

**XXX CONGRESSO NACIONAL DO
CONPEDI FORTALEZA - CE**

**EFICÁCIA DE DIREITOS FUNDAMENTAIS NAS
RELAÇÕES DO TRABALHO, SOCIAIS E
EMPRESARIAIS**

THAIS JANAINA WENCZENOVICZ

VALÉRIA SILVA GALDINO CARDIN

ALEXANDER PERAZO NUNES DE CARVALHO

Todos os direitos reservados e protegidos. Nenhuma parte destes anais poderá ser reproduzida ou transmitida sejam quais forem os meios empregados sem prévia autorização dos editores.

Diretoria - CONPEDI

Presidente - Profa. Dra. Samyra Haydêe Dal Farra Naspolini - FMU - São Paulo

Diretor Executivo - Prof. Dr. Orides Mezzaroba - UFSC - Santa Catarina

Vice-presidente Norte - Prof. Dr. Jean Carlos Dias - Cesupa - Pará

Vice-presidente Centro-Oeste - Prof. Dr. José Querino Tavares Neto - UFG - Goiás

Vice-presidente Sul - Prof. Dr. Leonel Severo Rocha - Unisinos - Rio Grande do Sul

Vice-presidente Sudeste - Profa. Dra. Rosângela Lunardelli Cavallazzi - UFRJ/PUCRio - Rio de Janeiro

Vice-presidente Nordeste - Prof. Dr. Raymundo Juliano Feitosa - UNICAP - Pernambuco

Representante Discente: Prof. Dr. Abner da Silva Jaques - UPM/UNIGRAN - Mato Grosso do Sul

Conselho Fiscal:

Prof. Dr. José Filomeno de Moraes Filho - UFMA - Maranhão

Prof. Dr. Caio Augusto Souza Lara - SKEMA/ESDHC/UFMG - Minas Gerais

Prof. Dr. Valter Moura do Carmo - UFERSA - Rio Grande do Norte

Prof. Dr. Fernando Passos - UNIARA - São Paulo

Prof. Dr. Edinilson Donisete Machado - UNIVEM/UENP - São Paulo

Secretarias

Relações Institucionais:

Prof. Dra. Claudia Maria Barbosa - PUCPR - Paraná

Prof. Dr. Heron José de Santana Gordilho - UFBA - Bahia

Profa. Dra. Daniela Marques de Moraes - UNB - Distrito Federal

Comunicação:

Prof. Dr. Robison Tramontina - UNOESC - Santa Catarina

Prof. Dr. Liton Lanes Pilau Sobrinho - UPF/Univali - Rio Grande do Sul

Prof. Dr. Lucas Gonçalves da Silva - UFS - Sergipe

Relações Internacionais para o Continente Americano:

Prof. Dr. Jerônimo Siqueira Tybusch - UFSM - Rio Grande do sul

Prof. Dr. Paulo Roberto Barbosa Ramos - UFMA - Maranhão

Prof. Dr. Felipe Chiarello de Souza Pinto - UPM - São Paulo

Relações Internacionais para os demais Continentes:

Profa. Dra. Gina Vidal Marcilio Pompeu - UNIFOR - Ceará

Profa. Dra. Sandra Regina Martini - UNIRITTER / UFRGS - Rio Grande do Sul

Profa. Dra. Maria Claudia da Silva Antunes de Souza - UNIVALI - Santa Catarina

Eventos:

Prof. Dr. Yuri Nathan da Costa Lannes - FDF - São Paulo

Profa. Dra. Norma Sueli Padilha - UFSC - Santa Catarina

Prof. Dr. Juraci Mourão Lopes Filho - UNICHRISTUS - Ceará

Membro Nato - Presidência anterior Prof. Dr. Raymundo Juliano Feitosa - UNICAP - Pernambuco

E27

Eficácia de direitos fundamentais nas relações do trabalho, sociais e empresariais [Recurso eletrônico on-line]

Organização CONPEDI

Coordenadores: Alexander Perazo Nunes de Carvalho; Thais Janaina Wenczenovicz; Valéria Silva Galdino Cardin. – Florianópolis: CONPEDI, 2023.

Inclui bibliografia

ISBN: 978-65-5648-863-9

Modo de acesso: www.conpedi.org.br em publicações

Tema: Saúde: Acesso à justiça, Solução de litígios e Desenvolvimento

1. Direito – Estudo e ensino (Pós-graduação) – Encontros Nacionais. 2. Eficácia de direitos fundamentais. 3. Relações do trabalho, sociais e empresariais. XXX Congresso Nacional do CONPEDI Fortaleza - Ceará (3; 2023; Florianópolis, Brasil).

