

O DIREITO DO TRABALHO E O DIREITO DE PERSONALIDADE COMO INSTRUMENTOS DE EQUIDADE E COMBATE AO RACISMO

LABOR LAW AND PERSONALITY RIGHTS AS INSTRUMENTS OF EQUITY AND COMBATING RACISM

RENATO CASSIO SOARES DE BARROS

Centro Universitário Central Paulista
(UNICEP),
Brasil
recas.adv@gmail.com

Received: 03 Fev 2025

Accepted: 19 Mar 2025

Published: 11 Jun 2025



Resumo: O artigo propõe uma abordagem científica e crítica sobre o trabalho e o racismo na exclusão da população negra do mercado de trabalho. Destaca a necessidade de o Direito do Trabalho e o sistema de justiça considerarem que a proteção jurídica trabalhista deve priorizar o ser humano e sua atividade. A reflexão também defende que o exercício da cidadania, entendido como pertencimento social e acesso aos direitos civis, políticos e sociais previstos na Constituição, está diretamente ligado ao direito de personalidade, que tem o trabalho como um dos elementos fundamentais, algo que ainda não é plenamente assegurado à população negra.

Palavras-Chave: Direito. Trabalho. Racismo.

Abstract: The article proposes a scientific and critical approach to work and racism in the exclusion of the black population from the job market. It highlights the need for Labor Law and the justice system to consider that labor legal protection should prioritize the human being and his/her activity. The reflection also argues that the exercise of citizenship, understood as social belonging and access to civil, political and social rights provided for in the Constitution, is directly linked to the right to personality, which has work as one of its fundamental elements, something that is not yet fully guaranteed to the black population.

Keywords: Law. Labor. Racism.

INTRODUÇÃO

Pensar o Direito do Trabalho e o sistema de justiça implica considerar que o elemento fundamental de proteção do Direito do Trabalho é o ser humano e sua atividade laboral, cuja relação jurídica exige uma regulação diferenciada em relação às demais relações jurídicas, conferindo uma proteção especial ao trabalhador. Para a efetivação do Direito do Trabalho, quando há o descumprimento da norma jurídica, torna-se imprescindível reconhecer a relevância do sistema de justiça e da estrutura da Justiça do Trabalho na garantia dos direitos trabalhistas.

Em busca do equilíbrio nas relações entre empregado e empregador, houve um intenso debate teórico, acompanhado por movimentos políticos e sociais, que resultou na construção de uma base doutrinária, legislativa e na estruturação do Poder Judiciário, incluindo a atuação do Ministério do Trabalho e do Ministério Público do Trabalho. É evidente que não se pode ignorar que o sistema normativo e a estrutura especializada que compõem o Poder Judiciário são concebidos com a finalidade de exercer controle para a preservação de um determinado modelo de sociedade.

A partir da revisão bibliográfica e da vivência profissional, é possível constatar a existência de um movimento constante de resistência ao Direito do Trabalho, muitas vezes marcado pela sua aplicação instrumentalizada à manutenção do capital, seja de forma consciente, seja de maneira inconsciente. Dessa forma, há discursos fundamentados no conceito de que o Direito do Trabalho é um empecilho para o crescimento, um fator impeditivo para o desenvolvimento do capital; há, porém, outros discursos que revelam a esperança no Direito do Trabalho para a melhora na condição de vida da classe trabalhadora, efetivação da justiça social e emancipação do homem. Documento oficial do Parlamento brasileiro, o Parecer da “comissão especial destinada a proferir parecer ao projeto de Lei nº 6.787, de 2016”, de relatoria do Deputado Rogério Marinho, que deu origem à Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, conhecida como “Lei da Reforma Trabalhista”, de forma nítida apresentou a promessa de melhoria do mercado de trabalho com a subtração de direitos e o temor com a atuação da Justiça do Trabalho. Referido documento faz menção expressa à preocupação que se tem com a atuação do Poder Judiciário brasileiro e é possível considerar que esse medo surge da idéia de manutenção de um modelo de sociedade que não visa à emancipação do ser humano, mas se pauta na lógica do capital (Barros, 2021)

Nesse contexto, a questão que se dedica quando se pensa a finalidade do direito é se o ordenamento jurídico trabalhista é instrumento para a “liberdade do homem”, melhoria de sua condição material de vida ou, pelo contrário, é destinado à manutenção da ordem e do Estado, cujo fim é atender às demandas do mercado, com idéias e práticas de uma sociedade capitalista.

