

UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL
FACULDADE DE DIREITO
CURSO DE GRADUAÇÃO EM DIREITO

Antonio Carlos Leite de Borba

UM CASO DE RACISMO NA JUSTIÇA DO TRABALHO?

Porto Alegre

2021

Antonio Carlos Leite de Borba

UM CASO DE RACISMO NA JUSTIÇA DO TRABALHO?

Trabalho de Conclusão de Curso
apresentado como requisito parcial para
obtenção do grau de Bacharel em Direito
pela Faculdade de Direito da Universidade
Federal do Rio Grande do Sul

Orientadora: Professora Dra. Valdete Souto
Severo

Porto Alegre

2021

Dedicatória

Dedico este trabalho à minha mãe, Ebi Genezy Leite de Borba, ao meu pai, Ênio Coelho de Borba (*in memoriam*), à Ingrid Diekow e João Gabriel Diekow Borba, os amores de minha vida.

Agradecimentos

Agradeço profundamente à professora Valdete Souto Severo, incansável Orientadora deste trabalho, sem seu profundo e inabalável senso de justiça e rigor metodológico, minucioso olhar crítico, sugestões e orientação, este singelo trabalho não teria sido possível.

Epígrafe

Enquanto os homens exercem seus podres poderes
Índios e padres e bichas, negros e mulheres
E adolescentes fazem o carnaval
Queria querer cantar afinado com eles
Silenciar em respeito ao seu transe, num êxtase
Ser indecente
Mas tudo é muito mau
Ou então cada paisano e cada capataz
Com sua burrice fará jorrar sangue demais
Nos pantanais, nas cidades, caatingas
E nos Gerais
Será que apenas os hermetismos pascoais
Os tons, os mil tons, seus sons e seus dons geniais
Nos salvam, nos salvarão dessas trevas
E nada mais?
Podres Poderes - Caetano Veloso

Resumo

O estudo trata de possível caso de discriminação racial em ambiente de trabalho sofrido por trabalhador negro motivado pelo uso de cabelo tipo “black power”, face a determinações de corte de cabelo, por três vezes, sob a alegação de aparência de desleixo, sujeira e chamar a atenção no ambiente de trabalho. Conforme a ré, o a determinação do corte do cabelo era para evitar riscos de mau uso dos Equipamentos de Proteção Individual (EPIs), em vista de normas de segurança do trabalho. Restou provado que houve reiteração da determinação do corte do cabelo do trabalhador, embora a prova pericial técnica tenha demonstrado que não houve fundamento normativo, técnico ou científico sobre riscos ao uso dos EPIs devido ao cabelo “black power” do obreiro. Analisadas a sentença e acórdão, com base em suporte teórico acerca do possível caso de racismo estrutural, face as vicissitudes do “tornar-se negro” em uma sociedade racista como a brasileira, a valorização da estética negra como componente de afirmação identitária, conclui-se que o sistema de justiça restou por não reconhecer o racismo estrutural no ambiente de trabalho. Ressalta-se que a sentença informa que a ré não apresentou elementos suficientes para afastar o caráter discriminatório da despedida, ainda assim absolveu da imputação, bem como o acórdão reforma a sentença deixando de condenar a ré a indenizar o autor por danos morais, bem como a obrigação de fazer e o pagamento de honorários periciais e sucumbenciais, condenando, por outro lado, o obreiro ao pagamento de sucumbência.

Abstract

The study deals with a possible case of racial discrimination in the workplace suffered by a black worker motivated by the use of "black power" hair, in the face of haircutting decisions, three times, under the allegation of sloppiness, dirt and draw attention to the work environment. As the defendant, the determination of the haircut was to avoid risks of misuse of Personal Protective Equipment (PPE), in view of work safety standards. It was proven that there was a reiteration of the determination of the worker's haircut, although the technical expert evidence has shown that there was no normative, technical or scientific basis on the risks to the use of PPE due to the worker's "black power" hair. After analyzing the sentence and judgment, based on theoretical support about the possible case of structural racism, given the vicissitudes of "becoming black" in a racist society like Brazil, the appreciation of black aesthetics as a component of identity affirmation, concluded. it appears that the justice system was left for not recognizing structural racism in the workplace. It is noteworthy that the sentence informs that the defendant did not present sufficient elements to rule out the discriminatory nature of the dismissal, even so it acquitted of the imputation, and the judgment reforms the sentence failing to sentence the defendant to indemnify the plaintiff for moral damages, as well as the obligation to perform and the payment of expert fees and loss of suit, condemning, on the other hand, the worker to the payment of loss of suit.

Lista de abreviaturas e siglas

ADI - Ação Direta de Inconstitucionalidade

CE - Comunidade Europeia

CF/88 - Constituição Federal de 1988

CPC - Código de Processo Civil

CLT - Consolidação das Leis do Trabalho

CUT - Central Única dos Trabalhadores

DIEESE - Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Sócio-Econômicos

DRDPFT - Declaração Relativa aos Direitos e Princípios Fundamentais no Trabalho

EPIs - Equipamentos de Proteção Individual

OEA - Organização dos Estados Americanos

OIT - Organização Internacional do Trabalho

ONU - Organização das Nações Unidas

STF - Supremo Tribunal Federal

TRT 9 - Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região

Sumário

Dedicatória	
Agradecimentos	
Epígrafe	
Resumo	
Abstract	
Lista de abreviaturas e siglas	
Sumário	
1 Introdução	1
2 O caso: o uso de norma de proteção para impor corte de cabelo "black-power"	4
2.1 Os elementos do caso	4
2.1.1 Alegações da parte autora	4
2.1.2 Alegações da parte ré	5
2.1.3 As provas trazidas aos autos	6
2.1.3.1 Inquirição do reclamante	6
2.1.3.2 Inquirição do preposto da ré	8
2.1.3.3 Inquirição do líder de equipe de técnicos de segurança do trabalho	9
2.1.3.4 Inquirição da segunda testemunha	9
2.1.3.5 Inquirição do supervisor	9
2.1.3.6 Prova pericial – perícia técnica	10
2.2 A decisão judicial	11
2.2.1 Análise do material probatório	11
2.2.2 Arcabouço normativo e doutrinário	12
2.3 O acórdão do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região	18
3 A afirmação da identidade negra	20
3.1 Raça e racismo	20
3.2 Tornar-se negro	25
3.3 "O teu cabelo não nega"	29
4 Síntese de alguns instrumentos jurídicos internacionais para eliminação da discriminação racial no ambiente de trabalho	35
4.1 Declaração Universal dos Direitos Humanos	35
4.2 Convenção Nº 111 da OIT	36
4.3 Convenção Internacional Sobre Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Racial	37
4.4 Convenção Americana Sobre Direitos Humanos e o caso Simone André Diniz	37

5 Elementos para a crítica das decisões da Justiça do Trabalho	40
5.1 Crítica à sentença proferida	40
5.2 Crítica ao acórdão do TRT 9	42
6 Conclusão	45
7 Bibliografia	48

1 Introdução

O presente estudo trata de possível caso de discriminação racial em ambiente de trabalho sofrido por trabalhador negro que utilizava corte de cabelo tipo “black power”, em vista de determinações de corte de cabelo por superior hierárquico, por três vezes, sob a alegação de aparência de desleixo, sujeira e chamar a atenção no ambiente de trabalho.

Nos autos, a parte ré fundamentou seu proceder de determinação do corte do cabelo do obreiro com vistas a cumprimento de normas de proteção ao trabalhador, que devido ao volume de cabelo utilizado poderia acarretar riscos a ele próprio como a terceiros, dado que os principais Equipamentos de Proteção Individual (EPIs), seriam o capacete e a máscara, que poderiam não funcionar adequadamente face ao corte de cabelo “black power” utilizado pelo trabalhador.

O trabalho inicia com a narrativa sobre as alegações da parte autora e da parte ré, passando pelos depoimentos das partes e logo as provas orais trazidas à lume. Refere, ainda, a determinação judicial de realização de perícia técnica, a fim de avaliar se a hipótese da parte ré, do fundamento na norma de proteção para a reiterada determinação de corte do cabelo do obreiro, seria procedente para justificar tal situação observada.

Em seguida, o trabalho passa à apresentação da análise do material probatório, com vistas à compreensão sobre o que levou à formação do convencimento do julgador, a base normativa e doutrinária, passando pelos tratados e convenções internacionais internalizados na ordem jurídica brasileira, os fundamentos constitucionais e legais que tutelam o direito à dignidade da pessoa e sua identidade étnica e autodeterminação corporal, ao direito à não discriminação e ao trabalho em condições igualitárias.

Prossegue o trabalho analisando o acórdão prolatado pelo Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (TRT 9). O voto do relator acompanhou a sentença no sentido de não haver provas nos autos que pudessem sustentar que a despedida do obreiro tenha sido por motivo de discriminação étnico-racial, entretanto, admite que houve, face a reiterada determinação de corte de cabelo, sem base normativa, técnica ou científica acerca de riscos à segurança do trabalho, ilicitude que configura danos

morais ao trabalhador. Entretanto, o voto do relator restou vencido sob o argumento de que o caso não se tratou de discriminação no ambiente de trabalho, mas apenas de uma avaliação técnica equivocada quanto à necessidade do uso do EPI, e, portanto, embasada em critério de segurança do trabalho, afastando a hipótese de ilicitude do ato. Com isso, restou a sentença reformada, excluindo a condenação da ré ao pagamento de danos morais, excluindo a obrigação de fazer e condenando o trabalhador ao pagamento de honorários sucumbenciais.

A seguir, trata o trabalho de resgatar elementos para o debate acerca da importância da afirmação da identidade negra, particularmente em uma sociedade com as marcas do passado escravagista tão presentes ainda nos dias atuais.

Aborda-se a seguir a temática do conceito de raça e racismo, com vistas a melhor compreender, e a necessidade de empreender a luta antirracista, passando pelo papel das instituições, enquanto normas, padrões e técnicas que controlam comportamentos dos indivíduos, numa luta pelo poder social, determinadas por grupos hegemônicos para imposição de interesses políticos e econômicos (ALMEIDA, 2019, p. 27).

O trabalho prossegue com a análise de aspectos psicanalíticos e sociais necessários à construção da emocionalidade e a tomada de consciência para a descolonização das mentes face os limites dos espaços de socialização permitidos pelo poder hegemônico patriarcal branco.

No capítulo seguinte aborda-se o tema do lugar reservado ao negro, enquanto comodificação, corpo fetichizado e tolido em sua subjetividade.

A parte de revisão da literatura que possibilita a análise crítica da abordagem do caso pelo Sistema de Justiça, neste caso da Justiça do Trabalho, finda com a análise dos limites dos poderes de direção do empregador, com base nos tratados internacionais e na Convenção nº 111 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), ratificada pelo Brasil através do Decreto nº 62.150 de 1968, além de princípios e direitos fundamentais previstos na Constituição da República de 1988 e legislações sobre o tema da discriminação por qualquer forma de distinção, exclusão ou preferência por motivos indevidos, seja em razão da cor, raça, condição social e

econômica, sexo, estética, praticada com o objetivo de modificar ou eliminar a igualdade de oportunidades ou tratamento na relação de emprego.

O trabalho busca debater acerca da abordagem observada nas decisões da Justiça do Trabalho e as questões relacionadas aos limites do funcionamento do Sistema de Justiça com relação ao tratamento das pessoas negras, dos trabalhadores e dos hipossuficientes, com base nas observações obtidas no caso em tela.

2 O caso: o uso de norma de proteção para impor corte de cabelo "black-power"

O caso estudado trata de despedida do emprego de trabalhador negro que usava cabelo "black power" e teve por três vezes a solicitação/determinação, por parte de superior hierárquico imediato, para corte do cabelo.

O trabalhador ingressou com ação trabalhista na 5ª Vara do Trabalho de São José dos Pinhais, no Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região da Justiça do Trabalho, requerendo o pagamento de indenização por danos morais e dispensa discriminatória, atribuindo à causa o valor de R\$ 495.228,09.

2.1 Os elementos do caso

Serão apresentados os argumentos das partes autora e ré, bem como as provas, desde provas orais até a perícia técnica determinada pelo juízo. Em seguida, será apresentada a análise probatória e os fundamentos normativos e jurisprudenciais da sentença na primeira instância da Justiça do Trabalho.

Ao final do capítulo, o acórdão da Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, com a divergência aberta em relação ao voto do relator, que restou vencido na Turma, resultando na reforma da sentença.

2.1.1 Alegações da parte autora

O autor, trabalhador negro, alega que sofreu discriminação racial em razão do cabelo que utiliza, tipo "black power", que afirma sua identidade racial negra. Afirma que o responsável pela área que trabalhava, segurança do trabalho, após dois meses de sua admissão ao emprego lhe determinara que realizasse o corte de seu cabelo devido "à aparência de desleixo, sujeira e que terminava por chamar a atenção e gerar comentários dentro da empresa" e que caso ele não atendesse à determinação não seria garantido que ultrapassaria o período de experiência na empresa.