CDU: 34



XXX CONGRESSO NACIONAL DO CONPEDI FORTALEZA - CE

EFICÁCIA DE DIREITOS FUNDAMENTAIS NAS RELAÇÕES DO TRABALHO, SOCIAIS E EMPRESARIAIS

Apresentação

Os Direitos Fundamentais têm eficácia vertical, por serem oponíveis contra o Estado, como direitos de defesa individual perante o arbítrio de poder que este eventualmente possa exercer, em determinados casos, quando vier a extrapolar suas funções legais. Comumente a eficácia horizontal representa uma constatação de que a opressão e a violência não advém somente do Estado, mas também de múltiplos atores privados, fazendo com que a incidência dos direitos fundamentais fosse estendida para as relações particulares. Nesse contexto, torna-se salutar dialogar sobre a eficácia de direitos Fundamentais nas relações de trabalho, sociais e empresariais e dessa forma esse exercício foi dialogicamente realizado no decorrer dos 12 capítulos que seguem.

O capítulo 1 intitulado "ESTOU ENCANTADA COMO UMA NOVA INVENÇÃO": RESSURREIÇÃO DIGITAL E A EXPLORAÇÃO COMERCIAL DOS DIREITOS PERSONALÍSSIMOS DE PESSOA FALECIDA com autoria de Ithala Oliveira Souza, Pedro Durão e Clara Angélica Gonçalves Cavalcanti Dias busca analisar a viabilidade de exploração comercial dos direitos personalíssimos de pessoa falecida e os desdobramentos decorrentes da utilização da inteligência artificial e tecnologias computacionais para este fim, com ênfase no comercial "VM Brasil 70: o novo veio de novo" produzido pela concessionária alemã Volkswagen que ressuscitou a cantora brasileira, Elis Regina, falecida na década de 80, com este propósito. A discussão foi atravessada pelos elementos dos direitos personalíssimos contemporâneos, pela ressurreição digital, pelas teorias que se debruçam sobre a existência dos direitos personalíssimos pós-morte e a legitimidade conferida aos herdeiros para exercê-los, ao final, recaiu a discussão sobre o vácuo legislativo e regulamentar acerca das novas tecnologias e seus impactos nas relações jurídicas sociais e empresariais, interpessoais e comerciais. Para o fim proposto, adotou-se a pesquisa de natureza explicativa e descritiva, com abordagem preferencialmente dedutiva, em fontes bibliográficas e documentais. Por principal limitação, persistiu, inegavelmente, as escassas fontes sobre o tema em âmbito brasileira, literária ou legislativa.

O segundo capítulo escrito por Davi Niemann Ottoni , Matheus Oliveira Maia , Gabriel Gomes da Luz denominado A COISA JULGADA COMO FORMA DE GARANTIA DE SEGURANÇA DAS RELAÇÕES SOCIAIS tem como objetivo principal realizar uma análise conceitual abrangente da coisa julgada no contexto das relações sociais, explorando

aspectos subjetivos, adjetivos e administrativos desses conceitos. Além disso, busca defender a importância da segurança jurídica nas decisões proferidas pelo judiciário. Para alcançar esses objetivos e conclusões, o artigo adota uma metodologia de pesquisa integrada, caracterizada pela análise minuciosa e dedutiva das questões abordadas. A técnica de pesquisa bibliográfica é empregada para embasar a argumentação e sustentar as conclusões apresentadas. A coisa julgada desempenha um papel crucial na estabilidade e previsibilidade das relações sociais, uma vez que garante que as decisões judiciais definitivas tenham efeitos duradouros e imutáveis. Nesse contexto, são exploradas as dimensões subjetivas, relacionadas aos direitos das partes envolvidas, bem como as dimensões adjetivas, que se referem ao processo e aos requisitos para a formação da coisa julgada. Além disso, são discutidas questões administrativas, que envolvem a gestão eficiente do sistema judiciário para assegurar que as decisões sejam cumpridas e que a justiça seja efetivamente alcançada. No contexto atual, em que a sociedade enfrenta desafios complexos e variados, a segurança jurídica se torna ainda mais essencial para a harmonia das relações sociais e o funcionamento adequado do Estado de Direito. Portanto, este artigo ressalta a relevância da coisa julgada como um pilar fundamental desse sistema, contribuindo para uma compreensão mais abrangente de sua importância nas questões sociais e legais.

O terceiro capítulo titulado ABORDAGEM INTERSECCIONAL DOS DIREITOS HUMANOS DE GÊNERO: ANÁLISE DE PROTOCOLOS, LEGISLAÇÕES E ESTUDO DE CASO das autoras

Esther Sanches Pitaluga, Marília Claudia Martins Vieira E Couto e Maria Cecília de Almeida Monteiro Lemos dialogam acerca de necessária a investigação da interseção entre gênero, desenvolvimento sustentável e direitos humanos, enfatizando o papel das desigualdades de gênero na moldagem dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) da Agenda 2030 da ONU. A análise da incorporação de perspectivas de gênero nos ODS evidencia a relevância de abordar questões de gênero para promover um progresso genuinamente equitativo. Adicionalmente, a pesquisa investiga a aplicação prática de perspectivas de gênero em políticas legais, exemplificadas pelo Protocolo de Gênero do CNJ e pela Lei nº 14.611/2023, evidenciando como essas iniciativas podem contribuir para uma maior igualdade de gênero no contexto jurídico. Ao examinar o primeiro caso de aplicação do Protocolo de Gênero do CNJ, incluindo exemplo, o estudo lança luz sobre os desafios enfrentados na efetiva implementação da legislação. Com isso, o artigo oferece uma perspectiva abrangente das interações entre abordagens interseccionais, gênero, desenvolvimento sustentável e políticas legais, destacando a importância crucial de considerar a complexidade das identidades e formas de discriminação para impulsionar a promoção da igualdade e justiça em diversos aspectos da sociedade.