Quando o pensamento científico se dirige para a atuação da Justiça do Trabalho e dos que lidam com o Direito do Trabalho, a incluir jurista, professor, advogado, juiz, procurador do trabalho, há a necessidade de realizar um breve exercício de busca dos fundamentos teóricos a respeito do papel do Direito do Trabalho e da sua existência. No contexto contemporâneo, é inadmissível que o pensamento jurídico se afaste dos preceitos constitucionais orientados à promoção da dignidade da pessoa humana, assim como dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS), que compõem a denominada Agenda 2030 — pacto global firmado na Cúpula das Nações Unidas de 2015 por todos os 193 Estados-membros. Trata-se de diretrizes que impõem uma releitura do Direito à luz da justiça social, da equidade e da sustentabilidade, conformando uma agenda jurídica comprometida com a transformação estrutural das desigualdades.

Para a manutenção do equilíbrio social ou do modelo de sociedade existente, a Justiça do Trabalho é essencial. O número de demandas nessa Justiça Especializada, que não é a que mais ocupa os processos no Brasil, é elevado. No ano de 2023 a Justiça do Trabalho julgou aproximadamente 4,1 milhões de processos e no ano de 2022 foram julgados 3,9 milhões de processos, conforme relatório da “Justiça em Números 2024”, do CNJ. Basta acessar no sistema do Conselho Nacional de Justiça (CNJ) a estatística da Justiça em números¹, para constatar que as ações trabalhistas são as que menos ocupam o sistema de justiça brasileiro, embora a crítica que se faz é ao Direito do Trabalho e à Justiça do Trabalho, o que é motivo para outra pesquisa e artigo, a possibilitar estudo científico sobre o preconceito que se tem ao direito social e à Justiça social.

Desenvolver debates e atuações práticas para a efetivação dos direitos sociais, para a formação crítica dos que lidam com o direito e para a efetivação social da estrutura da Justiça do Trabalho, é um desafio permanente.

¹ <https://justica-em-numeros.cnj.jus.br/painel-estatisticas/>. Acesso em 19/03/2025, às 17h34

TRABALHO, RACISMO E A DESIGUALDADE SOCIAL NO BRASIL

Pesquisas apontam para a existência da desigualdade social, mesmo com redução da pobreza e da extrema pobreza. Os índices de pobreza e extrema pobreza atingiram os menores patamares da série histórica do IBGE no ano de 2025, mas isso não significa que estamos isento de pobreza. Em 2021, a taxa de pobreza no Brasil alcançou seu pico, atingindo 36,7% da população. Já em 2023, esse percentual caiu para 27,4%, e a projeção para 2024 aponta uma redução para 25%. Da mesma forma, a extrema pobreza atingiu seu nível mais alto em 2021, alcançando 9% da população. Dois anos depois, esse índice recuou para 4,4%, com uma estimativa de queda para 4% em 2024.”². O Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) informou que a taxa de desemprego do Brasil foi de 6,2% no quarto trimestre do ano de 2024.³

Dados do Ministério do Trabalho e Emprego⁴, publicados em 19/11/2024, apontam que a exclusão resultante do racismo ainda impacta significativamente a inserção da população negra no mercado de trabalho. O país apresenta uma taxa de desemprego mais elevada para a população negra, especialmente para as mulheres negras. A marginalização no mercado de trabalho leva esses trabalhadores a ocupações precarizadas e, em alguns casos, a condições análogas à escravidão. Dados sobre o seguro-desemprego concedido a pessoas resgatadas dessas condições, no período de 2002 a 2024, revelam que 66% dos beneficiários são negros.

Os dados da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS) do segundo trimestre de 2024, divulgados pelo Ministério do Trabalho e Emprego, indicam que as mulheres negras são as mais impactadas pela desigualdade no mercado de trabalho. Elas apresentam uma taxa de desemprego duas vezes maior que a dos homens não negros. De acordo com a RAIS, no segundo trimestre de 2024, o país registrou 7,5 milhões de pessoas desocupadas, com uma taxa média de desemprego de 6,9%. Para os homens não negros, essa taxa foi de 4,6%, enquanto para as mulheres negras atingiu 10,1%.

O Estado brasileiro reconhece que as mulheres negras estão predominantemente concentradas em ocupações na base da pirâmide social, especialmente nos setores de

²<https://www.gov.br/mds/pt-br/noticias-e-conteudos/desenvolvimento-social/noticias-desenvolvimento-social/201c2025-sera-o-ano-de-tirar-novamente-o-brasil-do-mapa-da-fome201d-projeta-wellington-dias>. Acesso em 19/03/2025, às 16h36

³ <https://www.ibge.gov.br/indicadores#desemprego>. Acesso em 19/03/2025, às 17h04

⁴ <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/noticias-e-conteudo/2024/Novembro/desigualdade-racial-persiste-no-mercado-de-trabalho-brasileiro>. Acesso em 19/03/2025, às 21h54

serviços domésticos, limpeza e alimentação, ocupando as vagas com os menores salários. A realidade da população negra, em especial das mulheres negras, segue marcada por desafios significativos, como a busca por igualdade de oportunidades no mercado de trabalho e o enfrentamento da discriminação. É incontestável que a sociedade brasileira é racista, onde a cor da pele continua a restringir o acesso a empregos com melhores remunerações.