Manifesta o autor que recebeu comentários críticos de colegas de trabalho por haver concordado com o corte de cabelo por ordem de alguém e que havia perdido sua identidade. Aduz que após determinado período de tempo, havendo o cabelo crescido novamente, foi-lhe determinado que cortasse o cabelo, sendo que o

trabalhador questionou a ordem, e obteve como resposta nova ameaça de perda do emprego, face a que aquiesceu novamente à ordem para o corte do cabelo.

Relata que em nova determinação para que cortasse o cabelo, o mesmo recusou-se a cortar e face a esta situação encaminhou carta ao setor de Recursos Humanos da empresa denunciando discriminação racial. Diz que obteve como resposta da diretora administrativa da empresa que havia sido um erro sua contratação, pelo trabalhador apresentar o “cabelo daquele jeito” e que a orientação da direção da empresa era a de não contratar pessoas de “má aparência” como a do trabalhador em questão.

Enfim, relata que “foi colocado em situação de ostracismo sem contato com superiores hierárquicos além do Chefe de Setor, sem designação de tarefas, e afastado das reuniões de investigação de acidente do trabalho, culminando em sua dispensa sem justa causa”, conforme transcrição do item A - Discriminação racial - determinação de corte do cabelo na fundamentação da sentença.

2.1.2 Alegações da parte ré

A empresa em sua defesa alega que não houve tratamento discriminatório ou ameaças de dispensa; que não exigiu o corte do cabelo do trabalhador, muito menos de forma “zerada”, e que se este o fez, foi por motivo de que já usava dessa forma o corte de cabelo, impugnando na totalidade a versão obreira.

Inicia afirmando que se tivesse algum problema com o cabelo do trabalhador, não o teria contratado, embora afirmando que o mesmo apresentava cabelo curto antes da contratação, na seleção, entrevista e treinamento.

Com relação à despedida, afirma que se deu por reestruturação financeira da empresa, o que ocorreu junto a outros três trabalhadores que não guardavam semelhança fenotípica com o autor da ação, alegando, ainda, que o autor, tendo cortado o cabelo somente duas vezes durante o período que laborou na empresa, comprova que o tipo de corte de cabelo do autor não tinha importância para a ré.

Alega a parte ré que emprega 54 trabalhadores autodeclarados negros e 106 autodeclarados pardos e/ou outros, afirmando que esta é prova de que não há discriminação racial na contratação ou no curso do vínculo de emprego com os

trabalhadores. Pontua que não houve outras denúncias de discriminação racial por qualquer dos empregados.

Informa que recontratou empregado negro que havia sido despedido na mesma reestruturação financeira que levou à despedida do reclamante.

A defesa destaca que se houvesse qualquer solicitação para corte do cabelo do autor, havia sido por medida de segurança do trabalhador, conforme transcrição da sentença,

[...] para garantir que o mesmo pudesse usar de forma totalmente adequada, correta e dentro das diretrizes de segurança um de seus principais itens de segurança, qual seja, o EPI denominado de capacete, que era um dos equipamentos de proteção que o autor obrigatoriamente necessitava usar em vários momentos de seu dia de trabalho mas, que tinham seu uso adequado prejudicado devido ao cabelo que quando estava muito longo incorria em aumento de volume total, impossibilitando o uso adequado do capacete, que ficava "escorregando" em sua cabeça mesmo depois do mesmo "apertar e insistir" na colocação do mesmo, informação esta que a Reclamada obteve após diligências junto aos seus ex-colegas e, portanto, claramente o autor laborava sem conseguir alcançar a correta proteção exigida com o uso do capacete mas, ainda assim, o mesmo permaneceu laborando para a Reclamada por aproximadamente de 2 (dois) anos e meio.

Ainda argumenta a defesa que não configura comportamento ofensivo ou discriminatório a solicitação de corte de cabelo de trabalhador para que facilite o uso do capacete,

[...] o que também pode ocorrer no caso de empregados que estejam com o cabelo preso em um coque muito alto, com cabelos rastafari, com "dreads" ou com cabelos muito volumosos estilo "black power", na medida em que o encaixa do capacete e sua eficácia ficam muito prejudicados e também escorrega na cabeça, não elidindo um eventual risco de acidente, podendo o capacete até mesmo vir a cair da cabeça de quem usa.

Por fim, alega não estarem presentes os requisitos para reconhecimento da responsabilidade civil.

2.1.3 As provas trazidas aos autos

As provas trazidas ao processo são compostas pela inquirição do autor da ação e do preposto da ré, depoimento de testemunhas das duas partes e ainda uma perícia técnica feita por especialista em Segurança do Trabalho.

2.1.3.1 Inquirição do reclamante

O autor, quando ouvido pelo juiz, referiu que quando do processo seletivo e da admissão, estava com cabelo grande estilo "black power", que a fotografia constante

da Ficha Funcional era antiga. Portanto, não correspondia à aparência quando de sua admissão. Referiu, ainda, que quando de sua admissão não recebeu nenhuma orientação ou objeção quanto ao tamanho do cabelo.

No período transcorrido de 15 a 20 dias de sua admissão, relata que o supervisor o levou para conhecer a empresa, referiu a origem familiar da mesma e que o cabelo que o obreiro ostentava não condizia com esse ambiente; que o trabalhador poderia vir a participar de reuniões com a diretoria e que o cabelo poderia causar algum impacto, que o depoente não precisaria cortar o cabelo, entretanto, não garantiria que o mesmo fosse aprovado na experiência.

Após relatar que conversou com sua esposa, aquiesceu à ordem para cortar o cabelo, cortando com máquina zero, o que resultou, quando retornou ao trabalho na segunda-feira, em uma observação, por parte do supervisor, de que não seria necessário cortar tão baixo. Ainda comenta que uma colega de trabalho, do setor de Recursos Humanos, que participara da entrevista de sua admissão comentou que perdera sua identidade ao realizar o corte de seu cabelo.

Um ano após sua admissão, havia deixado crescer novamente o cabelo, e novamente teve uma conversa com o supervisor, informando que o trabalho desenvolvido era conforme o esperado pela empresa, mas que o cabelo não estava de acordo ao esperado naquela empresa familiar. Disse haver retrucado, tendo ouvido do supervisor que se quisesse manter o cabelo grande deveria mudar de função na empresa.

Conforme o depoente, quando dessa conversa com o supervisor, ele estava a duas semanas do período de gozo de suas férias. Solicitou para aguardar as férias, sendo que no último dia de férias cortou o cabelo com máquina na altura 1, e novamente deixou o cabelo crescer.

O trabalhador declarou que no final de 2017, o líder dos técnicos de segurança do trabalho referiu novamente a necessidade de corte de cabelo nas oportunidades anteriores, solicitou que cortasse o cabelo.

Nessa oportunidade, no entanto, o depoente não aceitou a solicitação, disse que não iria cortar o cabelo, e redigiu uma carta à diretoria da empresa, a qual foi juntada aos autos. A resposta que recebeu foi no sentido de que a admissão do

depoente havia sido um erro e que o depoente poderia ter o cabelo que quisesse fora da empresa, mas dentro não. Acrescentou que após esse evento não houve mais nenhuma manifestação com relação a seu cabelo. Logo após, saiu de férias, e no período de retorno de férias, foi despedido, tendo sido informado que no mesmo período outros técnicos da área de segurança do trabalho também o foram.

Informou que suas funções eram a de orientar para o correto uso dos EPIs, que o uso do cabelo grande não dificultava esse uso.

2.1.3.2 Inquirição do preposto da ré

Conforme o preposto da ré, o supervisor e o líder dos técnicos de segurança comentaram com o autor sobre a necessidade de reduzir o cabelo para não atrapalhar o uso do capacete 6 ou 7 meses após a admissão do autor no emprego. Esta foi prontamente atendida pelo obreiro.

Ainda, informa o depoente que quando da seleção o autor apresentava cabelo curto, que voltara a crescer e que nova solicitação para o corte do cabelo foi feita, quando o autor se rebelou e apresentou a carta à diretoria administrativa da empresa. Ele ainda informou que a gerente, o supervisor e o líder dos técnicos de segurança do trabalho realizaram reunião para avaliar o ocorrido e que resultara em resposta por escrito ao autor.

Disse não haver orientação da empresa quanto à indumentária, cabelo, barba, tatuagem, uso de brincos ou piercings, salvo as orientações específicas relativas à segurança do trabalho, no sentido de que não haja prejuízo à eficácia do uso dos EPIs.

Ainda, informa que houve a despedida de 3 técnicos de segurança do trabalho na mesma época da despedida do autor, na unidade onde este trabalhava, e que foram substituídos por outros 3 técnicos de segurança contratados com salários mais baixos, com objetivo de redução de custos, e que a mesma medida fora adotada em outras unidades da empresa.

Por fim, ainda relatou que a empresa despedia trabalhadores e recontratava em outros setores, prática que continuou a ocorrer após a despedida do autor, com redução no número de empregados da empresa.

2.1.3.3 Inquirição do líder de equipe de técnicos de segurança do trabalho

O depoente informou que participou da seleção do autor e que este apresentava cabelo curto à época. Transcorridos 6 a 7 meses após a admissão do trabalhador o supervisor determinara a necessidade de corte de seu cabelo, que prontamente aceitou. Algum tempo depois o cabelo do obreiro crescera novamente e, por solicitação do supervisor, o depoente teria solicitado ao mesmo que cortasse o cabelo. Nessa oportunidade, entretanto, o trabalhador não aceitou e manifestou descontentamento com a ordem através de carta encaminhada à diretoria da empresa.

Após a apresentação da carta, o declarante informa que não voltou a conversar com o autor sobre o comprimento do cabelo. Informou ainda, que não participou da decisão de despedida do autor e que foram desligados 4 técnicos de segurança do trabalho e contratados 4 técnicos com salário mais baixo. Em seu depoimento, aduz ainda que não foi aplicada advertência ao autor e que este continuou trabalhando normalmente até a despedida, circulando pela área de produção com capacete.

2.1.3.4 Inquirição da segunda testemunha

A segunda testemunha informou que lembrava do autor sempre com cabelo grande e que não havia visto o mesmo com cabelo cortado. Reperguntado pelo procurador do autor afirmou que encontrou o autor com cabelo cortado na feira do Largo da Ordem, oportunidade que o autor informara que havia sido demitido da empresa, pois o corte de cabelo não estava de acordo com as normas da ré.

2.1.3.5 Inquirição do supervisor

A testemunha, cuja função era de supervisor dos técnicos de segurança do trabalho, informou que quando da admissão do autor estava em período de férias, e que retornou 15 ou 20 dias após a admissão do mesmo. Informou que 5 ou 6 meses depois da admissão do autor identificou que o cabelo do obreiro estava grande. Quando da primeira determinação para corte do cabelo, o autor atendeu a determinação. Na segunda oportunidade que determinara o corte do cabelo novamente o obreiro aquiesceu. Ainda, na terceira vez, a solicitação foi realizada pelo

líder da equipe de segurança do trabalho, que resultou na negativa da ordem pelo obreiro e no encaminhamento da carta à diretoria da empresa.

A motivação para a ordem para o corte de cabelo era para permitir o uso adequado do capacete e da máscara respiratória com elástico. Ressaltou que não realizou ameaça ao autor sobre que se se negasse a cortar o cabelo que o mesmo não passaria do período de experiência. Conforme o depoente o tipo de cabelo utilizado pelo obreiro dificultaria a exigência do uso de EPIs de outros empregados em situação semelhante, visto que o autor trabalhava na área de segurança do trabalho.

2.1.3.6 Prova pericial – perícia técnica

A perícia técnica afirma que, realizando as simulações sobre o uso do capacete com o Reclamante, este sempre manteve o EPI bem posicionado na cabeça em todas as situações de trabalho. Também que a ação de elementos externos sobre o capacete, podia ocasionar movimento deste com algum grau de independência da cabeça do obreiro. Dessa forma o movimento da cabeça do obreiro era menos reativa ao movimento do capacete, entretanto, não sendo possível afirmar que o capacete poderia escapar da cabeça.

O perito concluiu que a função de técnico de segurança exercida pelo reclamante não o responsabilizava pela necessidade de corte do cabelo; o contexto de baixa fiscalização sobre o uso correto dos EPIs leva a considerar desproporcional o pedido da empresa sobre a necessidade de corte do cabelo sem antes fiscalizar a correta posição do “jugular”; quanto ao uso da máscara respiratória o cabelo volumoso do Reclamante não afetava seu uso correto; e a visita técnica e as buscas por documentos pelo perito e pela Reclamada apontam que não existem exigências técnicas para o adequado uso do capacete em relação ao comprimento e volume dos cabelos.

O laudo pericial foi parcialmente impugnado por ambas as partes, sendo que a ré apresentou quesitos complementares que foram respondidos pelo perito.

O perito confirmou sua conclusão.

2.2 A decisão judicial

A fundamentação da sentença prolatada foi assim dividida: A - Discriminação racial - determinação de corte do cabelo; B - Dispensa discriminatória; C - Fixação da indenização; D - Honorários sucumbenciais; e E - Retenções previdenciárias e fiscais.

Nos itens a seguir serão apresentados o material probatório, a base normativa e doutrinária, e o dispositivo da sentença.

