via das ações afirmativas serviu de suporte para a construção desse capítulo.

Nesse ponto, a discussão foi encabeçada pelos documentos e peças jurídicas que compõem os procedimentos selecionados. Os depoimentos dos noticiantes, dos proprietários das empresas e das testemunhas a respeito do esclarecimento dos fatos e as posturas adotadas pelos membros do judiciário e do Ministério Público do Trabalho, bem como as peças processuais e provas periciais produzidas revelam nuances do racismo antinegro não contempladas na legislação antirracista e nas políticas de reparação e inclusão da população negra nos mundos do trabalho.

4.1 A VEICULAÇÃO DE ANÚNCIOS DISCRIMINATÓRIOS E O TERMO DE AJUSTE DE CONDUTA COMO MECANISMO DE CONCILIAÇÃO

A veiculação de anúncios discriminatórios foi a forma de discriminação sistematizada mais frequentemente registrada na Procuradoria do Trabalho de Teresina, principalmente entre os anos de 1997 e 2008. De todas as modalidades presentes no temário unificado, esse formato de discriminação foi noticiado em todos os dezenove inquéritos civis instaurados no período, que tinham como motivação caracteres como cor, raça, origem ou etnia, exigindo do Ministério Público do Trabalho local uma postura interventiva no que toca ao enfrentamento do racismo em matéria de trabalho.

Ainda que de forma sutil, esses anúncios de oferta de vagas de emprego que circulavam em jornais locais veiculavam mecanismos de opressão sistêmica de raça com base em expressões que faziam alusão à “boa aparência”. Nesse quadro, a associação entre características fenotípicas e a “boa higiene” ou à “boa aparência” configurava o racismo antinegro, provocando reflexões no sentido de que não somente no tocante à permanência e ascensão profissional, mas também nas etapas de recrutamento e seleção, pessoas negras são sujeitadas a preterições nos mundos do trabalho.

Nessa perspectiva, destaca-se, por oportuno, que nessas vagas de emprego ofertadas, o trabalhador estaria em contato imediato com o público, de modo que a imagem da organização estaria atrelada aos funcionários contratados. Dessa forma, a imposição de um padrão estético desejável com base em associações negativas entre “boa aparência” e elementos como a raça, cor, origem ou etnia dos trabalhadores a ser contratados se constituiu de um eufemismo – mantido mesmo diante de suas variações semânticas - cujo significado prático revelou a preferência por pessoas que não possuíam traços negros ou nas quais esses traços fossem amenizados (Carneiro, 2003; Gonzalez, 2020).

Nessa linha, importa frisar que, o cuidado com o corpo ou com a aparência pessoal é uma prática que se espera de pessoas de todos os grupos sociais. Contudo, se essa recomendação é direcionada a pessoas que possuem características fenotípicas específicas relacionadas a coletividades étnicas-raciais, tal exigência acaba por promover discriminações negativas à proporção que impõe um tipo ideal.

Nos mundos do trabalho, o racismo antinegro e o padrão estético se encontram interconectados de forma que, a partir do primeiro, elaborou-se uma estética que prejudica pessoas pretas e pardas. O racismo antinegro velado vivenciado nas ofertas de emprego contidas nos anúncios discriminatórios entroniza a estética branca, oriunda do padrão de beleza

eurocêntrico, como sinônimo de profissionalismo, organização, elegância etc., distorcendo absurdamente características fenotípicas que destoam do padrão eleito aceitável. Esse perfil estético idealizado acaba por estigmatizar características fenotípicas que nele não se enquadrem, reproduzindo disparidades sociais na medida em que torna negativa a identidade racial de pessoas não brancas tal como se depreende dos estudos de Fanon (2008) e Césaire (1978).

Nos Inquéritos Civis em questão, o padrão estético imposto foi um critério estabelecido pelas empresas investigadas no que tocava à contratação dos trabalhadores que ocupariam as funções de seus quadros de funcionários. Nessa perspectiva, a “boa aparência” associada a elementos referentes à raça ou cor significava não ser/aparentar ser negro.

Xavier (2024), na obra *Racismo Estético: Decolonizando Mentes*, nos alerta que a estigmatização de traços físicos de pessoas pretas e pardas são mecanismos de negação e desumanização da população negra. Em contextos nos quais traços fenotípicos negros são considerados como indesejáveis/defeito (como nos casos dos Inquéritos Civis já mencionados) imposições de um tipo ideal de cabelo ou outras características fenotípicas, por exemplo, ocasiona uma espécie de discriminação negativa sistematizada.

A essa forma de discriminação sistêmica o autor conceitua como *Racismo Estético*. Nesse recorte da pesquisa, a citação dessa terminologia é relevante à proporção que não se refere apenas a um conceito, pois a nomeação de um crime, com suas características e manifestações, oferece subsídios para o seu enfrentamento. Em anúncios que ofertam vagas de empregos, esses atos de discriminação negativa são rechaçados de forma que órgãos estatais incumbidos da defender a coletividade como o Ministério Público do Trabalho possuem o dever constitucional de coibir tais condutas.

No Termo de Ajuste de Conduta nº 1739 de 2006 (*figura 9*) e na matéria jornalística (*figura 10*), é possível visualizar as determinações da Procuradoria do Trabalho de Teresina a uma empresa de recrutamento e seleção e a um jornal local no sentido de que essas empresas se abstenham de veicular anúncios de vagas de emprego e estágio com teores discriminatórios.

Figura 8 – Termo de Ajuste de Conduta nº 1739



MINISTÉRIO PÚBLICO DA UNIÃO
MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 22ª REGIÃO

TERMO DE COMPROMISSO DE AJUSTAMENTO DE CONDUTA Nº 1739/2006

MÚLTIPLA - Seleção e Formação Profissional Ltda, pessoa jurídica de direito privado, CNPJ nº 07.738.001/0001-87, com sede na Av. Frei Serafim, 1867, Centro, em Teresina/PI, neste ato representada pela Srª Maria do Socorro Escorcio de Cerqueira, representante da MÚLTIPLA - Seleção e Formação Profissional Ltda, brasileira, casada, RG nº 1.144.294 -SSP/PI, CPF nº 420.676.933-87, residente e domiciliada na Av. Sen. Area Leão, 2600, Ed Atenas, Apt. 1004, São Cristóvão, em Teresina/PI, pelo presente instrumento, assume, nos termos do art. 5º, § 6º, da Lei n. 7.347/85, perante o Ministério Público do Trabalho, por intermédio da Procuradoria Regional do Trabalho 22ª Região, representado pela Procuradora do Trabalho Jeane Carvalho de Araújo, nos autos do Inquérito Civil nº 1550/2006, o **COMPROMISSO** na forma abaixo discriminada.

1º) Não publicar ou fazer publicar, por qualquer meio, anúncio de emprego ou estágio no qual haja referência a sexo, idade, raça, religião, orientação sexual, situação familiar, estado de gravidez ou quaisquer outras forma de discriminação, exceto quando a natureza da atividade a ser exercida, pública e notoriamente, assim o exigir.

2º) Orientar seus clientes e anunciantes, pessoas físicas e jurídicas, quanto à proibição mencionada no item anterior, mencionando inclusive as consequências do descumprimento de tal obrigação.

3º) Publicar, pelo menos em dois finais de semana alternados durante três meses, na primeira página destinada a anúncios de empregos e estágio, o seguinte texto: *"De acordo com o art. 5º da CF/88 c/c art. 373 -A da CLT, não é permitido anúncio de emprego no qual haja referência quanto ao sexo, idade, cor ou situação familiar, ou qualquer palavra que possa ser interpretada como fator discriminatório, salvo quando a natureza da atividade assim o exigir"*.

1

4º) O descumprimento do presente compromisso, dotado de eficácia de título executivo extrajudicial, sujeitará o compromissário à multa de R\$ 1.000,00 (mil reais), ao mês, até o efetivo cumprimento das obrigações, atualizável pelos mesmos índices de correção dos tributos federais, multa esta reversível ao FAT (Fundo de Amparo ao Trabalhador), nos termos do art. 5º, § 6º, art. 13, da Lei n. 7.347/85 e art. 876, da CLT.

Parágrafo Único - a multa ora estipulada não é substitutiva da obrigação assumida.

Teresina-PI, 28 de setembro de 2006

JEANE CARVALHO DE ARAÚJO
Procuradora do Trabalho

Figura 9 - Matéria sobre divulgação de anúncios discriminatórios por empresas jornalísticas no Piauí



Fonte: Consultor Jurídico (2006).

Essa postura da 6ª Ofício da Procuradoria do Trabalho de Teresina se respaldou no art. 373-A, inciso I da CLT, o qual veda publicações de anúncio de emprego que façam referências à cor/raça dos trabalhadores. Da interpretação gramatical do dispositivo normativo supra elencado somado ao Termo de Ajuste de Conduta da *figura 9* e à matéria jornalística da *figura 10*, depreende-se que ambas as condutas, a da empresa empregadora e a do jornal que veiculou o anúncio, são coibidas e enfrentadas. Observa-se, nesse ponto, que a justiça trabalhista distinguiu, com base no ordenamento jurídico vigente, tanto a ação da empresa potencial empregadora, que fez publicar, como a da empresa jornalística, que publicou esses anúncios classificados como discriminatórios.

Essa postura do órgão ministerial também encontra amparo na legislação de matriz civilista, que exerce forte influência sobre a Justiça do Trabalho, sobretudo o art. 942 do Código Civil, que, no caso concreto em análise, estabelece que o dever de reparação do possível dano causado a esses trabalhadores deve ser exigido de ambos, se coadunando, ainda, com os princípios constitucionais da dignidade humana e da isonomia.

A intervenção ministerial trabalhista, balizada nessas matrizes legislativas de tal magnitude, não ocasionou prejuízo algum às atividades da empresa empregadora nem da imprensa livre. Ambas as atividades empresariais, incluindo a jornalística, podem ser exercidas livremente. Contudo, o exercício dessas atividades não deve extrapolar seus fins sociais, como ocorreu no Inquérito Civil 000514.2006.22.000-7. Por essa razão, a estipulação da obrigação de não fazer, relativa à abstenção das empresas jornalísticas e empregadora em publicar ou fazer

publicar o anúncio de emprego discriminatório, sob pena de pagamento de multa, é pertinente na medida em que as condutas do jornal e da empresa que fez publicar o anúncio se encontram sob o espectro do dano moral coletivo.

Isso porque a publicação veiculada, mesmo que não direcionada a uma pessoa em específico, atinge uma infinidade de trabalhadores negros que possuem qualificação e aptidão para ocupar e exercer as vagas de trabalho ofertadas, mas que não se enquadram no padrão fenotípico ideal imposto e camuflado no que Gonzales (2020) e Carneiro (2003) denominaram de eufemismo da boa aparência. Essa discriminação sistematizada logo na fase pré-contratual acaba por extirpar pessoas pretas e pardas dos mundos do trabalho, colocando-as em contextos de subalternidade e sujeição e materializando o racismo antinegro nas relações trabalhistas.

Pela análise dos requisitos objetivos e subjetivos, do conteúdo, da descrição detalhada da norma violada, assim como do compromisso firmado e das providências a serem adotadas pelas empresas, é necessário se fazer algumas considerações a respeito desse mecanismo de enfrentamento do racismo. Como visto no *item 3.2.3 do capítulo 3* dessa investigação, o Termo de Ajuste de Conduta é um mecanismo de atuação extrajudicial que a legislação coloca à disposição do Ministério Público do Trabalho quanto ao enfrentamento das questões de sua competência. Dessa forma, a Procuradoria do Trabalho de Teresina e as empresas podem firmar esse acordo com a pretensão de estas adequarem suas condutas à legalidade – que no caso em análise se trata do dever de não discriminar pessoas por motivo de raça/cor quando da admissão no emprego.

Nesse inquérito civil é incontroverso que a empresa de recrutamento e seleção e a empresa jornalística violaram normas que coíbem a discriminação de pessoas negras nos mundos do trabalho. A veiculação do anúncio discriminatório, a partir de sua publicação, constitui prova de que a conduta das empresas transgrediu o ordenamento jurídico.

Nessa esteira, partindo da premissa de que houve violação à norma, provada por elementos documentais (a publicação do anúncio), é questionável se o Termo de Ajustamento de Conduta é/foi a melhor alternativa adotada pela procuradoria na solução de casos como este. É que, como visto no *capítulo 3, item 3.2.3*, dessa pesquisa, o Ministério Público do Trabalho, por meio de suas Procuradorias tem o poder/dever de ajuizar ação civil pública às empresas que tenha violado normas trabalhistas se reunido todos os elementos para o seu oferecimento perante a Justiça do Trabalho, ou seja, se provado a ocorrência do crime.

De fato, a proposta de firmeza de um termo de ajuste de conduta se insere nos mecanismos de tutela preventiva do Ministério Público Trabalhista quanto ao enfrentamento do racismo antinegro nos mundos do trabalho, nada tendo a ver com confissão da empresa quanto

a norma violada. No entanto, no inquérito em apreço, há crime já consumado (veiculação de anúncio discriminatório) antes da propositura de acordo entre o órgão e as empresas.

Nesse sentido, uma postura mais interventiva/repressiva o órgão ministerial em casos como esse em que a discriminação se encontra provada seria mais adequada, com o consequente ajuizamento de ação civil pública na justiça do trabalho. Isso seria plausível, pois o Termo de Ajuste de Conduta não tem o objetivo de conferir às empresas infratoras perdão/exclusão de ilicitudes em relação às condutas já praticadas em momento anterior à sua proposição como nos inquéritos que tinham como objeto de investigação a veiculação de anúncios discriminatórios tendo em vista que, vale repisar, a publicação da oferta de emprego discriminatória já configura a ocorrência do ilícito.

Esse é um ponto a ser revisto em âmbito judicial e ministerial trabalhistas porque, face ao arcabouço normativo que proíbe e criminaliza a discriminação sistemática de pessoas negras nos mundos do trabalho e aos requisitos e finalidades de uma ação civil pública, o ordenamento jurídico não vislumbra possibilidades de um TAC isentar uma empresa infratora de normas trabalhistas por irregularidades antes praticadas e comprovada as suas práticas. É que nesses contextos fáticos, os TAC's, inobstante a sua efetividade enquanto mecanismo de atuação colocado pela legislação ao dispor do Ministério Público do Trabalho e de celeridade do judiciário, não pode tornar sem efeito a competência/dever do órgão.

Isso porque essa conciliação em torno de um ilícito já consumado pode invalidar os mandamentos constitucionais autorizadores da atuação ministerial diante dessas questões. Além disso, essa postura pode também ocasionar o esvaziamento do conjunto de legislações materiais que protegem pessoas negras nos mundos do trabalho e que foram construídas com base em pressões legítimas da sociedade.

Dessa forma, nos inquéritos civis que investigavam a veiculação de anúncios discriminatórios, já que os ilícitos se encontravam provados com as publicações das ofertas de emprego, o ajuizamento de ação civil pública se apresenta como a medida mais adequada, no que toca à atuação das Procuradorias do Trabalho, sobretudo em questão de grande magnitude como o racismo antinegro nos mundos do trabalho. Isso porque o TAC não é mecanismo que autoriza o esquecimento e o perdão de condutas empresariais que agridem legislações que amparam trabalhadores negros em situações de discriminações sistematizadas e retiram a dignidade dessas pessoas, principalmente quando se tem mecanismo de justa sanção e reparação das irregularidades constatadas e que também se revestem de um cariz pedagógico.

O arquivamento desse e dos outros inquéritos civis que versavam sobre a divulgação de anúncios discriminatórios serve para ilustrar como a criminalização do racismo antinegro nos

mundos do trabalho ocorre sem que o arcabouço normativo antirracista estruturado para proteger pessoas negras em matéria de emprego e profissão seja efetivado. Este recurso expressa uma resistência do Ministério Público Trabalhista em reconhecer a insustentabilidade da ideologia da democracia racial nos mundos trabalho. Revela, ainda, que as demandas levadas às Procuradorias do Trabalho eram encaradas sob um viés interindividual, não sendo considerada como um prejuízo ao grupo social atingido negativamente quando na verdade se tratava da necessária defesa de direitos que ultrapassam a esfera do interesse individual do noticiante à medida em que a publicação do anúncio atingia uma infinidade de pessoas que não se enquadravam no perfil entronizado como aceitável e não somente a pessoa do denunciante.

Essa saída conciliatória acordada entre o Ministério Público do Trabalho e as empresas infratoras denotam a ambiguidade presente nas relações raciais e enfrentamento do racismo antinegro no Brasil. Com efeito, ativista, pesquisadores, juristas, sociólogo, operadores do Direito etc. reconhecem o racismo como um entrave social, mas raramente posturas racistas são assumidas ou enfrentadas de forma devida, ou quando isso acontece, não se considera que práticas racistas causam prejuízos à população negras.

DaMatta (1997) esclarece que essa visão que se tem do racismo e das relações raciais no Brasil reflete uma estrutura de sociedade extremamente hierarquizada na qual elementos e caracteres negros não são segregados, e sim, amoldados a um *status* subalterno, que foi naturalizado. Dessa forma, tendo como base o desfecho desses inquéritos civis que investigavam a divulgação de anúncios discriminatórios, observa-se a pertinência das reflexões desse teórico, visto que o resultado dessa ambiguidade (reconhecimento do racismo como problema social e negação de seus efeitos), quando posta em funcionamento, reproduz um jogo de hierarquias sociais nas quais as demandas de pessoas negras no judiciário e em âmbito ministerial são quase sempre esvaziadas, sobretudo em situações em que se reivindica tratamento igualitário.

No tratamento jurídico dado a esses anúncios discriminatórios, os Termos de Ajuste de Conduta têm revelado a sua dimensão ambígua, consistindo num mecanismo de conciliação entre as empresas infratoras das normas trabalhista e o órgão ministerial. Essa visão sobre o enfrentamento do racismo antinegro representa uma fuga da racialização das relações de trabalho a que pessoas negras estão sujeitas, na qual a dimensão racial do denunciante é esvaecida, sendo posto em evidência o indivíduo na concepção lockeana – o sujeito universal e igual em direitos.

Essa conciliação pode ser entendida como mais um exemplo do que DaMatta (1997) descreve como a contradição brasileira no que toca às relações de cor. Melhor exemplificando,

um mecanismo que apoia os denunciantes e a pluralidade de sujeitos atingidos, mas que torna invisível o dilema racial dessas pessoas nos mundos do trabalho, evidenciando que o antirracismo nessa seara se apoia na forma como o racismo é enxergado e em como a responsabilidade organizacional e individual são vistas nessa conjectura.