Segundo o Ministério do Trabalho e Emprego, o Relatório de Transparência Salarial aponta que, em média, as mulheres recebem 20,7% a menos que os homens ao desempenharem as mesmas funções, conforme dados da RAIS de 2023, que analisou 50.692 empresas com 100 ou mais trabalhadores no país. No entanto, ao considerar o recorte racial, a desigualdade se agrava: as mulheres negras ganham apenas 50,2% da remuneração dos homens brancos. O levantamento também revelou que, em 42,7% dos estabelecimentos, mulheres pretas ou pardas representam no máximo 10% do quadro de trabalhadores.

No segundo trimestre de 2024, o número de pessoas ocupadas no país era de 101,8 milhões, sendo que 38,6% estavam em condições de informalidade, incluindo trabalhadores assalariados sem registro, autônomos sem CNPJ e empregados domésticos sem carteira assinada. Entre os homens negros, a taxa de informalidade atingiu 44,1%, o que representa 9,5 pontos percentuais a mais do que entre os homens não negros. Para as mulheres negras, essa taxa foi de 41%, 9,1 pontos percentuais acima da verificada entre as mulheres não negras.

No que se refere aos jovens negros, o Ministério do Trabalho e Emprego, no XIV Seminário da Rede de Observatórios do Trabalho, realizado em 7 de novembro de 2024, em parceria com o Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (Dieese), destacou que os jovens negros enfrentam taxas de desemprego mais elevadas do que os jovens brancos.

Não bastasse isso, assim como ocorre com a população negra em todas as faixas etárias, os jovens negros apresentam um desempenho inferior no mercado de trabalho em relação aos jovens brancos, sendo que em 2024 a remuneração média de um trabalhador negro era 42% inferior à de um trabalhador branco. Entre as mulheres, essa diferença salarial chega a 40%.

Dados da Coordenação-Geral de Fiscalização para Erradicação do Trabalho Análogo ao de Escravidão e Tráfico de Pessoas (CGTRAPE), do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), indicam que, entre 2002 e 2024, foram emitidas 25.336 guias de seguro-

desemprego para trabalhadores resgatados de condições análogas à escravidão. Desse total, 16.902 guias foram concedidas a trabalhadores que se autodeclararam negros ou pardos, correspondendo a 66% dos resgatados. Em 2023, dos 3.073 benefícios concedidos, 2.492 foram destinados a trabalhadores negros ou pardos, representando 81% do total de resgatados no período.

Dessa forma, é cientificamente inegável que o racismo está presente nas relações sociais, alcançando também as dinâmicas de trabalho e emprego. Essa realidade exige a atenção daqueles que atuam no Direito do Trabalho, uma vez que o racismo, enquanto uma grave doença social, afeta diretamente a dignidade e a personalidade da população negra.

O racismo constitui um obstáculo ao pleno acesso da população negra ao trabalho, além de contribuir para a manutenção de condições laborais indignas. Diante desse cenário, o Direito do Trabalho, os juristas trabalhistas e os profissionais que atuam na área não podem se omitir, sob pena de comprometer a efetividade da tutela jurídica trabalhista e a promoção da justiça social.

A consciência sobre a necessidade de garantir condições de trabalho dignas, saudáveis e livres de degradação deve ser a base da atuação do jurista trabalhista. No contexto do racismo, é essencial que o sistema normativo e de julgamento assegure não apenas a igualdade formal, mas também mecanismos efetivos para a promoção da dignidade e da emancipação do trabalhador negro. Isso demanda a implementação de políticas antidiscriminatórias, a aplicação rigorosa das normas de proteção ao trabalho e a adoção de interpretações que combatam desigualdades históricas, garantindo um ambiente laboral verdadeiramente inclusivo e justo.

Antes passar para outros aspectos desse estudo, consigna-se que reconhecer que o racismo não é uma prática individual é o primeiro requisito para a análise do racismo, porque ele se apresenta como uma dominação racial que outorga vantagens competitivas para pessoas de determinado grupo racial dominante, sendo um atributo exclusivo do grupo dominante a respeitabilidade social, que tem manifestações diferentes em diferentes sociedades e em distintas épocas, com variações históricas, como posto por Moreira, Almeida e Corbo (2022).