2.2.1 Análise do material probatório

Após a análise das provas orais, cotejando a narração dos fatos pelas partes e depoentes, o juízo admite que somente parte da narrativa da inicial restou comprovada. Conforme analisa o juiz:

[...] O autor não comprova a ocorrência dos comentários ofensivos descritos na petição inicial, nem tampouco as insinuações de despedida caso não acatasse a determinação, também não se confirmando que tenha sido colocado em situação de ostracismo após a formulação da carta reclamando da determinação.

Por outro lado, completa:

[...] resta comprovada a determinação reiterada de corte de seu cabelo, em três oportunidades, e que, conforme as testemunhas que participaram dessa determinação, estaria justificada em razões de segurança do trabalho pertinentes ao uso adequado dos EPIs.

Conforme o juiz, a ordem imperativa do superior hierárquico, por motivo de segurança do trabalho, com ou sem ameaça ao contrato de trabalho, afeta a aparência, o modo de se portar e mesmo a identidade do autor, e, portanto, deve se basear em sólidas razões relacionadas à inadequação de uso dos EPIs, face ao estilo de cabelo do autor.

Dessa forma, se tal determinação provar-se injustificada, conclui o juiz:

[...] trata-se de determinação abusiva, com potencial de restrição indevida à identidade étnica e autodeterminação corporal do obreiro, à sua liberdade de expressão, ao seu direito de não ser discriminado e ao próprio direito ao trabalho em condições igualitárias, elementos nucleares da própria dignidade da pessoa.

A realização de perícia técnica, por sua vez, convence o juiz de que não comprovada a tese da ré de que o cabelo volumoso utilizado pelo trabalhador comprometeria a segurança do trabalho no uso dos EPIs, tais como capacete e máscara respiratória. A partir da análise do material probatório constante nos autos, o

juiz forma entendimento que não há razão técnica de segurança do trabalho para a determinação do corte do cabelo do trabalhador.

2.2.2 Arcabouço normativo e doutrinário

A seguir, a sentença trata do arcabouço normativo e doutrinário que sustenta a decisão.

Inicialmente traz a Convenção 111 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), internalizada ao direito brasileiro através do Decreto nº 62.150/68 que trata sobre todas as formas de discriminação em matéria de emprego e profissão, conceituando o termo “discriminação” como: “[...] toda distinção, exclusão ou preferência fundada na raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social, [...]” e cujo efeito seja a destruição das condições de igualdade de oportunidades e tratamento sobre emprego ou profissão.

Acerca das bases constitucionais, quanto aos objetivos fundamentais da República: “[...] art. 3º, IV - promover o bem-estar de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação”.

Ainda, refere o § 1º do art. 215 da Constituição Federal de 1988 (CF/88), segundo o qual: “[...] O Estado protegerá as manifestações das culturas populares, indígenas e afro-brasileiras, e das de outros grupos participantes do processo civilizatório nacional”.

Portanto, “a ordem constitucional brasileira coíbe toda forma de discriminação, notadamente aquelas baseadas em origem, raça, cor e promove a proteção das diversas manifestações de cultura afro-brasileira”, declara o juiz.

A decisão menciona também que no direito interno, o conceito foi atualizado pelo Estatuto da Igualdade Racial, Lei nº 12.288/2010, reiterando discriminação racial ou étnico-racial como sendo: “toda distinção, exclusão, restrição ou preferência baseada em raça, cor, descendência ou origem nacional ou étnica [...]” no intuito de não reconhecer, privar de gozo de direitos fundamentais nas esferas política, econômica, social, cultural ou qualquer esfera pública ou privada da vida.

Conclui ainda que, juridicamente a discriminação racial prescinde de verbalização de ofensas racistas, demonstração da consciência ou intenção discriminatória, de quem pratica o ato.

Nesse sentido, a sentença conclui pela gravidade da restrição indevida da autodeterminação corporal, devido ao cabelo constituir elemento fundamental na identidade afrodescendente, e ainda refere que em nossa sociedade existem várias formas de preconceito disseminadas, com expressões que ridicularizam o estilo de cabelo “black power”.

Conforme a sentença, o enquadramento penal do crime de racismo, positivado no art. 4º, § 2º, da Lei 7.716/1989, define a pena para quem anuncia ou realiza o recrutamento de trabalhadores, exigindo aparência própria de raça ou etnia para atividades que não justifiquem tais exigências.

A partir daí, conclui que, se a lei define como delito penal a exigência de aspectos de aparência próprios de raça ou etnia para emprego que não justifiquem essa exigência, como a restrição ao cabelo “black power”, fica evidente que da perspectiva civil-trabalhista, é ilícito exigir essa restrição para fins de manter o emprego.

Segundo o magistrado, apesar de não comprovadas as ameaças de racismo que o autor afirma ter sofrido, a reiterada determinação de corte de cabelo, sem base normativa e técnica, permite caracterizar a discriminação racial para fins civis-trabalhistas.

Ao avaliar também o argumento da ré, quanto a presença de 54 empregados autodeclarados negros e 106 pardos e/ou outros, que conformaria prova de não haver racismo na contratação pela empresa, o juiz refere que no universo de 398 empregados, 13,57% se declaram negros, mas somente 2 ocupam cargos de chefia intermediária, nenhum de alta chefia na empresa. Assim, conclui o juiz, as informações da ré só evidenciam o racismo institucional presente na sociedade e que é reproduzido na empresa.

Apoia-se ainda o juiz em doutrina de Firmino Alves Lima, que analisa a desnecessidade de prova da intenção do empregador, no caso de discriminação racial

no ambiente de trabalho, evidenciando o quão difícil seria encontrar elementos do inconsciente do empregador que pudessem provar sua atitude de discriminação.

De outra parte, o combate à discriminação racial é menos uma necessidade de atuar sobre a personalidade e pensamentos discriminatórios, e sim modificar práticas, valores, estruturas sociais, normas que se evidenciam na sociedade e engendram efeitos excludentes e discriminatórios, substituindo-as ou neutralizando-as, através de medidas includentes e igualitárias, conforme Firmino Alves Lima, informa o juiz.

Com isso, observa não ser necessária prova de intencionalidade na discriminação racial sofrida, dada que reiterada determinação de corte do cabelo por seus superiores já seria prova suficiente.

Acrescenta que, no caso de pessoas negras, a autodeterminação dos padrões estéticos supera a mera aparência e alcança a construção da subjetividade e o livre desenvolvimento da personalidade, compondo processo identitário. Adquire, assim, contornos de luta e resistência no contexto de “tornar-se negro” face o histórico social de discriminação racial, como aponta trabalho da psicanalista negra Nilma Lino Gomes, transcrito da sentença, que diz:

Cabelo crespo e corpo podem ser considerados expressões e suportes simbólicos da identidade negra no Brasil. Juntos, eles possibilitam a construção social, cultural, política e ideológica de uma expressão criada no seio da comunidade negra: a beleza negra.

[...] No Brasil, a construção da(s) identidade(s) negra(s) passa por processos complexos e tensos. Essas identidades foram (e têm sido) resignificadas, historicamente, desde o processo da escravidão até às formas sutis e explícitas de racismo, à construção da miscigenação racial e cultural e às muitas formas de resistência negra num processo - não menos tenso - de continuidade e recriação de referências identitárias africanas. É nesse processo que o corpo se destaca como veículo de expressão e de resistência sociocultural, mas também de opressão e negação.

[...] O cabelo do negro, visto como "ruim", é expressão do racismo e da desigualdade racial que recai sobre esse sujeito. Ver o cabelo do negro como "ruim" e o do branco como "bom" expressa um conflito. Por isso, mudar o cabelo pode significar a tentativa do negro de sair do lugar da inferioridade ou a introjeção deste. Pode ainda representar um sentimento de autonomia, expresso nas formas ousadas e criativas de usar o cabelo.

Ainda corrobora a tese da pesquisadora, conforme a sentença, as informações publicadas pela Organização das Nações Unidas no Brasil, realizada pela Google BrandLab, sobre o crescimento entre 232 % a 309 % de busca na internet, acerca de penteados de cabelos cacheados, crespos e afro, que argumenta que a aceitação do cabelo afro pode influenciar na construção de autoestima e da identidade negra.

Analisa o juiz que tais informações coincidem com a época que o autor adota o cabelo “black power”, confirmando uma estatística de progressiva autovalorização da população negra brasileira, como demonstração de resistência e autoafirmação identitária, na esteira do Estatuto da Igualdade Racial de 2012.

De outra parte, por haver cortado o cabelo duas vezes em dois anos, não resta afastada a possibilidade de a ré manifestar objeção especificamente ao uso do cabelo “black power” do obreiro. A reiterada determinação de corte de cabelo apresenta potencial ofensa à subjetividade, à identidade, ao livre desenvolvimento da personalidade, à autodeterminação corporal e à liberdade de expressão do indivíduo, mais do que simplesmente uma questão estética, conclui o juiz.

Importante elemento para elucidar a situação, é apresentado no documento “Relações Raciais: Referências Técnicas para a atuação de psicólogas(os)”, publicado pelo Conselho Federal de Psicologia em 2017, e referido na sentença. Situações de racismo interpessoal que ocorrem nas organizações, através de ações diretas explícitas ou tácitas como, por exemplo, quando pessoas em cargos de chefia exigem de profissionais negros que prendam o cabelo, mesmo que a função realizada não exija tal condição, enquanto, outros profissionais não negros não recebem a mesma orientação.

Conclui a sentença que esse tipo de comportamento por parte de empregadores sobre a aparência de profissionais negros, a pretexto de exigência de trabalho, revela a discriminação racial, por meio da restrição à livre expressão da identidade afrodescendente, enquanto deixa aos empregados brancos o direito de escolha.

No presente caso, comprovada a reiteração por três vezes da determinação de corte de cabelo, mediante a prova oral, bem assim, a injustificada exigência técnica e normativa comprovada pela prova pericial, evidencia-se que tal determinação configura discriminação racial que visava restringir a livre expressão da identidade afrodescendente. Destaca, ainda, que não há nos autos qualquer registro de medida disciplinar aplicada ao autor por uso inadequado de EPI, conforme poderia se esperar no caso das alegações apresentadas pela parte ré. A ré não demonstra que tal exigência tenha sido feita às mulheres que poderiam oferecer maiores riscos à

segurança do trabalho, demonstrando que a objeção era específica ao cabelo e estilo do autor.

Observa, enfim, que a determinação de corte de cabelo do trabalhador partiu de um prejulgamento sobre a característica e possíveis incômodos de um cabelo “black power”, veiculando restrição discriminatória, de maneira consciente ou inconsciente por parte dos agentes da empresa ré.

Quanto à despedida discriminatória, a sentença analisa sob o viés de despedida abusiva, pois, embora reconheça a existência de um direito potestativo de rescisão, faz-se necessário saber se foi exercido de maneira abusiva, em reação à insurgência do obreiro, face à determinação discriminatória.

Segundo o julgador, o direito de pôr fim ao vínculo de emprego, encontra limites nos princípios da função social do contrato e da boa-fé, relativos ao valor social do trabalho e à dignidade da pessoa humana do trabalhador, além da proteção supralegal contra discriminação racial e constitucional de liberdade de expressão.

Na sentença, o juiz salienta que o ônus probatório quanto à ocorrência da discriminação na maior parte dos casos resulta muito difícil para o trabalhador. E expressa a compreensão de que, face à falta de uma regra sobre o ônus da prova da não discriminação, refere o juiz, é a jurisprudência que constrói os parâmetros possíveis para a interpretação judicial.

Traz o juízo referência à jurisprudência da Comunidade Europeia (CE), que exige do empregador a prova de que se valeu de critério legítimo, sem motivação discriminatória, nos casos em que houver indícios e circunstâncias que permitam presumir a existência de discriminação direta ou indireta. Tais critérios consolidaram-se nas Diretivas 97/80/CE, art 4º, e 2000/87/CE, art.10. A sentença ainda dá conta de que em Estudo Geral de 1988, sobre Igualdade no Emprego e Ocupação, tratando da Convenção 111 da OIT, vigente no Brasil, o Comitê de Expertos fixou no Informe III, parte 4, Parágrafo 224, aprovado na 75ª Conferência Internacional da OIT, que o ônus da prova seja do autor da discriminação, mostrando que a motivação da despedida não se relaciona com a demanda.

O juiz informa, ademais, a plena adequação desse entendimento ao processo civil brasileiro, com fulcro nos princípios de aptidão para a prova e inversão do ônus

probatório para o hipossuficiente - art. 6º, VIII, da Lei 8.078/90 e art. 818 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) -, além de fundamentos constitucionais e legais que proíbem qualquer forma de discriminação.

A decisão ressalta o fato de que o autor encaminha carta denunciando discriminação racial em 22/09/2017, em 23/09/2017 recebe aviso de férias, retorna em 21/11/2017 e é comunicado da despedida em 08/12/2017, permitindo presumir que a dispensa tenha caráter reativo à insurgência do trabalhador face ao ato discriminatório sofrido. Por outro lado, na mesma data ou período que o autor foi despedido, também outros técnicos de segurança do trabalho foram despedidos, o que fez o juiz concluir não tenha havido caráter discriminatório que caracterizasse despedida abusiva.

