

O DIREITO ANTIDISCRIMINATÓRIO COMO INSTRUMENTO PARA A PROMOÇÃO DA IGUALDADE E O COMBATE À DISCRIMINAÇÃO RACIAL NO TRABALHO

ANTIDISCRIMINATION LAW AS AN INSTRUMENT TOWARDS ON PROMOTE EQUALITY AND COMBAT RACIAL DISCRIMINATION IN THE WORKPLACE

Bárbara Kloplass Locks de Godoi*
Grazielly Alessandra Baggenstoss**

RESUMO: O objetivo do artigo foi demonstrar as contribuições do Direito Antidiscriminatório para a promoção da igualdade e o combate à discriminação racial no trabalho. Para tanto, analisou-se precedente do Tribunal Superior do Trabalho. Pautou-se pelo método dedutivo e abordagem qualitativa, fundamentando-se em revisão bibliográfica narrativa e análise jurisprudencial. Estruturou-se em três partes. Na primeira, abordou-se o Direito Antidiscriminatório. Na segunda, discutiu-se sobre discriminação institucional e discriminação estrutural. Na terceira, analisou-se a decisão do Tribunal Superior do Trabalho. Os resultados demonstraram o potencial emancipatório do Direito Antidiscriminatório, ressaltando a sua importância para o alcance do trabalho decente.

PALAVRAS-CHAVE: Direito Antidiscriminatório. Discriminação Racial. Trabalho.

ABSTRACT: The purpose of this article was to demonstrate the contributions of the Antidiscrimination Law towards on promote equality and combat racial discrimination in the world of work. Therefore, analyzed Superior Labor Court's precedent. It was based on the deductive method and qualitative research, supporting by narrative literature review and jurisprudential analysis. It was structured in three parts. The first discussed the Antidiscrimination Law. The second discussed the institutional discrimination and structural discrimination. The third analyzed Superior Labor Court's precedent. The results demonstrated he emancipatory potential of Antidiscrimination Law, emphasizing its importance towards on promote decent work, emphasizing its importance towards on promote decent work for racial minorities.

KEYWORDS: Antidiscrimination Law. Racial Discrimination. Work.

* *Mestranda em Direito (Universidade Federal de Santa Catarina); bolsista (CNPq).*

** *Doutora em Direito (Universidade Federal de Santa Catarina).*

1 – Introdução

Segundo a Organização Internacional do Trabalho, a discriminação racial no trabalho é um dos fatores determinantes das desigualdades no Brasil, contribuindo para e causando a agravar a pobreza e a exclusão social¹. A eliminação de toda e qualquer forma de discriminação contra negras e negros no trabalho é, assim, condição fundamental para a sua plena e efetiva integração social, um dos objetivos centrais do ordenamento jurídico brasileiro.

Nesse debate, é relevante o conceito de trabalho decente, compreendido como o trabalho desenvolvido em condições de liberdade, equidade, segurança e dignidade humanas, sendo considerado um fator fundamental para a superação da pobreza, a redução das desigualdades sociais, a garantia da governabilidade democrática e o desenvolvimento sustentável. O elemento central do conceito é a equidade, entendida como um princípio organizador que orienta as atividades da OIT, a qual se contrapõe às diversas formas de desigualdade e exclusão que afetam os grupos humanos em uma sociedade. Logo, a eliminação de toda e qualquer forma de discriminação é um fator-chave para a promoção do trabalho decente. Nesse panorama, normas antidiscriminatórias desempenham um papel muito importante: estabelecem definições, princípios, critérios e medidas para a proteção de indivíduos e grupos sociais vulneráveis, com o propósito de promover a sua plena e efetiva integração social. De acordo com esse sistema protetivo, as pessoas negras são sujeitos de proteção especial, o que se justifica em razão da discriminação racial sistemática em determinadas sociedades. No Brasil, especificamente, desde a promulgação da Constituição Federal de 1988, ampliou-se significativamente o universo de instrumentos normativos antidiscriminatórios – normas constitucionais, infraconstitucionais e tratados internacionais de direitos humanos – visando à proteção de minorias raciais².

Contudo, somente a vigência das normas não basta. São necessárias a compreensão de seus conceitos e de suas finalidades e o entendimento sobre a responsabilidade social de quem manejará o texto normativo, interpretando-o ou aplicando-o. É imprescindível, portanto, letramento sobre essas normas, partindo da compreensão do termo discriminação.

1 INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. *Equality at work: tackling the challenges – global report under the follow-up to the ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work*, 2007. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---webdev/documents/publication/wcms_082607.pdf. Acesso em: 4 ago. 2021.

2 Nesse sentido: MOREIRA, Adilson José. *Tratado de direito antidiscriminatório*. São Paulo: Contracorrente, 2020. p. 49-68; RIOS, Roger Raupp. *Direito da antidiscriminação: discriminação direta, indireta e ações afirmativas*. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2008. p. 14-15.

DOCTRINA

A princípio, destaca-se que a discriminação é um fenômeno complexo e dinâmico, cujos impactos variam, segundo a convergência de diferentes arranjos e marcadores sociais, cuja esfera de ocorrência é concomitantemente individual, interpessoal e coletiva. Assim, de plano, refutando-se a teoria da discriminação direta, a compreensão da discriminação deve ir além da sua delimitação pela intencionalidade, pois reduz o potencial emancipatório e transformador das normas antidiscriminatórias, restringindo ou dificultando as possibilidades de inclusão social de grupos vulneráveis, como é o caso das minorias raciais. A discriminação deve ser analisada a partir de uma perspectiva complexa e referente a um tratamento desvantajoso, discriminatório e/ou violento direcionado a determinados indivíduos ou a grupos de indivíduos, que se relacionam a construções sociais e mecanismos estruturais que legitimam uma série de práticas excludentes. Por essa perspectiva, a discriminação está nas práticas que vinculam sujeitos e também em formas de nos organizarmos coletivamente³.

Assim, a discriminação faz parte de um sistema de estruturação social em que determinados grupos sociais, tidos como dominantes, detêm benefícios materiais. Esses sistemas de relacionamento e estruturação social têm uma natureza dinâmica, motivo pelo qual assumem diferentes formas para garantir a preservação de privilégios. Nessa linha de raciocínio, diversas formas de discriminação se reproduzem na organização social para assegurar a manutenção de vantagens sociais para os membros dos grupos majoritários. Por conseguinte, a discriminação, afirma Fredman, impacta os padrões de vida, excluindo os indivíduos do mercado de trabalho, relegando-os a empregos precários e mal remunerados e sujeitando-os à vitimização, violência e assédio, ou, inibindo suas oportunidades de ascensão ou desenvolvimento pessoal, em razão de elementos inerentes à identidade dos indivíduos, como é o caso da raça⁴.