Essa dominação racial que outorga vantagens competitivas para pessoas de determinado grupo racial dominante, que é o branco, acarreta a desemprego ou trabalho precário do negro no mercado de trabalho, sendo um atributo exclusivo do grupo

dominante a respeitabilidade social e o melhor ou pleno emprego. Independentemente do conceito que se dê, o racismo é uma realidade na sociedade e tem implicação direta no desemprego, na relação de trabalho e de emprego.

O TRABALHO, RACISMO E O DIREITO DE PERSONALIDADE

O pensamento não pode ignorar a idéia de que o trabalho é a *condição fundamental para toda vida humana* e, em comparação aos animais, o homem é o único que domina a natureza, realizando as modificações que julga serem necessárias para sua sobrevivência e evolução, revelando que o trabalho tem atuação direta na vida do homem, que é “político”, segundo Engels (1985, p. 215).

O trabalho é a base da sociedade, essencial para a satisfação das necessidades humanas e dependente da consciência do ser humano. Por meio dele, ocorrem transformações na natureza e a continuidade da vida. No entanto, a capacidade de imaginar e produzir tornou-se objeto de apropriação, resultando no uso da força de trabalho alheia e na propriedade sobre seu resultado. Assim, o trabalho se transforma em mercadoria, elemento fundamental para o capital, tornando-se, conseqüentemente, tutelado pelo direito, que se interessa por ele como forma de regular a obtenção da mais-valia.

O valor excedente gerado pelo trabalhador e apropriado pelo empregador no processo produtivo é o que interessa ao sistema. Por óbvio o trabalhador recebe um salário que cobre apenas uma parte do valor que produz, enquanto o restante é convertido em lucro para o empregador. Esse mecanismo sustenta a acumulação de capital e a estrutura do sistema econômico, tornando essencial a regulação jurídica das relações de trabalho para equilibrar interesses e, em tese, limitar a exploração.

Dentro dessa relação entre empregado e empregador está inserida, obviamente, a personalidade do empregado e o dever de proteção à personalidade, que é compreendida como os direitos inerentes à dignidade da pessoa humana, com a proteção dos atributos essenciais do indivíduo, como a vida, a integridade física e psíquica, a honra, a imagem, a privacidade, o nome e a liberdade. Direitos inalienáveis, imprescritíveis, intransmissíveis e irrenunciáveis. Garantir trabalho e trabalho digno ao negro é garantir a existência humana, é proteger a personalidade e a sua dignidade humana. Regular as relações sociais e econômicas, de modo a garantir a harmonia e a justiça no convívio social é ou deveria ser a essência do direito do trabalho.

A falta de acesso ao trabalho e ao emprego, especialmente em condições dignas, impede a população negra de exercer plenamente sua cidadania. Esse fenômeno está intrinsecamente ligado ao racismo, que, desde a colonização do Brasil até os dias atuais, tem reservado, como regra, os benefícios de uma vida plena à população branca ou uma vida menos sofrida em relação à negra.

Essa realidade persiste ao longo do tempo. Já nas décadas de 1940 e 1950, Florestan Fernandes (2007) denunciava a supremacia branca e a acomodação racial como barreiras que impediam a população negra de ocupar um lugar de protagonismo em sua própria história. Não surpreende, portanto, que, enquanto a sociedade brasileira insiste em alimentar o mito da democracia racial, um racismo brutal continue a vigorar de forma sistêmica e estrutural (Fernandes, 2007, p. 21).

O racismo viola diretamente o direito de personalidade, uma vez que fere a dignidade, a identidade e a autodeterminação da pessoa negra. A realidade do negro no mercado de trabalho compromete a construção da subjetividade e restringe oportunidades de desenvolvimento pessoal e profissional. O ordenamento jurídico brasileiro prevê a inviolabilidade da dignidade humana, tornando essencial o combate ao racismo em todas as suas formas, também para permitir o pleno emprego e o trabalho digno. A proteção do direito de personalidade exige a implementação de medidas efetivas para garantir a equidade. O enfrentamento do racismo é indispensável para a construção de uma sociedade justa e equitativa.

O DIREITO DO TRABALHO E O DIREITO DE PERSONALIDADE COMO INSTRUMENTOS DE EQUIDADE E COMBATE AO RACISMO

Para que o Direito do Trabalho cumpra seu papel como instrumento de promoção da igualdade real e garanta o direito de personalidade, é essencial que o jurista adote uma hermenêutica comprometida com a investigação aprofundada, elaborando adequada coordenação entre princípios científicos e normas jurídicas. A interpretação e aplicação do direito devem estar alinhadas à Constituição Federal, considerando, contudo, que “[...] a conjugação da letra do texto com as características históricas, políticas, ideológicas do momento, se encontrará o melhor sentido da norma jurídica, em confronto com a realidade sociopolítico-econômica e almejando sua plena eficácia” (Moraes, 2021, p. 14).