Reconheceu, porém, a discriminação durante o vínculo de emprego. Nesse sentido, além da violação de direito de personalidade e de não discriminação do autor, é evidente, conforme o juiz, o impacto na psique do trabalhador e o direito fundamental ao trabalho em condições de igualdade, tendo em vista que o trabalho é uma das principais vias de construção da identidade e da autoestima.

Considerada como ofensa moral de natureza grave, praticada de forma reincidente, a sentença fixa o valor de R\$ 35.000,00, atualizáveis a partir da sentença, com juros desde a propositura da ação. Estabelece, ainda, medida pecuniária indenizatória; por se tratar de empresa de porte grande, bem como pela grande amplitude do dano causado ao obreiro.

Determina, ainda, a sentença, a reparação do dano *in natura*, conforme a seguir transcrito:

a) deverá a ré dar ciência por escrito do inteiro teor da presente sentença a todos os integrantes da sua diretoria, a todos os exercentes de cargos de gerência e de supervisão, comprovando-se nos autos; b) divulgar durante pelo menos 60 dias entre todos os seus empregados, por meio de editais e mediante comunicação direta, que são bem vindas na empresa todas as formas lícitas de manifestação de identidade cultural e étnica, sendo vedada qualquer forma de restrição ou diferenciação que não esteja estritamente justificada pelas exigências da natureza do trabalho e das medidas de segurança do trabalho, ressaltando-se especificamente que o estilo de cabelo “black power” não atenta contra a segurança no trabalho, ressalvada situação excepcional em que tal exigência esteja especificamente comprovada; c) o cumprimento de tais determinações deverá ser comprovado nos autos no prazo de 90 dias após o trânsito em julgado, sob pena de multa diária de R\$ 1.000,00 em favor do autor.

A decisão determina que à ré deverá arcar com honorários periciais, dada que sucumbente, ainda que parcialmente, e dispensa o reclamante considerado vencedor no essencial da demanda, de pagar honorários de sucumbência em favor da ré.

2.3 O acórdão do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região

Inicia o acórdão informando que a ré, inconformada com a sentença, interpõe recurso ordinário, postulando a reforma quanto aos pedidos de danos morais, a obrigação de fazer (reparação *in natura*) e honorários de sucumbência, a qual teve sua admissibilidade reconhecida. Do contrário, a parte autora, recorre através de Recurso Ordinário Adesivo postulando a reforma quanto aos itens dispensa discriminatória e danos morais, entretanto, devido a intempestividade de sua postulação, não teve conhecida sua admissibilidade.

Conforme o relator, restou comprovado pelas provas que, por três vezes, o trabalhador recebeu determinação de superior hierárquico para que cortasse o cabelo. Não havendo provas, entretanto, da ocorrência de comentários depreciativos pelos superiores hierárquicos, bem como de ameaças de dispensa ou mudança de função, quando das reiteradas ordens de corte de cabelo. As determinações de corte do cabelo, segundo ele, foram feitas de forma reservada, sem a presença de outros trabalhadores. A reunião que tratou da carta entre a gerência e os superiores hierárquicos do trabalhador ocorreu reservadamente. Também não restou provado que a gerente tenha manifestado que houvera sido um erro a contratação do obreiro. Ainda, a alegação do autor de que tenha sido mantido em situação de ostracismo após a carta enviada à diretoria, restou não comprovada.

Acerca do laudo pericial, o relator conclui que, não havendo exigências técnicas, científicas e normativas que fundamentem a argumentação da parte ré, a reiteração da determinação do corte de cabelo serviu como meio de discriminação étnico-racial atingindo sua dignidade, honra e imagem do trabalhador. Mantém, então, a condenação ao pagamento de dano moral à parte autora, reduzindo o valor para R\$ 20.000,00.

Entretanto, o voto vencedor abriu divergência em relação ao relator. Segundo o desembargador, os depoimentos asseveram que a reiterada determinação de corte de cabelo estaria embasada em critério de segurança do trabalho, e, mesmo que a

perícia técnica tenha concluído por não ser possível afirmar que o uso do cabelo do trabalhador pudesse trazer riscos à segurança do trabalho, não houve ilicitude em tal determinação. Tratou-se de mera avaliação técnica equivocada pela ré a necessidade de determinar o corte do cabelo do obreiro. A maioria da turma acompanhou o voto divergente. A sentença foi reformada para excluir a condenação da ré ao pagamento de indenização por danos morais, excluir a obrigação de fazer e condenar o trabalhador ao pagamento de honorários sucumbenciais.

3 A afirmação da identidade negra

Neste capítulo abordaremos o debate sobre o surgimento e estabelecimento dos conceitos e práticas sociais acerca de raça e racismo (ALMEIDA, 2019, p. 20), o desenvolvimento dessas práticas como estruturas de base do imperialismo e neocolonialismo, justificados em larga medida pelo racismo científico (ALMEIDA, 2019, p. 21; BALIBAR & WALLERSTEIN, 2021, p. 58). Ainda, a abordagem de Almeida (2019) sobre as dimensões individual, institucional e estrutural do racismo como fenômeno social promotor de injustiça e desigualdade em nossa sociedade.

Também a necessidade de descolonização das mentes das pessoas negras, de livrarem-se dos espaços de sociabilização permitidos pelo patriarcado supremacista branco (hooks, 2019), a busca pelo resgate da autoestima e valorização da raça negra, com sua riqueza e cultura, sob a perspectiva psicanalítica de Souza (1983) e Fanon (2008), para os quais a saída do negro dessa condição passa pela superação do ideal branco imposto pela hegemonia ocidental europeia.

Enfim, trata das lutas pela afirmação estética e ética da negritude enquanto minoria de direitos, mas com uma representação social e econômica fundamental para a sociedade brasileira.

3.1 Raça e racismo

O conceito de raça, conforme entende-se na atualidade, tem suas bases materiais assentadas no século XVI com a expansão econômica mercantilista e a descoberta do novo mundo, tendo seu impulso renovado nas ideias iluministas do século XVIII, cuja construção do saber filosófico tinha no homem seu principal objeto (ALMEIDA, 2019, p. 18).

Os ideais iluministas foram basilares na promoção das revoluções inglesa, norte-americana e francesa, que permitiram a transição da sociedade feudal para a sociedade capitalista sob as insígnias de liberdade, igualdade, o Estado de direito e o mercado (ALMEIDA, 2019, p. 19).

Entretanto, como bem mostra Almeida (2019, p. 19 e 20), já em 1791 estes ideais são confrontados com uma encruzilhada que seria a revolução dos negros escravizados haitianos. Na busca de concretizar as promessas de liberdade e

igualdade universais fundadas pela Revolução Francesa, para que fossem estendidas a eles, terminaram por evidenciar que o projeto liberal-iluminista não tornava todos os homens iguais e sequer faria com que todos os indivíduos fossem reconhecidos como seres humanos.

Nesse sentido ressalta Almeida (2019, p. 20): “Os mesmos que aplaudiram a Revolução Francesa viram a Revolução Haitiana com desconfiança e medo, e impuseram toda a sorte de obstáculos à ilha caribenha, que até os dias de hoje paga o preço pela liberdade que ousou reivindicar”.

Para Souza (1983, p. 20), a noção de raça é um conceito ideológico que engendra um critério social de distribuição na estrutura de classes, sendo definido no Brasil como um atributo compartilhado por determinado grupo social, fundado em atributos biológicos, especialmente a cor da pele, e mantendo uma mesma gradação social, mesmo contingente de prestígio e valores culturais.

Conforme Schwarcz & Starling (2015, p. 10) a desigualdade na sociedade brasileira tem origem histórica, desde o período escravagista até a inserção na sociedade capitalista, chegando ao século XXI, sendo a definição do nacional a partir de classificações de tons e meios-tons de pele em uma linguagem de cores sociais.

Concluem as autoras que as populações negras são àquelas mais atingidas pelo Sistema de Justiça, morrem prematuramente e tem menor acesso à educação, empregos e cargos de menor valorização no mercado de trabalho (SCHWARCZ & STARLING, 2015, p. 10).

No século XIX, por outro lado, inspirados pelo Positivismo, o homem de objeto filosófico passou a objeto científico. O conceito de raça emerge dentro de uma aparente contradição entre a universalidade racional e a barbárie da morte e escravidão decorrentes do colonialismo, constituindo-se na tecnologia para submeter e destruir povos colonizados e escravizados (ALMEIDA, 2019, p. 20).

Assim, cita Almeida (2019, p. 21):

[...] nasce a ideia de que características biológicas – determinismo biológico – ou condições climáticas e/ou ambientais – determinismo geográfico – seriam capazes de explicar as diferenças morais, psicológicas e intelectuais entre as diferentes raças.

Os principais representantes do pensamento conhecido como racismo científico, como Arthur de Gobineau, Cesare Lombroso, Enrico Ferri, na Europa, e, Silvio Romero e Raimundo Nina Rodrigues, no Brasil, atribuíam que comportamentos imorais, lascivos e violentos, além de indicarem pouca inteligência, estariam relacionados a pessoas de pele não branca e que vivessem em regiões tropicais (ALMEIDA, 2019, p. 21).

Balibar & Wallerstein (2021, p. 58), reforçam que as teorias eruditas do racismo ao imitarem a discursividade científica, baseando-se em “evidências” visíveis, através de estigmas da raça e de características físicas, alcançaram grande repercussão no final do século XIX, sendo o racismo, um verdadeiro “fenômeno social total”, inscrito em práticas de violência, desprezo, intolerância, humilhação, exploração, e em discursos e representações de fantasmas de profilaxia para preservar a identidade do “eu”, do “nós”, de qualquer promiscuidade, de qualquer mestiçagem, que conformam o objeto e o sujeito de uma comunidade de racistas.

Ainda, refere Almeida (2019, p. 21) que a crise do capitalismo de 1873 levou a uma etapa histórica conhecida como imperialismo e neocolonialismo, justificada pela teoria da inferioridade racial dos povos da África e Ásia, assentada na ideia de que tais povos estariam fadados à desorganização política e ao subdesenvolvimento, e que somente países civilizados poderiam desenvolver estes territórios.

Já no século XX, conforme Almeida (2019, p. 22), parte da antropologia constituiu-se como conhecimento capaz de provar que:

[...] a autonomia das culturas e a inexistência de determinações biológicas ou culturais capazes de hierarquizar a moral, a cultura, a religião e os sistemas políticos. A constatação é a de que não há nada na realidade natural que corresponda ao conceito de raça.

Sendo que com o genocídio perpetrado pela Alemanha na segunda guerra terminou por provar que “raça é um elemento essencialmente político, sem qualquer sentido fora do âmbito socioantropológico” (ALMEIDA, 2019, p. 22).

Assim, Almeida (2019, p. 22) conclui:

Podemos dizer que o racismo é uma forma sistemática de discriminação que tem a raça como fundamento, e que se manifesta por meio de práticas conscientes ou inconscientes que culminam em desvantagens ou privilégios para indivíduos, a depender do grupo racial ao qual pertencem.

A discriminação racial, continua Almeida (2019, p. 23), está baseada no requisito da relação de poder entre as pessoas, que através da possibilidade do uso da força atribui vantagem ou desvantagem sobre a pessoa que sofre a discriminação.

Almeida (2019) analisa o racismo em três dimensões: individualista, institucional e estrutural.

A dimensão individualista concebe o racismo como uma espécie de “patologia” ou anormalidade, como fenômeno ético ou psicológico de caráter individual ou coletivo, que tem a educação e a conscientização sobre os males do racismo, bem como, no campo do direito, as sanções civis e penais, os meios efetivos de prevenção e combate (ALMEIDA, 2019, p. 25).

Neste sentido, a concepção individualista, conforme Almeida (2019, p. 25), é frágil e limitada por prescindir da análise de aspectos históricos e basear-se em princípios moralistas e legalistas, desconsiderando que as maiores atrocidades do racismo foram feitas ao abrigo da lei e com apoio moral de líderes políticos e religiosos.

A dimensão institucional parte da concepção que as instituições, enquanto normas, padrões e técnicas de controle do comportamento de indivíduos, resultante da luta pelo poder social e que carregam esses conflitos e disputas internamente às instituições, apresentam-se controladas por grupos dominantes que utilizam mecanismos institucionais para impor seus interesses políticos e econômicos (ALMEIDA, 2019, p. 26 e 27).

Assim, é o poder exercido por grupos hegemônicos sobre espaços políticos e econômicos da sociedade que caracteriza o racismo institucional:

[...] o domínio de homens brancos em instituições públicas – o legislativo, o judiciário, o ministério público, reitorias de universidades etc. – e instituições privadas – por exemplo, diretoria de empresas – depende, em primeiro lugar, da existência de regras e padrões que direta ou indiretamente dificultem a ascensão de negros e/ou mulheres, e, em segundo lugar, da inexistência de espaços em que se discuta a desigualdade racial e de gênero, naturalizando, assim, o domínio do grupo formado por homens brancos (ALMEIDA, 2019, p. 27 e 28).