Neste estudo, adotou-se o Direito Antidiscriminatório como construção teórica potencialmente efetiva para conferir letramento sobre discriminação e responsabilidade social. Nesse sentido, tem-se a proposta de Adilson José Moreira e Roger Raupp Rios, como marcos teóricos críticos para a discussão do tema da discriminação. É um campo do conhecimento jurídico que compreende “um aparato teórico, um corpo de normas jurídicas, precedentes judiciais, medidas legislativas e políticas públicas necessárias para a consecução de um programa de transformação social”. Seu objetivo sistêmico é regular e operacionalizar o sistema protetivo inscrito em comunidades políticas democráticas,

3 MOREIRA, *op. cit.*, p. 399-400.

4 FREDMAN, Sandra. *Anti-discrimination laws and work in the developing world: a thematic overview*. 2012. p. 1.

com o propósito central de “combater práticas excludentes responsáveis por diferenciações arbitrárias que impactam de maneira negativa o *status* social das pessoas”⁵.

Para demonstrar o potencial transformador do Direito Antidiscriminatório, analisamos precedente do Tribunal Superior do Trabalho versando sobre um caso de discriminação racial no trabalho. A pergunta que buscamos responder na pesquisa foi: Quais as contribuições do Direito Antidiscriminatório para a promoção da igualdade e a eliminação da discriminação racial no trabalho? Sustentamos a hipótese de que o Direito Antidiscriminatório é um importante instrumento de concretização da justiça racial, porque pode oferecer parâmetros a partir dos quais podemos identificar padrões de discriminação racial, requisito essencial para desvelarmos e eliminarmos práticas de dominação racial que impedem a plena e efetiva inclusão social de minorias raciais.

Para alcançar o objetivo proposto, a pesquisa pautou-se pelo método dedutivo e abordagem qualitativa, fundamentando-se em revisão bibliográfica narrativa e análise jurisprudencial. A revisão bibliográfica tem como marcos teóricos Adilson José Moreira e Roger Raupp Rios, autores referenciais no estudo do Direito Antidiscriminatório no Brasil. A análise jurisprudencial tem como texto-base o Recurso de Revista 1000390-03.2018.5.02.0046/SP, julgado pela 2ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho. A pesquisa estruturou-se em três partes. Na primeira parte, abordou-se sobre o Direito Antidiscriminatório. Na segunda, especificaram-se as categorias discriminação institucional e discriminação estrutural, apresentando seu conceito e pressupostos basilares. Na terceira, analisou-se o precedente do Tribunal Superior do Trabalho, correlacionando seus fundamentos às teorias da discriminação exploradas. Nessa parte, buscou-se descrever os pressupostos teóricos do Direito Antidiscriminatório presentes na decisão, explícita ou implicitamente.

2 – Discriminação racial no trabalho e direito antidiscriminatório

O Direito Antidiscriminatório produz uma reflexão aprofundada sobre os processos de exclusão social, pois desenvolve um conjunto de conceitos, dimensões e teorias essenciais para a identificação de mecanismos discriminatórios, condição fundamental para identificarmos processos de marginalização e segregação sociais. Na condição de aparato teórico, o Direito Antidiscriminatório explora um campo de teorias complexas da discriminação, entre as quais, destacamos: teoria da discriminação indireta; teoria da discriminação

5 MOREIRA, *op. cit.*, p. 43-45.

institucional; e, teoria da discriminação estrutural. São teorias que, partindo da complexidade das relações sociais, explicam o caráter dinâmico e multifacetado dos processos discriminatórios, contribuindo para a identificação de processos de exclusão social, requisito para construirmos ações visando à plena e efetiva integração de indivíduos e grupos sociais vulneráveis⁶. A discriminação racial, nessa perspectiva, faz parte de um sistema de dominação racial que produz a exclusão das minorias raciais nas diversas dimensões da organização social, com o objetivo central de garantir a manutenção de vantagens sociais para os membros do grupo racial dominante. O racismo estrutural, um projeto de dominação racial que se manifesta frequentemente sob a forma de discriminação, reproduz e legitima representações e significações que atribuem as desigualdades sociais aos membros de minorias raciais e não aos processos discriminatórios sistematicamente desenvolvidos em determinada ordem social⁷.

No que se refere à discriminação racial no trabalho, é um fator determinante das condições de existência cultural e material dos membros de minorias raciais, porque o trabalho é, ao mesmo tempo, uma categoria constitutiva da identidade do sujeito trabalhador e fonte de subsistência, o que significa que é uma atividade essencial ao desenvolvimento humano. Assim, a discriminação racial constitui um obstáculo significativo para a plena emancipação humana, porque impede que os membros de minorias raciais desenvolvam suas potencialidades e acessem recursos e oportunidades necessários para a garantia de uma vida em patamares mínimos de dignidade.

No Brasil, dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística corroboram essa interpretação. Em 2018, pretos e pardos constituíam a maior parte da força de trabalho no país: correspondiam a 57,7 milhões de pessoas, ou seja, 25,2% a mais do que a população de cor branca, que totalizava 46,1 milhões. No entanto, apresentavam os maiores níveis de vulnerabilidade no mundo do trabalho. Na população desocupada e na população subutilizada, pretos e pardos representavam 2/3 dos desocupados (64,2%) e dos subutilizados (66,1%) na força de trabalho. Na população ocupada em trabalhos informais, o percentual de pretos e pardos atingiu 47,3%, enquanto entre as pessoas de cor branca atingiu 34,6%⁸.

No quesito remuneração, pretos e pardos receberam menos do que as pessoas de cor branca. O rendimento médio mensal das pessoas de cor preta ou

6 MOREIRA, *op. cit.*, p. 49-68; RIOS, *op. cit.*, p. 14-15.

7 MOREIRA, *op. cit.*, p. 583.

8 BRASIL. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. *Desigualdades sociais por cor ou raça no Brasil*, 2019. p. 2.

parda (1,608 reais) foi 73,9% inferior ao das pessoas de cor branca (2.796 reais), independentemente do nível de escolaridade. O recorte por gênero mostra que a discriminação racial atinge o conjunto da população negra em graus distintos: as mulheres negras ocupam a base da desigualdade de renda, recebendo, em média, menos da metade dos salários dos homens brancos (44,4%), que ocupam o topo da escala de remuneração no país⁹.