Na sequência com o título **CONTROLE DE JORNADA NO BRASIL E NA UNIÃO EUROPEIA** de Cynthia Lessa Costa, aponta que a partir de 2017 a legislação trabalhista brasileira foi alterada substancialmente pela chamada “Reforma Trabalhista” sob o pretexto de que a legislação brasileira precisava modernizar-se para acompanhar as novas exigências do mundo do trabalho e gerar mais empregos. Uma das matérias em que supostamente a legislação brasileira precisava modernizar-se referia-se à jornada de trabalho e, quando se diz, “modernizar-se”, leia-se flexibilizar a lei pela via legislativa, ou de modo menos eufemístico, precarizar, utilizar a lei para retirar direitos fundamentais. Com o intuito de melhor compreender a temática e a posição do Brasil na busca pela modernização da legislação trabalhista, vai-se até o direito internacional e o direito comparado coletar perspectivas sobre o tema e chega-se a fundamentos que sustentam posicionamento contrário ao proposto pela Reforma Trabalhista e, ao que tudo indica, referendado pelo Supremo Tribunal Federal. Nesse sentido, foram trazidas as Diretiva 2003/88/CE e diretiva 89/391/CEE, ambas da (atual) União Europeia e ao Caso C-55/18 ECJ —Deutsche Bank S.A.E., do Tribunal de Justiça da União Europeia.

O capítulo 5 nominado **DIREITO E TECNOLOGIA: PROTEÇÃO DE DADOS DOS TRABALHADORES DE PLATAFORMAS** de Esdras da Silva dos Santos e Carlos Alberto Rohrmann analisa as mudanças provocadas pela tecnologia no trabalho humano, limitando como objeto de estudo trabalhos realizados pelas plataformas digitais como a Uber - aplicativo que conecta motoristas e passageiros visando o transporte entre diferentes localidades e o ifood que intermedia a compra e entrega de diferentes produtos e a entrega destes por um entregador. Esse tipo de trabalho é precário e sem qualquer proteção jurídica, violando direitos fundamentais e humano, tais como a privacidade e a intimidade dos trabalhadores que se utilizam das plataformas para seu trabalho. A metodologia da pesquisa proposta tem como vertente o raciocínio jurídico-sociológico, será feita uma pesquisa bibliográfica, tendo como base a doutrina, sendo apresentado estudos teórico, bibliográfico e doutrinário acerca dos conceitos; as fontes da pesquisa consistem em livros, artigos jurídicos e periódicos, em meio físico ou virtual. O objetivo principal é demonstrar a desproteção dos dados dos trabalhadores de plataforma e corroborar a importância de reconhecer os direitos sociais e, assim, proteger esses trabalhadores.

O sexto capítulo redigido por Flávio Maria Leite Pinheiro, Elane Aguiar Costa Lucas e Evlym Dielis Bezerra Lima com o título **EXAMINANDO O ENQUADRAMENTO CONSTITUCIONAL DA PROPRIEDADE INTELECTUAL E SUA CONEXÃO COM OS PRINCÍPIOS CONSTITUCIONAIS E OS DIREITOS FUNDAMENTAIS** indica que a propriedade intelectual, como um campo multifacetado de direitos que abrange a proteção de bens imateriais e a regulação da concorrência, desempenha um papel essencial na sociedade

contemporânea. Esta área do direito, que abarca desde o direito autoral e as patentes até as marcas comerciais e os segredos comerciais, está intrinsecamente ligada à produção, compartilhamento e acesso a informações, conhecimentos e culturas. Neste contexto, a propriedade intelectual enfrenta constantes desafios e debates em todo o mundo, à medida que se busca encontrar um equilíbrio delicado entre proteger os direitos dos autores e inventores e garantir o acesso amplo e equitativo ao conhecimento e à cultura. Essa busca pelo equilíbrio é crucial para que a propriedade intelectual cumpra sua função social, promovendo o desenvolvimento cultural e tecnológico acessível a todos. O objetivo deste artigo é analisar profundamente as diversas facetas da propriedade intelectual, desde suas teorias de justificação até seu impacto nas esferas econômicas, culturais e sociais. Além disso, busca-se explorar a relação entre a propriedade intelectual e os direitos humanos, destacando a importância de garantir que os benefícios da criação intelectual se estendam a toda a sociedade. O estudo também considera a propriedade intelectual como um componente essencial do meio ambiente cultural e intelectual, uma perspectiva que busca equilibrar o interesse individual dos criadores com o acesso coletivo ao conhecimento. A metodologia adotada consiste na análise crítica de textos acadêmicos e documentos internacionais relacionados à propriedade intelectual, bem como na revisão de tratados e convenções internacionais pertinentes a essa área.