Importante frisar que a ação ou omissão dos poderes institucionais, como Estado, escola, empresas, etc., tanto podem manter os mecanismos discriminatórios como atuar para que sejam efetivadas medidas compensatórias à desigualdade historicamente e socialmente construída com base na raça (ALMEIDA, 2019, p. 28).

Reforça tal diferenciação hooks (2019, p. 46), quando expõe o fato da opressão racista não relacionar-se simplesmente ao fato de pessoas brancas terem sentimentos preconceituosos em relação aos negros, mas sim da opressão impingida por um sistema de dominação que permite o controle coercitivo da vida das pessoas negras.

Na obra denominada *Black Power: Politics of Liberation in America*, de Charles V. Hamilton e Kwame Ture, citada por Almeida (2019, p. 29), fica evidente a diferença entre o racismo sob as perspectivas individualista e institucional:

Quando terroristas brancos bombardeiam uma igreja negra e matam cinco crianças negras, isso é um ato de racismo individual, amplamente deplorado pela maioria dos segmentos da sociedade. Mas quando nessa mesma cidade – Birmingham, Alabama – quinhentos bebês negros morrem a cada ano por causa da falta de comida adequada, abrigos e instalações médicas, e outros milhares são destruídos e mutilados física, emocional e intelectualmente por causa das condições de pobreza e discriminação, na comunidade negra, isso é uma função do racismo institucional.

Para Almeida (2019, p. 31) a concepção de racismo institucional traz um salto qualitativo na análise do racismo em relação à concepção individual.

A concepção estrutural do racismo fica evidenciada pela organicidade da dimensão institucional, que implementa regras e padrões para os comportamentos e funcionamento do Estado, empresas, enfim, das estruturas que formam a sociedade.

O que se observa da dimensão estrutural do racismo é que as instituições materializam a estrutura social, portanto, “as instituições são racistas porque a sociedade é racista” (Almeida 2019, p. 31). Dessa forma para Almeida (2019, p. 33):

[...] o racismo é uma decorrência da própria estrutura social, ou seja, do modo “normal” com que se constituem as relações políticas, econômicas, jurídicas e até familiares, não sendo uma patologia social e nem um desarranjo institucional. O racismo é estrutural.

Entender o racismo como parte da estrutura da sociedade, traz a necessidade de discutir e promover ações de combate ao racismo por meio de medidas compensatórias das desigualdades, efeito da atuação das elites hegemônicas que dirigem as instituições sociais. Nesse cenário, o sistema de justiça tem a responsabilidade de interpretar e aplicar as leis para incentivar à institucionalidade a promover a equidade e justiça racial.

Assim, Balibar & Wallerstein (2021, p. 59) argumentam que para a destruição do complexo racista são necessários a revolta dos racializados, dos sujeitos objetificados pelo racismo, assim como a transformação dos próprios racistas, para

que se promova a própria decomposição interna da comunidade instituída pelo racismo.

3.2 Tornar-se negro

Conforme Souza (1983, p. 17), para atingir a autonomia é necessário construir um discurso sobre si mesmo, o quanto mais fundamentado na realidade, e para tanto escreve a obra *Tornar-se negro*. Assim o intuito da autora foi o de viabilizar a construção de um discurso do negro sobre o negro em uma sociedade de classe e ideologia, estética e comportamentos, exigências e expectativas brancas.

De acordo Souza (1983, p. 17 e 18):

Saber-se negra é viver a experiência de ter sido massacrada em sua identidade, confundida em suas perspectivas, submetida a exigências, compelida a expectativas alienadas. Mas é também, e sobretudo, a experiência de comprometer-se a resgatar sua história e recriar-se em suas potencialidades.

A forma de ascensão social e de tornar-se “gente” para o negro, afirmam Souza (1983, p. 18), e de forma mais drástica Fanon (2008, p. 60), é pela porta do mundo branco, pagando o preço mais ou menos dramático de sua identidade, de afastamento de seus valores originais, sua herança religiosa, o negro acaba sendo constrangido a tomar o branco como modelo de identificação.

A construção da emocionalidade negra é historicamente determinada, sendo necessário livrar-se de definições econômicas, políticas e sociais de inferioridade e submissão. Tal traço da sociedade escravista sobre a população negra, levou-a a adotar o branco como modelo de identidade, visando implementar sua estratégia de ascensão social (Souza, 1983, p. 19).

Para Souza (1983, p. 20), com o final do período da escravidão da população negra no Brasil, e sua substituição pela sociedade capitalista, novos elementos de atribuição de qualidades negativas são erigidos com a finalidade de manter o negro nos estreitos limites de participação social do regime anterior. Nesse sentido o negro permanecia enclausurado na posição de liberto, cabendo-lhe o papel do disciplinado, submisso, dócil e útil, enquanto ao branco cabia o papel autoritário, paternalista e senhorial (Souza, 1983, p. 20 e 21).

Nessa sociedade onde o cidadão era o branco, a disposição básica do negro para ser “gente” era assemelhar-se ao branco (Souza, 1983, p. 21). Nas Antilhas, para Fanon (2008, p. 132) o jovem negro aprende na escola, sobre “nossos pais, os gauleses”, identifica-se com o explorador, com o civilizador, com o branco que traz a verdade aos selvagens, uma verdade “toda branca”.

Quando Fanon aborda a necessidade de o martinicano penetrar na cultura francesa, quando o jovem martinicano vai estudar na França, o faz por intermédio da linguagem, citando uma passagem cheia de ironia:

O antilhano que quer ser branco o será tanto mais na medida em que tiver assumido o instrumento cultural que é a linguagem. Lembro-me, há pouco mais de um ano, em Lyon, após uma conferência onde eu havia traçado um paralelo entre a poesia negra e a poesia européia, de um amigo francês me dizendo calorosamente: “No fundo você é um branco”. O fato de ter estudado um problema tão interessante através da língua do branco me atribuía o direito de cidadania (FANON, 2008, p. 50).

E para expressar com total clareza explica Fanon:

[...] Um negro comporta-se diferentemente com o branco e com outro negro. Não há dúvida de que esta cissiparidade é uma consequência direta da aventura colonial... E ninguém pensa em contestar que ela alimenta sua veia principal no coração das diversas teorias que fizeram do negro o meio do caminho no desenvolvimento do macaco até o homem (FANON, 2008, p. 33).

A forma como Fanon (2008, p. 44) mostra a incompreensão do que é ser negro pelo branco, não deixa margem à dúvida: “um branco, dirigindo-se a um negro, comporta-se exatamente como um adulto com um menino, usa a mímica, fala sussurrando, cheio de gentilezas e amabilidades artificiosas”.

Conforme Souza (1983, p. 22), as condições de possibilidade de ascensão social do negro no Brasil se devem ao tripé: contínuo de cor, tendo como limites o branco e o negro, passando por gradações entre eles; a ideologia do embranquecimento; e democracia racial. A ideologia do embranquecimento e democracia racial, baseadas na pretensa inexistência de barreiras de cor, resultava em desestímulo à solidariedade do negro que percebia seu grupo como referência negativa.

Resume Souza (1983, p. 23), que a história da ascensão social do negro no Brasil é uma história de submissão ideológica na presença do outro que se faz hegemônico, de identidade renunciada atendendo às circunstâncias que conferem reconhecimento ao negro na intensidade de sua negação.

Também, com relação a forma de aniquilação do negro, Fanon (2008, p. 142) traz à tona que o antissemita elimina o judeu mantendo-o ou aniquilando-o. Primeiro, atingindo-o na sua personalidade confessional, na sua história, na sua raça, nas relações que mantém com seus ancestrais e seus descendentes, e segundo, esterilizando-o, mata sua estirpe. O negro não, diz Fanon. O preto é castrado, é na corporeidade que se atinge o preto.

O negro enfrenta o mito negro, nas palavras de Souza (1983, p. 25), “Quando a natureza toma o lugar da história, quando a contingência se transforma em eternidade [...], o mito se instaura”. O mito negro então se impõe a todo negro que recusa o destino de submissão, a espontaneidade lhe é um direito negado. É necessário ao negro se impor para não ser atacado, violentado, discriminado.

Souza (1983, p. 28), citando expressão sarcástica de Fanon, diz que “a representação do negro como o elo entre o macaco e o homem branco”, o reduz e cristaliza a uma instância biológica, impedindo ao negro compartilhar do mundo simbólico e passar da biologia para a história, ou seja, que seja visto como um agente capaz de participar da história e não mero ser biológico, animalizado.

O mito negro está relacionado às características do irracional, o feio, o ruim, o sujo, o sensitivo, o superpotente e o exótico (SOUZA, 1983, p. 27). Assim, Souza (1983, p. 32) traz diversos trechos de falas de pessoas negras e conclui:

Passaram por nossos olhos, ouvidos e pele, fragmentos de discursos, colhidos das histórias-de-vida dos nossos entrevistados, onde ouvimos falar o negro enquanto sujeito que introjeta, assimila e reproduz, como sendo seu, o discurso do branco.

Souza (1983) traça a partir das histórias contadas pelos entrevistados a ferida criada na pessoa negra que tem o Ideal de Ego imposto pela ideologia hegemônica da sociedade branca, o Ideal é branco. E se é branco, é inatingível, por melhor que seja, mesmo tendo as melhores qualidades, a qualidade da brancura não terá.

Diferencia Souza (1983, p. 33) o Ideal de Ego e o Ego Ideal, assim:

O Ego Ideal, instância regida pelo signo da onipotência e marcada pelo registro imaginário, caracteriza-se pela idealização maciça e pelo predomínio das relações fantasmáticas.

O Ideal do Ego é do domínio do simbólico. Simbólico quer dizer articulação e vínculo. Simbólico é o registro ao qual pertencem a Ordem simbólica e a Lei que fundamenta esta ordem. O Ideal do Ego é, portanto, a instância que estrutura o sujeito psíquico, vinculando-o à Lei e à Ordem. É o lugar do discurso.

Daí, observa Souza (1983, p. 33), realizar o Ideal do Ego é uma imposição do Superego sobre o Ego. Entretanto, o Ideal de Ego da sociedade ocidental, brasileira em particular, calcado nos valores e expectativas da branquitude hegemônica, criam verdadeira barreira para a saúde psíquica da população negra. Para constituir o Ego terá que construir um outro Ideal de Ego, que tenha um rosto, valores e interesses próprios, e que tenha como referência e perspectiva a História: “Um Ideal construído através da militância política, lugar privilegiado de construção transformadora da História” (SOUZA, 1983, p. 44).

Para hooks (2019, p. 53), a autovalorização da pessoa negra passa por “quebrar as paredes de autonegação que ocultam a profundidade do auto ódio dos negros, a angústia interior, a dor sem reconciliação”. A autora identifica o amor à negritude como resistência política para transformar as formas de criar as condições para mover-se contra a dominação e morte das vidas negras.

Fanon (2008, p. 185) diferencia a alienação do negro doutor em medicina na França e o preto simples trabalhador na construção de um porto: “Para o primeiro, a alienação é de natureza quase intelectual. Na medida em que concebe a cultura européia como um meio de se desligar de sua raça é que ele é um alienado”. Entretanto para o segundo: “[...] é como vítima de um regime baseado na exploração de uma raça por outra, no desprezo de uma parte da humanidade por uma civilização tida por superior”.

Continua Fanon (2008, p 186), afirmando que não será através do apelo à razão que essa realidade mudará, o preto: “[...] só poderá conceber sua existência através de um combate contra a exploração, a miséria e a fome”.

O negro está enclausurado em seu corpo e “para um ser que adquiriu a consciência de si e de seu corpo, que chegou à dialética do sujeito e do objeto, o corpo não é mais a causa da estrutura da consciência, tornou-se objeto da consciência” (Merleau-Ponty, p. 277, apud FANON, 2008, p. 186).

Fanon (2008, p. 190) aponta como sendo através da consciência histórica que se evidencia a desgraça do homem negro por ter sido escravizado, a desgraça do homem branco por ter matado o homem em “algum lugar”, e em organizar racionalmente a desumanização, e termina:

É por meio de um esforço de resgate de si mesmo e de depuração, é por meio de uma tensão permanente da sua liberdade que os seres humanos podem criar as condições ideais para a existência de um mundo humano. Superioridade? Inferioridade?

Por que não tentar simplesmente tocar o outro, sentir o outro, revelar-me o outro?

Minha liberdade não me foi dada afinal para construir o mundo do Você?

Ao concluir esta obra, gostaríamos que pudessem sentir como nós a dimensão aberta de toda consciência.

Minha prece derradeira:

Ó meu corpo, faz sempre de mim um homem que questiona! (FANON, 2008, p. 190).

Observa-se, portanto, que há um percurso para a construção da descolonização da subjetividade negra, necessário à quebra com o olhar do patriarcado supremacista branco, que sempre reservou ao negro o espaço da socialização subalternizada, ressaltando aspectos de primitivismo, de animalidade, não permitindo o direito à fala do povo negro.