Na avaliação do IBGE, a disparidade salarial entre brancos e negros é “um padrão que se repete, ano a ano”¹⁰. Nos cargos gerenciais, observa-se a sub-representação de pretos e pardos: 68,6% das pessoas ocupadas em cargos gerenciais é de cor branca; enquanto que, 29,9% é de cor preta ou parda. O recorte por rendimento revela que, quanto mais alto o rendimento, menor é a participação de pretos ou pardos em cargos gerenciais. Na classe de rendimento mais elevado, somente 11,9% eram pretos ou pardos, enquanto que, entre os brancos, tal proporção atingiu 85,9%. Na classe de rendimento mais baixo, por outro lado, a proporção de pretos ou pardos era de 45,3%, enquanto a de brancos era de 53,2%. Para o IBGE, a segregação ocupacional e a percepção de rendimentos menores em ocupações semelhantes são os principais fatores da desigualdade salarial entre brancos e negros no Brasil¹¹.

Os dados do IBGE demonstram que a vulnerabilidade no trabalho interfere nas condições de vida da população negra. Em 2018, pretos e pardos representavam a maior parcela de pessoas vivendo abaixo das linhas de pobreza: 32,9% viviam com menos de US\$ 5,50 diários e 8,8% viviam com menos de US\$ 1,90 diários, enquanto que, entre as pessoas brancas, essas taxas eram de 15,4% e 3,6%, respectivamente. Em relação às condições de moradia, pretos e pardos residiam em domicílios com as piores condições de habitação e com menos acesso a serviços essenciais: sem coleta de lixo (12,5%); sem abastecimento de água (17,9%); sem esgotamento sanitário (42,8%); sem ao menos um serviço de abastecimento (44,5%); adensamento excessivo (7,0%). No que tange ao acesso a bens permanentes relacionados a atividades domésticas, era expressiva a proporção de pretos e pardos que residiam em domicílios sem máquina de lavar (44,8%), proporção esta, superior ao dobro da verificada na população branca (21,0%), o que “constitui indício de que a população preta ou parda, em especial as mulheres, tem maior carga de trabalho doméstico, como a lavagem de roupa, entre outros trabalhos não remunerados”¹². Concluindo,

9 *Ibidem*, p. 2.

10 *Ibidem*, p. 3.

11 *Ibidem*, p. 3.

12 *Ibidem*, p. 2-6.

“a população de cor ou raça preta ou parda possui severas desvantagens em relação à branca, no que tange às dimensões contempladas pelos indicadores apresentados – mercado de trabalho, distribuição de rendimento e condições de moradia”¹³.

Nesse contexto, o Direito Antidiscriminatório, com as categorias discriminação estrutural e, para este trabalho, a discriminação institucional permitem compreendermos a complexidade do fenômeno discriminatório, ao explicar como as práticas discriminatórias se manifestam sistematicamente na estrutura social, fomentando a marginalização e a segregação sociais, bem como tais dinâmicas atuam nas organizações privadas e públicas. No mundo do trabalho, particularmente, essa perspectiva teórica traz importantes contribuições para entendermos como a discriminação, ao produzir condições adversas de trabalho, impacta negativamente as condições de existência cultural e material dos membros de grupos sociais minoritários, impedindo-as, assim, de atingir uma vida plena *no e pelo* trabalho.

3 – Discriminação institucional e discriminação estrutural

A pressuposição de que a discriminação é uma prática que se reproduz tanto no plano das interações individuais como no plano das interações coletivas, é um indicativo de que processos de subordinação social se reproduzem no plano das instituições sociais. Desse modo, a discriminação transcende o âmbito das interações individuais, ao enfatizarem as correlações entre práticas discriminatórias, estrutura social e instituições sociais, o que é particularmente relevante para compreendermos a dimensão estrutural da discriminação.

A discriminação estrutural sustenta-se por sistemas discriminatórios que promovem a exclusão de grupos minoritários nas diversas esferas da vida social, sistemas que operam por meio da ação coordenada das mais diversas instituições sociais. Significa que práticas discriminatórias estão indissociavelmente interligadas, uma vez que expressam o interesse comum de promover a exclusão de grupos minoritários, com o propósito de preservar os privilégios dos membros dos grupos majoritários. Assim, a teoria da discriminação estrutural define a discriminação como um processo social inerente à operação regular das instituições sociais, causando desvantagens em diferentes níveis e em diferentes dimensões da vida dos indivíduos, motivo pelo qual, promove a estratificação social. Dessa definição, decorre uma problematização importante sobre as causas da vulnerabilidade social: a discriminação estrutural é considerada

13 *Ibidem*, p. 12.

como a causa da condição subordinada dos membros de grupos minoritários, uma vez que impõe obstáculos significativos para que minorias possam estar representadas nas instituições, visto que, as instituições são responsáveis por regular diversos aspectos da vida social¹⁴.

Por sua vez, as instituições, afirma Almeida, absorvem os conflitos e os antagonismos inerentes à vida social. Com base nesse argumento, o autor suscita duas questões fundamentais sobre o modo de operacionalização das instituições sociais. Uma primeira, diz respeito à relação entre cultura institucional e comportamento individual: as instituições sociais, enquanto um conjunto de normas, padrões e técnicas de controle, condicionam os comportamentos individuais. Uma segunda, refere-se à relação entre cultura institucional e reprodução da estrutura social: as instituições, como parte da estrutura social, são atravessadas por conflitos entre indivíduos e grupos sociais que pretendem assumir o controle institucional¹⁵. É aí que se define discriminação institucional.

O ponto central é a premissa de que a discriminação é um processo que tem origem na operação de instituições públicas ou privadas, processo que determina a forma como seus agentes tratam indivíduos ou grupos, atribuindo privilégios para alguns e desvantagens para outros¹⁶. Sob esse enfoque, a discriminação faz parte da dinâmica cotidiana das instituições sociais, uma vez que, permeadas por relações assimétricas de poder, desenvolvem estratégias visando preservar o *status* privilegiado dos membros dos grupos sociais dominantes. De acordo como essa abordagem teórica, a discriminação tem uma dimensão coletiva, porque expressa a forma como as instituições sociais atuam para promover processos de subordinação. A ênfase na dimensão coletiva expõe um problema relevante sobre o modo como as instituições sociais atuam na produção e reprodução de sistemas de dominação social: práticas sutis e encobertas. Uma vez que atos discriminatórios refletem os modos de operacionalização das instituições sociais, torna-se difícil a identificação da discriminação: atos discriminatórios não são vistos como processos de subordinação social, mas como práticas *naturais* e *inerentes* à cultura institucional.