Nessa perspectiva, as notícias de fato referentes aos anúncios discriminatórios representam uma contestação ao lugar enxergado para pessoas negras no que toca a ocupação de empregos e profissões. Em *Lugar de negro*, Gonzalez e Hasenbalg (2022) apontam que, mesmo face as lutas pelo reconhecimento da cidadania para pessoas negras, criou-se uma subjetividade do que seria o *lugar* desses sujeitos com base na criação de estereótipos a respeito de suas aptidões para o exercício de determinadas funções. Dessa maneira, os anúncios discriminatórios investigados replicam o imaginário social sobre o *status* que o negro deve/não deve ocupar nos mundos do trabalho. Esse imaginário onipresente nos anúncios denunciados ocasiona uma série de tratamentos injustos e desumanizantes.

Nessa senda, em que pese a disponibilização de dados secundários seja um obstáculo para a discussão dessa forma de discriminação, considerando o desenho da proposta e os requisitos do Termo de Ajuste de Conduta, o inteiro teor desses dados permite visualizar e entender o significado da movimentação desses trabalhadores ao denunciarem os anúncios discriminatórios no Ministério Público do Trabalho. Ao noticiarem o descumprimento da legislação antirracista, mesmo que no anonimato ou sob sigilo, esses trabalhadores romperam com a dispensa do defeito de cor, mesmo que os inquéritos tenham sido arquivados, a movimentação desses trabalhadores é indicativa de que eles não renegaram as suas características fenotípicas.

Essa movimentação que reclama uma postura interventiva dos órgãos ministerial e trabalhista antirracista nos mundos do trabalho reflete a construção de uma subjetividade negra que pode ser compreendida com base em Beatriz Nascimento e Neusa Santos, que nas obras *O negro visto por ele mesmo: ensaios, entrevistas e prosas* (Nascimento, 2022) e *Torna-se negro: Ou as vicissitudes da identidade do negro brasileiro em ascensão social* (Santos Souza, 2021), trazem experiências de como é compreender-se como uma pessoa negra numa sociedade racista, mas que se nega ter essa postura. Assim, em contextos de negação e inferiorização de suas existências (publicação dos anúncios discriminatórios), ao reconhecer que não pertenciam a um padrão estético que não os contemplavam, os trabalhadores que procuraram o Ministério Público Trabalhista não estavam somente a reivindicar equidade ou reparação da discriminação sofrida, mas também o respeito a sua identidade social e política.

4.2 CAMINHOS DA INVESTIGAÇÃO DO ASSÉDIO MORAL E DA DISPENSA DISCRIMINATÓRIA: DO MPT AO TRT

O assédio moral no trabalho foi a segunda forma de discriminação sistematizada direcionada a pessoas negras encontrada com mais frequência nos inquéritos civis instaurados na Procuradoria do Trabalho de Teresina a partir dos anos 2000. A partir dessa década, o enfrentamento dessa manifestação do racismo ganhou visibilidade em âmbito ministerial em razão do engajamento da sociedade civil que culminou na criação de um espaço de discussão da questão como visto no capítulo 3 dessa investigação.

Sob a ótica do Ministério Público do Trabalho, o assédio moral é considerado uma forma de violência consistente em condutas, comportamentos e práticas sistemáticas que ofendem a integridade física e psíquica, a dignidade e os direitos fundamentais dos trabalhadores. Dessa forma, o assédio moral tornou-se uma temática de grande relevância nas pautas de debates nos mundos do trabalho envolvendo campos de discussão que perpassam o judiciário, a psicologia e a administração sob o viés do clima organizacional.

Nesse recorte da pesquisa, a análise se concentra no assédio moral praticado pelos chefes e supervisores em face dos trabalhadores no ambiente organizacional. O Ministério do Trabalho elenca, a título ilustrativo, uma série de situações que configuram assédio moral no trabalho, mas os exemplos mencionados não são taxativos, pois essa forma de violência possui diversos modos de manifestação.

Nesse ponto, convém enfatizar que a legislação diferencia assédio moral e discriminação racial sistematizada, sendo oportuno mencionar que, embora no plano legal se trate de questões distintas, nos mundos do trabalho, práticas discriminatórias antinegras se materializam pela via do assédio moral, havendo, assim, uma estreita relação entre ambos. Isto significa que o assédio moral pode ser gerado por práticas discriminatórias antinegras e vice-versa.

Na Procuradoria do Trabalho de Teresina, na Notícia de Fato registrada sob o nº 000299.2018.22.000/1, um empregador foi denunciado pela ocorrência de uma série de irregularidades trabalhistas em seu empreendimento (Brasil, 2018). De acordo com a parte denunciante, no referido estabelecimento, atuante no comércio a varejo de peças e acessórios novos e usados para veículos automotores e na prestação de serviços de manutenção e reparação mecânica desses veículos, estava ocorrendo as seguintes infrações à legislação trabalhista em prejuízo dos trabalhadores da empresa:

Trabalho escravo, **discriminação racial**, remuneração atrasada, sem insalubridade, sem convênio com a saúde, assédio moral, o pagamento sempre ocorre com atraso, não é depositado em conta e sim pago em espécie, além de ser pouco ainda é pago de várias vezes. O desconto do INSS é feito, porém não é repassado para o Órgão. (Brasil, 2018, grifo nosso).

Esses fatos foram noticiados sob sigilo quanto à identidade do denunciante. Além das ocorrências noticiadas ao MPT, foi informado apenas o endereço completo do estabelecimento com a qualificação do empregador. Sobre o período em que ocorreram essas irregularidades, a existência de outros empregados prejudicados e indicação de pessoas que testemunharam esses fatos, nada constava na denúncia apresentada.

Em 05 de março de 2018, a Secretaria Processual da Coordenadoria de 1º grau do MPT-PI autuou a referida Notícia de Fato da seguinte forma, com base nos itens de seu temário:

Nível: 1...01. MEIO AMBIENTE DO TRABALHO
 Nível: 2.....01.01. CONDIÇÕES DE TRABALHO, ÓRGÃOS E MEDIDAS DE PROTEÇÃO
 Nível: 3.....01.01.02. Atividades e Operações Insalubres
 Nível: 1...06. IGUALDADE DE OPORTUNIDADES E DISCRIMINAÇÃO NAS RELAÇÕES DE TRABALHO
 Nível: 2.....06.01. ASSÉDIO MORAL E DISCRIMINAÇÃO A TRABALHADORES
 Nível: 3.....06.01.01. Assédio Moral
 Nível: 3.....06.01.02. Motivos de Discriminação
 Nível: 4.....06.01.02.09. Origem, Raça, Cor Ou Etnia
 Nível: 1...09. TEMAS GERAIS
 Nível: 2.....09.10. FGTS E CONTRIBUIÇÕES PREVIDENCIÁRIAS
 Nível: 2.....09.14. REMUNERAÇÃO E BENEFÍCIOS
 Nível: 3.....09.14.02. Atraso ou não Ocorrência do Pagamento
 Nível: 3.....09.14.09. Outras Hipóteses de Irregularidades Relacionadas com Remuneração ou Benefícios (campo de especificação obrigatória)
 Complemento: Pagamento parcelado. Plano de saúde”. (Brasil, 2018).

Diante da inexistência de outras denúncias em face do empregador na Coordigualdade-PI, conforme despacho do Coordenador da Codin, em 06 de março de mesmo ano, o procedimento estava apto a ser distribuído livremente a qualquer dos Procuradores do Trabalho para a sua regular tramitação. Nesse mesmo dia, o procedimento foi distribuído ao Procurado do 1º Ofício da Procuradoria do Trabalho de Teresina.

Em apreciação prévia, o Procurador do Trabalho competente para dar andamento à investigação dos fatos indeferiu (negou seguimento) a Notícia de Fato instaurada em relação aos temas Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS), contribuições previdenciárias e plano de saúde, remetendo o processo ao Ministério Público Federal em razão de suas atribuições. Contudo, foi dado continuidade à investigação quanto aos outros fatos noticiados

como não pagamento de adicional de insalubridade, assédio moral, discriminação por motivo de cor, atraso no pagamento e pagamento de salário de forma parcelada.

Nessa análise preliminar, o Procurador do Trabalho requisitou do empregador uma série de informações e documentos, tais como cópias dos atos constitutivos da empresa; cópia dos comprovantes de pagamento dos salários dos empregados de competência dos meses de janeiro e fevereiro de 2018; cópia do Laudo de Insalubridade e relação completa contendo o nome dos empregados, bem como a função, horário de trabalho, endereço residencial e telefone de cada um deles. À parte denunciante, por meio de ofício encaminhado pela Assessoria Jurídica desse Procurador, foi requisitado o esclarecimento acerca dos fatos relativos às seguintes questões:

- 1) Quais fatos/elementos que ocorrem na empresa que fazem com que a parte Denunciante considera caracterizadores de trabalho em condições análogas a de Escravo? Quantos e quais empregados são prejudicados?
- 2) Como é realizada a discriminação racial na empresa? Quantos e quais empregados Prejudicados?
- 3) Quais são as condutas do empregador que caracterizam o assédio moral? E quantos empregados são prejudicados? (Brasil, 2018).

Em 03 de abril de 2018 foi instaurado Inquérito Civil a respeito desse caso mediante a expedição de portaria pelo Procurador do Trabalho responsável pela investigação. As solicitações feitas às partes foram atendidas através do peticionamento eletrônico do MPT-PI e com o objetivo de analisar as informações e documentos solicitados, essa fase procedimental foi prorrogada por um ano na data de 03 de abril de 2019.

Nesse período, foram iniciadas as análises das requisições formuladas. Essas análises, sobretudo às realizadas ao denunciante, são relevantes nesse ponto da pesquisa à medida em que servem ao esclarecimento da(s) prática(s) racista (s) apontada(s) na Notícia de Fato e de que forma ela(s) ocorre(m) nos mundos do trabalho.

Isso porque a referida Notícia de Fato, além de ter sido feita sob sigilo quanto à identidade do denunciante, ou seja, no anonimato, não apresentava elementos suficientes para o andamento das investigações. Dela constava apenas o endereço do estabelecimento com a qualificação do empregador, nada informando sobre o período em que ocorreram essas irregularidades, a existência de outros empregados prejudicados e indicação de pessoas que testemunharam esses fatos.

Assim, a instauração do inquérito, bem como a prorrogação do prazo para a sua conclusão, foram necessárias para o enfrentamento da questão sobre o qual versava. Nessa esteira, convém mencionar essa postura do Procurador do Trabalho para quem foi distribuída a

Notícia de Fato provém do fato de que o assédio moral que supostamente caracteriza a conduta racista noticiada sob sigilo se enquadra nos conceitos jurídicos indeterminados.

Esses conceitos são entendidos como aqueles em que a extensão e o conteúdo são incertos, vagos, não dotados de um sentido objetivo e preciso. Nessa esteira, a vagueza semântica (de sentido) do conceito do assédio moral possui a finalidade de fazer com que a norma, ao ser aplicada ao caso concreto, permaneça atual e corresponda aos anseios sociais nos momentos históricos em que essa norma for aplicada e interpretada. Por essas razões, as Notícias de Fatos que versam sobre racismo e se materializam pela prática de assédio moral no trabalho requer uma análise minuciosa no que toca à comprovação de sua ocorrência.

Durante esse primeiro período de prorrogação, em 21 de maio de 2019, na sede da Procuradoria do Trabalho de Teresina foi realizada audiência com empregados e ex-empregados da empresa e o empregador investigado para apuração dos fatos apontados. Em relação a esse ato, compareceu a testemunha Sra L. V. C. R., ex-empregada da empresa inquirida, que se manifestou afirmando:

(...) que o tratamento que o Sr. E. dispensava à depoente era educado e respeitoso, porém, **o tratamento dado pela sua esposa à depoente era grosseiro, pois ela se mostrava uma pessoa excessivamente mal humorada e ríspida**; que a esposa do Sr. E. chegou a **proibir a depoente de entrar no mesmo ambiente em que trabalhava a auxiliar administrativa, além de censurar a depoente por conta de conversas com os mecânicos, bem como proibir a depoente de sentar-se**; que **por conta do comportamento da esposa do Sr. E. o ambiente de trabalho se tornava pesado, o que levou a depoente a deixar o emprego**; que não recebeu o pagamento de suas verbas rescisórias, tendo recebido apenas R\$ 150,00 e assinado o recibo desse valor; que os salários sempre atrasavam e eram pagos de maneira muito fracionada, sendo vários pagamentos de valores baixos; que colocava as datas corretas nos recibos de pagamento dos salários; que não recebia adicional de insalubridade; **que nunca foi vítima nem presenciou qualquer discriminação em razão da cor do funcionário**. (Brasil, 2018, grifo nosso)

Também se fez presente a testemunha Sra. T. C. O. P., ex-empregada, momento em que declarou:

(...) que **nunca foi vítima de discriminação racial nem presenciou esse tipo de prática contra outra pessoa na empresa**; que trabalhou na empresa como auxiliar administrativo de março de 2018 a aproximadamente julho de 2018, sendo que sua CTPS foi assinada com certo atraso; que o salário sempre atrasava e era pago de forma muito fracionada, chegando a quantias de R\$100,00, R\$ 50,00 e R\$ 150,00 por parcela; que a esposa do Sr. E. **costumava destratar os empregados e era uma pessoa geralmente descontrolada; que ela gritava com os empregados e lançava objetos no chão e nas paredes**, a exemplo de celular e cadeira, quando estava mal humorada; que suas atividades eram desempenhadas na área do escritório; que não recebeu suas verbas rescisórias; que nem todos os meses eram entregues contra cheques aos empregados; que não havia pagamento de adicional de insalubridade nem *ticket* alimentação nem vale transporte (Brasil, 2018, grifo nosso).

Compareceu ainda a testemunha Sr. A. A. da C. L., empregado da empresa, declarando que:

(...) **que nunca foi vítima de discriminação racial ou de humilhações por parte do dono da empresa, Sr. E., e nunca presenciou ninguém sendo vítima dessas práticas; que o tratamento do Sr. E. em relação ao depoente é normal e educado, não havendo falta de respeito;** que ocupa o cargo de mecânico e trabalha na empresa desde junho de 2018; que sua CTPS está assinada, fato comprovado nesta audiência pelo Procurador do Trabalho com análise da própria CTPS apresentada pela testemunha, documento em que consta data de admissão 01/06/2018; que logo que foi contratado pela empresa havia alguns atrasados no pagamento do salário e essa situação foi relatada antes da contratação pelo dono da empresa, que explicou estar passando por algumas dificuldades financeiras; que por exemplo a quinzena que era para ser paga até o dia 20 de cada mês atrasava por uns cinco dias e o restante do salário que era para ser pago até o dia cinco do mês seguinte também atrasava por mais ou menos cinco dias; que atualmente dificilmente o salário é pago com algum atraso, sendo que sábado passado Sr. E. já deu até um adiantamento da quinzena; que não recebe adicional de insalubridade; que a empresa não fornece contracheques no momento atual; que não recebe vale transporte mas possui transporte próprio (moto), sendo que o Sr. E. fornece R\$ 100,00 mensais para combustível; que não recebe *ticket* alimentação mas o Sr. E. oferece quentinha caso o depoente queira almoçar na empresa (Brasil, 2018, grifo nosso).

Uma nova audiência foi realizada na sede da PRT de Teresina em 04 de junho de 2019. Nessa oportunidade, compareceu o depoente M. M. A. de S., esclarecendo ao Procurador do Trabalho que:

(...) quando se refere a trabalho escravo o depoente quer dizer que a empresa o fazia trabalhar para muito além do horário normal, que era até às 18 horas, sendo que muitas vezes tinha que trabalhar até às 8 horas ou 9 horas da noite sem receber horas extras; que sua função era de auxiliar de mecânico; que não recebia adicional de insalubridade como pode ser comprovado pelos contracheques de janeiro e fevereiro de 2018 apresentados nesta audiência; **que nunca sofreu discriminação pela sua cor na empresa; que nunca foi tratado de forma grosseira pelos proprietários da empresa, não sendo vítima de xingamento, humilhações ou atitudes semelhantes;** que o salário era pago constantemente com atraso, em espécie e dividido em vários valores pequenos, sendo que em determinado momento a empresa parou até de apresentar folha de pagamento para assinatura; que não havia plano de saúde; que ingressou com ação trabalhista contra a empresa pedindo as verbas que entendia serem devidas (RT 0000956-49.2018.5.22.0001) e fez acordo com a empresa; **que algumas vezes se desentendia com a esposa do dono da empresa quando reclamava da falta de pagamento sendo que ela dizia para o depoente procurar outro emprego, pedir contas etc;** que não recebeu seu PIS (Brasil, 2018, grifo nosso).

Com base nas provas testemunhais produzidas em audiência, as irregularidades referentes ao não pagamento do adicional de insalubridade, ao assédio moral, ao atraso no pagamento das verbas rescisórias e ao atraso no pagamento dos salários restaram comprovadas em juízo. A respeito disso, considerando que, segundo o parágrafo único do art. 4º, da Resolução

nº 69, de 2007, do CSMPT, se, no curso do inquérito civil, fatos novos indicarem necessidade de investigação de objeto diferente do que o que estava sendo investigado, o membro do Ministério Público do Trabalho tem a prerrogativa de aditar a portaria inicial de instauração.

Em razão dos novos achados, o Procurador do Trabalho em atuação, em 02 de outubro de 2019, aditou a portaria de instauração desse inquérito para acrescentar à investigação o tema *atraso no pagamento das verbas rescisórias*. Por conta disso, em 11 de novembro de 2019, o Ministério Público do Trabalho expediu ofício no qual foi requerida a manifestação do empregador a respeito de possível interesse em celebração de Termo de Ajuste de Conduta, para que o Procurador pudesse dar seguimento a sua atuação (propositura de ação judicial em caso de recusa ou marcação de audiência em caso de concordância de celebração termo). O termo de ajuste de conduta possuía o seguinte teor:

E.G. M, pessoa jurídica de direito privado, CNPJ nº (...), com sede situada Rua Quinze de Novembro, 6226, Res. Maria Luiza, Bairro: Lourival Parente, CEP (...), Teresina/PI, representada pelo Sr. (...), RG nº (...), CPF nº (...), residente e domiciliado no (...), doravante denominada **COMPROMISSÁRIA**, assume o **COMPROMISSO**, nos termos do art. 5º, §6º, da Lei nº 7.347/85, perante o **MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO**, por intermédio da Procuradoria Regional do Trabalho da 22ª Região, neste ato representado pelo Procurador do Trabalho EDNALDO RODRIGO BRITO DA SILVA, nos autos do Inquérito Civil nº 000299.2018.22.000/1, obrigando-se a:

Cláusula 1ª – Efetuar o pagamento do adicional de insalubridade e seus reflexos, nos termos da legislação aplicável.