3.3 "O teu cabelo não nega"

O debate sobre raça e diferença, tem experimentado, conforme hooks (2019, p. 57), uma comodificação da Outridade, o Outro negro, possibilita ao branco ocidental o contato com a diferença, na busca de um prazer mais intenso do que as formas normais de fazer e sentir. De acordo à autora, essa retomada de interesse do ocidental branco é pelo primitivo, pelo corpo negro fetichizado, relacionado à selvageria, ao poder físico ilimitado e de erotismo incontável.

Assim, revela hooks (2019, p. 81), a comodificação do negro representa levar as diferenças raciais, culturais e étnicas a transformarem-se em mercadorias para uma sociedade patriarcal hegemônica e branca, que irá “comer, consumir e esquecer”. Portanto, para a autora, faz-se necessário um olhar crítico sobre a apropriação cultural e da imagem do negro na sociedade ocidental de consumo, para elaborar formas de subverter e tornar a resistência possível.

Para Fanon (2008), a sociedade ocidental branca reserva um lugar específico ao preto, o lugar do bom preto, representado em livros e filmes. Em um filme citado por Fanon, *Requins d'acier* (Tubarões de aço), que passa a vida em um submarino, o preto é representado como uma pessoa que “andava sempre atrás dos demais, tremendo ao menor movimento de cólera do contra-mestre e sendo, enfim, morto na aventura” (FANON, 2008, p 47).

Em hooks (2019, p. 178), a autora debate a inserção falocêntrica do homem negro como o espaço de socialização permitido pelo patriarcado supremacista branco, concluindo: “Tais homens confusos têm pouco tempo ou discernimento para a luta pela resistência”. Continua hooks (2019, p. 179): “Nos termos estabelecidos pelo patriarcado supremacista branco, os homens negros só podem nomear sua dor ao falar de si mesmos nas formas brutas que os reinserem num contexto de primitivismo”.

Descolonizar a mente do povo negro passa, conforme hooks (2019, p. 179), por transformar as representações dos homens negros, na forma de combate e oposição ao machismo e à dominação masculina para fortalecer a solidariedade entre os negros. Para hooks (2019, p. 180):

Se homens e mulheres negras levarem a sério a convocação de Malcolm X de que devemos trabalhar pela nossa libertação “fazendo tudo o que for preciso”, então devemos estar dispostos a explorar a forma como o feminismo, como crítica ao machismo, como um movimento para acabar com o machismo e com a opressão machista poderiam ajudar em nossa luta por autodefinição. Coletivamente, podemos romper com a masculinidade patriarcal sufocante e ameaçadora imposta aos homens negros e criar visões férteis para uma masculinidade negra reconstruída que pode dar aos homens negros formas para salvar suas vidas e as de seus irmãos e irmãs de luta.

Souza (1983) e hooks (2019, 2019 b), concordam acerca da dificuldade do negro, não descolonizado, de articular e reconhecer a dor em suas vidas, não tendo um discurso público, ou um discurso acerca de si, que possa ocupar um espaço na sociedade racista que lhes permita a reflexão e exposição de sua dor. Por outro lado, informa hooks (2019, p. 74):

[...] Era esse o corpo negro mais “desejado” para o trabalho na escravidão, e é esse corpo o mais representado na cultura popular contemporânea como o corpo a ser vigiado, imitado, desejado, possuído.

[...] os corpos reais dos homens negros são diariamente atacados com crueldade pela violência racista branca, ou pela violência dos negros contra os negros, a violência do excesso de trabalho e a violência do vício e da doença.

Em seu livro Lugar de Fala, Ribeiro (2019, p. 48), aborda o conceito de lugar de fala desde a teoria do ponto de vista feminista, no intuito de responder ao questionamento acerca de quem fala pelos grupos subalternizados. Segundo a autora, muitas vezes estes grupos subalternizados, que não são ouvidos pelo grupo que detém o poder, ao falarem, sofrem castigos e represálias, e justamente por isso, preferem concordar com o discurso hegemônico como modo de sobrevivência (RIBEIRO, 2019, p. 50).

Para Gomes (2007, p. 2), questões relativas ao corpo e cabelo aproximam-se do tema da identidade racial negra. E tratar de identidade negra é tratar do olhar interno do negro sobre si mesmo, bem como do olhar externo, do outro que está fora, sobre o negro, sendo corpo e cabelo crespo suportes simbólicos da identidade negra no Brasil.

Conforme Gomes (2007, p. 2 e 3), a identidade negra foi construída historicamente, sendo relegado ao negro a posição de sofrer a dominação política, econômica e cultural e ao branco a exercer a dominação. Nesse contexto, o cabelo do negro identificado como “ruim”, frente ao cabelo “bom” do branco, é a expressão de um conflito cuja tentativa do negro de mudança do cabelo pode ser uma tentativa de sair do lugar de inferioridade para uma posição de busca pela autonomia.

Emerge desse conflito um padrão ideal de beleza, que é branco, e a forma de uso do cabelo expressa essa tensão, sendo que a consciência ou recalque desse conflito vivido pelo negro marca sua trajetória e subjetividade (GOMES, 2007, p. 3). A autora afirma que a intervenção no cabelo e no corpo negro é mais do que simplesmente estética ou vaidade, é identitária.

No trabalho de Dos Santos (2015), intitulado “Do Black Power ao Cabelo Crespo: a Construção da Identidade Negra Através do Cabelo”, a autora avalia através de uma abordagem histórica, o movimento identitário e político em torno do cabelo afro, dos movimentos sociais dos anos 60, principalmente o movimento Black Power, relacionado a trabalhos de mulheres, compartilhado nas redes sociais, na contemporaneidade.

Domingues (2005) traça uma breve reconstrução histórica do movimento Negritude, movimento literário internacional surgido no bairro do Harlem nos anos 1920 nos Estados Unidos, passando pelas Antilhas e França, e enfim chegando à África e Brasil na década de 1940. O movimento Negritude, conforme o autor, propunha derrubar os estereótipos e preconceitos contra o negro no imaginário social, revalorizando a herança ancestral africana e contribuindo para construir uma autoimagem positiva do negro.

De acordo a Domingues (2005, p. 28), o movimento Negritude exaltava a personalidade negra e denunciava a dominação cultural e a opressão capitalista e

colonialista, e fora influenciado pelo pensamento marxista, que constituía fundamental instrumento teórico para a formação da consciência negra crítica e autônoma.

Entretanto, à medida que este expandiu sua inserção social, operou-se uma divisão entre um grupo minoritário que propunha que a luta fosse articulada junto a todos oprimidos da sociedade, independentemente da cor da pele, e um grupo majoritário que pretendia construir consciência racial desvinculada à luta de outros grupos oprimidos do sistema capitalista (DOMINGUES, 2005 p. 31).

Dos Santos (2015) trata do surgimento, nos anos de 1960, do movimento Black Power nos Estados Unidos, que teve o movimento Negritude como precursor, e que tinha como objetivo reivindicar a identidade negra através do uso do cabelo natural, confrontando o padrão estético branco e europeu.

Conforme Dos Santos (2015, p. 14), “a libertação do cabelo crespo para transmitir todo o ideário de resistência e empoderar mulheres e homens negros com conscientização de que seus traços naturais são lindos, ou seja, ‘black is beautiful’”.

Para hooks (2019, p. 49 e 50), pessoas negras descolonizadas quando conseguem romper com o pensamento supremacista branco de inferioridade racial e inadequação do negro, terminam por serem punidas ao ousar romper com tais padrões colonizados. Concluindo: “Em nossos empregos, quando nos expressamos a partir de um ponto de vista descolonizado, arriscamos ser vistos como perigosos e pouco cordiais”.

Observa-se do exposto que a afirmação da identidade negra, seja por meio da necessária descolonização das mentes, rejeitando os espaços de socialização do negro assentidos pelo “patriarcado supremacista branco”, nas palavras de hooks (2019), seja através do resgate de usos e práticas do tratamento dado ao cabelo e valorização da beleza do corpo e da estética negra, conforme Domingues (2005) e Dos Santos (2015), revelam-se necessárias e justas reivindicações de lutas das negras e negros em uma sociedade cujos valores historicamente construídos foram de depreciação de sua identidade racial negra.

Assim, a valorização da identidade negra deve irradiar-se em todas as esferas e relações sociais, incluindo os espaços que envolvem as relações de trabalho. Mesmo porquê, são esses os espaços em que o trabalhador passa a maior parte de

seu tempo, e a limitação ou cerceamento da liberdade de uso do cabelo e valorização estética, cuja expressão constitui um valor identitário, especialmente para as pessoas negras (GOMES, 2007, p. 3), constitui invasão do espaço privado do trabalhador e demonstração de racismo estrutural.

Ribeiro e Obregón (2018, p. 3) destacam que dentre os poderes de direção dos empregadores podem ser elencados o de organizar a empresa, gerir, regulamentar e fiscalizar as condutas dos empregados e, em caso de descumprimento das regras estabelecidas, repreender os atos praticados indevidamente. Entretanto, o poder de direção não pode interferir na esfera pessoal do empregado.

Segundo esses autores a OIT, visando implementar o objetivo do Trabalho Decente, estabeleceu quatro objetivos estratégicos para cumprimento dos princípios dos direitos fundamentais do trabalho, previstos na Declaração Relativa aos Direitos e Princípios Fundamentais no Trabalho (DRDPFT) adotada pela OIT em 2017, quais sejam: (a) a liberdade sindical e o reconhecimento efetivo do direito de negociação coletiva; (b) a eliminação de todas as formas de trabalho forçado ou obrigatório; (c) a efetiva abolição do trabalho infantil; e (d) a eliminação da discriminação em matéria de emprego e ocupação.

No que concerne à matéria de discriminação, último objetivo previsto pela Declaração da OIT, este é regido pela Convenção nº 111, ratificada pelo Brasil através do Decreto nº 62.150 de 1968. Segundo esta Convenção da OIT, discriminação constitui qualquer forma de distinção, exclusão ou preferência por motivos indevidos, seja em razão da cor, raça, condição social e econômica, sexo, estética, praticada com o objetivo de modificar ou eliminar a igualdade de oportunidades ou tratamento na relação de emprego (RIBEIRO E OBREGÓN, 2018, p. 6).

Assim, conforme Ribeiro e Obregón (2018, p. 12) havendo ações do empregador que transpareçam algum tipo de preferência, distinção ou exclusão injustificada, há descumprimento ao princípio de não discriminação previsto pela Declaração da OIT sobre os princípios e direitos fundamentais no trabalho, e conseqüentemente, afronta ao Trabalho Decente.

De acordo com Nascimento e Alkimin (2013, p. 13) a igualdade e não-discriminação em matéria de trabalho está prevista enquanto princípio e fundamento

do valor social do trabalho e da dignidade da pessoa humana no art. 1º, III e IV, CF/88.

Ainda, conforme as autoras:

O poder de direção do empregador encontra limite na ordem jurídica constitucional que exaltou a dignidade da pessoa humana, os direitos e garantias fundamentais e o valor social do trabalho, bem como na ordem jurídica infraconstitucional que tutela os direitos da personalidade e o dever de lisura e boa-fé nas relações contratuais.

Nesse sentido, é possível complementar que uma atitude do empregador que interfira na esfera da vida privada de trabalhadoras e trabalhadores viola princípios e direitos fundamentais do Trabalho Decente previstos em tratados internacionais como a Convenção nº 111 da OIT ratificados pelo Brasil (RIBEIRO E OBREGÓN, 2018, p. 6).

Ainda, Nascimento e Alkimin (2013, p. 16), informam que do gênero discriminação no trabalho, surge a espécie discriminação estética, que constitui afronta à dignidade do trabalhador, além de grave violação dos direitos fundamentais e direitos da personalidade (liberdade, igualdade, honra, integridade física e psíquica) do trabalhador, com base na CF/88 art. 5º, XLI.

Por fim, apontam Nascimento e Alkimin (2013, p. 17), que o sofrimento, a dor, a angústia sofrida pela vítima caracteriza o dano moral, e, de acordo com o art. 927 do Código Civil: “aquele que, por ato ilícito, causar dano a outrem, fica obrigado a repará-lo”.

Assim, fica evidenciado que o ordenamento jurídico, seja constitucional ou infraconstitucional, bem como os tratados internacionais internalizados pelo Brasil em seu ordenamento, como a Convenção nº 111 da OIT, oferecem suficiente fundamento jurídico para a tutela dos direitos dos trabalhadores quanto à livre manifestação da personalidade. Englobando aí o direito de uso do cabelo conforme aprovar ao obreiro, desde que não ofereça riscos à integridade do trabalhador e de seus colegas, bem como não interfira na produção do estabelecimento empresarial ou espaço de trabalho de outra natureza, como repartição pública.

4 Síntese de alguns instrumentos jurídicos internacionais para eliminação da discriminação racial no ambiente de trabalho

A seguir apresentaremos alguns dos instrumentos internacionais que tratam das recomendações e medidas para eliminação da discriminação no ambiente de trabalho.