Analisando os pressupostos da discriminação institucional, Rios assinala que sua principal contribuição é ressaltar a importância do contexto social e organizacional como as bases estruturantes dos preconceitos e comportamentos individuais. Seu foco de análise, destaca o autor, desloca-se da dimensão volitiva e individual para a dinâmica social e a *normalidade* da discriminação que ela

14 MOREIRA, *op. cit.*, p. 466-469.

15 ALMEIDA, Sílvio Luiz de. *O que é racismo estrutural?* Belo Horizonte: Letramento, 2018. p. 30.

16 MOREIRA, *op. cit.*, p. 456-457.

DOCTRINA

engendra, buscando compreender a reprodução da discriminação mesmo em instituições que rejeitam conscientemente sua prática intencional¹⁷.

As reflexões sobre o caráter sutil e aparentemente neutro da discriminação institucional são fundamentais à discussão sobre o racismo institucional, um processo de dominação social que fundamenta arranjos sociais que são considerados como aspectos naturais da organização das instituições sociais. Segundo Almeida, os grupos sociais dominantes institucionalizam seus interesses, “impondo a toda a sociedade regras, padrões de conduta e modos de racionalidade que tornam ‘normal’ e ‘natural’ o seu domínio”. No caso do racismo, esclarece o autor, a hegemonia do grupo racial dominante nas instituições pressupõe duas estratégias centrais: primeiro, a reprodução de regras e padrões que direta ou indiretamente dificultem a ascensão de negras e negros; segundo, falta de espaços para a discussão da questão da desigualdade racial. Em conjunto, essas estratégias naturalizam a hegemonia do grupo racial dominante¹⁸.

O mundo do trabalho, particularmente, é um espaço da estrutura social que define expectativas comportamentais e absorve conflitos sociais. Para Tristin Green, autora que estudou as interfaces entre cultura do trabalho e processos de subordinação social, as instituições empregadoras afetam e são afetadas pela dinâmica do poder, e, assim, influenciam e moldam a *cultura do trabalho*, ou seja, estabelecem códigos de comportamento que orientarão a ação dos indivíduos no meio ambiente do trabalho, com o propósito de manter o controle institucional. Partindo desse pressuposto, a autora argumenta que a cultura do trabalho é uma potencial fonte de discriminação no espaço laboral, uma vez que, enquanto um processo de interação social, sofre a interferência de estereótipos e preconceitos responsáveis pela subordinação de determinados indivíduos e grupos sociais¹⁹.

Um exemplo paradigmático de cultura do trabalho com potencial discriminatório, assevera Green, são os códigos de aparência. Com base no precedente *Rogers v. American Airlines*, a autora explica como normas institucionais podem legitimar estereótipos baseados na raça e no gênero. Nesse precedente, uma trabalhadora afro-americana negra processou a *American Airlines* por discriminação racial, sustentando que fora demitida em razão do uso de penteado trançado, prática proibida pela política de higiene da empresa²⁰. Para a trabalhadora, a política institucional tinha caráter discriminatório porque interferia no direito de

17 RIOS, *op. cit.*, p. 135.

18 ALMEIDA, *op. cit.*, p. 31.

19 GREEN, Tristan. Work culture and discrimination. *California Law Review*, v. 3, n. 93, 2005, p. 643-644.

20 *Ibidem*, p. 658-659.

usar livremente seu cabelo negro, um dos traços constitutivos da sua identidade de mulher negra²¹. O Tribunal, no entanto, concluiu que a política da *American Airlines* não tinha caráter discriminatório, ao argumento de que o empregador tem o direito de ditar padrões de aparência para seus empregados, motivo pelo qual, todos os empregados deviam cumprir a regra estabelecida pela empresa²².

O caso citado por Green é muito elucidativo de como normas e padrões institucionais, a despeito de serem formulados em termos genéricos e abstratos, produzem efeitos negativos sobre os membros de minorias raciais. Na consideração de que as instituições sociais são controladas majoritariamente por pessoas brancas, normas e práticas institucionais expressam, direta ou indiretamente, os interesses políticos e econômicos de pessoas brancas. Assim, deliberadamente, ou não, as instituições sociais garantem privilégios culturais e materiais para pessoas brancas, e, ao mesmo tempo, produzem desvantagens culturais e materiais para pessoas negras. No caso da *American Airlines*, sua política institucional não era direcionada a um grupo específico, porém, afetava desproporcionalmente os indivíduos pertencentes a minorias raciais, porque estava fundamentada em um dos símbolos da construção da identidade negra: o cabelo negro²³. A trabalhadora negra que usava os cabelos trançados

-
- 21 Estudo realizado nos Estados Unidos revelou que mulheres negras com cabelos naturais enfrentam preconceitos de potenciais empregadores, apresentando menores chances de acesso ao mercado de trabalho em comparação com mulheres negras com cabelos lisos. Na primeira parte da pesquisa, 480 participantes avaliaram os perfis de candidatas negras e brancas a empregos em uma variedade de estilos de cabelo. Constatou-se que mulheres negras com cabelos naturais eram vistas como menos profissionais, menos competentes e menos propensas a serem recomendadas para uma entrevista de emprego do que mulheres negras com cabelos lisos e mulheres brancas com cabelos encaracolados ou lisos. Os resultados da pesquisa apontam para a necessidade de se adotar uma abordagem interseccional para o estudo das desigualdades no ambiente de trabalho (KOVAL; ROSETTE, 2020).
- 22 De acordo com Rios (2008, p. 140-142), a decisão está baseada em uma perspectiva assimilacionista, uma vez que “afirmou o dever da empregada de submeter-se, como qualquer outro empregado, à regra geral estipulada pela empresa (...) tal decisão tem claro efeito assimilatório, ao exigir uma adaptação estética, de cunho aparentemente geral e tolerável, que encerra verdadeira anulação da identidade cultural da empregada negra”. A perspectiva assimilacionista, explica o autor, é “um processo através do qual membros de etnias ou raças pertencentes a grupos subordinados ou identificados como inferiores adotam padrões culturais e sociais de grupos dominantes, em detrimento daqueles que originalmente os caracterizam (...) a assimilação acaba por revelar-se como corolário de práticas discriminatórias institucionais, cuja presença reclama a preocupação com a discriminação indireta”.
- 23 Em *Memórias da Plantação: Episódios de Racismo Cotidiano*, Grada Kilomba (2017, p. 126-127) investigou as relações entre cabelo negro e resistência política. Segundo a autora, o cabelo negro se tornou símbolo da resistência negra em razão de estereótipos raciais que atribuíam-lhe significações como *cabelo ruim, primitividade, desordem, inferioridade e não civilização*. Com base nesses estereótipos, negras e negros foram forçados a alisar seus cabelos, em um processo de controle e apagamento dos sinais da negritude. Nesse contexto, a autora afirma que o cabelo “tornou-se o instrumento mais importante da consciência política entre africanas/os e africanas/os da diáspora. Dreadlocks, rasta, cabelos crespos ou ‘black’ e penteados africanos transmitem uma mensagem política de fortalecimento racial e um protesto contra a opressão racial”.

foi demitida em razão de um elemento inerente à sua identidade, impacto que, certamente, não teria o mesmo alcance em trabalhadoras brancas ou trabalhadores brancos, porque a identidade branca foi construída como o horizonte civilizatório, fator que, direta ou indiretamente, garante privilégios sistemáticos para pessoas brancas²⁴.