Deve-se buscar a efetivação do conteúdo jurídico do princípio da igualdade, que precisa ser aplicado na perspectiva da edição da norma jurídica em conformidade com a isonomia, o que permite compreender que a isonomia deve guardar íntima relação com a realidade da igualdade, sendo o destinatário da própria norma o legislador e, como resultado lógico, a legislação, a atingir o seu destinatário final (Bandeira de Mello, 2001).

A lei deve ser instrumento regulador da vida social que necessita tratar equitativamente todos os cidadãos. O conteúdo político-ideológico do princípio da isonomia preconiza que a lei, como instrumento regulador da vida social, deve garantir tratamento equitativo a todos os cidadãos (Bandeira de Mello, 2001).

Se a realidade entre o negro e o branco não é equivalente quanto ao mercado de trabalho, deve ser deferida disciplina diversa a situações diversas. Esse argumento é fundamento para a consideração de que toda norma jurídica de compensação da desigualdade é constitucional. Se a realidade brasileira é de preconceitos e desigualdades advindas do racismo, há justificativa a sobejar para a defesa do tratamento diferenciado em concretização dos preceitos constitucionais (Barros, 2024).

Se o entendimento é o de que a contemplação do todo impõe a efetividade dos direitos sociais, e que o trabalho do negro é afetado pelo racismo estrutural, impedindo a realização desses direitos, chega-se ao ponto elementar para a ciência jurídica: o sistema normativo existente e a ciência jurídica permitem aos que lidam com o Direito do Trabalho interpretação das normas em consonância com os fundamentos da República Federativa do Brasil, para efetivar a função civilizatória e democrática. É necessário ajustar o desequilíbrio. É fundamental, portanto, que o Direito do Trabalho seja dotado de um caráter civilizatório e democrático. A realidade mostra que ele não cumpre plenamente essa função diante da presença do racismo na relação de emprego.

O sistema normativo brasileiro é fato e o rol de objetivos do artigo 3.º da Constituição Federal não é taxativo, sendo previsão de algumas finalidades primordiais a serem perseguidas pela República Federativa do Brasil, não podendo a sociedade brasileira se acomodar com a igualdade formal, que não é suficiente para garantir a justiça social e a igualdade de oportunidades para todos os cidadãos. O Direito do Trabalho não pode sucumbir, em pleno século XXI, aos ideais de igualdade e liberdade, interpretados pelas lentes do individualismo do século XIX (Barros, 2024).

No campo da previsão normativa a Constituição da República Federativa do Brasil estabelece diversos preceitos que visam garantir a valorização do trabalho humano, a

existência digna e a justiça social, a exemplo dos artigos 1.º, 3.º, 4.º, 5.º, 6.º, 7.º e 170, que reforçam a importância de reduzir as desigualdades regionais e sociais, bem como promover o pleno emprego e a igualdade de oportunidades no mercado de trabalho.

Somam às normas citadas a Declaração Universal dos Direitos Humanos, Convenção Internacional para a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Racial, a Convenção 111, da Organização Internacional do Trabalho, a Lei 9.029/95 e a Lei 12.288/2010.

O sistema de justiça deve ter como princípio essencial a efetivação dos preceitos estabelecidos na Constituição da República Federativa do Brasil, garantindo a concretização de seus princípios fundamentais e objetivos constitucionais. Isso inclui a promoção da cidadania, a dignidade da pessoa humana, os valores sociais do trabalho e a construção de uma sociedade livre, justa e solidária. Além disso, deve-se assegurar a erradicação da pobreza e da marginalização, a redução das desigualdades sociais e regionais, e a promoção do bem de todos, sem qualquer forma de preconceito, com a prevalência dos direitos humanos e a efetiva aplicação do princípio da igualdade, visando à concretização da igualdade real.

Esses preceitos constitucionais são fundamentais para embasar a necessidade de efetivar medidas que garantam a inclusão dos negros no mercado de trabalho, sem que sejam submetidos a desigualdades em relação aos brancos. Isso inclui a luta contra a desigualdade salarial, a destinação dos piores postos de trabalho e a exclusão dos negros dos cargos de gestão, gerência e chefia.