Cláusula 2ª – Efetuar o pagamento integral dos salários dos empregados na forma e prazo previstos na legislação aplicável.

Cláusula 3ª – Efetuar o pagamento das verbas rescisórias dos empregados na forma e prazos previstos na legislação.

Cláusula 4ª – Abster-se de praticar assédio moral em face dos seus empregados.

Cláusula 5ª - O descumprimento das obrigações pactuadas sujeitará o compromissário ao pagamento de multa no valor de R\$ 5.000,00 [cinco mil reais] por cada obrigação descumprida e por cada empregado prejudicado.

PARÁGRAFO ÚNICO – A multa ora pactuada não é substitutiva das obrigações não pecuniárias, as quais remanescem mesmo após o seu pagamento, e incidirá a cada novo descumprimento do presente Termo de Ajuste de Conduta.

CLÁUSULA 6ª – O montante apurado das multas incidentes pelo descumprimento do presente Termo de Compromisso de Ajustamento de Conduta será atualizado pelos mesmos índices de correção dos débitos trabalhistas e será revertido integralmente ao Fundo de Amparo ao Trabalhador – FAT ou a outro fundo, instituição ou ação que atenda mais adequadamente ao objetivo de reconstituição dos bens lesados, a critério do Ministério Público do Trabalho.

CLÁUSULA 7ª – As obrigações constantes deste título se aplicam a todos os locais onde a empresa desenvolva suas atividades (matriz e filiais) e continuarão em pleno vigor caso sobrevenha nova legislação sobre o respectivo tema, sendo aplicáveis, neste caso, as novas regras editadas (Brasil, 2018, grifo nosso).

Assim, no dia 02 de abril de 2020, houve um novo despacho do Procurador prorrogando o prazo de conclusão do inquérito em andamento. Nesse ínterim, o empregador se manifestou em sentido de concordância com assinatura do termo de compromisso, tendo ocorrido audiência

em 17 de setembro de 2020 para a discussão das condições de cumprimento do ajustamento de conduta proposto. Sobre as indagações feita ao proprietário da empresa, este respondeu que:

(...) Atualmente está apenas com três empregados, sendo que alguns dos que tinham anteriormente pediram desligamento; que algum dos empregados demitidos ainda não receberam suas verbas rescisórias e ainda não tiveram a baixa CTPS; que pretendo nos próximos dias dar a baixa na CTPS de um deles; que normalmente atrasa o salário dos empregados apenas por dois ou três dias, mas que nunca chegou a atrasar por meses; que concorda com a celebração de TAC com MPT, mas precisa pactuar prazos para o cumprimento das obrigações (Brasil, 2018).

Após essas deliberações, o empregador se comprometeu a enviar no dia seguinte ao da audiência um cronograma de com prazos para cumprimento dessas obrigações que, em caso de concordância do Ministério Público do Trabalho, seria anexado ao termo de ajuste de conduta acordado. Nesse inquérito, como nas audiências as testemunhas e o próprio denunciante negaram a ocorrência de discriminação quanto a raça/cor, sendo unânimes em afirmar que nunca foram vítimas de discriminação racial, o procedimento investigatório foi arquivado parcialmente em 28 de outubro de 2020 quanto a esse tema, prosseguindo quanto as outras questões que lhes são correlatas.

O trâmite desse inquérito até o seu arquivamento parcial fornece subsídios para a compreensão do enfrentamento do racismo antinegro nos mundos do trabalho de forma que algumas considerações merecem ser feitas a respeito desse desfecho. As relações de trabalho, do mesmo modo que as outras relações sociais, possuem um leque de detalhamentos fáticos que não se esgotam apenas em uma classificação, sendo impossível sistematizá-los taxativamente.

Dessa forma, à medida que o denunciante noticiou perante o Ministério Público do Trabalho uma série de irregularidades trabalhistas, afirmando também ser vítima de discriminação racial no exercício da profissão, nasceu o dever de enfrentamento ministerial desse crime, proveniente de sua missão institucional amparada por uma matriz constitucional e infraconstitucional antirracista. No caso em análise, depreende-se que, mesmo sem o denunciante descrever como e de que forma a discriminação racial ocorreu, o fato foi classificado com base no temário unificado como assédio moral no trabalho por motivo de raça ou cor, devendo o denunciante reunir elementos probantes que comprovassem as suas alegações, em razão desta serem constitutivas de seus direitos.

O assédio moral como forma de manifestação do racismo antinegro nos mundos do trabalho e *conceito jurídico indeterminado* pode ocorrer por meio de condutas, práticas e omissões implícitas que dificilmente são manifestadas em documentos (escritos ou

audiovisuais) ou em exame pericial, ficando a prova do alegado condicionado à produção de prova testemunhal. Nesse sentido, a complexidade que envolve o racismo antinegro materializado sob a forma de assédio moral no trabalho constitui a principal dificuldade de prova das alegações de discriminação racial dos denunciante perante a justiça e órgão ministerial trabalhista.

No inquérito analisado, como o denunciante não descreveu as condutas discriminatórias raciais das quais foi vítima, a prova de suas alegações se restringiu ao seu depoimento pessoal e das testemunhas em audiência. Essa oitiva de testemunhas e do denunciante se encontram nas atas de audiência, que embora reduzidas a termo (registrada na modalidade escrita), foram reproduzidas fielmente tal como declaradas.

Nesse procedimento, as testemunhas, que exerciam as funções de auxiliar administrativo, mecânico e auxiliar de mecânico, afirmaram em seus depoimentos nunca ter sido vítimas de discriminação racial na empresa, tampouco presenciaram algum trabalhador ser discriminado racialmente. As referidas testemunhas elencaram uma série de condutas que demonstraram judicialmente a ocorrência de assédio moral cometido pela esposa do dono da empresa como tratamento com rispidez demasiada, proibição de frequentar determinados lugares, atrasos salariais contumazes, não pagamento de verbas rescisórias etc. Contudo, essas condutas não se relacionavam, na visão dessas testemunhas, à discriminação racial. Ainda, o próprio denunciante negou a ocorrência da discriminação racial apontada na notícia de fato apresentada ao Ministério Público do Trabalho, embora tenha apontado um conjunto de situações que configuraram assédio moral no trabalho como não pagamento de verbas rescisórias, atrasos salariais e imposição de jornadas excessivas.

Com base nas provas colhidas pelo órgão ministerial, a ocorrência de racismo não restou comprovada no Inquérito em questão, resultando no seu arquivamento. Todavia, a complexidade que envolve as relações sociais e raciais que permeiam os mundos do trabalho, pode promover a desassociação entre as condutas que se configuram como assédio moral no trabalho e a ocorrência de racismo antinegro. No entanto, segundo Moreira (2020), o racismo antinegro nos mundos do trabalho pode se configurar por meio de discriminações indiretas de forma que tratamento demasiadamente rigoroso, imposições de jornadas de trabalho excessivas, proibição de acesso a determinados lugares no ambiente laboral, xingamentos, exposição a situações humilhantes e vexatórias, quando direcionados a pessoas negras se configuram como manifestações do racismo.

As declarações das testemunhas e do denunciante permitem compreender o alcance e dos limites da utilização do depoimento de testemunhas como prova de ocorrência do racismo

antinegro perante instituições judiciais e ministeriais trabalhistas, e de certo modo, o desafio e a complexidade que envolve o enfrentamento do racismo antinegro nos mundos do trabalho. De certa forma, a oralidade tem acentuado prestígio para o *Direito do Trabalho* por conta do sistema de princípios que o regenciam (primazia da realidade, busca da verdade real etc.), de modo que a vivência e o cotidiano dos trabalhadores têm validade como prova de fatos. Entretanto, em demandas que versam sobre racismo, esse meio de prova tem um alcance limitado, pois as testemunhas que prestam o compromisso de relatar a verdade dos fatos podem ter uma postura destoante disso, ocultando, negando ou lembrando vagamente do que sabe.

O ocultamento ou a negação da ocorrência de discriminação racial, compreendido com base na análise desse meio de prova do assédio moral no trabalho, ocorrem por diversas razões. O medo de retaliação e represália vindos de supervisores e gerentes, a invalidação da violência sofrida e a possibilidade de perder o emprego e a renda, prejudicando a manutenção familiar, ou até mesmo a ausência de compreensão da gravidade do crime de racismo podem fazer com que a pessoa negra a quem os ataques racistas por assédio moral se direcionam silencie perante o ocorrido.

A consequência disso para o enfrentamento do racismo antinegro nos mundos do trabalho, é a criação de memórias subterrâneas, que na visão de Pollack (1989) são aquelas não integrantes das narrativas hegemônicas promovidas pelo Estado ou pelos grupos sociais dominantes. Em contextos de negação do racismo antinegro construída a partir do mito da democracia racial no país, a lembrança das práticas racistas vai se tornando reminiscências, que são mantidas na esfera íntima ou doméstica da pessoa negra para quem a conduta ou omissão foi direcionada, surgindo assim uma cultura de não denunciar esse ilícito. Essa cultura gera subnotificação dos casos de racismo no mundo do trabalho, reforçando ainda mais o mito da democracia racial e a descredibilidade dessas narrativas ocultadas que afloram nos momentos em que pessoa negra vitimadas por racismo nos mundos do trabalho rompem o silêncio, resultando em mais negacionismo em torno da questão.

Essa descredibilidade e negacionismo que gravita em torno de narrativas subterrâneas que apontam a permanência do racismo antinegro nos mundos do trabalho pode ser compreendida com mais detalhes na segunda Notícia de Fato que compõe esse tópico da pesquisa. Essa Notícia de Fato registrada sob nº 000556.2023.22.000/8 foi formulada em face da empresa A. do B. C. (C. X. S. C. I. Ltda.) com as temáticas discriminação a trabalhadores e trabalhadoras por motivo de raça, cor, origem ou etnia e dispensa discriminatória, remetida de um Procedimento Administrativo do oriundo do Ministério Público do Estado do Piauí.

Nessa Notícia de Fato, as peças dos autos vindas do Ministério Público do Estado do Piauí (MPPI) apontam a ocorrência de discriminação racial praticada pelo gerente da empresa, A. P. de A. N. ao garçom M. A. da S. L., que havia trabalhado por dois meses no estabelecimento foi dispensado sem pagamento integral de verbas rescisórias e registro da CTPS. Por essa razão, após a colheita de declarações dos envolvidos e testemunhas, o *Parquet* Estadual denunciou esse gerente ao Ministério Público do Trabalho por injúria racial.

Em Apreciação Prévia, a Notícia de Fato foi distribuída livremente na Procuradoria do Trabalho de Teresina, e o Inquérito Civil instaurado, com a sua respectiva portaria, com o objetivo de apurar os fatos noticiados diante da repercussão social do tema, independentemente do número de trabalhadores envolvidos. Nas declarações prestadas ao Ministério Público do Estado do Piauí, o trabalhador M. A. da S. L. relatou que:

(...) foi contratado verbalmente no Restaurante A. do B., situado na Avenida Jockey Clube, em 28.08.2022, para exercer a função de garçom; QUE durante o período que prestou seus serviços, sofreu diversos constrangimentos e **foi submetido por diversas vezes a racismo por parte do gerente do mencionado restaurante**, o Sr. A. N.; QUE era **constantemente chamado de macaco** e que, diversas vezes, do nada, chegava para ele e dizia: **“a raça que eu mais odeio é a de preto”, “preto devia era ficar preso em uma jaula”, “um macaco desses”**; QUE **levou a situação ao proprietário mas o mesmo se omitiu**; QUE após a denúncia dos fatos, no dia 27.10.2022 quando chegou para trabalhar, o gerente o chamou e disse: **“vem aqui, preto, você não faz mais parte da equipe”**, QUE não recebeu a rescisão completa, apenas os dias trabalhado; QUE procurou a Delegacia de Direitos Humanos em 22.11.2022 e o crime foi registrado apenas como injúria racial, quando claramente cabe racismo; **que o colega de trabalho D. C. C presenciou diversos atos de racismo no ambiente de trabalho.**(...) (Brasil, 2023a, grifo nosso).

Nos fôlios remetidos à Procuradoria do Trabalho de Teresina, consta também a depoimento da testemunha D. C. C., que sobre os fatos declarou:

(...) QUE trabalhou como garçom por cerca de 20 (vinte) dias na Churrascaria "A. do B.", situado na Avenida Jockey Clube, zona leste de Teresina-PI, QUE o declarante conheceu M. assim que começou a trabalhar nesse restaurante, pois ele já era mais antigo; QUE durante período em que trabalhou nesta Churrascaria escutou diversas vezes, em dias diferentes, os comentários do gerente N. chamando N. de **“preto safado”, “aquele nego não fez o serviço direito”**; QUE N. também comentava abertamente na frente de quem quisesse ouvir expressões como: **“não gosto dessa raça de nego”, “que nego é a pior raça que existe”**; QUE no dia de uma reunião realizada com todos os garçons do restaurante, o declarante escutou N. falar que **não tinha medo de nada e que qualquer um poderia denunciá-lo pelas injúrias que ele sempre falava**, porque isso **“não ia dar em nada”**; QUE N. ainda comentou que lá dentro ele tinha o **poder de demitir e contratar quem ele quisesse** no restaurante (...). (Brasil, 2023a, grifo nosso).

As colocações acima explicitadas demonstram que o gerente do estabelecimento, ao se dirigir ao noticiante, além de ter ofendido a honra subjetiva da vítima, também incorreu no

crime de racismo, uma vez que elas também se direcionaram a um conjunto de pessoas da mesma raça ou cor. Em *Memórias da plantação: Episódios de racismo cotidiano*, Grada Kilomba (2019), expoente da escrita interdisciplinar pós-colonial, desmonta a banalização de práticas racistas e discriminatórias sob a ótica das temporalidades. Segundo a escritora, as condutas discriminatórias não são meras descrições de um passado colonial revisitado, mas uma realidade presente negligenciada.

Sob esse viés, os xingamentos, as adjetivações, bem como as projeções e expectativas do gerente em torno da cor e da raça do noticiante são reveladoras dos contextos de discriminação sistematizada a que pessoas negras podem ser submetidas nos mundos do trabalho cotidianamente. A procura do noticiante na via judicial por reparação denuncia e coloca em pauta no debate o racismo institucional que permeia os mundos do trabalho.

Nessa perspectiva, de acordo com o jurista Adilson Moreira (2020), esse conjunto de práticas e omissões no ambiente organizacional favorece situações de tratamentos diferenciados infundados levando-se em consideração o pertencimento racial dos trabalhadores. Esse conjunto de posturas e atitudes discriminatórias e racistas criam um padrão institucional que dificultam o ingresso e a permanência de pessoas negras nos mundos do trabalho a partir desse processo de desumanização desses sujeitos. O depoimento da testemunha, que corrobora com as declarações do denunciante, indica a existência de um padrão institucional que se potraiu no cotidiano do trabalhador negro noticiante e em seu desfavor no ambiente organizacional.

Com o intuito de obter melhores esclarecimento dos fatos, a Procuradoria do Trabalho de Teresina marcou audiência com o proprietário da empresa, que na oportunidade esclareceu que:

(...) o estabelecimento A. do B. é constituído sob forma de "EIRELE", tendo como únicos proprietários o Sr. C. X. e sua esposa (sic); Que o Sr. M. A. da S. trabalhou talvez por 3 (três) meses na empresa (não tem certeza, teria que ver no RH), exercendo a função de garçom, tendo sido demitido em novembro/2022 pela gerência, não sabendo precisar; Que acredita que o referido trabalhador foi registrado, mas não tem certeza, existindo dúvida se foi a CTPS anotada; Que o Sr. Antônio Neto era gerente da empresa, não trabalhando atualmente na empresa, tendo sido desligado em dezembro/2022, sem justa causa, não pelo fato da acusação de injúria racial, mas por não estar mais atendendo aos interesses da empresa ("não cumpria mais as coisas, estava há muito tempo" e, por isso, foi trocado, no intuito de melhorar a casa); **Que as tratativas com os trabalhadores ficam sob responsabilidade da gerência (A. N., na época) e do setor de RH;** Que na época da ocorrência dos fatos injuriosos **não tomou conhecimento de imediato**, pois estava viajando; Que, em dezembro de 2022, o gerente A. N., já sabendo que iria sair da empresa, **relatou ao depoente sobre estar sendo acusado por outro ex-funcionário de racismo/injúria racial;** Que ficou sabendo do ocorrido de fato quando o caso já estava no Ministério Público do Estado do Piauí; Que caso tivesse tomado conhecimento dessa situação no tempo da ocorrência, ele mesmo, o depoente, teria de imediato comunicado às autoridades competentes e tomado todas as atitudes, pois não admite ação desse

tipo e nenhuma hipótese; Que não tem conhecimento de que o Sr. M. tenha ingressado com ação judicial em face da empresa; Que a empresa tem aproximadamente entre 60 e 80 trabalhadores; **Que a empresa tem em seu quadro de funcionários pessoas de todas as cores e etnias, que nunca admitiu, por quem quer que seja, qualquer ato discriminatório, pois não o aceita."** Indagado em vários momentos sobre o que consta dos documentos enviado ao MPT pelo MPE (...Segundo ele, após levar o caso ao proprietário do estabelecimento, o mesmo se omitiu e, dias depois ele foi demitido, recebendo apenas os dias trabalhados, sem ter sido registrado em sua Carteira de Trabalho Profissional, o período em que lá laborou), **o depoente negou tal fato.** (Brasil, 2023a, grifo nosso).

Nesse tocante, observa-se que o depoente afirma desconhecer a ocorrência de qualquer prática racista antinegra e discriminatória. Inobstante a isso, convém destacar que a negação de práticas racistas antinegras nos mundos do trabalho, é sem dúvidas, o mecanismo de defesa encontrado nos processos judiciais para repelir e abafar o embate, deixando incólume quem não é atingido por elas. Essa negação e tentativas de mascarar o racismo são percebidas com mais clareza face à dificuldade de prova dos fatos noticiados em âmbito do órgão ministerial trabalhista e dos escassos elementos de informações sobre a cor/raça, profissão e condição socioeconômica dos noticiantes.

Diante dessa postura negacionista do proprietário do estabelecimento e da proposta de Termo de Ajustamento de Conduta por parte do MPT, o noticiante ajuizou, por meio de advogado, Reclamação Trabalhista no âmbito do Tribunal Regional do Trabalho (TRT) da 22ª Região postulando a condenação da empresa e reparação da dispensa discriminatória (Brasil, 2023d).