Analisando as formas de manifestação da discriminação institucional, Moreira destaca que ela pode ocorrer pelo impedimento do acesso às instituições, bem como no interior das instituições. No primeiro caso, pessoas são excluídas de processos seletivos para preenchimento de vagas de emprego, porque a instituição adota requisitos de acesso como: critérios aos quais poucas pessoas do seu grupo podem se enquadrar; critérios de exclusão moralmente neutros, mas fortemente associados a um grupo minoritário; ou, critérios que violam a integridade moral dos indivíduos. No segundo caso, pessoas que conseguem ingressar em uma instituição têm suas chances de ascensão profissional restringidas ou bloqueadas em razão de causas sem qualquer correlação com as qualificações exigidas para o desempenho de determinado cargo. Práticas como o racismo institucional, por exemplo, impedem ou dificultam as possibilidades de acesso e permanência de pessoas negras no mercado de trabalho, como é o caso da trabalhadora negra que processou a *American Airlines*: uma política institucional pretensamente neutra, baseada em um padrão estético supostamente universal, restringiu suas chances de permanência na instituição²⁵.

A compreensão e a descrição sobre o fenômeno discriminação institucional são avanços significativos no que se refere ao estudo dos processos de exclusão social. Neste estudo, então, desenhando o avanço no âmbito jurisdicional trabalhista, passa-se à análise do reconhecimento, por parte do Tribunal Superior do Trabalho – TST, pela primeira vez, a complexidade do termo discriminação, correlacionando pressupostos teóricos do Direito Antidiscriminatório – discriminação indireta, discriminação institucional e discriminação estrutural – para dirimir um caso no qual uma empregada negra processou sua

24 Reconhecendo os impactos negativos decorrentes de estereótipos raciais baseados em características fenotípicas de pessoas negras, os Estados norte-americanos da Califórnia (2019) e de Connecticut (2021) promulgaram leis proibindo a discriminação com base no estilo e na textura do cabelo no ambiente de trabalho e em lugares públicos. Sobre os efeitos negativos da discriminação racial baseada no cabelo negro no ambiente de trabalho, a lei do Estado da Califórnia (2020) declara que: “O código de vestimenta e as políticas de aparência do local de trabalho que proíbem cabelos naturais, incluindo afros, tranças, torções e mechas, têm um impacto diferente sobre os indivíduos negros, pois essas políticas são mais propensas a dissuadir candidatos negros e sobrecarregar ou punir os empregados negros do que qualquer outro grupo”.

25 MOREIRA, *op. cit.*, p. 463.

empregadora por discriminação racial em razão da falta de diversidade racial no ambiente de trabalho.

4 – Direito antidiscriminatório: o julgado do Tribunal Superior do Trabalho

No âmbito do Recurso de Revista 1000390-03.2018.5.02.0046/SP, em que figuravam como partes uma trabalhadora negra e uma empresa da área de Medicina e Saúde, o Tribunal Superior do Trabalho se manifestou sobre a representatividade negra nas relações de trabalho, reconhecendo, pela primeira vez, pressupostos centrais do Direito Antidiscriminatório para fundamentar sua decisão. No recurso, a trabalhadora pretendia reverter acórdão do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região que manteve a sentença de primeiro grau, a qual julgou improcedente pedido de indenização por danos morais em razão da prática de discriminação racial no ambiente de trabalho. O substrato fático e jurídico que endossava a pretensão da trabalhadora consistia na falta de representatividade racial no guia de padronização visual da empregadora, prática que a trabalhadora compreendia como discriminatória.

A Ministra-Relatora destacou que a trabalhadora alegava violação ao princípio da igualdade, ao argumento de que a gestora intervinha no direito de usar livremente seu cabelo negro, sob a justificativa de que não estava no *padrão* da empresa:

“A reclamante alega que a discriminação ao empregado negro, com sua sujeição ao alisamento de seu cabelo ou preso, ofende ao princípio da igualdade. Aduz que o guia de padronização, documento institucional da reclamada, tem cunho discriminatório e sem qualquer representatividade. Assevera que o referido documento serviu para que fosse reiteradas vezes advertida, sofrendo atos discriminatórios em razão do uso do cabelo Black Power. Argumenta que o padrão visual preconizado no referido guia privilegia pessoas caucasianas. Sustenta que o Tribunal Regional chancelou a prática discriminatória da reclamada no que se refere à prática da empresa em intervir na forma como o empregado se expressa de algo que lhe é natural, não permitindo que fizesse uso de seu cabelo solto em razão de ser um cabelo crespo. Pugna pela condenação da reclamada ao pagamento de indenização por dano moral.”²⁶

26 BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. *Recurso de Revista 1000390-03.2018.5.02.0046/SP*. Recorrente: Fleury S.A. Recorrida: Mayara Oliveira de Carvalho. Relª Minª Delaíde Miranda Arantes, 04 dez. 2020. Disponível em: <http://www.tst.jus.br/processos-do-tst>. Acesso em: 2 maio 2021. p. 2.

Com base nos fatos apresentados, a Corte reconheceu transcendência social à causa e, por maioria de votos, condenou a empregadora ao pagamento de indenização por danos morais, pela prática de discriminação racial.