4.1 Declaração Universal dos Direitos Humanos

No período após a primeira e a segunda guerras mundiais, em um cenário marcado pela atrocidade das perdas de vidas humanas e a dizimação de grupos étnicos (holocausto), em 1948, foi promulgada, no âmbito da Organização das Nações Unidas, a Declaração Universal dos Direitos Humanos, com o escopo de promoção dos direitos humanos e liberdades fundamentais (FERRAZ, 2014, p. 21).

Esta Declaração estipula uma ética internacional a ser seguida pelos Estados, perante seus cidadãos, quanto os estrangeiros, conjugando valores de liberdade e igualdade (Piovesan, 2001, apud FERRAZ, 2014, p. 21). Assim a Declaração vem se contrapor ao histórico de transgressões dos direitos humanos, enquanto instrumento limitador da ação Estatal contra os cidadãos (FERRAZ, 2014, p. 22).

A partir da Declaração de 1948 se iniciou o processo de delegação de parte da soberania nacional, no intuito de que os direitos humanos passaram a ser tema de interesse legítimo internacional (FERRAZ, 2014, p. 22).

Conforme Ferraz (2014, p. 23) partir de então iniciaram-se o monitoramento e responsabilização internacional quando os direitos humanos fossem violados, resultando em uma relativização da soberania nacional, em vista da necessidade de obediência a princípios aos quais o país se obrigou a respeitar quando da adesão à Declaração Universal dos Direitos Humanos.

Frisa Ferraz (2014, p. 23), que na prática quando direitos fundamentais são violados, a parte e os advogados não recorrem às instâncias internacionais, limitando-se à jurisdição nacional, sendo necessário que se recorram às comissões internacionais buscando exaurir a discussão e manutenção do direito violado.

Ainda, Ferraz (2014, p. 26) traz que a Declaração Universal propiciou um arcabouço de princípios que instrumentalizam o Estado a enfrentar violações do

princípio da igualdade e da dignidade da pessoa humana no ambiente de trabalho, tratados como direitos fundamentais sociais aqueles elencados nos artigos 23 e seguintes.

4.2 Convenção Nº 111 da OIT

A Convenção Nº 111 da OIT trata de discriminação em matéria de emprego e profissão, tendo sido adotada na 4ª sessão da Conferência em Genebra em 1958, aprovada pelo Estado brasileiro em 24 de novembro de 1964, através do Decreto nº 104, ratificada em 30 de setembro de 1965 e promulgada pelo Decreto nº 62.150 de 19 de janeiro de 1968. O objeto da convenção trata da proteção de todas as pessoas das discriminações, em matéria de emprego e profissão, motivadas por raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social (FERRAZ, 2014, p. 4).

Com base na referida convenção da OIT, ratifica-se a aplicação dos princípios da igualdade e dignidade inerentes aos seres humanos, evidenciando que as doutrinas de superioridade entre raças não têm fundamento na ciência, é condenável moralmente, socialmente injusta, não existindo justificção para a discriminação racial, em teoria ou na prática, em lugar algum (FERRAZ, 2014, p. 28).

Observa-se a discriminação, conforme a Convenção n. 111 da OIT, por meio de condutas de distinção, exclusão ou preferência, e ainda, discriminação por raça, cor, sexo, origem social, ascendência nacional, tendo como efeitos a anulação ou alteração da igualdade de oportunidade ou de tratamento no emprego ou ocupação (FERRAZ, 2014, p. 28).

De acordo a Ferraz (2014, p. 29), os Estados que aderiram à convenção comprometeram-se a eliminar a discriminação e fomentar a igualdade, com o envio de relatórios anuais sobre atividades desenvolvidas e possíveis recomendações, entre outras atividades.

A aplicação das normas da convenção ocorre mediante o controle e apreciação de convênios e recomendações pela Comissão de Peritos, sendo que no Brasil, um exemplo prático ocorreu em 1992 quando a Central Única dos Trabalhadores (CUT) e o movimento negro utilizaram deste instrumento para delatar descumprimento da Convenção nº 111 da OIT (FERRAZ, 2014, p. 29).

Assim, com base em dados do Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Sócio-Econômicos (DIEESE), é que se afirma que o negro tem diferente qualidade de vida que o não-negro, comprovada por menor renda, resultando em menor grau de qualificação, assim como maior jornada de trabalho, devido a ocupar postos exigem maior número de horas trabalhadas, sendo que, quando inclui-se o recorte de gênero, aumenta ainda mais a disparidade (FERRAZ, 2014, p. 30, 32 e 33).

4.3 Convenção Internacional Sobre Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Racial

A Convenção Internacional Sobre Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Racial teve origem quando países africanos, que sofreram discriminação de países colonizadores europeus, ingressaram na Organização das Nações Unidas (ONU), o que trouxe mudanças na concepção ocidental da própria Corte (FERRAZ, 2014, p. 39).

De acordo a Ferraz (2014, p. 40), a referida Convenção preconiza, que qualquer distinção, preferência, restrição ou exclusão que tenha por suporte a raça, cor, descendência ou origem étnica, importará em prática discriminatória. Ainda, verifica-se não se poder tratar de combater a todas as manifestações racistas apenas como uma disposição do Estado, mas, para além disso, como um compromisso com a política social internacional de respeito aos direitos humanos, acrescenta a autora.

4.4 Convenção Americana Sobre Direitos Humanos e o caso Simone André Diniz

Esta Convenção, também conhecida como Pacto de San José da Costa Rica, de 22 de novembro de 1969, versa sobre a conduta recomendada para os países que ratificaram suas disposições, no sentido de não discriminar por motivo de raça, cor, sexo, idioma, religião, opiniões políticas ou de qualquer outra natureza, origem nacional ou social, posição econômica, nascimento ou qualquer outra condição social (FERRAZ, 2014, p. 42).

A Convenção Americana de Direitos Humanos, ratificada pelos Países Membros da Organização dos Estados Americanos – OEA, instituiu o Sistema Interamericano dos Direitos Humanos, que é formado por dois órgãos cujas funções são distintas, mas complementares: a Comissão Interamericana de Direitos Humanos

e a Corte Interamericana. A Comissão tem função de natureza quase jurisdicional, sendo competente para receber casos individuais e elaborar relatórios acerca da situação dos Direitos Humanos no continente Americano (FERRAZ, 2014, p. 42).

A Corte Interamericana de Direitos Humanos é o órgão jurisdicional do Sistema, sendo sua sede em San José, na Costa Rica, tendo competência para resolução de contenciosos de casos individuais submetidos pela Comissão ou pelos Estados-Parte, podendo prolatar sentenças condenando-os, e consultiva no sentido de poder interpretar as disposições dos tratados, conteúdos e alcances (FERRAZ, 2014, p. 43).

O caso emblemático de Simone André Diniz é tomado para exemplificar a importância dos instrumentos de defesa de direitos humanos internacionais, particularmente os artigos 1º, 8, 24 e 25, da Convenção Americana sobre Direitos Humanos e, em função do artigo 29 desse mesmo instrumento, os artigos 1, 2 (a), 5 (a) (I) e 6 da Convenção Internacional para a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Racial (FERRAZ, 2014, p. 44).

Trata o caso de um anúncio de vaga para empregada doméstica em jornal de ampla circulação que condicionava requisitos de cor da pele, cor branca, para assunção da vaga. A senhora Simone André Diniz ligou para a referida residência e foi questionada sobre sua cor de pele, sendo dispensada ao informar que era negra (FERRAZ, 2014, p. 44).

Conforme Ferraz (2014, p. 45), a senhora vítima de racismo recorreu à Ordem dos Advogados do Brasil, Seção São Paulo, onde foi orientada a procurar a Delegacia de Crimes Raciais. Teve o inquérito instrumentalizado pela Polícia Civil que encaminhou ao Poder Judiciário, cientificando o Ministério Público, órgão cuja atribuição é propor a ação penal pública. Entretanto o Ministério Público requereu o arquivamento, argumentando não haver indícios de prática de racismo, sendo acatado pelo juiz.

O caso foi levado à Corte Interamericana de Direitos Humanos, em outubro de 1997, sob o argumento que haveria falha na condução dos recursos para apuração do crime de discriminação racial sofrida pela senhora Simone André Diniz por parte do Estado brasileiro, sendo negado o pleno exercício do direito à justiça e ao devido processo legal. Assim, haveria descumprimento na obrigação de garantir o exercício dos direitos previstos na Convenção Americana, o caso foi julgado em 2006 e o Estado

brasileiro restou condenado por violação aos direitos da vítima por racismo institucional (FERRAZ, 2014, p. 45).

5 Elementos para a crítica das decisões da Justiça do Trabalho

Nos capítulos seguintes serão apresentados alguns elementos para a crítica das decisões proferidas na primeira e segunda instância da Justiça do Trabalho, no âmbito do TRT 9 com sede no estado do Paraná.

5.1 Crítica à sentença proferida

Conforme Severo (2021, p. 13) as condições vitais da existência, como alimento, moradia e remédios, na sociedade capitalista, são mediadas pela compra, sendo que os trabalhadores, que não detém patrimônio, terão no salário a forma de acesso a essas necessidades.

Assim, face à mercantilização da força de trabalho, tornada objeto da relação de troca, pela resistência dos trabalhadores e como resultado da luta de classes, emerge o Direito do Trabalho como forma do Estado de resguardar os interesses do capital, diminuir suas contradições e possibilitar a manutenção da reprodução do próprio sistema (SEVERO, 2021, p. 18 e 19).

Daí observa-se a força e veracidade da afirmação de Severo (2021, p. 7): “Quanto mais o tempo passa, mais me convenço de que nada há de mais grave, escandaloso e perverso em uma sociedade capitalista do que a perda do emprego”.

Com estas reflexões em mente, parte-se para a análise da sentença. Há indícios de retaliação face à insurgência do obreiro, se se analisa a cronologia, desde o encaminhamento da carta à direção sob alegação de discriminação racial em 22/09/2017, o recebimento de aviso de férias em 23/09/2017 (24 horas após), a fruição das férias entre 23/10/2017 e 21/11/2017, e a comunicação da despedida em 08/12/2017. O magistrado refere que o ônus probatório é do empregador, em casos de discriminação, devendo provar o real motivo da despedida, em razão de fundamentos contidos tanto no direito internacional, como na CLT, art. 8º. Menciona também que a ré não apresentou elementos suficientes para afastar o caráter discriminatório da despedida. Ainda assim, finda por absolver a ré.

O argumento da empresa ré foi o de que o momento era de reestruturação econômica, que outros técnicos de mesma função foram despedidos no mesmo período, algo que foi corroborado pela prova oral, o que restou por formar o

convencimento do juiz de que a ré não incorrera em despedida abusiva, por discriminação racial.

Nesse sentido retomamos a crítica feita por Severo (2021, p. 19, 20 e 21) sobre a relação de trabalho enquanto materialização de uma perversa relação de compra e venda, em que a vida do trabalhador é reduzida a uma mercadoria. Os direitos trabalhistas, enquanto instrumento para limitar e manter a perversidade e insustentabilidade do convívio social, colabora para que as pessoas tornem-se propriedades de si mesmas, vendendo-se como mercadorias, compreendendo-se e comportando-se como tal.

Na análise que faz sobre a lógica a que submetido o trabalhador com relação a perda do emprego, Severo (2021, p. 35) explicita que o mesmo consentirá qualquer invasão de sua privacidade e situações degradantes, uma vez que o sistema jurídico, aplicado atualmente, lhe oferece duas opções, ou compactuar ou perder o emprego, já que não se reconhece o dever de motivação do ato de despedida pelo empregador.

Interessa observar a relação da análise crítica da autora e a hipótese dos fatos narrados pelo autor no caso em tela, que enquanto compactuou com a determinação, manteve a relação de emprego, quando insurgiu-se contra ela, perdeu o emprego. Seria esta uma situação então de mera coincidência?

Finaliza a autora:

Assim, a concepção do ato de despedir como algo politicamente neutro, derivado de exigências organizativas e objetivas sobre a atividade de quem trabalha, ou como um ato que deriva da racionalidade e de cálculos econômicos de gestão empresarial, só pode ser compreendido como parte de um projeto político de dominação social (SEVERO, 2021, p. 40).

Dentro da perspectiva apresentada por Severo (2021), a despedida, mesmo que fundamentada em razões de cálculo econômico ou ato de gestão, pode ser considerada abusiva, por razões discriminatórias, como se observa da cronologia seguinte à insurgência do obreiro, dentro de um contexto de reiteradas determinações e intrusões no espaço privado do mesmo.

De outra parte, as provas orais foram colhidas de trabalhadores e ex-trabalhadores, sendo que alguns ex-trabalhadores, relatou-se na sentença, através de provas orais colhidas, foram recontratados por salários mais baixos após a despedida. Enfim, nos parece que não foi possível à ré provar os motivos reais, válidos

e suficientes para que tal despedida não pudesse ser enquadrada como abusiva, embora tenha alcançado o convencimento do julgador.

Destaca-se, entretanto, que a sentença reconhece elementos importantes para caracterizar o caso como prática de racismo estrutural, na qual a intencionalidade é desnecessária de ser comprovada, e, ademais, por encontrar-se sem uma exteriorização evidente da prática racista, materializa-se como modo natural de socialização orgânica na sociedade racista (ALMEIDA, 2019, p. 31).