A Reclamação Trabalhista foi autuada sob o nº 0000693-32.2023.5.22.0004 e a petição inicial distribuída à 4ª Vara do Trabalho de Teresina. Em seu petitório, a parte reclamante expôs todos esses fatos que já havia noticiado na Delegacia de Direitos Humanos, no Ministério Público do Estado do Piauí e no Ministério Público do Trabalho da 22ª Região.

Com trâmite também no TRT da 22ª Região, a 4ª Vara do Trabalho de Teresina realizou audiência de instrução, oportunidade em que foram ouvidos o reclamante e duas testemunhas arroladas pela parte reclamante. Na ocasião, o reclamante relatou que:

(...) no final do mês de agosto de 2022, o reclamante comunicou o fato objeto desta demanda; que o fato ocorreu no salão próximo ao buffet, ocasião em que o gerente A. N. falou com o depoente durante os atendimentos dirigindo a ele a expressão: "**um preto desse deveria estar preso**", bem como se dirigia ao depoente com o termo "**macaco**"; que essas palavras eram faladas independente de pessoas estarem próximas ou não; que uma cliente chegou a ouvir; **que o depoente chegou a comunicar o fato ao Sr. C., proprietário da reclamada, antes do Sr. C. viajar no dia 29 de agosto**, salvo engano, sendo essa a primeira vez que comunicou ao Sr. Caio; que então **o Sr. C. disse que falaria com o gerente A. N. sobre essas circunstâncias**; que não sabe dizer se o Caio falou com o gerente; **que o depoente notou mudança de comportamento por parte do Sr. A. N.**; que as palavras se repetiram no dia

15/09/2022, tendo o depoente solicitado respeito ao Sr. A. N.; que **o gerente A. N. aumentou as palavras dessa ordem** a partir de então; que o depoente **foi dispensado no dia 28/09/2022**; que **a dispensa foi comunicada pelo gerente A. N. no momento em que o depoente estava chegando na empresa**, pela porta da churrasqueira que dá acesso ao banheiro dos clientes, **ocasião em que chamou o depoente com a seguinte expressão: "venha cá, seu preto! Pegue suas coisas e vá embora!"**; que o Sr. C., após a dispensa do depoente, **ligou para saber o que tinha ocorrido, tendo o depoente explicado o fato e mais uma vez o Sr. C. disse que falaria com o gerente A. N.**; que o depoente assinava diariamente folha de ponto; que reconheceu como suas as assinaturas do documento relativo à folha individual de ponto do mês de outubro de 2022, constante do ID. 3f2f9bd, porém não reconheceu as assinaturas lançadas na folha de ponto individual de trabalho do mês de setembro de 2022 juntada no mesmo ID; que não reconheceu suas assinaturas em todos os documentos constantes dos IDs. 4b3759a e 1c2b40d; que reconheceu como sua a assinatura constante do ID. d911ad8. (Brasil, 2023, grifo nosso).

Sobre as imputações feitas ao gerente da empresa, a 1ª testemunha da parte reclamada, a Srª M. da C. R. dos R. afirmou que:

(...) trabalha para a reclamada desde 2021, exercendo a função de auxiliar de escritório; que já trabalhou com o reclamante na mesma Unidade; que o reclamante era garçom; que a depoente chegava em torno das 16 horas; que, na maioria das vezes, a depoente chegava antes do reclamante; que a depoente trabalha até por volta das 23h/23h30min; que o reclamante trabalhava até as 22h; que o estabelecimento fecha por volta das 00h para o pessoal que cuida da limpeza; que para os clientes encerra por volta das 23h/23h30min; que o reclamante trabalhava em média 04 horas por dia; que o reclamante chegava por volta das 18h/18h30min; que não sabe quantos garçons havia na casa; que a depoente recebe mercadorias, correspondências; que **ninguém nunca falou com a reclamante sobre a existência de discriminação ou brincadeiras de mau gosto, nem por comentários sobre algo desse tipo**; que o gerente atual é o Sr. R. e o anterior era o Sr. A. N.; que, salvo engano, o Sr. A. N. saiu da empresa no mês de dezembro de 2022 ou janeiro de 2023; que não se recorda quando o reclamante saiu da empresa; que **não soube de nenhum desentendimento entre o reclamante e o Sr. A. N.**; que **não sabe dizer se o Sr. A. N. costumava fazer brincadeiras com os funcionários**; que o Sr. C., proprietário do estabelecimento, vai regularmente ao estabelecimento, salvo quando está em viagem; que **o Sr. C. fazia reuniões com a equipe quinzenalmente ou mensalmente e recomendava que os funcionários tratassem a todos com respeito; que a dispensa dos trabalhadores é realizada pelo Sr. C** (Brasil, 2023, grifo nosso).

Ainda sobre os fatos, a Srª N. do N. S., 2ª testemunha da parte reclamada aduziu que:

(...) trabalha para a reclamada desde novembro de 2020, exercendo a função de cozinheira; que o reclamante trabalhava como garçom; que a depoente chegava as 16h e trabalhava até as 23h30min; que o estabelecimento funcionava em 02 turnos, um que se encerrava por volta das 15h30min e o outro que iniciava as 18h e encerrava por volta das 23h30min; que o reclamante chegava por volta das 18h30min e trabalhava até as 23h30min; que havia cerca de 08 garçons no total; que o reclamante também trabalhava no primeiro turno, iniciando por volta das 11h e trabalhando até às 15h30min; que não sabe se o reclamante ia para casa no intervalo entre os turnos; que a folga da depoente era as segundas-feiras, porém não sabe dizer quanto a folga do reclamante; que os funcionários assinavam folha de ponto; que a folha de ponto de todos os funcionários ficavam no mesmo canto, qual seja, o balcão; que o gerente na época que o reclamante trabalhou era o Sr. N.; que não sabe quando o reclamante saiu da empresa; que não sabe quando o Sr. N. saiu da empresa; que **não sabe de nenhuma**

discussão ou desavença envolvendo o reclamante e colega de trabalho ou mesmo com o gerente N. ou o proprietário C.; que, quinzenalmente, o Sr. C. realizava reuniões, em regra, da qual participavam todos os funcionários; que as reuniões, na maioria das vezes, eram no horário da manhã, por volta das 10 horas; que nas reuniões o Sr. C. mencionava como os funcionários deveriam se portar entre si e com os clientes; que não sabe dizer se algum funcionário teve alguma discussão ou desentendimento com o gerente N.; que a depoente sempre considerou o tratamento dispensado pelo Sr. A. N. a ela como normal; que o Sr. N. nunca tirou qualquer brincadeira com a depoente, seja por ser mulher ou negra; que a depoente entende que o Sr. C. era a pessoa que dispensava os trabalhadores, pois tudo que precisava tratar era dirigido a ele e ele resolvia; que nunca soube do Sr. N. dispensar funcionário ou mesmo comunicar a dispensa de funcionário, mesmo que por ordem do Sr. C." (Brasil, 2023, grifo nosso).

A negação de práticas racistas antinegras nos mundos do trabalho, é sem dúvidas, o mecanismo de defesa encontrado nos processos judiciais para repelir e abafar o embate, deixando ileso quem não é atingido por elas. Em confronto com as alegações feitas pela parte demandante na 4ª Vara do Trabalho de Teresina, no Ministério Público do Trabalho, na Promotoria de Direitos Humanos e na Delegacia de Direitos Humanos, as colocações do proprietário da empresa e das testemunhas por ele indicadas negam e afirmam não terem presenciado os fatos.

Diante disso, é comum a atribuição do tratamento diferenciado a que pessoas negras são submetidas nos mundos do trabalho a um passado colonial. Todavia, essas colocações evocam uma discussão honesta e necessária para além do binômio branquitude e negritude, oriunda desse passado, sendo necessário o reconhecimento e superação da negação do racismo em suas diversas formas de manifestação nos mundos do trabalho.

A negação do racismo antinegro nos mundos do trabalho e de seus formatos como o assédio moral e a dispensa discriminatória, para além das condutas individuais, configuram uma espécie sistemática de discriminação cuja raça, em sua compreensão social, aparece como pano de fundo. Partindo dessa premissa e sob a ótica da psicanalista portuguesa Grada Kilomba (2019) a respeito dos instrumentos de defesa do ego do sujeito que comete o crime de racismo, a negação se relaciona com a culpa e a vergonha. Nesse sentido, é comum que o sujeito se omita quando confrontado sobre o ocorrido.

Sendo essa fase de negação caracterizada pela recusa que promove a repulsão do contexto de desconforto com a qual se depara, a culpa surge como emoção externada face a uma interdição moral, externa. Desse modo, a vergonha surge à proporção que a pessoa que incorre em práticas do racismo ou vê a prática ocorrendo se deparam com a censura interna, condicionante que ocasiona constrangimentos face à percepção de ausência de atingimento de uma conduta considerada ideal (postura antirracista). Em decorrência da culpa, da vergonha, da

negação e da omissão, os sujeitos acusados de práticas racistas e os que testemunham esses fatos criam justificativas ilógicas ou insustentáveis para camuflar o que foi apontado como racismo.

Adaptando essas considerações de Kilomba (2019) para o processo judicial em análise, embora a dificuldade de pesquisar racismo no âmbito da justiça trabalhista seja notável pela insuficiência de dados que fazem alusão à raça ou cor dos litigantes, depreende-se que a negação dos fatos ou a não ciência deles é passível de serem identificadas nos relatos das partes reclamadas e das testemunhas, criando justificações ilógicas para a ocorrência do racismo. Observa-se que ambas as testemunhas da parte reclamada, ao se pronunciarem sobre a dispensa do colega de trabalho, afirmaram não ter presenciado o ocorrido e que o gerente da empresa na época não realizada dispensa de empregados. Contudo, a parte reclamada, em seu depoimento, relatou que as tratativas com os empregados ficavam a cargo do gerente e do setor de RH.

Observa-se que as informações disponibilizadas a respeito de como ocorriam as dispensas no estabelecimento são conflitantes, uma vez que elas são atribuídas a sujeitos diferentes por cada sujeito processual. No contexto, essa colisão de informações que gravita em torno da dispensa discriminatória denunciada pela parte reclamante funciona como elemento paralisante, de sorte que interdita a possibilidade de reparação e transformação.

Aprendemos com a literatura que encabeça a luta antirracista exposta no capítulo inicial que cada época justificou a naturalização das práticas racistas antinegras que lhes eram próprias. As várias experiências de discriminação que surgiram ao longo do tempo acusam uma falsa superação dos formatos de discriminação antinegras anteriores, não hesitando em apontar o horror das outras todas, enquanto deixam de denunciar as que se manifestam no tempo presente (anúncio discriminatório, assédio moral, dispensa discriminatória etc.)

Como vimos, a elite colonial brasileira, em sua maioria, aceitava a escravização de pessoas negras porque no imaginário da época era impossível conceber uma sociedade que funcionasse sem a existência de escravizados. No tempo presente, estamos em posição semelhante no que toca o racismo antinegro, que acomete uma quantidade indefinida de pessoas nos mundos do trabalho. A legislação constitucional e infraconstitucional antirracista nos convence de que uma sociedade justa, livre e igualitária tem de procurar erradicá-lo. Todavia, como ainda não conseguimos conceber mecanismos efetivos que permitam alcançar esse comando normativo, aceitamos que a nossa coletividade comporte diversas formas de manifestação de racismo antinegro nos mundos do trabalho.

Em contraponto a isso, não hesitamos em condenar as práticas racistas que são sempre imputadas aos outros, e quase nunca a nós mesmo. Tendemos a ter complacência conosco e

com o nosso tempo, julgando com mais rigidez os horrores do passado escravista, enquanto naturalizamos os descabros do racismo antinegro no presente.

Diante disso, no plano em que opera o racismo institucional, as relações interpessoais que compõem as instituições são marcadas não por afinidade aos semelhantes, mas por aversão negligente aos dessemelhantes. No caso em análise, a parte reclamante aduziu em juízo que procurou o proprietário da empresa para comunicação da postura discriminatória vinda do gerente e aquele se omitiu. Logo em seguida, foi dispensado do trabalho.

Nessas circunstâncias, a tentativa frustrada de silenciamento da questão em âmbito interno é dotada de significados que denotam a realidade enfrentada por pessoas negras nos mundos do trabalho. As falas do trabalhador negro denotam uma espécie de discriminação em cadeia. Por assim dizer, o funcionário foi vítima de uma dupla discriminação quando da reivindicação de direitos, qual seja, o de não ser discriminado.

Essa situação experienciada pelo trabalhador carrega similaridade com a descrição da máscara como instrumento colonial de silenciamento de vozes negras durante o período de escravização no capítulo em que Kilomba (2019) discorre sobre *Colonialismo, Memória, Trauma e Descolonização*. Da leitura do capítulo em alusão de *Memórias da Plantação: Episódios de racismo cotidiano* depreende-se que:

A máscara, portanto, levanta muitas questões: por que deve a boca do sujeito negro ser amarrada? Por que ela ou ele tem de ficar calada/o? O que poderia o sujeito negro dizer se ela ou ele não tivesse sua boca tapada? E o que o sujeito branco teria de ouvir? **Existe um medo apreensivo de que, se o sujeito colonial falar, a/o colonizadora/or terá de ouvir. Seria forçada/o a entrar em uma confrontação desconfortável com as verdades da/o "Outro/o". Verdades que têm sido negadas, reprimidas, mantidas e guardadas como segredos.** Eu gosto muito deste dito "mantido em silêncio como segredo". Essa é uma expressão oriunda da diáspora africana e anuncia o momento em que alguém está prestes a revelar o que se presume ser um segredo. **Segredos como a escravização. Segredos como o colonialismo. Segredos como o racismo. [...] A máscara vedando a boca do sujeito negro impede-o de revelar tais verdades, das quais o senhor branco quer "se desviar", "manter à distância" nas margens, invisíveis e "quietas" (Kilomba, 2019, p.41-42).**

Esse rompimento do silêncio vindo da parte denunciante ao procurar a esfera judicial na busca por reparação da discriminação a ele direcionada denuncia a resistência no que diz respeito ao reconhecimento do racismo, aspecto visível na argumentação da defesa e nos depoimentos testemunhais que quase sempre desassocia o racismo de seus formatos de exteriorização (assédio moral, dispensa discriminatória etc.) e desconhecem os vieses institucionais e cordiais dessa prática. As omissões quanto à ocorrência dessas condutas acabam

reforçando um *ethos* que não só mantém e perpetua o racismo nos mundos do trabalho, mas que também dificulta que essas práticas sejam assumidas e reconhecidas nessa esfera.

Na perspectiva de Sodré (2023), esses vieses institucionais e cordiais com os quais o racismo antinegro operam subsistem nas organizações porque nas relações interpessoais cotidianas esses mecanismos também estão presentes, ou seja, a permanência do racismo se encontra condicionada à existência de subjetividades racistas, considerando-se que as organizações são formadas e comandadas por pessoas. Nesse tocante, a resistência em reconhecer esses mecanismos que materializam o racismo nos mundos do trabalho acabam criando redes de apoio em torno da pessoa que incorre no crime de racismo e não sobre o sujeito a quem ele foi direcionado, formando-se assim o que Bento (2022) concebe como pacto narcísico.

A formação dessa rede de apoio ao sujeito que pratica racismo mediante omissões faz com que a prova dos fatos, na Justiça do Trabalho, no mais das vezes, se restrinja apenas à palavra da vítima, mitigando o reconhecimento do necessário enfrentamento da questão no âmbito das relações trabalhista como é possível observar nas alegações da empresa reclamada em sede de alegações finais que reforça o conteúdo da contestação oferecida pela defesa:

C. X. S. COZINHA INDUSTRIAL LTDA (A. D. B. C.), pessoa jurídica de direito privada inscrita no CNPJ (*omissis*), já qualificada nos autos, por seu advogado, adiante assinado, nos autos da **LIDE TRABALHISTA**, processo em epígrafe, em tramitação nessa Vara, proposta por **M. A. D. S. L.**, igualmente já qualificado, vêm, mui respeitosamente, apresentar, tempestivamente, suas **RAZÕES FINAIS**, a seguir:

Em data de 31/10/2023, foi realizada nessa Vara audiência de Conciliação e Instrução referente ao processo em tela, não havendo proposta conciliatória, conforme Ata de Audiência constante dos autos sob o Id-f36f6d7.

Em seu depoimento, bastante confuso e sem convicção, o Reclamante, **SEM APRESENTAR QUALQUER TIPO DE PROVA, NEM MESMO TESTEMUNHAL**, insiste na alegação de que sofreu discriminação racial por parte do gerente à época, que, por mais de uma vez, comunicou o fato ao proprietário da empresa, Sr. C., que as tais ofensas dirigidas à sua pessoa foram presenciadas por um cliente e alguns funcionários, tendo sido, por fim, sofrido demissão discriminatória!! Repete-se: **NÃO APRESENTOU QUAISQUER PROVAS** que pudessem comprovar a veracidade das suas afirmações, ficando, assim, apenas a palavra dele. E isso não basta para se ancorar uma reclamação trabalhista

Ao ser indagado sobre a veracidade das assinaturas apostas nos recibos de pagamento e nas suas folhas de ponto, reconheceu como suas apenas as assinaturas do mês de outubro/2022, mas não reconheceu como suas as constantes da folha de setembro/2022!!.

A parte Reclamada, então, convicta de que fora o Reclamante quem assinou todos os documentos apresentados na contestação, diante desse fato, solicitou que se procedesse a um exame grafotécnico, a fim de que fosse dirimida qualquer dúvida a respeito.

Realizado o referido exame, cujo Laudo foi juntado aos autos sob os Ids: 00debd2, 7fc80ae e 5dc7afb, segundo atesta a perícia, “as assinaturas dos documentos objetos de discussão pertencem ao Reclamante”. (Negrito nosso).

Já as duas testemunhas apresentadas pela Reclamada, além de rebaterem, com clareza, as alegações do Reclamante, atestaram que jamais souberam, presenciaram ou ouviram falar de qualquer caso de racismo ocorrido na empresa, nem mesmo os alegados pelo Reclamante contra a pessoa dele.

Portanto, rechaça-se, mais uma vez, e de forma veemente, as alegações do reclamante de que fora demitido em razão da cor da sua pele, de forma arbitrária e discriminatória, não cabendo, por isso, qualquer condenação por danos morais pretendida.

A Reclamada não praticou a reclamada nenhum ato discriminatório, apenas exerceu um direito que lhe assistia, não podendo ser responsabilizada civilmente por danos, que não foram sofridos pelo autor, pois sequer foram demonstrados e comprovados nos autos.

Quanto aos demais pedidos do Reclamante, reitera-se todo o contido na contestação apresentada pela Reclamada, requerendo a total improcedência desses pedidos, por estarem, comprovadamente, liquidadas todas as verbas, conforme recibos assinados pelo obreiro, cujas assinaturas atestadas como autênticas pelo Laudo Pericial apresentado.