O sétimo capítulo **HOLDING FAMILIAR COMO INSTRUMENTO DO PLANEJAMENTO SUCESSÓRIO DAS EMPRESAS FAMILIARES: UMA ESTRATÉGIA PARA CONTINUIDADE E EFICIÊNCIA EMPRESARIAL** dos autores Erika Araújo de Castro, Danilo Rinaldi dos Santos Jr. e Clarindo Ferreira Araújo Filho apresentam um estudo de abordagem qualitativa e natureza jurídica, com eixo central 'holding' com ênfase no planejamento sucessório de organizações familiares, sob a perspectiva dos aspectos legais e doutrinários que cercam a sucessão de empresas familiares, com ênfase na avaliação da eficiência e dos benefícios das holdings no planejar a sucessão dessas empresas. O desafio da sucessão nas empresas familiares é um tema com complexidades variadas que abrange também dimensões emocionais e familiares, além de diretrizes de alinhamento de valores, questões fiscais e tributárias e o equilíbrio de interesses dos negócios societários e imobiliários. A passagem de poder e responsabilidade entre gerações no contexto de uma empresa familiar pode ser cercada de dificuldades que influenciam tanto a continuidade das operações quanto os vínculos pessoais entre seus membros, cujos conflitos podem ser mitigados com a adoção de estratégias de planejamento e implementação de governança destas organizações. O planejamento adequado da transição sucessória é fundamental para garantir que ela ocorra sem grandes perdas e desgastes, pois promove a proteção patrimonial, reduz a carga tributária e contribui para a perpetuação da empresa. Diante disso, a holding familiar, que é um tipo particular de holding que centraliza a administração e o controle do

patrimônio familiar, engloba negócios, imóveis e investimentos que se mostrem eficientes para o plano sucessório, cujo objetivo é garantir a manutenção das operações empresariais e a agilização da promoção da transição entre diferentes gerações e da continuidade bem-sucedida dos negócios dentro da estrutura organizacional.

O EMPREGADOR PODE EXIGIR A APRESENTAÇÃO DE PASSAPORTE VACINAL CONTRA COVID-19? com autoria de Fábio Gondinho de Oliveira, corresponde ao oitavo capítulo e assinala que o empregador possui o direito/dever de exigir do empregado comprovante de vacinação contra Covid-19? Em sendo possível, a exigência de passaporte vacinal é analisada em que medida ela poderia configurar a mitigação à eficácia horizontal de direitos fundamentais, tais como: liberdade de consciência e de manifestação de opiniões, saúde coletiva e individual, tratamento isonômico etc. Constatada a recusa ou que, de fato, o empregado não tomou a vacina, pode o empregador demitir o empregado por justa causa ou sequer contratá-lo? Este artigo busca verificar a possibilidade de conformação de relações jurídicas privadas em nome da efetivação de direitos fundamentais. A hipótese que se busca ver confirmada é que o Min. Barroso, ao buscar resolver colisões de princípios na medida cautelar vindicada nos autos da Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental (ADPF) nº 898/DF, faz uso de argumentos estratégicos e seletivos, construindo fundamentações que contrariam precedentes da Corte e sem fazer uso adequado de técnicas de ponderação de princípios.

O capítulo nove intitulado **QUAL A EFICÁCIA DE DIREITOS FUNDAMENTAIS NAS RELAÇÕES DO TRABALHO: AOS IMIGRANTES HAITIANOS NO BRASIL?** sob autoria de Cristiane Feldmann Dutra e José Alberto Antunes de Miranda aponta que a eficácia vertical dos direitos fundamentais corresponde a aplicação de tais direitos na relação entre o particular e o Estado. Da existência de uma justiça social de fato, tem-se uma sociedade que inclui a todos somente porque também é possível, ao mesmo tempo, excluir os “ditos” incluídos. A condição de trabalho é um direito fundamental social, é sinônimo de autonomia, em busca da sua dignidade. Os Haitianos a partir de 2012 até o ano de 2018, foram os imigrantes que mais solicitaram refúgio no Brasil. Assim os imigrantes Haitianos Vulneráveis enfrentam muitas situações de dificuldade para estar na sociedade. O objetivo do presente estudo consistiu em analisar de que modo o Estado brasileiro, por meio de seus órgãos institucionais de política externa e interna, orienta-se no sentido de promover o acolhimento e a proteção de uma categoria específica de refugiados, in casu, aqueles oriundos do Haiti detentores de visto humanitário pelo governo brasileiro. Os objetivos específicos estão em demonstrar as dificuldades vivenciadas por imigrantes Haitianos ao chegar no território Brasileiro. Analisar os obstáculos tais como a dificuldade de falar o português, eles são diglôssicos, a língua oficial no Haiti é o Crioulo Haitiano, o que dificulta

a sua autonomia a sua empregabilidade. O sentimento de fracasso no processo de migração, a luta pela sobrevivência e medo do perigo físico ou prisão e deportação do lugar de origem, estão a prejudicar o indivíduo a um tal grau que pode causar doenças que afetam a saúde causando a vulnerabilidade do indivíduo.