Para o deslinde do caso, a Ministra-Relatora ressaltou a importância do preceito antidiscriminatório, afirmando que “No atual momento histórico dos direitos humanos, o princípio da não discriminação, ganha especial proteção”²⁷. Partindo desse pressuposto, desenvolveu uma leitura aprofundada de um conjunto de normas antidiscriminatórias nacionais e internacionais. No plano internacional, destacou a Declaração Universal de Direitos Humanos da Organização das Nações Unidas, a Convenção Internacional para a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Racial e a Convenção nº 111 da Organização Internacional do Trabalho (OIT). No plano nacional, aludiu à Constituição Federal, a Lei nº 9.029/95 – versa sobre a proibição de discriminação nas relações de trabalho – e ao Estatuto da Igualdade Racial. Com fundamento nesses instrumentos normativos, a Ministra-Relatora adotou uma perspectiva ampliada do termo discriminação racial, argumentando que “qualquer distinção, exclusão, restrição ou preferência baseada exclusivamente na cor da pele, raça, nacionalidade ou origem étnica pode ser considerada discriminação racial”²⁸. Essa argumentação está alinhada aos propósitos do Direito Antidiscriminatório, uma vez que, ao atribuir um sentido complexo ao termo discriminação, desenvolve elementos para a compreensão adequada de mecanismos de exclusão social, o que potencializa a correta leitura e operacionalização do sistema protetivo presente no ordenamento jurídico brasileiro.

A partir dessa perspectiva interpretativa, a Suprema Corte Trabalhista concluiu que:

“(...) a falta de diversidade racial no guia de padronização visual da reclamada é uma forma de discriminação, ainda que indireta, que tem o condão de ferir a dignidade humana e a integridade psíquica dos empregados da raça negra, como no caso da reclamante, que não se sentem representados em seu ambiente laboral.

Cumprido destacar que no atual estágio de desenvolvimento de nossa sociedade, toda a forma de discriminação deve ser combatida, notadamente aquela mais sutil de ser detectada em sua natureza, como a discriminação institucional ou estrutural, que ao invés de ser perpetrada por indivíduos, é praticada por instituições, sejam elas privadas ou públi-

27 *Ibidem*, p. 3.

28 *Ibidem*, p. 3.

cas, de forma intencional ou não, com o poder de afetar negativamente determinado grupo racial.

É o que se extrai do caso concreto em exame, quando o guia de padronização visual adotado pela reclamada, ainda que de forma não intencional, deixa de contemplar pessoas da raça negra, tendo efeito negativo sobre os empregados de cor negra, razão pela qual a parte autora faz jus ao pagamento de indenização por danos morais.”²⁹

Da leitura do texto, observamos que a Suprema Corte Trabalhista associou três elementos fundamentais da teoria do Direito Antidiscriminatório: a refutação da discriminação indireta; o reconhecimento da dimensão da discriminação institucional; e o reconhecimento da dimensão da discriminação estrutural.

Na refutação da discriminação indireta, ao contrário da narrativa jurídica tradicional que compreende a discriminação como uma prática intencional e arbitrária, a decisão asseverou a dimensão indireta da discriminação racial, enfatizando os seus impactos adversos na identidade e na individualidade da trabalhadora negra. A Ministra-Relatora pontuou que, independentemente da intencionalidade, um ato tem caráter discriminatório em razão da produção de efeitos negativos sobre um grupo social: “(...) toda a forma de discriminação deve ser combatida (...) de forma intencional ou não, com o poder de afetar negativamente determinado grupo racial”³⁰. Ao problematizar a falta de diversidade racial como uma manifestação da discriminação, destacando seu “efeito negativo sobre os empregados da cor negra”, porque “não se sentem representados em seu ambiente laboral”, a decisão reconheceu a raça como um fator de diferenciação de *status* entre *grupos* nas relações de trabalho. Em outras palavras, argumentamos que a decisão considerou os impactos dos estereótipos e de práticas discriminatórias na produção da subordinação das trabalhadoras negras e dos trabalhadores negros em razão de uma identidade comum – a raça –, o que faz com que o destino do indivíduo esteja atrelado ao destino do grupo ao qual pertence.

A reflexão do Tribunal sobre os efeitos da discriminação racial na dignidade e na integridade psíquica das trabalhadoras negras e dos trabalhadores negros suscita uma importante questão sobre a indissociabilidade entre trabalho e desenvolvimento humano: os impactos da discriminação no trabalho nas condições de existência cultural e material das trabalhadoras e dos trabalhadores. Negras e negros experimentam sentimentos de frustração, entre outras possí-

29 *Ibidem*, p. 5.

30 *Ibidem*, p. 5.

veis emoções negativas, quando percebem que estão sendo discriminados nas relações de trabalho, fator que pode causar efeitos adversos às suas condições de trabalho, saúde e bem-estar, comprometendo, portanto, seu desempenho no trabalho³¹.

Essa perspectiva interpretativa, ao definir a raça como um elemento de reprodução de hierarquias sociais, avançou na compreensão da dinâmica das relações raciais na sociedade brasileira, rompendo, pois, com o discurso jurídico que sustenta a neutralidade racial como um instrumento de justiça social. Pensamos que, ao considerar a falta de diversidade racial como uma forma de discriminação racial, a decisão contribui para questionarmos como o ideal da democracia racial legitima um padrão distorcido da estrutura sociorracial brasileira: negras e negros representam a maioria da população brasileira, e, no entanto, apresentam os maiores índices de vulnerabilidade no mercado de trabalho.

No reconhecimento da discriminação institucional, a Ministra-Relatora salientou que a discriminação institucional, “mais sutil de ser detectada em sua natureza”, produz “efeito negativo sobre os empregados de cor negra”. Em contraponto à visão tradicional que compreende a discriminação como expressão de comportamentos individuais, essa narrativa considera a discriminação racial como um aspecto central das relações sociais, ou seja, como um processo de dominação social que produz desvantagens para os membros de minorias raciais. De acordo com essa linha interpretativa, o racismo – que se expressa através de discriminação – não é um processo individual e episódico, mas uma forma regular de operacionalização das instituições que cria e reproduz desvantagens permanentes para membros de minorias sociais e privilégios para os membros dos grupos majoritários. O argumento da Ministra-Relatora, ao sublinhar a dimensão institucional da discriminação racial, reconhece o poder do grupo racial dominante de conformar estruturas e práticas alinhadas aos seus interesses, ou seja, reconhece o racismo como um sistema de dominação social que faz parte das instituições sociais. No caso em análise, a instituição reclamada, controlada por pessoas brancas, sujeitava a trabalhadora negra ao padrão estético branco, determinando-lhe o alisamento do cabelo, um dos traços da construção da identidade negra. Trata-se de uma significação sociocultural baseada em estereótipos raciais negativos que servem para preservar a hegemonia do grupo racial dominante. Ao privilegiar o padrão estético branco, a instituição promove uma imagem positiva das trabalhadoras brancas e dos trabalhadores brancos, o que garante-lhes oportunidades e vantagens no acesso e na

31 GREEN, *op. cit.*, p. 1.004.

permanência no espaço corporativo, e, ao mesmo tempo, fomenta uma imagem negativa das trabalhadoras negras e dos trabalhadores negros, restringindo ou bloqueando suas possibilidades de integração no ambiente corporativo. Nesse sentido, a partir da atribuição dessas significações, a instituição determina os espaços que membros de diferentes grupos sociais devem ocupar em sua estrutura organizacional.