Por fim, repete-se, a vertente reclamationária, **QUE A RECLAMADA CONTESTA** de maneira veemente, não é, positivamente, daquelas que devam ser vistas e examinadas com bons olhos pelos Doutos e Cultos Julgadores.

É que o Reclamante, em sua peça inicial, no propósito ardil de driblar a ação da **JUSTIÇA**, faz alegações aleatórias, que não correspondem, nem de longe, à verdade, tudo com o fito de locupletar-se ilicitamente às custas de outrem. Isto porque foi criada uma estória fantasiosa para tentar, sob o pálio do judiciário, auferir vantagens para si, em prejuízo da Reclamada.

Nesses Termos,

Pede e Espera Deferimento.

Teresina (PI), 18 de janeiro de 2024.

Assinado por Advogado (Brasil, 2023a, grifo nosso).

Nos autos em análise, a responsabilidade da empresa pelo não pagamento das verbas rescisórias foi afastada pois o empregador conseguiu comprovar em juízo a quitação do pagamento mediante a juntada de prova pericial que atestou a legitimidade das assinaturas da parte reclamante nos recibos de pagamento das parcelas salariais devidas. Por essa razão, o inquérito civil que ainda tramita na Procuradoria do Trabalho de Teresina foi arquivado parcialmente quanto ao pagamento das verbas rescisórias do empregado seguindo as investigações para melhores esclarecimentos em torno dos motivos da dispensa da parte denunciante dado o caráter e relevância social da questão.

Nesse cenário, importa destacar que, o fato de a empresa ter comprovado o pagamento das verbas rescisórias do empregado e a regularidade de seu registro não afasta as alegações feitas pela parte reclamante no que se refere ao motivo da dispensa. Diante disso, após a apresentação das razões finais pela defesa da parte reclamada, a ação trabalhista judicializada por iniciativa própria do trabalhador segue aguardando decisão do juízo da 4ª Vara do Trabalho de Teresina a respeito da dispensa discriminatória em razão da raça ou cor do empregado.

Diante da complexidade que envolve os contornos que o racismo antinegro assumiu nos mundos do trabalho, da resistência em torno do reconhecimento da necessidade de enfrentamento da questão, bem como da dificuldade da juntada de provas pelas partes reclamantes, sendo este o principal argumento da defesa dos acusados de cometer esse ilícito trabalhista, a busca por reparação do racismo se torna quase inviável na Justiça do Trabalho.

Nesse sentido, o Conselho Nacional de Justiça lançou no fim de 2024 um Protocolo para julgamento desses casos com Perspectiva Racial objetivando corrigir distorções nos julgados de casos concretos de difícil elucidação cuja comprovação do ocorrido, na maioria das vezes, está condicionada somente à palavra da vítima em confronto ou em consonância com relatos de testemunhas e de empregadores.

Apesar da mitigação do necessário enfrentamento do racismo na justiça trabalhista, a publicação desse protocolo recentemente representa um avanço no que toca à reparação desse entrave nos mundos do trabalho à proporção que não se restringe apenas a elencar conceitos e normas que coíbem a ocorrência desse ilícito. Dividido em cinco partes, determina a qualificação permanente do corpo de funcionários do Poder Judiciário acerca de questões como injúria racial, discriminação e racismo, cujo resultado da aplicação prática desse treinamento será acompanhado por meio de pesquisas e estudos aplicados a respeito das práticas processuais acionadas na elucidação de casos que envolvem os temas dessa qualificação. Ainda, o referido protocolo oferece orientações para a aplicação da legislação antirracista nas diversas etapas processuais que envolvem as ações nas quais se discutem a ocorrência de racismo antinegro. Nesse tocante, por exemplo, orienta a respeito de como os servidores e membros do Judiciário devem lidar com pessoas expostas a contextos de vulnerabilidade social, corrigindo vieses racistas nas análises das provas juntadas aos autos dos processos e incentivando a incorporação de marcos legais nos julgados e decisões.

Essa iniciativa do Conselho Nacional de Justiça (CNJ) dialoga com a ideia de justiça de transição pensada em *Vivências constituintes - Vivências desconstitucionalizadas*, onde a professora Maria Sueli Sousa (2021) traz alarmes para o fato do Constitucionalismo Contemporâneo falhar no que respeita à promoção da reparação de injustiças direcionadas a sujeitos componentes de grupos em contextos de vulnerabilidade social. Nessa linha, a autora disserta que:

(...) É possível afirmar que, na CF-88, há as garantias fundamentais e mais os instrumentos da tipificação do racismo, da proteção à cultura afro-brasileira e a garantia de terras para os remanescentes dos quilombos. E, na legislação especial, há a garantia de promoção do ensino da história da África, a condenação da prática de racismo, além dos direitos que garantem condições para o exercício da igual cidadania para atender à especificidade da desigualdade racial. Portanto, configuram-se, no plano legislativo, todas as garantias para afro-brasileiros como semelhantes. Como se justifica a situação de racismo e de intolerância diante de leis tão boas e tão precisas na garantia dos direitos fundamentais aos afro-brasileiros, que até mesmo permitem considerar o direito como *medium* das relações cotidianas?. (Sousa, 2021, p.285).

De fato, as colocações da autora alertam para o fato de que o Direito, na prática não é apenas um conjunto de comandos normativos que elencam projeções de como a sociedade dever ser, mas está implicado nas posturas institucionais que o tornam concreto. Assim, partindo das premissas dessa teórica, nas ações judiciais que versam sobre racismo antinegro nos mundos do trabalho, colocar em prática o Direito implica que coloquemos em prática o enfrentamento da cultura racista cristalizada no imaginário social.

Dessa forma, o sucesso do acionamento das garantias que visam promover a reparação dessas injustiças, enfrentada sob o viés do direito de demanda ou de petição dessas garantias sociais na Justiça do Trabalho, precisa haver a formulação de um imaginário antirracista, partindo dos requerentes, dos reclamados, dos intérpretes e dos julgadores dos casos concretos. No âmbito da Justiça do Trabalho e do órgão ministerial trabalhista, isso só se tornará possível a partir da correção e superação de possíveis vieses racistas quando da análise das provas acostadas aos autos e aplicação da legislação antirracista nas demandas levadas a esse ramo do judiciário, apreciando-se os casos concretos sob a perspectiva de raça.

4.3 AS AÇÕES AFIRMATIVAS COMO MECANISMOS DE REPARAÇÃO

Outro caso concreto bastante emblemático foi o Procedimento Preparatório 000066.2014.22.000/4 instaurado em face de C. E. F., em Teresina/PI (Brasil, 2014). A Notícia de Fato apresentada por H. dos S. M. J. relatava a existência de uma política discriminatória do banco mediante a implementação da “Política de Promoção da Igualdade Racial”, tendo em vista que, segundo o noticiante, os empregados que não se autodeclaravam como pessoas negras seriam prejudicadas para efeito de seleção a cargos gerenciais na organização.

Na instrução desse Procedimento Preparatório, com o objetivo de obter melhores esclarecimentos dos fatos, a Procuradoria do Trabalho de Teresina determinou a notificação da CEF para de manifestar pormenorizadamente acerca de como seria desenvolvido o programa de Política de Promoção da Igualdade Racial implementado, tendo a empresa que apresentar as normas que o regulamentavam e os critérios que foram utilizados no programa para a seleção dos profissionais aos cargos gerenciais na instituição, além da apresentação das razões de fato e de direito que entendeu pertinentes e juntada da documentação que reputava cabível para comprovação de suas alegações.

Em resposta, a organização esclareceu que seus empregados eram promovidos em razão do mérito e da competência e não somente em função de sua raça/cor. Fora isso, o banco alegou em sua defesa que seus empregados que concorriam às funções gratificadas de natureza

gerencial eram avaliados no que tocava à trajetória profissional e educacional e o nível de desenvolvimento das competências que eram requisitos para o exercício das funções.

Assim, nessa análise curricular eram observados os itens educação formal, certificações, treinamentos internos e externos, os quais eram valorados de acordo com as exigências da área de atuação profissional. Nessa análise funcional, a empresa informou ainda que considerava a experiência profissional na Caixa Econômica Federal (CEF) e em empresas externas em atividades afins.

Embora o banco tenha negado que levou em conta a cor/raça dos empregados com a finalidade de promover o acesso a cargos gerenciais, o documento juntado pelo noticiante, proveniente da própria instituição continha informações que evidenciavam que o objetivo do programa era, a médio prazo, obter dados sobre cor ou raça dos trabalhadores como subsídio para a escolha dos profissionais que ocupariam os cargos gerenciais. Diante desse cenário, convém destacar que o referido documento se tratava de uma política de conscientização dos empregados a declararem seus pertencimentos étnico-raciais.

Nesse tocante, é relevante destacar que, na época, o ordenamento jurídico pátrio já respaldava a adoção das políticas inclusivas para a população negra no âmbito das relações trabalhistas, o que não justificava o desequilíbrio apontado pelo noticiante. Entre as razões de direito apontada, a empresa citou o art. 42 da Lei nº 12.288/10 (Estatuto da Igualdade Racial), que aborda, inclusive, a questão do preenchimento de cargos comissionados, *in verbis*:

Art. 42. O Poder Executivo federal poderá implementar critérios para provimento de cargos em comissão e funções de confiança destinados a ampliar a participação de negros, buscando reproduzir a estrutura da distribuição étnica nacional ou, quando for o caso, estadual, observados os dados demográficos oficiais (Brasil, 2010).

A empresa mencionou ainda, o art. 4º, inciso III, do mesmo diploma normativo, o qual legitima a adoção de ações afirmativas inclusivas da população negra nas relações de trabalho:

Art. 4º A participação da população negra, em condição de igualdade de oportunidade, na vida econômica, social, política e cultural do País será promovida, prioritariamente, por meio de:
(...)
II - adoção de medidas, programas e políticas de ação afirmativa (Brasil, 2010).

Também, nas razões de fato apresentada em sua defesa, a empresa apresentou uma tabela que considerava os percentuais de participação da população negra em cargos de chefia de unidade e de gerência, apontando que eles ainda eram bastante inferiores em comparação a

outros grupos sociais, evidenciando que ainda faltava razoabilidade na implementação de uma política inclusiva que se baseasse no critério cor ou raça dos empregados.

Diante disso, o Procurador do Trabalho que conduziu as investigações nesse feito arquivou o referido Procedimento Preparatório por constatar a inexistência das irregularidades apontadas pelo noticiante. Face às razões de fato e de direito apresentadas pela empresa, havia respaldo legal na época que justificava a implementação da política inclusiva para a população negra denunciada.

Nos mundos do trabalho, as justificativas para implementação das ações afirmativas não se distanciam das razões invocadas como respaldo dessa política pública na seara educacional. A diferença reside no fato de que o alcance do posto de trabalho está mais aproximado do resultado do que da oportunidade. Nesse sentido, a história e as notícias de fato apresentadas no capítulo 3 são implacáveis em evidenciar os efeitos perversos do racismo antinegro nos mundos do trabalho (ocorrência de assédio moral, dispensa discriminatória, veiculação de anúncios discriminatórios etc.).

Partindo desse pressuposto, pode-se destacar que o antirracismo nos mundos do trabalho encontrou espaço no debate, o qual, amparado por legislações de cunho estrangeiro e de matriz doméstica, apontaram a necessidade de construir políticas compensatórias, visando o respeito às diferenças e amenizando as desigualdades criadas. Nesse sentido, essas políticas inclusivas da população negra, ao contrário do que denunciou a parte noticiante, não se constitui de discriminação a pessoas que pertencem a outros grupos sociais. Dessa forma, a postura da Procuradoria do Trabalho de Teresina concernente em arquivar o Procedimento Preparatório em análise encontra respaldo na legislação pátria constitucional e infraconstitucional cuja elaboração foi impulsionada experiência social de pessoas negras nos mundos do trabalho, que constitui fonte material de produção da legislação antirracista.

Assim, nas últimas décadas, as políticas públicas inclusivas da população negra se estabeleceram à proporção que o antirracismo passou a ser encarado sob a perspectiva da responsabilidade social a cargo não só da máquina pública, mas também de entes privados, entronizando-se seu caráter reparador e afirmativo. Com base nessa premissa, a consolidação de uma agenda incumbida de garantir a universalidade de direitos, a partir de avanços específico, para grupos específicos foi a consequência imediata dessa visão das políticas públicas como mecanismo de reparação e combate ao racismo nos mundos do trabalho.

Nessa esteira, convém destacar que o conceito de ações afirmativas denota um conjunto de mecanismos que assegurem não só o ingresso ou ascensão profissional de pessoas negras na esfera privada, mas que também possibilite a permanência desse grupo social nos espaços por

elas alcançados nos mundos do trabalho. Dessa forma, a implementação das ações afirmativas em organizações privadas não deve se delimitar apenas ao estabelecimento de cotas raciais para a população negra em cargos de liderança por razões óbvias. A cordialidade e a negação (Schwarcz, 1993) que gravitam em torno do racismo construído no Brasil faz com que o simples estabelecimento de cotas raciais, de forma isolada das demais medidas de reparação, não dê conta de mitigar subjetividades racistas antinegras forjadas em séculos de discriminação sistematizadas direcionadas a esse grupo social.

Essas nuances que orbitam em torno da promoção de políticas públicas para a população negra pela via das ações afirmativas fizeram surgir em 2019 o Programa de Inclusão de Jovens Negras e Negros no Mercado de Trabalho no âmbito da Coordigualdade Nacional. Essa política pública, que busca a adesão de empresas privadas para a sua efetivação, foi pensada numa conjectura de aumento dos índices de Notícias de Fato que versavam sobre racismo nos mundos trabalho levadas ao Ministério Público do Trabalho, associado ao aumento massivo da população negra entre os segmentos populacionais em contextos de violência racial, desemprego, informalidade e empobrecimento mesmo com anos de estudo e escolarização.

Considerando esses fatores, o projeto tem como metas principais potencializar a inclusão e a permanência da população negra nos mundos do trabalho, tendo como público-alvo, preferencialmente, jovens negras e negros egressos do sistema de cotas implementado nas universidades públicas do país a partir de 2012 mediante a conscientização social sobre a relevância da diversidade racial nos setores da advocacia, da publicidade e empresarial. Para viabilizar o alcance dessas metas, o projeto tem como escopo, através da adesão do público dessas searas, promover a (1) igualdade racial, (2) a qualificação profissional e a (3) contratação de pessoas do público-alvo a quem ela se destina. Dessa forma, as Procuradorias Regionais do Trabalho nos estados, através de suas respectivas coordenadorias de promoção de igualdade, devem atender a esses critérios, obtendo a adesão de no mínimo dez escritórios de advocacia, cinco agências de publicidade e vinte empresas para comporem o projeto reservando o percentual de 30% das vagas oferecidas nos processos seletivos de contratação de empregados, estagiários e aprendizes a jovens negras e negros.

O monitoramento da implementação desse projeto em cada estado se dá por meio de instauração dos procedimentos promocionais, as PROMO's com a produção de relatórios semestrais que devem ser encaminhados para a Procuradoria Regional do Trabalho até 15 de abril e até 15 de outubro de cada ano. Nessa esteira, o Ministério Público do Trabalho visa que a execução desse projeto ocorrerá pela via do diálogo social e do estabelecimento de parcerias.

Na Procuradoria Regional do Trabalho no Piauí, esse projeto está sendo acompanhado pela PROMO 000845.2021.22.000/3 instaurada em 2021 e distribuída ao 6º Ofício da Procuradoria do Trabalho de Teresina. Considerando-se o plano de execução nacional do projeto acima explanado, a Procuradora do Trabalho encarregada desse acompanhamento, Jeane Colares, deu início à apresentação da proposta a empresas dos ramos de publicidade e a estabelecimentos de ensino superior da iniciativa privada no estado (Brasil, 2021). A apresentação desse projeto se deu por meio da realização de reunião ocorrida por videoconferência em 22 de fevereiro de 2022 contando com o acompanhamento das professoras Romira Paradiso da Universidade Federal do Piauí, Iraneide Soares da Universidade Estadual do Piauí (UESPI) e Laura Andrade de Sousa do Instituto Federal do Piauí (IFPI) e o comparecimento de 12 empresa das 45 selecionadas para participar do projeto.

Em alinhamento com as metas nacionais do projeto, em articulação com a Coordenadora do Núcleo de Estudos e Pesquisas em História e Memória da Escravidão e do Pós-Abolição da UESPI (SANKOFA), a Professora Iraneide Rocha, foram selecionados 40 (quarenta) universitários e/ou egressos dessa instituição de ensino que atenderam ao requisito racial e tinham interesse em realizar curso profissionalizante oferecido pela empresa *Hult International Business School*. Esses estudantes selecionados cursavam História, Geografia, Direito, Pedagogia, Fisioterapia, Psicologia, Enfermagem, Ciências Sociais etc. e o Programa de Pós-Graduação Mestrado Interdisciplinar em Sociedade e Cultura, a quem essa dissertação está sendo apresentada. Nesse quadro, 28 desses alunos não ingressaram na instituição de ensino pelo sistema de cotas e 12 deles tiveram acesso a ela via ações afirmativas, evidenciando que a ação contemplou o público-alvo a quem o projeto nacional se direcionava – estudantes negros entre cotistas e não cotistas de universidades públicas.

Em relação às metas do programa, algumas instituições de ensino superior privadas que aderiram à iniciativa apresentaram documentos que demonstravam a oferta de disciplina *Relações Étnico-Raciais e Afrodescendência* em suas matrizes curriculares. A referida medida, visava capacitar os alunos ativos e egressos dessas instituições de ensino da iniciativa privada para práticas educativas na perspectiva das relações étnico-raciais em consonância com a Resolução CNE/CP Nº 01 de 2004 e a Lei nº 11.645/2008, que versam a respeito da inclusão desses temas nas matrizes curriculares de ensino.

No curso do projeto, as empresas cadastradas foram incentivadas a participar e se apresentarem nos eventos educativos divulgados e realizados com o apoio do Ministério do Trabalho como o *Afropresença*, a *III Conferência de Gênero, Raça e Diversidade: contracultura no trabalho*, a *Roda de conversa virtual: Jovens Negras e Negros em Cargo de*

Poder e o evento Perspectivas de Gênero, Raça e Diversidades e suas Interseccionalidades. Participaram dessas atividades trabalhadores, empregadores, gerente de empresas, profissionais do setor de Recursos Humanos e Gestão de Pessoas, além da sociedade civil. Em linha com os objetivos do programa, essa medida visava conscientizar o público selecionado no que toca o respeito às diferenças e a necessidade de se pensar estratégias referentes às ações inclusivas direcionadas à população negra nos mundos do trabalho.