O capítulo dez intitulado RACISMO ESTRUTURAL NO MERCADO DE TRABALHO: REFLEXÕES SOBRE O PROCESSO ESTRUTURAL PARA UMA SOCIEDADE MAIS IGUALITÁRIA de Ênio Borges Araújo Campos, Rachel Spinola e Castro Canto e Ricardo José Macedo De Britto Pereira analisa o processo estrutural no combate ao racismo nas relações laborais, pretendendo investigar em que medida o processo estrutural pode ser mais eficaz no combate ao racismo estrutural no mercado de trabalho que o processo tradicional. Práticas racistas e excludentes contra a população negra costumam refletir estruturas desiguais que marcam a sociedade brasileira e as relações laborais. Salvo quando os atos racistas emanam de condutas verdadeiramente pontuais, ferramentas processuais tradicionais não logram extirpar a causa dessas violações. Já as medidas processuais estruturantes constituem ferramentas com potencial para remover não apenas os ilícitos, mas a estrutura que lhes dá suporte. A superação do racismo exige profunda reformulação cultural da sociedade e ajustes puramente jurídicos não são suficientes. Contudo, o Direito posto possibilita o manejo de técnicas processuais estruturantes que podem auxiliar, em alguma medida, na busca por uma sociedade igualitária. A pesquisa é eminentemente bibliográfica, tendo sido utilizado o método hipotético dedutivo.

Na sequência Daniela Arruda De Sousa Mohana, Anderson Flávio Lindoso Santana e Danilo Mohana Pinheiro Carvalho Lima assinalam que O compromisso transgeracional do Brasil enquanto Estado Democrático de Direito engloba o estabelecimento do meio ambiente saudável, incluindo-se o ambiente de trabalho. Nesta perspectiva, diante da premente necessidade de se extirpar uma forma de exploração humana tão antiga, mesmo em meio a realidade da Indústria 4.0, inteligência artificial, o Poder Judiciário, por meio do Supremo Tribunal Federal com o objetivo de garantir a delimitação necessária pra reprimenda efetiva do crime de trabalho escravo afetou o Tema 1158, a saber, Constitucionalidade da diferenciação das condições de trabalho necessárias à tipificação do trabalho como degradante em razão da realidade local em que realizado e o standard probatório para condenação pelo crime de redução a condição análoga à de escravo. O objetivo deste artigo de posse dos conceitos do standard probatório, e dos elementos constitutivos do crime de trabalho escravo é evidenciar a importância do Princípio da vedação ao retrocesso social, quando do julgamento do Recurso Extraordinário 1323708 RG/PA, sob o tema 1158, pois validar tratamento desigual aos trabalhadores rurais e urbanos, sob o argumento dos primeiros já integrarem uma realidade rústica é não observar o comando constitucional

contido no artigo 7º quanto à igualdade material, além de retroceder quanto aos direitos sociais. O texto é intitulado STANDARD PROBATÓRIO DO CRIME DE TRABALHO ESCRAVO: UMA ANÁLISE DO TEMA 1158 DO SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL.

O último capítulo intitula-se TRABALHO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA: HARMONIZAÇÃO DAS COTAS DA DEFICIÊNCIA E DA APRENDIZAGEM A PARTIR DA INTERPRETAÇÃO DA CONVENÇÃO SOBRE OS DIREITOS DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA com os autores Márcia Assumpção Lima Momm, Eduardo Milleo Baracat e Mauricio José Godinho Delgado e tem como objetivo abordar as alternativas para superar dogmaticamente o argumento de que não existem no mercado de trabalho brasileiro pessoas com deficiência qualificadas para ocuparem as vagas legalmente destinadas a elas. Para atingir esse propósito, adotou-se uma abordagem baseada nos métodos de interpretação lógico-sistemática e teleológica, considerando o sentido dos arts. 93 da Lei nº 8.213/1991 e 429 da CLT à luz da Convenção sobre os Direitos da Pessoa com Deficiência. Conclui-se que as empresas com mais de cem empregados têm o dever de qualificar pessoas com deficiência por meio de contratos de aprendizagem, visando concretizar a igualdade de oportunidades com as demais pessoas. A metodologia empregada envolve uma revisão bibliográfica que explora a conciliação entre as cotas de deficiência e de aprendizagem, utilizando os métodos de interpretação lógico-sistemática e teleológica, com a finalidade da efetivação dos direitos humanos fundamentais previstos na Convenção. Através de um raciocínio dedutivo, foram analisadas alternativas para superar as barreiras à inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho. Os resultados deste estudo sustentam a tese de que uma empresa que não cumprir a cota estabelecida no art. 93 da Lei nº 8.213/1991 também não satisfará a cota estipulada pelo art. 429 da CLT, que exige a contratação de aprendizes com deficiência. Espera-se que esta pesquisa forneça fundamentos teóricos à jurisprudência, contribuindo assim para o efetivo cumprimento das cotas estabelecidas na Lei nº 8.213/1991, promovendo a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho brasileiro.