Essa perspectiva, ao enfatizar o caráter sutil da discriminação institucional, contribui para desnaturalizar o racismo subjacente à falta de diversidade racial no mundo do trabalho³². Em outras palavras, elucida como, em determinadas situações, a ausência de pessoas negras no ambiente corporativo não é uma dinâmica associada à falta de habilidades ou qualidades profissionais, mas uma dinâmica inerente ao modo de operacionalização das instituições. Questões aparentemente neutras, como a meritocracia ou a preferência por indivíduos do grupo racial dominante, são manifestações de discriminação institucional.

Finalmente, no reconhecimento da dimensão da discriminação estrutural, o Tribunal reconheceu o caráter estrutural e sistêmico da discriminação. Essa linha interpretativa é fundamental para compreendermos a discriminação racial no trabalho como um processo que promove a estratificação racial, o que relega os membros de minorias raciais a uma permanente condição de vulnerabilidade, em diferentes níveis e esferas da vida social. Ao destacar a dimensão estrutural da discriminação, a decisão desvela as dinâmicas próprias ao modo de operacionalização da sociedade, dinâmicas que reverberam no funcionamento das instituições sociais e produzem impactos negativos sobre os membros de minorias raciais. Significa que as instituições reproduzem as condições necessárias ao estabelecimento e à manutenção da estrutura social, e, nesse sentido, legitimam arranjos que interferem na condição dos membros

32 Pesquisa do Instituto Ethos revela que, no universo das 500 maiores empresas brasileiras, pretos e pardos representam apenas 34,4% do quadro de funcionários. Nos postos mais elevados da escala hierárquica, sua participação alcança os menores patamares: 25,9% na supervisão; 6,3% na gerência; 4,7% no quadro executivo; e, 4,9% no conselho de administração. O recorte por gênero demonstra que a condição das mulheres negras é ainda mais desfavorável: elas representam 10,53% do nível funcional; 8,2% da supervisão; 1,6% da gerência; e, 0,4% do quadro executivo. Na percepção de parcela relevante dos gestores (48,3%), a baixa presença de negros e negras em um ou mais níveis hierárquicos está relacionada à sua falta de qualificação profissional para os cargos, argumento que reforça o ideal da meritocracia individual. E, indagadas sobre políticas de ações afirmativas para reverter esse quadro de desigualdades, a grande maioria das empresas (88%) relatou “não possuir medidas para ampliar a presença de negros em nenhum nível de seu pessoal”. De acordo com o Instituto Ethos, “(...) há uma invisibilidade da temática étnico-racial nas empresas brasileiras (...)”. Na sua análise, uma condição fundamental para superar o problema, é “(...) reconhecer que existe uma efetiva dificuldade para a inclusão qualificada de negros e negras no mercado de trabalho”. In: BRASIL. Instituto Ethos. *Perfil social, racial e de gênero das 500 maiores empresas do Brasil*, 2016. Disponível em: https://issuu.com/institutoethos/docs/perfil_social_tacial_genero_500emprr. Acesso em: 10 fev. 2021.

de minorias raciais em diferentes graus e esferas da organização social. Assim, a decisão rompe com a narrativa da neutralidade racial que, ao atribuir as desigualdades sociais aos indivíduos pertencentes a minorias raciais, desconsidera o contexto no qual os grupos sociais estão situados e o papel por ele exercido nos processos de subordinação social.

5 – Considerações finais

A decisão analisada é um exemplo paradigmático do potencial emancipatório acerca do letramento sobre Direito Antidiscriminatório. Seus fundamentos, ao enfatizarem o caráter estrutural e sistêmico da discriminação, demonstram a relevância do Direito Antidiscriminatório para a efetividade das normas antidiscriminatórias. Essa perspectiva aponta os limites da compreensão tradicional da discriminação como intencionalidade e arbitrariedade para desvelar e eliminar processos discriminatórios, especialmente processos que se manifestam de forma sutil e aparentemente neutra, como é o caso da falta de diversidade racial no trabalho.

Nesse sentido, a decisão reconheceu que o racismo é uma dimensão estrutural da vida social, dimensão que determina o modo de operacionalização de instituições públicas e privadas, com o potencial de afetar negativamente minorias raciais. Isso significa que a posição desvantajosa de negras e negros nas relações de trabalho é resultado de processos de subordinação social que restringem ou dificultam o seu acesso e permanência no mercado de trabalho. Sob esse enfoque, as teorias da discriminação indireta, discriminação institucional e discriminação estrutural são de significativa importância para desconstruirmos as narrativas que atribuem a posição subordinada de negras e negros no trabalho a questões individuais, como a falta de interesse ou a falta de qualificação e habilidades profissionais.

Assim, seguindo os pressupostos do Direito Antidiscriminatório, a decisão lança luzes para questionarmos as causas subjacentes à falta de diversidade racial no ambiente corporativo. O projeto de transformação social inscrito em nosso texto constitucional pressupõe o comprometimento das instituições sociais com a igualdade racial no mundo do trabalho, uma vez que elas desempenham um papel central na promoção do trabalho decente: construir uma realidade na qual aquelas e aqueles que dependem do trabalho como fonte de subsistência tenham condições de desenvolvê-lo de forma plena, livre e autônoma, requisito para a concretização de uma vida em patamares mínimos de dignidade.

DOCTRINA

As normas antidiscriminatórias são uma importante estratégia a partir da qual as instituições sociais podem promover medidas visando à promoção do trabalho decente para minorias raciais. Sua eficácia, como demonstrou o precedente da Suprema Corte Trabalhista, exige a compreensão da complexidade da discriminação racial e suas formas de expressão na sociedade brasileira. O Direito Antidiscriminatório constitui, nesse sentido, relevante instrumento para a construção e a consolidação do trabalho decente, pois desenvolve elementos para a correta leitura, interpretação e aplicação das normas antidiscriminatórias.