Em 02 de fevereiro de 2024 o presente projeto estratégico foi arquivado, com a consequente apresentação desses resultados acima explanados, ausente informações sobre a adesão dos escritórios de advocacia, que também deveriam ter sido selecionados para o programa. Nessa linha, a exposição desses resultados evidencia o esforço da Procuradoria do Trabalho de Teresina em perseguir as metas e objetivos do programa. A aposta no enfrentamento do racismo antinegro nos mundos do trabalho pela via das atividades educativas – espécie de ação afirmativa – como a promoção de eventos de capacitação profissionais a respeito do tema, a inclusão da disciplina de educação sob a perspectiva das relações étnico-raciais nas instituições de ensino superior privadas e a concessão de bolsas de estudo em curso de línguas para estudantes negros de universidade pública representa um avanço para além da instituição das cotas raciais e amplia o debate para fora dos espaços jurídico e acadêmico à medida que busca o desenvolvimento de uma consciência antirracista na base, isto é, no seio das relações sociais.

Nesse tocante, em que pese teóricos como a Promotora de Justiça da Bahia Livia Sant’Anna Vaz (2002), na obra “*Cotas raciais*” e o jurista Adilson Moreira (2020), na obra “*Tratado de Direito Antidiscriminatório*” apontarem para a necessária formulação dessa consciência para a efetividade da implementação das ações afirmativas em qualquer âmbito como mecanismo de reparação dos efeitos do racismo antinegro, a materialização desses mecanismos compensatórios enfrenta desafios nos mundos do trabalho. Apesar dos resultados positivos alcançados, com base nos resultados apresentados pela Procuradoria do Trabalho da 22ª Região, observou-se uma baixa adesão das empresas ao Programa de Inclusão de Jovens Negras e Negros no Mercado de Trabalho, sobretudo os escritórios de advocacia, que não participaram da execução do projeto coordenado pela Procuradora Titular.

Diante desse cenário, a baixa adesão das empresas privadas no que toca à execução do projeto se relaciona com a resistência e a invisibilidade dessa discussão como um reflexo de relações secularmente hierarquizadas entre os grupos sociais atrelados as especificidades do mercado. Dada a estrita relação entre racismo e capitalismo apontada no capítulo *Trabalhadores Negros nos Mundos do Trabalho*, o racismo é um braço do capitalismo de forma que as

desigualdades são aproveitadas nesse sistema. Desse modo, a erradicação do racismo antinegro nos mundos do trabalho não é a missão principal do sistema capitalista, o que pode justificar a resistência de empresas da iniciativa privada a aderir a programas de inclusão direcionados a grupos sociais vulnerabilizados.

A apropriação e fomento dessas diferenças podem ser melhor entendidas a partir das colocações do sociólogo Jessé Souza, na obra *“Como o racismo criou o Brasil”*, para quem:

O desafio aqui é legitimar a dominação social e política a partir do próprio mercado. Saem de cena os partidos que representavam correntes de opinião e visões da realidade e entram as próprias empresas vendendo "ecologia", "saúde alternativa", "inclusão de minorias", "bandeiras antirracistas", "emancipação" e "liberdade" - tudo etiquetado com códigos de barra, embalado e entregue em casa com todo o conforto pela *Amazon*. Cria-se, a partir disso, um novo mercado de trabalho para as lideranças performáticas e mais talentosas das minorias oprimidas, já devidamente compradas pelo mesmo capital financeiro. Agora todas as empresas de todos os ramos de produção disputam a contratação dos porta-vozes das bandeiras identitárias como forma de se venderem ao público como "emancipadoras". Sua imagem passa a ser associada a um estilo de vida cool e descolado, que se pretende antenado com as grandes questões sociais da época. Assim, as marcas de luxo no mercado da moda, por exemplo, se utilizam crescentemente de modelos negros e negras como prova irrefutável de seu comprometimento social com a causa da "emancipação". (Souza, 2021, p. 36-37).

Essa visão de Souza (2021) desvela a tendência que o sistema capitalista possui concernente à criação de diferentes padrões de trabalhadores mediante a capacitação profissional e inclusão produtivas sob a ótica do combate a problemas sociais como o racismo. Essa grande sacada do capitalismo ao se apropriar das diferenças criadas entre os trabalhadores representa um desafio à efetividade posturas antirracistas nos mundos do trabalho pela via das ações afirmativas vistas como mecanismo de reparação – não minimizando a relevância dessa política pública para a promoção de justiça social e equidade para a população negra.

Esse desafio advém do fato de que a antinegitude posta em discussão possui contornos bem mais amplos que o conceito de racismo criminalizado nas legislações em que essas políticas públicas estão apoiadas. A discriminação sistematizada a que pessoas negras estão submetidas nas relações nos mundos do trabalho não está restrita apenas a uma condição de subcidadania.

Nos mundos do trabalho, a antinegitude guarda estrita com processos de desumanização de pessoas negras entendido com base em Césaire (1978), em Fanon (2008), em Du Bois (2011) e em Sousa (2022). Nesse quadro, o sucesso do enfrentamento dessa antinegitude, seja quer por meio da judicialização, quer por meio das ações afirmativas, reclama a reformulação do que entendemos por humanidade a partir da inclusão do negro no estatuto humano (Alves, 2020; Mombaça, 2021).

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Em primeira análise, a compreensão a respeito da efetividade de posturas antirracistas nos mundos do trabalho perpassa inicialmente pelo entendimento do valor social do trabalho humano, revelando o desafio de se tecer considerações sobre essa categoria nas perspectivas lógica e conceitual de forma simultânea. Essa dificuldade ocorre, sobretudo, devido às constantes mudanças de juízos sociais que as diferentes sociedades emitiram sobre o labor humano, bem como por conta da natureza das ocupações e funções exercidas sujeitas a influências intercambiáveis de elementos econômicos, tecnológicos e organizacionais, além dos aspectos socioculturais.

De acordo com o pensamento sociológico clássico, em Marx (2013) e sua abordagem sobre o materialismo histórico-dialético, dois sentidos permearam a visão a respeito do trabalho humano na sociedade. Nessa senda, o entendimento sobre o trabalho é tensionado conforme perpassa pelas noções de trabalho concreto e trabalho abstrato, característica do modo de produção capitalista. Com base no pensamento desse sociólogo, considera-se trabalho concreto o labor relativo à atividade humana que transforma as coisas e atribui a elas utilidade. É esse intercâmbio promovido entre natureza e ser social que torna possível a criação de valores de uso (meios de produção e de subsistência) e a reprodução social e na medida em que essa atividade é colocada a serviço da produção capitalista, verifica-se a produção do que o autor denomina trabalho abstrato, que se caracteriza pela atribuição do *status* de mercadoria a essas atividades, as quais passam a ter um valor de troca. Assim, distanciado dos elementos fundantes da noção de trabalho concreto, essas atividades passam ser consideradas força de trabalho, determinantes à contemplação da acumulação e reprodução do capital.

Essa atribuição de sentido ao trabalho em níveis além do valor de uso, ou seja, como valor de troca, é peculiar da sociedade capitalista como sistema social forjado na livre troca de mercadorias, voltada ao lucro. No entanto, essa noção de trabalho trouxe consigo um viés reducionista relacionado ao gênero humano à proporção que ignora o trabalhador como ser social. Isso acontece porque o homem foi tornado um acessório da maquinaria industrial, interessando apenas a sua capacidade de execução do labor. Todavia, conquanto a noção de trabalho tenha adquirido o significado de mercadoria que serve à produção de bens ao capital, ao labor humano é inerente o sentido de pertencimento, conferindo identidade à pessoa. De fato, em todas as modificações ocorridas nos mundos do trabalho, as atividades laborais estiveram associadas à condição humana mesmo em contextos em que eram consideradas algo de menor relevância e não dignas de exercício – a depender do status sociopolítico a elas atribuído em

perspectivas sociais distinta: predominância do servilismo, do escravismo ou do assalariamento.

Nessa esteira, é oportuno consignar que a compreensão de sentido do que venha a ser considerado trabalho funda-se no elemento humano, encontrando-se atrelada de forma umbilical à manutenção da própria espécie. É dessa aquisição de significado que são traduzidas as valorações atribuídas às ocupações e aos sujeitos diferentemente situados na estrutura social. Essa valoração, nessa conjuntura, tem incidência na identidade do sujeito que labora, sendo tal identificação definida como a percepção que o sujeito tem sobre si e a respeito do que é importante para ele levando-se em conta o autorreconhecimento como ser produtivo que detém uma atividade que o identifica na coletividade a que é pertencente. Dessa maneira, as ocupações laborais representam um elemento da composição da estrutura social, da psique e da identidade humanas no ciclo das atividades cotidianas do homem nas sociedades ditas modernas.

Dessa forma, o labor humano assumiu a feição de valor de troca numa conjuntura em que o indivíduo tem de vender sua força de trabalho como forma de manutenção da reprodução social seja consumindo ou produzindo. Essa percepção do trabalho estabeleceu um *link* entre trabalho/labor, subsistência/ sobrevivência e identidade/pertencimento, aproximação que marca a estrutura capitalista, motivo pelo qual o trabalho se tornou um bem crucial para o ser humano na sociedade moderna.

No entanto, as transformações sociais e produtivas desencadeadas com a consolidação do sistema capitalista ocasionou a diferenciação dos trabalhadores e a diferenciação da acumulação de capital, que são prontamente apropriadas e invisibilizadas pelo sistema. No seio da sociedade capitalista, a preterição de pessoas negras da raça humana pela via da prática do racismo apresenta indícios de que, ao mesmo tempo que tendenciosa à invisibilização das diferenças, a postura estrutural do capitalismo legitima a instituição de processos de desumanização dessas pessoas. Nos mundos do trabalho, trabalhadores negros cotidianamente experienciam contextos de racismo, sujeitados ao relento no cenário de liberdade e igualdade projetados ao sujeito pelo sistema capitalista.

Nos debates marxistas, contudo, essa discussão foi secularmente invisibilizada, secundarizada nas pautas de classe e categorias profissionais. Dessa forma, o enfrentamento do racismo antinegro nos mundos do trabalho reclama o reconhecimento dessa prática como integrante do sistema predatório de exploração capitalista. Nesse sentido, é importante destacar que a Justiça do Trabalho no Brasil, desde o início da sua implementação, conviveu com o trabalho de pessoas negras em contextos de informalidade e precarização e com prática de racismo direcionada a esse grupo social.

Na Procuradoria do Trabalho de Teresina, no Piauí, as primeiras notícias de fato que versavam sobre discriminação sistematizada direcionada à população negra nos mundos do trabalho foram registradas em 1997 e denunciavam a veiculação de anúncios discriminatórios baseados na boa aparência dos trabalhadores a serem contratados. A publicação e a veiculação desses anúncios foram investigadas em Inquéritos Cíveis instaurados pelo Ministério Público do Trabalho local na época, resultando na assinatura de Termos de Ajuste de Condutas nos quais as empresas infratoras se comprometeram a abster-se dessa prática quando da divulgação da oferta de vagas de emprego.

No contexto da pesquisa, a menção a esses inquéritos que investigaram esses anúncios discriminatórios não se trata apenas de um retorno ao passado, mas de tentativa de esclarecimento e compreensão de como as práticas discriminatórias antinegras ocorrem no nosso tempo, relevando a urgência de não repetição de experiências semelhantes. Dessa forma, rememorar esses primeiros casos de discriminação racial sistematizada como um fato que marcou a inclusão social de pessoas negras no fim da década de 1990, assim como a memória da mobilização desses sujeitos a partir da possibilidade de reivindicar direitos, se torna uma atitude ética e política perante a população negra local do presente.

A mobilização espontânea desses trabalhadores negros em busca da reparação da discriminação a eles direcionados, relevadora também do caráter afirmativo de pertencimento racial dessas pessoas, culminou na implementação da Coordenadoria de Promoção de Igualdade no âmbito do Ministério Público do Trabalho da 22ª Região em 2002. Essa coordenadoria temática, com base na legislação antidiscriminatória de matriz constitucional, tem como objetivo promover ações de combate à discriminação à diversos grupos sociais incluindo sob as perspectivas de raça, gênero, sexualidade, faixa etária, deficiência, doença congênitas ou adquiridas etc.

Em seus quase 23 de existência na Procuradoria do Trabalho do estado do Piauí, essa coordenadoria registrou um total de 41 notícias de fato que veiculavam discriminação de pessoas nos mundos do trabalho. Em 39 delas, a raça ou cor dos trabalhadores foi o motivo discriminatório mais frequentemente encontrado que resultou na instauração de inquéritos civis para investigação dessas práticas.

Nesse passo, o negacionismo relativo à aceitação da discriminação racial como agente de inviabilização de participação e inclusão desce de pessoas negras nos mundos do trabalho, oriunda do mito da democracia racial, esbarra nas notícias de fato que denunciam a veiculação de anúncios discriminatórios, o assédio moral e a dispensa discriminatória direcionadas a pessoas negras como formatos de materialização do racismo antinegro. No trâmite desses

inquéritos na Procuradoria do Trabalho para melhor esclarecimento dos fatos e possível ajuizamento de ações trabalhista nas Varas do Trabalho, a dificuldade de prova dos fatos, que no mais das vezes está condicionada apenas à palavra da vítima ou à produção de prova testemunhal, reforça esse viés negacionista que gravita em torno do necessário reconhecimento do racismo antinegro nos mundos do trabalho.

Essa negação reproduzida nos relatos de empregadores, gerentes e testemunhas indicadas pelas partes reclamadas e investigadas reproduzem visões que contradizem a realidade vivenciada pelas pessoas negras que procuram a reparação da discriminação a ela direcionadas nos mundos do trabalho, constituindo-se este o principal desafio de enfrentamento dessa prática nessa seara. Face a esse obstáculo, a tramitação desses procedimentos no MPT e no TRT reclama uma revisão de preconceitos inconsciente para além da aplicação da legislação antirracista nos casos concretos com o intuito de corrigir vieses racista quando da análise das provas juntadas aos procedimentos. Essa postura é fundamental não somente pela perspectiva de promoção do acesso à justiça, mas também se mostra necessária no que alude à reparação de injustiças sociais direcionadas à população negra nos mundos do trabalho.

Em segundo plano, o enfrentamento do racismo antinegro nos mundos do trabalho pela via da implementação de políticas públicas, se bem executadas, pode promover avanços consideráveis. Nesse campo, as ações afirmativas adquiriram espaço no debate, discutidas sobre as lentes de inclusão, angariando a coalizão do setor público, da esfera privada e dos órgãos ministeriais trabalhista e governamentais em torno da promoção de equidade e justiça social. Nessa esteira, as ações educativas, associadas às cotas raciais, compõem mecanismos de reparação e superação de desigualdades amparados pela legislação antirracista.

Todavia, a implementação dessas políticas pública como o Programas Caixa de Diversidades na Caixa Econômica Federal em 2014 e o Programa de Inclusão de Jovens Negras e Negros executado pelo Ministério Público do Trabalho da 22ª Região enfrenta à resistência da sociedade civil, a baixa aderência de segmentos da iniciativa privada e a apropriação das diferenças pelo sistema capitalista que fomenta o estabelecimento de desigualdades. A resistência e baixa aderência a essas medidas, provenientes da negação do reconhecimento dos efeitos nefastos do racismo antinegro e das especificidades dos mercados, indicam a necessidade de reforço das ações pedagógicas componentes das ações afirmativas enquanto políticas públicas. Isso porque a antinegritude que essas medidas visam reparar possui contornos bem mais ampliados que os conceitos de discriminação sistematizados presentes nas legislações que dão suporte à implementação dessas medidas, sendo curial a ressignificação do

que se entende por humanidade com a consequente inclusão de pessoas negras no estatuto humano.

REFERÊNCIAS

ALVES, Jaime Amparo. Biópolis, necrópolis, ‘blackpolis’: notas para un nuevo léxico político en los análisis socio-espaciales del racismo. **Geopauta**, Vitória da Conquista, v. 4, n.1, 2020. Disponível em: <https://periodicos2.uesb.br/index.php/geo/article/view/6161>. Acesso em: 4 mar. 2025.

ANDRADE, Daniel Pereira; CÔRTEZ, Mariana Magalhães Pinto. Brasil, neoliberalismo híbrido. **Contemporânea – Revista de Sociologia da UFSCar**, São Carlos, v. 12, n.3, 2022, pp. 655-674. Disponível em: <https://www.contemporanea.ufscar.br/index.php/contemporanea/article/view/1180>. Acesso em: 4 mar. 2025.

ANTUNES, Ricardo. **Os sentidos do trabalho**: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho. São Paulo: Boitempo, 1999.

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

BONAVIDES, Paulo. **Os dois Ministérios Públicos do Brasil**: o da Constituição e o do governo. In: MOURA JÚNIOR, Flávio Paixão *et al.* (coords.). Ministério Público e a ordem social justa. Belo Horizonte: Del Rey, 2003.

BORGES, Rosane. Feminismos negros e Marxismo: quem deve a quem? In: Devulsky, Alessandra, *et al.* **Marxismo e Questão Racial**. Boitempo: São Paulo, 2021.

BRASIL. **Decreto nº 737, 25 de novembro de 1850**. Determina a ordem do Juízo no Processo Commercial. Rio de Janeiro, RJ: Ministro e Secretário de Estado dos Negocios da Justiça, [1850]. Disponível em https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/historicos/dim/dim0737.htm#:~:text=Determina%20a%20ordem%20do%20Juizo%20no%20Processo%20Commercial. Acesso em: 12 fev. 2024.

BRASIL. **Decreto nº 2827, de 15 de março de 1879**. Dispondo o modo como deve ser feito o contrato de locação de serviços. Coleção de Leis do Império do Brasil – 1879, Página 11 Vol. 1 pt. I (Publicação Original). 1879. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1824-1899/decreto-2827-15-marco-1879-547285-publicacaooriginal-62001-pl.html>. Acesso em: 13 fev. 2024.

BRASIL. **Lei nº 3353, de 13 de maio de 1888**. Declara extinta a escravidão no Brasil. Rio de Janeiro, RJ: Princeza Imperial Regente, 1888. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/lim/lim3353.htm#:~:text=LEI%20N%C2%BA%203.353%2C%20DE%2013,Art. Acesso em: 12 fev. 2024.

BRASIL. **Decreto-Lei nº 847, de 11 de outubro de 1890**. Promulga o Código Penal. Rio de Janeiro: RJ, [1890]. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1851-1899/d847.htm#:~:text=DECRETO%20N%C2%BA%20847%2C%20DE%2011%20DE%20OUTUBRO%20DE%201890.&text=Promulga%20o%20Codigo%20Penal.&text=Art.,que%20n%C3%A3o%20estejam%20previamente%20estabelecidas. Acesso em: 11 fev. 2024.