Veja-se que de acordo com a sentença, apesar da ausência de prova direta de que o autor tivesse sofrido insinuações e ameaças racistas, a reiterada determinação do corte de cabelo, comprovada pelas provas orais, caracteriza a discriminação racial para fins civis-trabalhistas.

De outra parte, o estilo de cabelo utilizado pelo autor remete a questões de afirmação de sua identidade étnico-raciais, sendo a intrusão da ré na determinação de sua aparência, uma potencial ofensa à subjetividade, à identidade, ao livre desenvolvimento da personalidade, à autodeterminação corporal e à liberdade de expressão do obreiro.

Da avaliação técnica pericial, também a sentença demonstra que a determinação de corte de cabelo, ao não se fundamentar, nos requisitos de segurança, extrapola ao buscar intervir injustificadamente na autodeterminação estética do trabalhador. Importante salientar que a mesma determinação de corte de cabelo longo não atingiu as mulheres trabalhadoras da ré, partindo a determinação, portanto, de um lugar de prejulgamento com relação ao estilo de cabelo “black power”, veiculando restrição discriminatória.

5.2 Crítica ao acórdão do TRT 9

O acórdão do TRT 9 considerou que houve, por parte da empresa, mera avaliação técnica equivocada dos riscos ao trabalho para o caso de determinação do corte do cabelo “black power” do trabalhador, não incorrendo assim a ré em ato ilícito, restando reformada a sentença.

É importante observar no acórdão que o relator, apesar de reconhecer a prática de ilícito pela reiterada determinação de corte de cabelo, sem suporte normativo,

técnico ou científico, quanto ao uso do EPI e o cabelo “black power”, aponta que o autor não prova que foi ofendido ou depreciado, como se fosse necessária demonstração de prática de racismo individual e intencional, para comprovação da extensão do dano moral sofrido.

Ao contrário, a doutrina e a jurisprudência nacional e internacional, bem como os pesquisadores do tema sobre o racismo afirmam, que o racismo institucional e estrutural são na verdade àqueles que maiores danos causam, por afetarem o funcionamento e perpetuarem as desigualdades raciais nas sociedades racistas (ALMEIDA, 2019).

Importante salientar que o racismo individual é geralmente analisado desde a perspectiva da intencionalidade do agente. O reconhecimento da prática de racismo institucional e estrutural não depende de intenção, é derivado de valores compartilhados e acobertados na sociedade, formas de reprodução das desigualdades mantidas pelos donos do poder, o patriarcado supremacista branco, conforme hooks (2019).

De outra parte, Almeida (2019), trata da necessidade de as instituições promoverem a igualdade racial através de suas ferramentas e formas de atuação, com vistas a dar ciência à sociedade do mal causado a todos pelos efeitos do racismo estrutural que atravessa toda sociedade, desde Estado, empresas, universidade e o Sistema de Justiça. Nesse sentido, a sentença reformada condenava a ré à obrigação de fazer, *in natura*, para que se divulgasse amplamente o conteúdo da sentença sobre a discriminação racial sofrida pelo obreiro.

Também, Souza (1983) destaca que a ascensão social do negro passa por afastar-se de sua identidade, por um processo histórico de submissão ideológica em relação ao branco. De outra parte, Gomes (2007, p. 3) ressalta que a estética, o cabelo afro, o estilo “black power”, não são mero estilo, são constituintes da identidade negra, necessários para fazer frente a opressão racista da sociedade, ambos elementos podem ser destacados como componentes do caso estudado.

Para Ribeiro (2019), quando o subalternizado fala, manifesta o quanto sente-se invadido em sua subjetividade, como no caso da reiterada ordem de corte do cabelo “black power” do obreiro, acrescento, o mesmo sofre os castigos e represálias do

grupo detentor do poder. Corrobora com esse ponto de vista hooks (2019, p. 49 e 50), afirmando que pessoas negras descolonizadas terminam por serem punidas por ousarem romper com padrões colonizados. Novamente encontra-se evidências do acerto das afirmações das autoras, quando analisamos os elementos observados no estudo.

Portanto, apesar do fundamento na ordem jurídica nacional, nos tratados e Convenções da OIT internalizados, os direitos fundamentais previstos na CF/88 acerca do direito à não discriminação por crença, cor, raça, orientação sexual, a legislação nacional como o Estatuto da Igualdade Racial, além da construção filosófica, psicanalítica e sociológica sobre a importância do combate ao racismo, à discriminação racial, particularmente nas relações de trabalho, todos esses elementos não foram suficientes para que fosse reconhecida a demanda do obreiro pelo egrégio TRT 9.

6 Conclusão

A demanda do trabalhador mostrou-se passível da tutela jurisdicional do trabalho, em vista de que fora comprovadamente realizada determinação discriminatória para que cortasse o cabelo, que utilizava estilo “black power”, e que fundamentado pela prova pericial não permitia que se observasse base técnica, normativa ou científica de riscos ao trabalho.

De outra parte, a argumentação apresentada pelo trabalhador não restou completamente provada, dado que o mesmo não apresentou provas consistentes das alegações quanto a ameaças do superior hierárquico caso não aceitasse realizar o corte do cabelo, bem como a de que a Gerente de Recursos Humanos houvera afirmado que sua contratação havia sido um erro por não ter uma aparência adequada aos valores da ré.

É possível questionar, na sentença prolatada, a conclusão de haver prova de que a despedida fora baseada em motivos reais, válidos e suficientes, com base nas provas testemunhais de que outros dois técnicos de segurança no trabalho foram despedidos no mesmo período. Avaliando que a cronologia de apresentação da carta do autor à Diretoria, alegando discriminação racial, o aviso de férias no dia seguinte, e o aviso de dispensa em torno de 76 dias após a insurgência do trabalhador, é possível perceber indícios suficientes de retaliação à sua iniciativa, ao contrário da conclusão judicial.

Com relação ao acórdão, em vista da admissibilidade somente do recurso da ré, face a intempestividade do recurso adesivo do autor, a questão da despedida discriminatória não foi discutida. A prova oral, conforme o voto vencedor, foi suficiente para comprovar que o trabalhador recebeu a determinação de corte de cabelo, no entanto, justificadas por razões de segurança do trabalho. A prova pericial afirmou, entretanto, não haver elementos normativos, técnicos ou científicos que comprovassem a tese da ré. Dessa forma, a prova oral de empregados e ex-empregados da ré obtiveram maior êxito no convencimento do magistrado, do que a prova pericial do especialista/estudioso em segurança do trabalho.

Também a condenação quanto à obrigação de fazer, de divulgar a importância do respeito à manifestação cultural e identitária dos trabalhadores negros, com

relação ao uso de cabelo "black power", foi considerada *extra-petita*, pois não havia sido pedida na inicial. Importante mencionar que o voto vencedor reconhece a possibilidade de o magistrado, de ofício, efetivar a tutela pelo resultado prático equivalente, mas por esta previsão no Código de Processo Civil (CPC) estar na Seção I "Do Cumprimento de Sentença que Reconheça a Exigibilidade de Obrigação de Fazer ou de Não Fazer", não seria aplicável por tratar-se de uma obrigação de Dar a constante na inicial, quando dispôs sobre requerer indenização por dano moral.

Destarte, não se reconheceu o ato como discriminatório, não se reconheceu a despedida como discriminatória, e, ainda, a obrigação *in natura*, que possuía o único objetivo de informar sobre a necessidade do respeito à dignidade da pessoa, o direito à autodeterminação corporal e identitária do trabalhador, restaram rejeitados pela Justiça do Trabalho.

O acórdão trata, ainda, dos honorários de sucumbência. Em vista do ingresso do autor com ação trabalhista já na vigência da Lei nº 13.467/17, considera aplicável o art. 791-A, que estabelece a possibilidade de condenação ao pagamento dos honorários sucumbenciais inclusive aos beneficiários da justiça gratuita. Em razão disso, condena o autor ao pagamento de honorários à parte adversa fixados em 10% dos pedidos julgados improcedentes.

Portanto, o trabalhador negro rebelou-se ante a reiteração da determinação abusiva de corte de cabelo que afirmava sua identidade racial, levou essa discussão para a Justiça do Trabalho e obteve como resultado a condenação ao pagamento de custas e honorários ao advogado da empresa, restando-lhe o castigo e a represália, na forma de despedida.

Por todos os elementos observados, desde constitucionais, supralegais e legais, bem como pelos argumentos expostos pelas pesquisadoras e pesquisadores negros estudados, os fundamentos psicanalíticos, históricos, sociológicos e filosóficos sobre a importância do combate ao racismo estrutural, conclui-se que o Sistema de Justiça poderia cumprir um papel primordial, para o Estado, para as empresas e demais instituições sociais, reconhecendo e coibindo o racismo estrutural. Observa-se, ainda, a baixa adesão das decisões judiciais analisadas às teses e direitos fundamentais de não discriminação, de autodeterminação identitária e manifestação da cultura afrodescendente. Resta, assim, ao trabalhador o amargo sabor da

despedida, logo após sua insurgência contra um ato que considerou discriminatório, a insegurança econômica e social do desemprego e, talvez, a sensação de que a justiça não foi realizada.

Importante destacar que após o julgamento pelo Supremo Tribunal Federal (STF) da Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI) nº 5766, que decidiu por maioria de votos pela inconstitucionalidade do § 4º do art. 791-A da CLT, não há mais possibilidade de que trabalhadores como o reclamante do processo aqui analisado sejam punidos em razão da improcedência de suas demandas.

7 Bibliografia

ALMEIDA, Silvio Luiz de. **Racismo estrutural** / Silvio Luiz de Almeida. - São Paulo: Sueli Carneiro; Pólen, 2019. 264 p. (Feminismos Plurais / coordenação de Djamila Ribeiro).

BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República, [2016]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm. Acesso em: 21 set. 2021.

BRASIL, Lei 12.288/10. **Estatuto da Igualdade Racial**. Brasília, DF: Presidência da República, 2010.

DOMINGUES, Petrônio José. Movimento da negritude: uma breve reconstrução histórica. **África**, [S. l.], n. 24-26, p. 193-210, 2009. DOI: 10.11606/issn.2526-303X.v0i24-26p193-210. Disponível em: <https://www.revistas.usp.br/africa/article/view/74041>. Acesso em: 6 out. 2021.

DOS SANTOS, Nádia Regina Braga. **Do black power ao crespo: A construção da identidade negra através do cabelo**. (Trabalho de conclusão de Curso). Especialização em Mídia, Informação e Cultura. Universidade de São Paulo. São Paulo: USP. 2015. Disponível em: http://celacc.eca.usp.br/sites/default/files/media/tcc/artigo_nadia.pdf. Acesso em 19 set. 2021.

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

FERRAZ, Fabiana Kelly. **Igualdade de oportunidades e discriminação racial no trabalho**: uma leitura dos instrumentos legais. Disponível em: http://www.oitbrasil.org.br/sites/default/files/topic/discrimination/pub/oit_igualdade_racial_04_234.pdf. Acesso em: 29 nov. 2021.

GOMES, Nilma Lino. (2007). Corpo e cabelo como símbolos da identidade negra. **Journal of Experimental Psychology: General**, 136(1), 23–42.

HOOKS, bell. **Olhares Negros**. Raça e Representação. São Paulo: Editora Elefante, 2019.

HOOKS, bell. **Teoria feminista: da margem ao centro**. São Paulo: Perspectiva, 2019b.

NASCIMENTO, Grasielle Augusta Ferreira; ALKIMIN, Maria Aparecida. Limites do poder de direção do empregador e a discriminação estética na relação de emprego. In: **Anais do XXII Encontro Nacional do CONPEDI/UNICURITIBA**. Florianópolis: FUNJAB, 2013. Disponível em: <<http://www.publicadireito.com.br/publicacao/unicuritiba/livro.php?gt=133>>. Acesso em 29 set. 2021.

RIBEIRO, Djamila. **Lugar de fala** / Djamila Ribeiro. - São Paulo: Sueli Carneiro; Pólen, 2019. 112 p. (Feminismos Plurais / coordenação de Djamila Ribeiro).

RIBEIRO, Karolina Bertolo; OBREGÓN, Marcelo Fernando Quiroga. **A valorização da aparência física no brasil e a discriminação estética na relação de emprego como óbice ao trabalho decente previsto pela organização internacional do trabalho**. 2018. Disponível em: <https://www.derechoycambiosocial.com/revista052/A_VALORIZACAO_DA_APARENCIA_FISICA_NO_BRASIL.pdf>. Acesso em 10 out. 2021.

SCHWARCZ, Lilia Moritz; STARLING, Heloisa Maria Murgel. **Brasil: uma biografia**. [S.l.: s.n.], 2015.

SEVERO, Valdete Souto. **A perda do emprego no Brasil: notas para uma teoria crítica e para uma prática transformadora** / Valdete Souto Severo. – Porto Alegre: Sulina, 2021. 247 p.

SOUZA, Neusa Santos. **Tornar-se negro: As Vicissitudes da Identidade do Negro Brasileiro em Ascensão Social**. Rio de Janeiro: Edições Graal, 1983.