Excelente leitura!

Thais Janaina Wenczenovicz/UNIVERSIDADE ESTADUAL DO RIO GRANDE DO SUL
/UNIVERSIDADE DO OESTE DE SANTA CATARINA

Valéria Silva Galdino Cardin/Universidade Estadual de Maringá e Centro Universitário
Cesumar

Alexander Perazo Nunes de Carvalho/Unichristus

Organizadores

RACISMO ESTRUTURAL NO MERCADO DE TRABALHO: REFLEXÕES SOBRE O PROCESSO ESTRUTURAL PARA UMA SOCIEDADE MAIS IGUALITÁRIA

STRUCTURAL RACISM IN THE LABOR MARKET: REFLECTIONS ON THE STRUCTURAL PROCESS TOWARDS A MORE EGALITARIAN SOCIETY

Ênio Borges Araújo Campos ¹
Rachel Spinola e Castro Canto ²
Ricardo José Macedo De Britto Pereira

Resumo

O presente artigo analisa o processo estrutural no combate ao racismo nas relações laborais, pretendendo investigar em que medida o processo estrutural pode ser mais eficaz no combate ao racismo estrutural no mercado de trabalho que o processo tradicional. Práticas racistas e excludentes contra a população negra costumam refletir estruturas desiguais que marcam a sociedade brasileira e as relações laborais. Salvo quando os atos racistas emanam de condutas verdadeiramente pontuais, ferramentas processuais tradicionais não logram extirpar a causa dessas violações. Já as medidas processuais estruturantes constituem ferramentas com potencial para remover não apenas os ilícitos, mas a estrutura que lhes dá suporte. A superação do racismo exige profunda reformulação cultural da sociedade e ajustes puramente jurídicos não são suficientes. Contudo, o Direito posto possibilita o manejo de técnicas processuais estruturantes que podem auxiliar, em alguma medida, na busca por uma sociedade igualitária. A pesquisa é eminentemente bibliográfica, tendo sido utilizado o método hipotético dedutivo.

Palavras-chave: Trabalho, Racismo, Processo estrutural, Dignidade, Igualdade

Abstract/Resumen/Résumé

The present article analyzes the structural process in combating racism in labor relations, intending to investigate to what extent the structural process can be more effective in combating structural racism in the labor market than the traditional process. Racist and exclusionary practices against the black population often reflect unequal structures that characterize Brazilian society and labor relations. Except, when racist acts stem from truly isolated behaviors, traditional procedural tools fail to eradicate the root of these violations. On the other hand, structural procedural measures constitute tools with the potential to eliminate not only the wrongdoings but also the supporting structure itself. Overcoming racism demands a profound cultural overhaul of society, and purely legal adjustments are

¹ Mestrando em Direito das Relações Sociais e Trabalhistas - UDF. Especialista em Direito do Trabalho e Direito Processual do Trabalho - Faculdade Damásio de Jesus. Juiz do Trabalho.

² Mestranda em Direito das Relações Sociais e Trabalhistas -UDF. Especialista em Direito Empresarial - Universidade Mackeinzie. Especialista em Propriedade Intelectual, Entretenimento e Mídia- ESA/OAB. Advogada.

insufficient. However, the established Law allows for the utilization of structural procedural techniques that can assist, to some extent, in the pursuit of an egalitarian society. The research is predominantly bibliographical, employing the hypothetical deductive method.

Keywords/Palabras-claves/Mots-clés: Work, Racism, Structural process, Dignity, Equality

1 INTRODUÇÃO

O amplo leque de normas no ordenamento jurídico brasileiro acerca do direito material de todos à igualdade, acesso ao trabalho, educação e capacitação, aspectos esses que integram a dignidade humana, não equivale às práticas cotidianas em que a população negra ainda encontra graves entraves para inserção e progressão no mercado de trabalho. Percebe-se, nesse contexto, a existência de um déficit na concretização dessas normas e que as desigualdades existentes na sociedade brasileira e nos locais de trabalho se apresentam muito mais como problemática de instrumentos processuais do que propriamente de novos direitos materiais.

Partindo dessa realidade, faz-se necessário desenvolver e aplicar ferramentas que tenham o condão de instrumentalizar o direito posto. Com essa proposta, o presente artigo, por meio de pesquisa bibliográfica, pretende investigar em que medida o processo estrutural pode ser mais eficaz no combate ao racismo estrutural no mercado de trabalho que o processo tradicional.

Com o fito de contextualização, inicialmente, são abordados aspectos históricos do surgimento e desenvolvimento da doutrina dos processos estruturais. Nesse ponto, será possível observar a intrínseca relação existente entre a problemática do racismo e o aperfeiçoamento do estudo das medidas processuais estruturantes.

Em um segundo momento, enfatiza-se o fato de o racismo ser um problema estrutural na sociedade brasileira, o qual tem inegáveis efeitos no mercado de trabalho. Observa-se que o alijamento de negros do acesso adequado aos postos de trabalho decorre de raízes que ultrapassam a seara jurídica.