BRASIL. **Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil, de 16 de julho de 1934**. Nós, os representantes do povo brasileiro, pondo a nossa confiança em Deus, reunidos

em Assembléia Nacional Constituinte para organizar um regime democrático, que assegure à Nação a unidade, a liberdade, a justiça e o bem-estar social e econômico, decretamos e promulgamos a seguinte. Rio de Janeiro, RJ: Presidência da República, [1934]. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao34.htm. Acesso em: 10 fev. 2024

BRASIL. Decreto-Lei nº 1237, de 02 de maio de 1939. Organiza a Justiça do Trabalho. Rio de Janeiro, RJ: Presidência da República, [1939]. Disponível em: https://www2.camara.leg.br/legin/fed/declei/1930-1939/decreto-lei-1237-2-maio-1939-349344-publicacaooriginal-1_mpe.html#:~:text=Organiza%20a%20Justi%C3%A7a%20do%20Trabalho.&text=Disposi%C3%A7%C3%B5es%20preliminares,Art.,dirimidos%20pela%20Justi%C3%A7a%20do%20Trabalho. Acesso em: 13 fev. 2024.

BRASIL. Decreto nº 6596, de 12 de dezembro de 1940. Aprova o regulamento da Justiça do Trabalho. Rio de Janeiro, RJ: Presidência da República [1940]. Disponível: http://planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1930-1949/D6596.htm#:~:text=DECRETO%20N%C2%BA%206.596%20DE%2012%20DE%20DEZEMBRO%20DE%201940.&text=Aprova%20o%20regulamento%20da%20Justi%C3%A7a,Art. Acesso em: 14 fev. 2024.

BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis Trabalhistas. Rio de Janeiro, RJ: Presidência da República, [1943]. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm#:~:text=%C3%89%20adotada%20no%20territ%C3%B3rio%20nacional,ou%20presta%C3%A7%C3%A3o%20de%20servi%C3%A7os%20remunerados. Acesso em: 12 fev 2024.

BRASIL. Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil, de 18 de setembro de 1946. A Mesa da Assembléia Constituinte promulga a Constituição dos Estados Unidos do Brasil e o Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, nos termos dos seus arts. 218 e 36, respectivamente, e manda a todas as autoridades, às quais couber o conhecimento e a execução desses atos, que os executem e façam executar e observar fiel e inteiramente como neles se contém. Rio de Janeiro, RJ: Presidência da República, [1946]. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao46.htm. Acesso em: 11 fev. 2024.

BRASIL. Lei nº 3782, de 30 de janeiro de 1951. Cria os Ministérios da Indústria e do Comércio e das Minas e Energia, e dá outras providências. Rio de Janeiro, RJ: Presidência da República, 1960. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/1950-1969/l3782.htm#:~:text=LEI%20No%203.782%2C%20DE%2022%20DE%20JULHO%20DE%201960.&text=Cria%20os%20Minist%C3%A9rios%20da%20Ind%C3%BAstria,Energia%2C%20e%20d%C3%A1%20outras%20provid%C3%AÂncias. Acesso em: 11 fev. 2024.

BRASIL. Lei nº 3782, de 22 de julho de 1960. Cria os Ministérios da Indústria e do Comércio e das Minas e Energia, e dá outras providências. Brasília: Presidência da República, 1960. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/1950-1969/l3782.htm#:~:text=LEI%20No%203.782%2C%20DE%2022%20DE%20JULHO%20DE%201960.&text=Cria%20os%20Minist%C3%A9rios%20da%20Ind%C3%BAstria,Energia%2C%20e%20d%C3%A1%20outras%20provid%C3%AÂncias. Acesso em: 3 mar 2025.

BRASIL. **Lei nº 8.078, de 11 de setembro de 1990.** Dispõe sobre a proteção do consumidor e dá outras providências. Brasília: Presidência da República, 1990. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L8078.htm. Acesso em: 2 maio 2024.

BRASIL. **Lei Complementar nº 75, de 20 de maio de 1993.** Dispõe sobre a organização, as atribuições e o estatuto do Ministério Público da União. Brasília: Presidência da República, [1993]. Disponível em: <https://www.tse.jus.br/legislacao/codigo-eleitoral/leis-complementares/lei-complementar-nb0-75-de-20-de-maio-de-1993#:~:text=pagina%20via%20WhatsApp-,Disp%C3%B5e%20sobre%20a%20organiza%C3%A7%C3%A3o%2C%20as%20atribui%C3%A7%C3%B5es%20e%20o,do%20Minist%C3%A9rio%20P%C3%BAblico%20da%20Uni%C3%A3o>. Acesso em: 10 fev. 2024.

BRASIL. Ministério Público do Trabalho. **Portaria PGT nº 273, de 28 de outubro de 2002.** Cria a Coordenadoria Nacional de Promoção de Igualdade de Oportunidades e Eliminação da Discriminação no Trabalho. *Diário Oficial da União*, Brasília, DF, 28 out. 2002. Disponível em: https://www.cecult.ifch.unicamp.br/pf-cecult/public-files/projetos/10596/portaria_pgt_no_273_de_28_de_outubro_de_2002_-_coordigualdade.pdf. Acesso em: 4 mar. 2025.

BRASIL. Ministério Público do Trabalho. (22ª Região). **Inquérito Civil 000514.2006.22.000-7.** Teresina: Ministério Público do Trabalho, 2006.

BRASIL. **Lei nº 12.288, de 20 de julho de 2010.** Institui o Estatuto da Igualdade Racial; altera as Leis nos 7.716, de 5 de janeiro de 1989, 9.029, de 13 de abril de 1995, 7.347, de 24 de julho de 1985, e 10.778, de 24 de novembro de 2003. Brasília: Presidência da República, 2010. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2010/lei/112288.htm. Acesso em: 12 fev. 2025.

BRASIL. Ministério Público do Trabalho. (22ª Região). **Inquérito Civil 000066.2014.22.000/4.** Teresina: Ministério Público do Trabalho, 2014.

BRASIL. Ministério Público do Trabalho. Conselho Superior. **Resolução CSMPT nº 137, de 15 de dezembro de 2016.** Dispõe sobre a criação, composição, atribuições e funcionamento das Coordenadorias Temáticas Nacionais. *Diário Oficial da União*, Brasília, DF, seção 1, p. 101-107, 9 fev. 2017. Disponível em: <https://midia-ext.mpt.mp.br/pgt/csmpt/resolucoes/resolu137.pdf>. Acesso em: 4 mar. 2025.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho. (3ª Região). **A História da Justiça do Trabalho.** Brasília: Tribunal Regional do Trabalho, 2017.

BRASIL. Ministério Público do Trabalho. (22ª Região). **Inquérito Civil 000299.2018.22.000/1.** Teresina: Ministério Público do Trabalho, 2018.

2020 BRASIL. Ministério Público do Trabalho. **Carta de Serviços.** Brasília: Ministério Público do Trabalho, 2020.

BRASIL. Ministério Público do Trabalho. (22ª Região). **Procedimento Promocional 000845.2021.22.000/3.** Teresina: Ministério Público do Trabalho, 2021.

BRASIL. Ministério Público do Trabalho. (22ª Região). **Inquérito Civil 000556.2023.22.000/8.** Teresina: Ministério Público do Trabalho, 2023a.

BRASIL. Ministério Público do Trabalho. (22ª Região). **Relatório da Secretaria de Divisão Processual**. Teresina: Ministério Público do Trabalho, 2023b.

BRASIL. Ministério Público do Trabalho. **A história do Ministério Público do Trabalho**. Brasília: Ministério Público do Trabalho, 2023c. Disponível em: <https://mpt.mp.br/pgt/memorial/o-mpt-1#:~:text=A%20origem%20da%20institui%C3%A7%C3%A3o%20remonta,Procurador%2D Geral%20e%20Procuradores%20Adjuntos>. Acesso em: 4 mar. 2025.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho. (22ª Região). Reclamação Trabalhista 0000693-32.2023.5.22.0004. Teresina: Tribunal Regional do Trabalho, 2023.

CANCLINI, Nestór Garcia. **Consumidores e Cidadão: Conflitos multiculturais da globalização**. Rio de Janeiro: UFRJ, 1995.

CARNEIRO, Aparecida Sueli. **A construção do outro como não-ser como fundamento do ser**. São Paulo, 2005, 339 f. Tese (Doutora em Educação) – Programa de Pós-Graduação da Universidade de São Paulo, USP, São Paulo, 2005.

CARNEIRO, Aparecida Sueli. Mulheres em movimento. **Estudos Avançados**, São Paulo, v. 17, n. 49, p.117-133, 2003. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S0103-40142003000300008>. Acesso em: 2 maio 2024.

CÉSAIRE, Aimé. **Discurso sobre o colonialismo**. Prefácio de Mário de Andrade. Lisboa: Sá da Costa Editora, 1978.

CHAKRABARTY, Dipesh. Una pequeña historia de los Estudios Subalternos. *In*: CHAKRABARTY, Dipesh, *et al.* **Repensando la subalternidad: miradas críticas desde/sobre América Latina**. Lima: Enviñón Editores, 2010.

CNMP - CONSELHO NACIONAL DO MINISTÉRIO PÚBLICO. **Resolução CNMP nº 174, de 4 julho de 2017**. Disciplina, no âmbito do Ministério Público, a instauração e a tramitação da Notícia de Fato e do Procedimento Administrativo. Diário de Justiça: Brasília, DF, 24 jul. 2017b.

CNMP - CONSELHO NACIONAL DO MINISTÉRIO PÚBLICO. **Resolução nº 23, de 17 de setembro de 2007**. Regulamenta os artigos 6º, inciso VII, e 7º, inciso I, da Lei Complementar nº 75/93 e os artigos 25, inciso IV, e 26, inciso I, da Lei nº 8.625/93, disciplinando, no âmbito do Ministério Público, a instauração e tramitação do inquérito civil. Diário de Justiça: Brasília, DF, 17 set. 2007.

CSMPT - CONSELHO SUPERIOR DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. **Resolução CSMPT nº 86, de 27 de agosto de 2009**. Dispõe sobre a distribuição de procedimentos e processos no âmbito do Ministério Público do Trabalho e as designações especiais para atuação. Diário de Justiça: Brasília, DF, p. 24-26, 11 ago. 2009.

CSMPT - CONSELHO SUPERIOR DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. **Resolução CSMPT nº 195, de 29 de março de 2022**. Altera o Temário Unificado do Ministério Público do Trabalho. Diário Oficial da União: Seção 1, Brasília, DF, p. 190-261, 20 maio 2024.

COLLINS, Patricia Hill. Aprendendo com a outsider within: a significação sociológica do pensamento feminista negro. **Revista Sociedade e Estado**, Brasília, v. 31, n. 1, p. 99-127, jan-abr. 2016. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S0102-69922016000100006>. Acesso em: 4 mar. 2025.

CONSULTOR JURÍDICO. **Jornal do Piauí é impedido de publicar anúncios discriminatórios**. Redação ConJur, São Paulo, 2006. Disponível em: https://www.conjur.com.br/2006-mar-11/jornal_ao_publicar_anuncio_discriminatorio/. Acesso em: 4 mar. 2025.

DAMATTA, Roberto. **Carnavais, malandros e heróis**: para uma sociologia do dilema brasileiro. 6. ed. Rio de Janeiro: Rocco, 1997.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do trabalho**. Revisto e ampliado. 16 ed. São Paulo: LTr, 2017.

DEVULSKY, Alessandra. Estado, racismo e materialismo. In: DEVULSKY, Alessandra, *et al.* **Marxismo e Questão Racial**. Boitempo: São Paulo, 2021.

DIEESE – DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICA E ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS. A inserção da população negra no mercado de trabalho. **Dieese**, São Paulo, 2023. Disponível em: <https://www.dieese.org.br/infografico/2023/populacaoNegra.html>. Acesso em: 4 mar. 2025.

DU BOIS, William Edward Burghardt. Do nosso esforço espiritual. In: SANCHES, Manuela Ribeiro (Ed.). **Malhas que os impérios tecem**: textos anticoloniais, contextos pós-coloniais. Edições 70, 2011.

FANON, Frantz. **Pele negra, máscaras brancas**. Salvador: EDUFBA, 2008.

FARIAS, Marcos. Pensamento social e relações raciais no Brasil: a análise marxista de Clóvis Moura. In: DEVULSKY, Alessandra, *et al.* **Marxismo e Questão Racial**. Boitempo: São Paulo, 2021.

GANDRA, Alana. Pesquisa: 86% de trabalhadoras negras relatam casos de racismo. **Agência Brasil**, Rio de Janeiro, 2023. Disponível em: <https://agenciabrasil.ebc.com.br/direitos-humanos/noticia/2023-03/pesquisa-86-de-trabalhadoras-negras-relatam-casos-de-racismo>. Acesso em: 4 mar. 2025.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de Direito do trabalho**. 11 ed. Rio de Janeiro: Forense, 2017.

GHISLENI FILHO, João; PASIN, Luís Fernando Matte. **A Justiça do Trabalho na 4ª Região**: alguns dados históricos dos seus 70 anos – sua legislação, suas unidades, seus juízes, seus administradores, sua movimentação processual. Porto Alegre: HS Editora, 2011.

GOMES, Flávio dos Santos; DOMINGUES, Petrônio. **Da nitidez e invisibilidade**: legados do pós-emancipação no Brasil. Belo Horizonte: Fino Traço, 2013.

GONZALEZ, Lélia. **Por um feminismo afro-latino-americano**: ensaios, intervenções e Diálogos. Rio de Janeiro: Zahar, 2020.

GONZALEZ, Lélia; HASENBALG, Carlos. **Lugar de Negro**. Rio de Janeiro: Zahar, 2022.

GORENDER, Jacob. **A escravidão reabilitada**. São Paulo: Expressão Popular, 2016a.

GUGEL, Maria Aparecida. **15 anos da Coordigualdade**. Brasília: Gráfica Movimento, 2018.

GUHA, Ranahit. **Las voces de la historia y otros estudios subalternos**. Barcelona: Crítica, 2002.

HALL, Stuart. **A identidade cultural na pós-modernidade**. Tradução: Tomaz Tadeu da Silva; Guaracira Lopes Louro. 11. ed. Rio de Janeiro: DP&A, 2006.

HASENBALG, Carlos. **Discriminação e desigualdades raciais no Brasil**. Rio de Janeiro: Graal, 1979.

INSPIR - INSTITUTO SINDICAL INTERAMERICANO PELA IGUALDADE RACIAL. **Mapa da População Negra do Mercado de Trabalho no Brasil**: Regiões Metropolitanas de São Paulo, Salvador, Recife, Belo Horizonte, Porto Alegre e Distrito Federalb. São Paulo: DIEESE, 1999.

JUSTIÇA DO TRABALHO. Tribunal Regional do Trabalho (19ª Região) Especial: avanços e investimento tecnológico marcam o aniversário de 80 anos da Justiça do Trabalho. Alagoas, Justiça do Trabalho, 2021. Disponível em: <https://site.trt19.jus.br/noticia/especial-avancos-e-investimento-tecnologico-marcam-o-aniversario-de-80-anos-da-justica-do>. Acesso em: 4 mar. 2025.

KILOMBA, Grada. **Memórias da plantação**: Episódios de Racismo Cotidiano. Tradução: Jess Oliveira. 1a ed. Rio de Janeiro: Cobogó, 2019.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Ministério Público do Trabalho**: doutrina, jurisprudência e prática. 8. ed. São Paulo: Saraiva, 2017.

LIMA, Solimar Oliveira. Políticas Públicas de Combate à Discriminação da População Negra no Mercado de Trabalho. In: ARAÚJO, Valdenia Pinto de Sampaio; BARROS JÚNIOR, Francisco de Oliveira; LIMA, Solimar Oliveira (Org.) **Trabalho e Desigualdades**. Rio de Janeiro: Brooklink, 2009.

LOPES, Otávio Brito. Coordenadoria Nacional de Promoção de Igualdade de Oportunidades e Eliminação da Discriminação no Trabalho (Coordigualdade). In: Pereira, Ricardo José Macedo de Britto (coord.). **Coordenadorias temáticas**. Brasília: ESMPU, 2006

MACEDO, Bruna. Racismo é principal forma de discriminação em 75% das empresas no Brasil. **CNN Brasil**, São Paulo, 2022. Disponível em: <https://www.cnnbrasil.com.br/economia/macroeconomia/racismo-e-principal-forma-de-discriminacao-em-75-das-empresas-no-brasil-diz-pesquisa/>.

MAIOR, Jorge Luiz Souto. Breves considerações sobre a história do direito do trabalho no Brasil. In: CORREIA, Marcus Orione Gonçalves (org.). **Curso de direito do trabalho**. 1 ed. São Paulo: LTr, 2007. v. 1: teoria geral do direito do trabalho.

MARQUESE, Rafael de Bivar. **Factores do corpo, missionários da mente: senhores, letrados e o controle dos escravos nas Américas, 1660-1860**. São Paulo: Companhia das letras, 2020.

MARTINS FILHO, Ives Gandra da Silva. Breve história da Justiça do Trabalho. In: FERRARI, Irany; NASCIMENTO, Amauri Mascaro; MARTINS FILHO, Ives Gandra da Silva. **História do trabalho, do direito do trabalho e da Justiça do Trabalho**: homenagem a Armando Casimiro Costa. 2. ed. São Paulo: LTr, 2002. p. 181-260.

MARTINS FILHO, Ives Gandra da Silva. Um pouco de História do Ministério Público do Trabalho. **Revista do Ministério Público do Trabalho**, São Paulo, v. 7, n. 13, p. 23-52, 1997. Disponível em: <https://www.lexml.gov.br/urn:lex:br:redede.virtual.bibliotecas:artigo.revista:1997;1000548052>. Acesso em: 4 mar. 2025.

MARTINS, Tereza Cristina Santos. **O negro no contexto das novas estratégias do capital: desemprego, precarização e informalidade**. Serviço Social e Sociedade, São Paulo, n. 111, set. 2012. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S0101-66282012000300004>. Acesso em: 4 mar. 2025.

MARX, Karl. **O Capital - Livro I – crítica da economia política**: O processo de produção do capital. Tradução: Rubens Enderle. São Paulo: Boitempo, 2013.