Se a abordagem científica do Direito do Trabalho apresentada neste texto tem como foco a promoção da dignidade da pessoa humana e a garantia do direito de personalidade, torna-se imprescindível a análise de seus instrumentos normativos e interpretativos à luz da igualdade material e da equidade. O Direito do Trabalho deve atuar como um instrumento de justiça social, assegurando condições laborais dignas e equitativas, especialmente para grupos historicamente marginalizados.

Nesse contexto, é fundamental reafirmar e defender a implementação de cotas para a inclusão de pessoas negras no mercado de trabalho, especialmente no setor privado, como um mecanismo essencial para combater as desigualdades decorrentes do racismo. Até o momento, o ordenamento jurídico não foi capaz de erradicar tais disparidades, tornando necessárias medidas afirmativas que promovam a efetiva inserção e ascensão da população negra no ambiente profissional (Santos, 2019).

Além da implementação de cotas, é fundamental a adoção de políticas efetivas de promoção da população negra dentro das estruturas corporativas, garantindo oportunidades de ascensão profissional e equidade no ambiente empresarial. Esses direitos devem ser incluídos por meio da lei, sem prejuízo de sua implementação pelas fontes autônomas do direito, como a convenção coletiva de trabalho ou o acordo coletivo de trabalho.

A adoção de fonte formal, autônoma ou heterônoma, no âmbito do Direito do Trabalho, que assegure a contratação de pessoas negras e promova sua ascensão no ambiente laboral — inclusive na iniciativa privada — constitui medida adequada e imprescindível à concretização da igualdade material e da equidade, conforme previsto na Constituição Federal e no Estatuto da Igualdade Racial, garantindo, assim, a efetividade desses dispositivos normativos. A Constituição da República, o Estatuto da Igualdade Racial e os tratados internacionais ratificados pelo Brasil, embora representem avanços normativos, ainda não garantiram a plena emancipação da população negra, tornando necessárias ações afirmativas para a superação dessas barreiras históricas. O pensamento, a ciência jurídica e a atuação concreta devem se voltar a essa questão.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Pensar a Justiça do Trabalho tem que ter como pré-requisito o pensar a cidadania, compreendida como a condição de pertencimento de uma pessoa à sua sociedade, à sua comunidade, ao seu país, com a garantia do exercício dos direitos e deveres civis, políticos e sociais estabelecidos na Constituição do seu país. O direito de personalidade só pode ser assegurado se o cidadão efetivamente estiver inserido na sociedade com condições materiais e intelectuais para tanto, sendo o trabalho elemento essencial para a vida.

Refletir sobre o racismo, o trabalho da população negra, a justiça e a igualdade social implica repensar as relações de trabalho e emprego, bem como a atuação do jurista, considerando as tensões dialéticas que permeiam o desenvolvimento histórico. Essa análise é essencial para promover o equilíbrio e a melhoria das condições de vida da população negra, garantindo a efetividade dos direitos fundamentais e à justiça social.

As concepções liberais e individualistas do século XIX se intensificaram ao longo do tempo e, no século XXI, observamos um número significativo de desempregados e trabalhadores em ocupações informais. Esse cenário aprofunda o desequilíbrio entre

Capital e Trabalho, resultando no aumento da desigualdade entre aqueles que vivem do trabalho e os que detêm os meios de produção.

O trabalho decente, exercido em condições de liberdade, equidade e dignidade, é essencial para a superação da pobreza, a redução das desigualdades e a promoção da governabilidade democrática. O presente artigo se propôs a uma abordagem científica e crítica acerca da relação entre trabalho e racismo, apontando os impactos do racismo na exclusão da população negra do mercado de trabalho e na negação de condições laborais dignas. O Direito do Trabalho e o sistema de justiça devem reconhecer o trabalho como elemento central da proteção jurídica trabalhista, direcionando sua interpretação e aplicação normativa para a efetivação dos princípios constitucionais da dignidade da pessoa humana, da igualdade material e da justiça social.

A reflexão desenvolvida sustenta que o exercício da cidadania, compreendido como a condição de pertencimento pleno do indivíduo à sociedade e o acesso aos direitos civis, políticos e sociais assegurados na Constituição da República Federativa do Brasil, está intrinsecamente vinculado ao direito de personalidade. O trabalho, enquanto expressão da existência digna e meio de realização pessoal e profissional, configura-se como um dos pilares essenciais para a concretização da cidadania. No entanto, a persistência do racismo impede que a população negra desfrute, de forma equitativa, das oportunidades laborais e dos direitos fundamentais correlatos, tornando imprescindível a adoção de medidas normativas e interpretativas que garantam a superação dessa desigualdade histórica.