Por fim, aborda-se as potencialidades das técnicas do processo estrutural em proveito do respeito aos direitos trabalhistas da população negra, em observância aos valores e fundamentos constitucionais.

Mais do que processos judiciais, a superação do racismo no mundo do trabalho exige uma profunda reformulação cultural da sociedade brasileira. Não obstante, as técnicas do processo estrutural apresentam-se como valorosas ferramentas em prol da luta pela atenuação dessa mazela.

O objetivo deste trabalho é estimular debates acerca de ferramentas processuais em proveito da concretização dos direitos trabalhistas, para favorecer o caminhar em direção a um cenário em que a cor de pele não seja mais caractere diferenciador para o grau de materialização

do respeito à dignidade humana.

2 RACISMO E ORIGEM DO PROCESSO ESTRUTURAL

O estudo do que se denominou “processo estrutural” remete ao exame de decisões judiciais estadunidenses. A partir dessa análise histórica, é possível verificar a estreita relação que possui com a problemática do racismo.

A perquirição da necessidade de reformas estruturais de grandes instituições ou burocracias estatais pela via judicial remonta à Corte de Warren entre os anos de 1950 e 1960, notadamente na tentativa de implementação da decisão do Caso *Brown v Board of Education of Topeka* (Fiss, 2003, p. 3). Contudo, não era a primeira vez que a questão racial era apreciada pela Suprema Corte do Estados Unidos, a qual também foi abordada nos emblemáticos casos *Dred Scott v. Sandford* e *Plessy v. Ferguson*.

O julgamento do Caso *Dred Scott v. Sandford*, em 1857 ocorreu no período em que a escravidão era reconhecida e albergada institucionalmente pela Suprema Corte (Puga, 2022a, p. 90). Dred Scott era ex-escravo e, juntamente com sua esposa, ajuizaram ação judicial em face de John Sandford, com intuito de permanecerem livres após terem sido arrolados como bens no inventário de seu antigo proprietário (Romanelli; Tomio, 2017, p. 205-206).

A Suprema Corte, presidida pelo *Chief Justice* Roger B. Taney, entendeu que Scott, por ser descendente de escravos africanos, apesar de nascido em território norte-americano, não era considerado cidadão nos termos da Constituição daquele país. A Corte utilizou como argumento o fato de que essa inclusão não era intenção do constituinte de 1787 (Romanelli; Tomio, 2017, p. 205-209). Assim, segundo esse entendimento, não teria legitimidade para o ajuizamento da ação em Corte Federal.

O racismo institucional nos Estados Unidos foi mais uma vez sustentado no Caso *Plessy v. Ferguson*, de 1896. Em tal período, a escravidão não era lícita, todavia, negros sofriam com frequentes atos de violência e restrições legais de seus direitos, dentre elas leis que seguiam a doutrina “separados, mas iguais” (Puga, 2022a, p. 90-91). Segundo tais diplomas legais, havia demarcação legal de espaços para brancos e negros, o que, na prática, levava a discrepâncias de investimentos em detrimento da população negra em instituições públicas segregadas, como as escolas públicas (Puga, 2022a, p. 91).

Homer Plessy tentou viajar em trem de New Orleans para Covington em um vagão que, de acordo com *Separate Car Act*, de 1890, era destinado a brancos (Romanelli; Tomio,

2017, p. 212)¹. Na pretensa viagem, o condutor determinou que Plessy deixasse o vagão (Romanelli; Tomio, 2017, p. 211). Esse episódio ensejou a ação que questionava a legislação segregacionista, apontando a violação aos princípios liberdade e igualdade.

No caso em comento, a Suprema Corte decidiu que a regra segregacionista de Louisiana não implicava em qualquer inferioridade dos negros e, se tal inferioridade existisse, era uma consequência social, não cabendo à Corte intervir em tal situação (Puga, 2022a, p. 92). Validou-se, então, a doutrina *separate but equal*. Tal decisão, além de refletir o pensamento dominante da população à época, apontava para o sentido que não cabia ao Judiciário tentar alterar a realidade social (Puga, 2022a, p. 92).

A doutrina *separate but equal* voltou a ser questionada no insigne Caso *Brown v. Board of Education of Topeka*. Na decisão de 17 de maio de 1954, a Suprema Corte, com base no princípio da igualdade, incorporado na Constituição por meio da 14^a Emenda, julgou inconstitucional a segregação racial nas escolas públicas. A decisão abarcava quatro demandas que foram promovidas por quatro famílias, dentre elas a de Linda Brown, em face dos estados de Delaware, Carolina do Sul, Kansas e Virgínia (Puga, 2022a, p. 88-89)².

A decisão do caso Brown, apesar de superar a doutrina “separados, mas iguais”, não apontou como isso seria feito. Assim, no ano seguinte, a decisão da Suprema Corte em, *Brown II*, atribuiu a implementação da integração nas escolas públicas aos juízos de origem. Esses juízes passaram a tentar implementar a decisão da Suprema Corte, o que exigiu que fossem adotadas, em algumas localidades, medidas em prol da reestruturação organizacional (Vitorelli, 2022, p. 82).