MASULO, Paula Maria do Nascimento. **Trabalho Escravo e Agronegócio no Piauí**: uma análise da situação, a partir dos anos 1990 com base em processos judiciais. 2014, 160 p. Dissertação (Mestrado em Sociologia)– Universidade Federal do Piauí, Piauí, 2014. Disponível em: https://sucupira-legado.capes.gov.br/sucupira/public/consultas/coleta/trabalhoConclusao/viewTrabalhoConclusao.jsf?popup=true&id_trabalho=1612377#. Acesso em: 4 mar. 2025.

MAZZILLI, Hugo Nigro. **A defesa dos interesses difusos em juízo**. 24. ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

MBEMBE, Achille. **Crítica da Razão Negra**. Tradução: Sebastião Nascimento. São Paulo: n-1edições, 2018.

MOMBAÇA, Jota. **Não vão nos matar agora**. Rio de Janeiro: Cobogó, 2021.

MOREIRA, Adilson José. **Tratado de Direito Antidiscriminatório**. São Paulo: Editora Contracorrente, 2020.

MOURA, Clóvis. **Dialética Radical do Brasil Negro**. 3. ed. São Paulo: Anita Garibaldi, 2020.

MOURA, Clóvis. **Rebeliões da senzala**: quilombos, insurreições, guerrilhas. 5. ed. São Paulo: Anita Garibaldi, Fundação Maurício Grabois, 2014.

NABUCO, Joaquim. **O abolicionismo**: ensaio introdutório de Evaldo Cabral de Mello. Brasília: Câmara dos Deputados, Edições Câmara, 2019.

NASCIMENTO, Beatriz. **Uma história feita por mãos negras**: relações raciais, quilombos e Movimentos. Rio de Janeiro: Zahar, 2021.

NASCIMENTO, Beatriz; Ratts, Alex (org.). **O negro visto por ele mesmo**: ensaios, entrevistas e prosa. São Paulo: Ubu Editora, 2022.

OIT - ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Relatório do Seminário Tripartite sobre Certificação e Diversidade**, 1. ed. Brasília: OIT, 2002.

OLIVEIRA, Dennis de. Dilemas da luta contra o Racismo no Brasil. In: DEVULSKY, Alessandra, *et al.* **Marxismo e Questão Racial**. Boitempo: São Paulo, 2021.

PEREIRA, Ricardo. **Nota Técnica do Ministério Público do Trabalho**: Mercado de Trabalho. Brasília: Ipea, 2011.

PINHO, Osmundo. **Cativeiro**: antinegitude e ancestralidade. Salvador: Selo Negro, 2021.

PINTO, José Augusto Rodrigues. **Tratado de Direito Material do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2007.

POLLAK, Michael. Memória, Esquecimento, Silêncio. **Estudos Históricos**, Rio de Janeiro, v. 2, n. 3, p. 3-15, 1989. Disponível em: https://www.uel.br/cch/cdph/arqtxt/Memoria_esquecimento_silencio.pdf. Acesso em: 4 mar. 2025.

RODRIGUES, Denise Simões; MELO, Maria Lúcia. Estudo sobre a análise de discurso como Procedimento metodológico na pesquisa documental. **Educação**, Santa Maria, v. 45, n. 1, p. e40/ 1–21, 2020. isponível em: <https://periodicos.ufsm.br/reeducacao/article/view/34018>. Acesso em: 4 mar. 2025.

SACRAMENTO, Elionice Conceição. **Da diáspora negra ao território das águas**: ancestralidade e protagonismo de mulheres na comunidade pesqueira e quilombola Conceição de Salinas-BA. 2019. 187 f. Dissertação (Mestrado em Desenvolvimento Sustentável)– Universidade de Brasília, Brasília, 2019.

SANTOS NETO, Artur Bispo dos. **Capital e trabalho na formação econômica do Brasil**. São Paulo: Instituto Lukács, 2015.

SANTOS SOUZA, Neuza. **Torna-se negro**: Ou as vicissitudes da identidade do negro brasileiro em ascensão social. Rio de Janeiro: Zahar, 2021.

SCHWARCZ, Lília K. Moritz. Uma história de “diferenças e desigualdades”: as doutrinas Raciais do século XIX. In: SCHWARCZ, Lília K. Moritz (1993). **O espetáculo das raças**: Cientistas, instituições e questão racial no Brasil – 1870-1930. São Paulo: Companhia das Letras, 1993.

SENTO-SÉ, Jairo. **Desafios do Direito do Trabalho**. São Paulo: LTR, 2000.

SKIDMORE, Thomas E. **Preto no branco**: raça e nacionalidade no pensamento brasileiro. Tradução de Raul de Sá Barbosa. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1976.

SMARTLAB. Promoção do Trabalho Decente Guiada por Dados. SmartLab, [S.l.], 2023. Disponível em: <https://smartlabbr.org/>. Acesso em: 4 mar. 2025.

SMITH, Linda. **Descolonizando metodologias**: pesquisa e povos indígenas. Curitiba: Editora UFPR, 2018.

SODRÉ, Muniz. **O fascismo da cor**: uma radiografia do racismo nacional. São Paulo: Vozes, 2023.

SOUSA, Igor Thiago Silva de. **As rosas negras**: quebradeiras de coco babaçu, raça e território no Maranhão contemporâneo. 2022. 213 f. Tese (Doutorado)- Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Instituto de Filosofia e Ciências Humanas, Programa de Pós-Graduação em Sociologia, Porto Alegre, BR-RS, 2022.

SOUSA, Maria Sueli Rodrigues de. **Vivências constituintes: sujeitos desconstitucionalizados**. Teresina: Avant Garde, 2021.

SOUZA, Jessé. **Como o racismo criou o Brasil**. São Paulo: LeYa, 2021.

SPIVAK, Gayatri Chakravorty. **Pode o subalterno falar?** Belo Horizonte: Editora UFMG, 2010.

THEODORO, Mário. A formação do mercado de trabalho e a questão racial no Brasil. *In*: THEODORO, Mário,(org.) Luciana Jaccoud; Rafael Osório; Sergei Soares. **As políticas públicas e as desigualdades raciais no Brasil 120 anos após a abolição**. Brasília: IPEA, 2008. p. 15-43.

VARGAS, João Costa H. Racismo não dá conta: antinegitude, a dinâmica ontológica e social definidora da modernidade. **Em Pauta – Revista da Faculdade de Serviço Social da Universidade do Estado do Rio de Janeiro**, Rio de Janeiro, v. 18, n. 45, p. 16-26, 2020. Disponível em: <https://doi.org/10.12957/rep.2020.47201>. Acesso em: 4 mar. 2025.

VAZ, Livia Sant'Anna. **Cotas Raciais**. São Paulo: Jandaíra, 2022.

XAVIER, João Paulo. **Racismo Estético**: Decolonizando Mentes. Belo Horizonte: Academia Mineira de Letras, 2024.

APÊNDICE A



MINISTÉRIO PÚBLICO DA UNIÃO
 MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
 PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 22ª REGIÃO

TERMO DE COMPROMISSO DE AJUSTAMENTO DE CONDUTA Nº 1739/2006

_____ pessoa jurídica de direito privado, _____, com sede na Av. Frei Serafim, 1867, Centro, em Teresina/PI, neste ato representada pela _____ representante da MÚLTIPLA - Seleção e Formação Profissional Ltda, brasileira, casada, _____, residente e domiciliada na _____ São Cristóvão, em Teresina/PI, pelo presente instrumento, assume, nos termos do art. 5º, § 6º, da Lei n. 7.347/85, perante o Ministério Público do Trabalho, por intermédio da Procuradoria Regional do Trabalho 22ª Região, representado pela Procuradora do Trabalho Jeane Carvalho de Araújo, nos autos do Inquérito Civil nº 1550/2006, o **COMPROMISSO** na forma abaixo discriminada.

1º) Não publicar ou fazer publicar, por qualquer meio, anúncio de emprego ou estágio no qual haja referência a sexo, idade, raça, religião, orientação sexual, situação familiar, estado de gravidez ou quaisquer outras forma de discriminação, exceto quando a natureza da atividade a ser exercida, pública e notoriamente, assim o exigir.

2º) Orientar seus clientes e anunciantes, pessoas físicas e jurídicas, quanto à proibição mencionada no item anterior, mencionando inclusive as consequências do descumprimento de tal obrigação.

3º) Publicar, pelo menos em dois finais de semana alternados durante três meses, na primeira página destinada a anúncios de empregos e estágio, o seguinte texto: "De acordo com o art. 5º da CF/88 e/c art. 373 -A da CLT, não é permitido anúncio de emprego no qual haja referência quanto ao sexo, idade, cor ou situação familiar, ou qualquer palavra que possa ser interpretada como fator discriminatório, salvo quando a natureza da atividade assim o exigir".

[Assinaturas manuscritas]

4º) O descumprimento do presente compromisso, dotado de eficácia de título executivo extrajudicial, sujeitará o compromissário à multa de R\$ 1.000,00 (mil reais), ao mês, até o efetivo cumprimento das obrigações, atualizável pelos mesmos índices de correção dos tributos federais, multa esta reversível ao FAT (Fundo de Amparo ao Trabalhador), nos termos do art. 5º, § 6º, art. 13, da Lei n. 7.347/85 e art. 876, da CLT.

Parágrafo Único - a multa ora estipulada não é substitutiva da obrigação assumida.

Teresina-PI, 28 de setembro de 2006


JEANE CARVALHO DE ARAÚJO
 Procuradora do Trabalho


MARIA DO SOCORRO ESCORCIO DE CERQUEIRA
 Representante da empresa

Testemunhas:


 Carolina Vieira da Rocha Gomes
 CPF nº 026.713.274-39


 Simone Maria Andrade Melo
 CPF nº 429.013.753-91

APÊNDICE B

CARTILHA EDUCATIVA ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO

Como deve se posicionar o empregador diante do assédio moral

Se o empregado for vítima de assédio moral no ambiente de trabalho, a empresa será responsabilizada. Poderá a vítima requerer a rescisão indireta de seu contrato de trabalho e, também, indenização por danos morais e materiais. Em razão disso, pois, de sua responsabilidade, cabe ao empregador, diante da notícia de assédio moral, tomar as seguintes providências:

- Diagnosticar o assédio, identificando o agressor, investigando seu objetivo e ouvindo testemunhas.
- Avaliar a situação, através de ação integrada dos recursos humanos, da CIPA e da SESMT.
- Buscar, através do diálogo, modificar a situação, reeducando o agressor. Caso isso não seja possível, deverão ser adotadas medidas disciplinares contra o assediador, inclusive sua demissão, se necessária.
- Oferecer todo o apoio médico e psicológico à vítima e, caso, já tenha sido demitida, a sua readmissão.
- Exige-se da empresa, em caso de abalo à saúde física e/ou psicológica do empregado, decorrentes do assédio, emissão de Comunicação de Acidente de Trabalho (CAT). Em caso de empresas de pequeno porte, em que o assediador pode ser o próprio empregador, somente a conscientização e a prevenção podem ser eficazes contra o assédio moral.

Ações preventivas da empresas

Os problemas de relacionamento no ambiente de trabalho e os prejuízos disso resultantes serão tantos maiores quanto mais desorganizada for a empresa e maior for o grau de tolerância do empregador em relação às práticas de assédio moral.

Por isso é importante o diálogo sobre os métodos de organização do trabalho, como fator de prevenção e reflexão. Para conscientizar os trabalhadores é importante a realização de seminários, palestras e outras atividades voltadas à discussão do problema.

A empresa deve também criar um código de ética que proíba todas as formas de assédio moral, que promova a dignidade e a cidadania do trabalhador. A fim de tornar efetivas as disposições desse código de ética, devem ser criados na empresas espaços de confiança, representados, por exemplo, por ouvidores, que receberão e encaminharão as queixas sobre assédio.

(*) A classificação dos tipos de assediadores foi feita por Maria Halfeld Furino de Mendonça Schmidt, em seu livro *O Assédio Moral no Direito do Trabalho*


INFORMAÇÕES E DENÚNCIAS

Procuradoria Regional do Trabalho da 22ª Região
TERESINA - Av. Miguel Rosa, 2862 - Centro-Norte
 Edifício Humberto Cavalcante. Fone (86) 3221-9084
PICOS - Rua Monsenhor Hipólito, nº 1100 - Bairro
 Canto da Várzea - Fone (89) 3422-1274
www.prt22.mpt.gov.br

Superintendência Regional do Trabalho e Emprego
 Av. Frei Sarafim nº 1860, Centro. Teresina-PI
 Fones (86) 3226-1715/3222-0001

Centro de Referência em Saúde do Trabalhador-CEREST
 Av. Pernambuco, 2564 - Primavera - Teresina-PI -
 Fone (86) 3217-3782


NA INTERNET
www.assediomoral.org/site/



MPT
Ministério Público do Trabalho

Este folheto contém informações produzidas pelo, Núcleo de Combate à Discriminação e à Promoção da Igualdade de Oportunidades - SRTE/SC. As ilustrações são do cartunista Izânio.

Assédio Moral no Trabalho



Assédio moral é toda e qualquer conduta que caracteriza comportamento abusivo, freqüente e intencional, através de atitudes, gestos, palavras ou escritos, que possa ferir a integridade física ou psíquica de uma pessoa, vindo a pôr em risco o seu emprego ou degradar o seu ambiente de trabalho.

Condutas mais comuns que caracterizam o assédio moral

- Dar instruções confusas e imprecisas ao trabalhador.
- Bloquear o andamento do trabalho alheio.
- Atribuir erros imaginários ao trabalhador.
- Pedir-lhe, sem necessidade, trabalhos urgentes ou sobrecarregá-los com tarefas.
- Ignorar a presença do trabalhador na frente dos outros ao não cumprimentá-lo ou não lhe dirigir a palavra.
- Fazer críticas ao trabalhador em público ou ainda brincadeiras de mau-gosto.
- Impor-lhe horários injustificados.
- Fazer circular boatos maldosos e calúnias sobre o trabalho e/ou insinuar que ele tem problemas mentais ou familiares.
- Forçar a demissão do trabalhador e/ou transferi-lo do setor para isolá-lo.
- Pedir-lhe a execução de tarefas sem interesse e/ou não lhe atribuir tarefas.
- Retirar seus instrumentos de trabalho (telefone, fax, computador, mesa etc.).
- Agredir o assediado somente quando está a sós com a vítima.
- Proibir colegas de falar e almoçar com o trabalhador.

Perfil da vítima do assédio moral

- Trabalhador com mais de 35 anos.
- Os que atingem salários muito altos, não se curvam ao autoritarismo, nem deixam se subjugar e são mais competentes que o agressor.
- Saudáveis, escrupulosos e honestos, perfeccionistas, não hesitam em trabalhar no final de semana, ficam até mais tarde e não faltam ao trabalho, mesmo quando doentes.
- Pessoas que têm senso de culpa quando desenvolvido e aqueles que vivem sós.
- Pessoas que estão perdendo a cada dia a resistência física e psicológica para suportar humilhações.
- Portadores de algum tipo de deficiência ou problemas de saúde.
- Os que têm crença religiosa ou orientação sexual diferente daquele que assedia.
- Os que têm limitação de oportunidade por serem especialistas.
- Homens em um grupo de mulheres e mulheres em grupo de homens.

Com relação às mulheres, acrescentam-se ainda:

As casadas, grávidas ou que têm filhos pequenos.

Além dos trabalhadores acima citados, pode-se ainda destacar ainda o assédio moral vivenciado pelos egressos do sistema prisional.

Perfil do agressor

- Um superior agredir um subordinado é a situação mais frequente.
- Um colega agride outro colega.
- Um superior é agredido por subordinados. É um caso mais difícil de acontecer. A vítima vem de fora da empresa, tem uma maneira de exercer a chefia, que um grupo não aceita. Pode ser também um antigo colega, que é promovido a chefe, sem que o grupo tenha sido consultado.

OS TIPOS DE AGRESSORES (*)

PROFETA – Para ele demitir é a "grande realização". Gosta de humilhar com cautela, reserva e elegância.



PIT-BULL – Humilha os subordinados por prazer. É agressivo, violento e até perverso no que fala e em suas ações.



TROGLODITA – É aquele que sempre tem razão.



MÃO DE FERRO – É um chefe patológico que controla e persegue os subordinados com "mão de ferro".



GRANDE IRMÃO – Finge ser amigo do trabalhador, mas depois de conhecer seus problemas particulares o manipula na primeira oportunidade.



TASSEIA ("Tá se achando") – É confuso e inseguro. Dá ordens contraditórias. Se são feitos elogios está sempre pronto a recebê-los. Contudo, se é criticado, coloca a culpa nos subordinados.



TIGRÃO – Quer ser temido para esconder sua incapacidade e necessita de público para se sentir respeitado.



GARGANTA – Vive contando vantagens e não admite que seus subordinados saibam mais que ele.



Consequências do assédio moral para as empresas

- Queda na produtividade e menor eficiência; imagem negativa da empresa perante os consumidores e o mercado de trabalho.
- Alteração na qualidade do serviço/produto e baixo índice de criatividade.
- Doenças profissionais, acidentes de trabalho e danos aos equipamentos.
- Troca constante de empregados, ocasionando despesas com rescisões, seleção e treinamento de pessoal.
- Aumento de ações trabalhistas, inclusive com pedidos de reparação por danos morais.

Perdas para o assediado

Dependendo do perfil psicológico do assediado e de sua condição social, sabe-se que sua capacidade de se rebelar contra o assédio moral no local de trabalho é limitada, justamente por ser o empregado a parte mais fraca da relação. Surgem, então, empregados desprovidos de motivação, de criatividade, de capacidade de liderança, de espírito de equipe e com poucas chances de se manterem "impregáveis". Acabam por se sujeitar às mais diversas formas de humilhações, adoecendo psicológica e/ou fisicamente. Uma das consequências mais marcantes do assédio moral é justamente registrada no campo da saúde e segurança do trabalho, diante de um quadro inteiramente desfavorável à execução segura e segura do serviço que lhe foi conferido, o empregado assediado sente-se ansioso, despreparado e inseguro. Em consequência, quando não é demitido pela baixa produtividade, aumentam os riscos de vir a sofrer doenças profissionais ou acidentes de trabalho.

Como deve se posicionar a vítima diante do assédio moral

- Conhecer o que é assédio moral e suas características.
- Distinguir o assédio moral outras tensões do trabalho, como desavenças eventuais, estresse e contrariedades.
- Se constatado o assédio, deve reunir provas de que ocorreu.
- Denunciar o assédio moral aos recursos humanos da empresa, à CIPA e ao Serviço Especializado de Segurança e Medicina do Trabalho da empresa, ao sindicato profissional e à comissão de conciliação prévia, se existente.
- Não obtendo êxito quanto a essas providências, denunciar o assédio ao Ministério do Trabalho e Emprego e ao Ministério Público do Trabalho.