6 – Referências bibliográficas

- ALMEIDA, Sílvio Luiz de. *O que é racismo estrutural?* Belo Horizonte: Letramento, 2018.
- ANTUNES, Ricardo. O mundo precarizado do trabalho e seus significados. *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho*, v. 2, p. 55-59, 1999. Disponível em: <https://www.revistas.usp.br/cpst/article/view/25822>. Acesso em: 14 maio 2021.
- BRASIL. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. *Desigualdades sociais por cor ou raça no Brasil*, 2019. Disponível em: https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101681_informativo.pdf. Acesso em: 18 jan. 2021.
- BRASIL. Instituto Ethos. *Perfil social, racial e de gênero das 500 maiores empresas do Brasil*, 2016. Disponível em: https://issuu.com/institutoethos/docs/perfil_social_tacial_genero_500empr. Acesso em: 10 fev. 2021.
- BRASIL. Instituto Locomotiva. *As faces do racismo*. Disponível em: <https://www.ilocomotiva.com.br/single-post/2020/06/18/est%C3%BAdio-i-pesquisa-revela-percep%C3%A7%C3%A3o-sobre-racismo-e-desigualdade-racial-no-brasil>. Acesso em: 2 mar. 2021.
- BRASIL. Lei nº 12.288, de 20 de julho de 2010. Institui o Estatuto da Igualdade Racial; altera as Leis ns. 7.716, de 5 de janeiro de 1989, 9.029, de 13 de abril de 1995, 7.347, de 24 de julho de 1985, e 10.778, de 24 de novembro de 2003. *Diário Oficial da União*, 21 jul. 2010. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2010/lei/112288.htm. Acesso em: 15 maio 2021.
- BRASIL. Justiça do Trabalho, 27ª Vara do Trabalho de São Paulo. *Ação Trabalhista 1000228-60.2021.5.02.0027*. Reclamante: Rafaela Keroty Ferraz. Reclamada: Plug Recreative Comunicação Ltda. Juíza: Renata Bonfiglio, 11 maio 2021. Disponível em: <https://pje.trt2.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/1000228-60.2021.5.02.0027/1>. Acesso em: 26 maio 2021.
- BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. *Recurso de Revista 1000390-03.2018.5.02.0046/SP*. Recorrente: Fleury S.A. Recorrida: Mayara Oliveira de Carvalho. Relª Minª Delaíde Miranda Arantes, 04 dez. 2020. Disponível em: <http://www.tst.jus.br/processos-do-tst>. Acesso em: 2 maio 2021.
- CALIFORNIA. California State Legislature. Senate Bill no. 188. An act to amend Section 212.1 of the Education Code, and to amend Section 12926 of the Government Code, relating to discrimination. *Senate Daily Journal*, March 07, 2019. Disponível em: https://leginfo.legislature.ca.gov/faces/billTextClient.xhtml?bill_id=201920200SB188. Acesso em: 24 maio 2021.

DOCTRINA

CONNECTICUT. Connecticut General Assembly. House Bill no. 6515. An act creating a respectful and open world for natural hair. *Senate Journals*, March 25, 2021. Disponível em: https://www.cga.ct.gov/asp/cgabillstatus/cgabillstatus.asp?selBillType=Bill&which_year=2021&bill_num=6515. Acesso em: 24 maio 2021.

FREDMAN, Sandra. *Anti-discrimination laws and work in the developing world: a thematic overview*. 2012. Disponível em: <https://openknowledge.worldbank.org/handle/10986/12129>. Acesso em: 20 mar. 2021.

FREDMAN, Sandra. *Discrimination law*. New York: Oxford University Press, 2011.

GOTANDA, Neil. A critique of our Constitution is color-blind. *Stanford Law Review*, v. 44, p. 1-68, 1991. Disponível em: https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2306297#:~:text=This%20article%20critically%20examines%20the,institutional%20racism%20and%20contributes%20to. Acesso em: 28 mar. 2021.

GREEN, Tristan. Work culture and discrimination. *California Law Review*, v. 3, n. 93, 2005, p. 625-645. Disponível em: <https://heinonline.org/HOL/LandingPage?handle=hein.journals/calr93&div=21&id=&page>. Acesso em: 11 maio 2021.

INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. *Equality at work: tackling the challenges – global report under the follow-up to the ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work*, 2007. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/--webdev/documents/publication/wcms_082607.pdf. Acesso em: 4 ago. 2021.

KHAITAN, Tarunabh. Indirect discrimination. In: LIPPERT-RASMUSSEN, Kasper. *Routledge handbook of the ethics of discrimination*. Nova York: Routledge, 2018.

KHAITAN, Tarunabh. Prelude to a theory of discrimination law. In: HELLMAN, Deborah; MOREAU, Sophia (Ed.). *Philosophical Foundations of Discrimination Law*. Oxford: Oxford University Press, 2013, p. 138-169. Disponível em: <https://oxford.universitypressscholarship.com/view/10.1093/acprof:oso/9780199664313.001.0001/acprof-9780199664313-chapter-8>. Acesso em: 4 maio 2021.

KILOMBA, Grada. *Memórias da plantação: episódios de racismo cotidiano*. São Paulo: Cobodó, 2017.

KOVAL, Christy Zhou; ROSETTE, Ashleigh Shelby. The natural hair bias in job recruitment. *Social Psychological and Personality Science*, p. 1-10, 2020. Disponível em: <https://doi.org/10.1177/1948550620937937>. Acesso em: 29 abr. 2021.

MOREIRA, Adilson José. *O que é discriminação?* Belo Horizonte: Letramento, 2017.

MOREIRA, Adilson José. *Racismo recreativo*. São Paulo: Pólen, 2019.

MOREIRA, Adilson José. *Tratado de direito antidiscriminatório*. São Paulo: Contracorrente, 2020.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Convenção nº III*, 1958. Disponível em: https://www.ilo.org/brasilia/convencoes/WCMS_235325/lang--pt/index.htm. Acesso em: 12 dez. 2020.

PAULO NETTO, José; BRAZ, Marcelo. *Economia política: uma introdução crítica*. São Paulo: Cortez, 2006.

DOCTRINA

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

SHEPPARD, Colleen. Multiple discrimination in the world of work. *International Labour Organization, Global Report on Equality at Work*, 2011. Disponível em: http://ilo.ch/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/publication/wcms_170015.pdf. Acesso em: 21 abr. 2021.

SIEGEL, Reva B. Discrimination in the eyes of the law: how color blindness discourse disrupts and rationalizes social stratification. In: POST, Robert. *Prejudicial appearances: the logic of American antidiscrimination law*. Duke University Press, 2001. p. 99-152. Disponível em: <https://www.degruyter.com/document/doi/10.1515/9780822381136-005/html>.

Recebido em: 13/10/2021

Aprovado em: 05/11/2021