A implementação de cotas para a inclusão de pessoas negras no mercado de trabalho, especialmente no setor privado, é uma medida essencial para enfrentar as desigualdades decorrentes do racismo, que o ordenamento jurídico, até o momento, não conseguiu erradicar. No entanto, além das cotas, é imprescindível a adoção de políticas efetivas de promoção da população negra dentro das estruturas corporativas, assegurando oportunidades reais de ascensão profissional e equidade no ambiente empresarial. Para garantir a efetividade dessas medidas, é necessário que tais direitos sejam previstos em lei, sem prejuízo de sua implementação por meio das fontes autônomas do direito, como a convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho.

REFERÊNCIAS

- ALMEIDA, Silvío Luiz de. **O que é racismo estrutural?** Belo Horizonte (MG): Letramento, 2018.
- ALONSO, Angela. **Flores, votos e balas: o movimento abolicionista brasileiro (1868-88)** 1. ed. São Paulo: Companhia das Letras, 2015.
- BARROS, Renato Cassio Soares de. **Direito do Trabalho: formação jurídica e a lógica do capital.** 1.ed. Jundiaí, SP, Paco, 2021.
- BARROS, Renato Cassio Soares de. **Direito do Trabalho e Antirracismo.** 1.ed. Campinas, SP: Lacier Editora, 2024.
- BERSANI, Humberto. **Racismo estrutural e direito à desestratificação: um estudo a partir das relações de trabalho.** Belo Horizonte, MG: Casa do Direito, 2020.
- BOBBIO, Norberto. **A era dos direitos.** Tradução de Carlos Nelson Coutinho e apresentação de Celso Lafer. Rio de Janeiro: Elsevier, 2004.
- BOBBIO, Norberto. **Da estrutura à função: novos estudos de teoria do direito.** Tradução de Daniela Beccaccia Versiani; revisão técnica de Orlando Seixas Bechara, Renata Nagamine. Baruerri, SP: Manole. 2007.
- BOBBIO, Norberto. **O Positivismo Jurídico: Lições de Filosofia do Direito.** Tradução de Márcio Pugliesi, Edson Bini e Carlos E. Rodrigues. São Paulo: Ícone, 1995.
- BOTTEGA, Ana; BOUZA, Isabela; CARDOMINGO; Matias; PIRES, Luiza Nassif; PEREIRA, Fernanda Peron. **Quanto fica com as mulheres negras? Uma análise da distribuição de renda no Brasil.** Nota de Política Econômica. MADE/ USP, n. 18, 13 dez. 2021. Disponível em: <https://madeusp.com.br/wp-content/uploads/2021/12/npe018.pdf>. Acesso em: 11 jan. 2022.
- BRASIL. **Lei n.º 12.990, de 09 de junho de 2014.** Reserva aos negros 20% (vinte por cento) das vagas oferecidas nos concursos públicos para provimento de cargos efetivos e empregos públicos no âmbito da administração pública federal, das autarquias, das fundações públicas, das empresas públicas e das sociedades de economia mista controladas pela União. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2014/lei/112990.htm. Acesso em: 15 de maio de 2021.
- BRITO, Cesar. **Luzes, Luízes e Luízas no Brasil escravista.** Belo Horizonte: RTM, 2018.
- CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA (CNJ). **Diagnóstico Étnico-Racial no Poder Judiciário/ Conselho Nacional de Justiça.** Brasília: CNJ, 2024.
- DELGADO, Maurício Godinho. **Capitalismo, trabalho e emprego: entre o paradigma da destruição e os caminhos da reconstrução.** São Paulo: LTr, 2005.
- DELGADO, Maurício Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **Constituição da república e direitos fundamentais: Dignidade da pessoa humana, justiça social e Direito do Trabalho.** 12 ed. São Paulo: LTr, 2017.
- DELGADO, Gabriela Neves. **Direito fundamental ao trabalho digno.** 2. ed. São Paulo, LTr, 2015.

ENGELS, Friedrich. **A dialética da natureza**. 3.^a ed. 1.^a ed. Português. Editora Leitura S.A. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1985.

FANON, Frantz. **Pele negra, máscaras brancas**. Tradução de Sebastião Nascimento e colaboração de Raquel Camargo. São Paulo: Ubu Editora, 2020.

FAORO, Raymundo. **Os donos do poder: formação do patronato político brasileiro**. 3. ed. rev. São Paulo: Globo, 2001.

FERNANDES, Florestan. **O negro no mundo dos brancos**. Apresentação de Lilia Moritz Schwarcz. 2. ed. São Paulo: Global, 2007.

FERNANDES, Florestan. **O significado do protesto negro**. 1. ed. São Paulo: Editoras Perseu Abramo e Expressão Popular, 2017.

FERRAZ Jr. Tercio Sampaio. **A ciência do direito**. 2. ed., 17. reimpr. São Paulo: Atlas, 2010.

FONSECA, Dagoberto José (org.). **Racismos**. 1. ed. São Paulo: Selo Negro, 2023. (Coleção África, presente! Negritude e luta antirracista, v. 3).

FRIEDMANN, Georges; NAVILLE, Pierre. **Tratado de Sociologia do Trabalho**. Tradução de Octávio Mendes Cajado. Colaboração de Jean-René Treanton e outros. São Paulo: Cultrix, Ed. da Universidade de São Paulo, 1973. v. I e II.

GONZALES, Lélia. **Por um feminismo afro-latino-americano: ensaios, intervenções e diálogos**. Flávia Rios e Marcia Lima (orgs.). 1. ed. Rio de Janeiro: Zahar, 2020.

MACHADO, Maria Helena Pereira Toledo; SCHWARCZ, Lilia Moritz (org.). **Emancipação, inclusão e exclusão: desafios do passado e do presente**. São Paulo: Editora Universidade de São Paulo, 2018.

MARX, Karl. **Trabalho assalariado e capital & salário, preço e lucro**. 2. ed. São Paulo: Expressão Popular, 2010.

MAXIMILIANO, Carlos. **Hermenêutica e aplicação do direito**. 21. ed. (reimpr.). Rio de Janeiro: Forense, 2017.

BANDEIRA DE MELLO, Celso Antonio. **O conteúdo jurídico do princípio da igualdade**. 3. ed., 9. tiragem, São Paulo: Malheiros Editores, 2001.

MIAILLE, Michel. **Introdução Crítica ao Direito**. Tradução de Ana Prata. Lisboa: Editorial Estampa, 2005.

MORAES, Alexandre de. **Direito constitucional**. 37. ed. São Paulo: Atlas, 2021.

MOREIRA, Adilson José. **Pensando como um Negro**. Ensaio de Hermenêutica Jurídica. São Paulo: Contracorrente, 2019.

MOREIRA, Adilson José; ALMEIDA, Philipe Oliveira de; CORBO, Wallace (coautores). **Manual de educação jurídica antirracista: direito, justiça e transformação**. São Paulo: Editora Contracorrente, 2022.

NOGUEIRA, Gilmaro (org.); MBANDI, Nzinga; TRÓI, Marcelo de. **Lugar de fala: conexões, aproximações e diferenças**. 1. ed. Salvador, BA: Editora Devires, 2020.

OLIVEIRA, Dennis de. **Racismo estrutural**: uma perspectiva histórico-crítica. 1. ed. São Paulo: Editora Dandara, 2021.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **Os objetivos de Desenvolvimento Sustentável no Brasil**. Disponível em: <https://brasil.un.org/pt-br/sdgs>. Acesso em: 18 out. 2022.

PIMENTA, Joaquim. *In.*: LACERDA, Dorval; MORAIS FILHO, Evristo. **Sociologia do Jurídica do Trabalho (Estudos)**. São Paulo: Max Limonad Ltda, 1944. (Coleção de Direito do Trabalho, 2 v.)

PRADO, Roberto Barretto. **Tratado de Direito do Trabalho**. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 1967. v.1.

RIBEIRO, Djamila (coord.). **Lugar de fala**. São Paulo: Sueli Corneiro; Pólen, 2019a. (Feminino Plurais).

RIBEIRO, Djamila. **Pequeno manual antirracista**. 1. ed. São Paulo: Companhia das Letras, 2019b.

RIBEIRO, Djamila. **Quem Tem Medo do Feminismo Negro?** São Paulo: Companhia das Letras, 2019c.

ROMITA, Arion Sayão. **Direitos fundamentais nas relações de trabalho**. 5. ed. rev. e aumentada. São Paulo: LTr, 2014.

SANTOS, Dione Almeida Santos. **As Ações Afirmativas Como Instrumento de Efetividade do Direito à Cidadania**. *In.*: PINTO, Luís Frederico Balsalobre (coord.). **Direito e Liberdade**. São Paulo: Lumem, 2019.

SCHWARZ, Rodrigo Costa. **Trabalho escravo**: a abolição necessária: uma análise da efetividade e da eficácia das políticas de combate à escravidão contemporânea no Brasil. São Paulo: LTr, 2008.

SILVA, Mário Rogério; CAUMO, Rafael. **Luta pelo acesso ao trabalho digno**. 2023. Disponível em: <https://ceert.org.br/noticias/44881/maio-de-2023-luta-pelo-acesso-ao-trabalho-digno>. Acesso em: 6 ago. 2023.