Analisando esse processo de mudança de comportamento judicial, a doutrina passou a estudar a necessidade de decisões judiciais estruturantes, acarretando o que se chama atualmente por “processos estruturais”. Percebeu-se que a concretização de valores constitucionalmente assegurados exige reforma institucional de instituições de larga escala que aviltam sistematicamente tais valores (Fiss, 200, p. 3). Tal mudança de postura difere-se da

¹ Um movimento social de New Orleans formou um comitê de cidadãos, denominado *Comité des Citoyens*, para combater essa legislação (Romanelli; Tomio, 2017, p. 212). A partir disso, Homer Plessy, que, apesar de não ser branco, tinha a pele clara, foi convencido a viajar, como estratégia de combate a tal política segregacionista.

² À época da decisão, embora o racismo ainda fosse uma prática enraizada na cultura norte-americana, alguns fatores contribuíam para a procedência da ação: ocorreu forte fluxo migratório de negros para o norte do país, fortalecendo políticas favoráveis; os movimentos sociais de negros estavam mais politizados e organizados; havia alguma tolerância à segregação racial em algumas localidades, os negros tiveram importância na II Guerra Mundial; e houve expansão da cultura negra no meio artístico (Arenhar; Osna; Jobim, 2021, p. 21-23). Além disso, havia preocupação do governo norte-americano com sua imagem internacional enquanto país racista, o que era utilizado como propaganda do governo soviético no contexto de Guerra Fria, como apontado na petição do governo dos Estados Unidos na condição de *amicus curiae* no referido processo, por meio de petição do *Attorney General* James P. McGranery (Romanelli; Tomio, 2017, p. 229).

tradição processual de resolução episódica de disputa (Fiss, 2003, p. 23) e da postura apática do Judiciário, bem como apregoa a necessidade de reestruturação institucional em prol da concretização de direitos.

Demanda, assim, apreciação dos interesses dos grupos que poderiam sofrer as consequências das decisões, ainda que não integrem o processo, maleabilidade de condução processual, maior diálogo entre os envolvidos, oitiva de terceiros interessados e especialistas, exigência de olhar multidimensional do problema social, além de releitura dos instrumentos processuais e enfoque prospectivo na busca pela solução do problema. (Fiss, 2003, p. 16-23). Tal visão promove o fortalecimento da força normativa da Constituição, sendo ela “força ativa que influi e determina a realidade política e social” (Hesse, 1991, p. 24). Sentido oposto ao defendido pela decisão do Caso *Plessy*.

Após o Caso *Brown*, foram adotadas técnicas estruturantes em vários outros julgados, sendo marcados por sucessos e fracassos, em um panorama de experimentalismo. O mesmo fenômeno ocorreu no plano brasileiro, em que técnicas processuais estruturantes já eram aplicadas intuitivamente, o que também ocorria no processo do trabalho (Martinez; Carvalho Júnior, 2022, p. 31).

Na América Latina, o processo estrutural foi abraçado com contornos mais alargados que em seu berço estadunidense. Isso se deve à própria compreensão de eficácia dos direitos fundamentais (Puga, 2022b, p. 188), uma vez que, nos Estados Unidos, a jurisprudência se mostra refratária a “eficácia horizontal” dos direitos fundamentais, ou seja, entre particulares (Fernandes, 2023, p. 57).

Nesse movimento exploratório de busca por estudo de técnicas estruturantes, a jurisprudência já internalizou a necessidade de condução processual diversa diante de problemas que exijam essa estruturação organizacional. Nesse sentido, pode-se citar, a título ilustrativo, o julgamento do RE 684.612 ocorrido em julho de 2023, no qual, ao apreciar a intervenção judicial em políticas públicas de saúde, o Supremo Tribunal Federal fixou as seguintes teses:

1. A intervenção do Poder Judiciário em políticas públicas voltadas à realização de direitos fundamentais, em caso de ausência ou deficiência grave do serviço, não viola o princípio da separação dos poderes. 2. A decisão judicial, como regra, em lugar de determinar medidas pontuais, deve apontar as finalidades a serem alcançadas e determinar à Administração Pública que apresente um plano e/ou os meios adequados para alcançar o resultado; 3. No caso de serviços de saúde, o déficit de profissionais pode ser suprido por concurso público ou, por exemplo, pelo remanejamento de recursos humanos e pela contratação de organizações sociais (OS) e organizações da sociedade civil de interesse público (OSCIPI).

A definição de processos estruturais não é uníssona na doutrina³. Nesse artigo, tendo como inspiração a ideia de Owen Fiss sobre reforma estrutural (Fiss, 2003, p. 5), adota-se uma visão ampla, em que se pode considerar por estrutural qualquer processo que vise estruturar ou reestruturar uma organização ou instituição de larga escala com vistas a permitir a concretização de direitos constitucionalmente assegurados.

Nesse particular, pontua-se que, embora as divergências terminológicas e de conceituação do processo estrutural possam ter alguma atração acadêmica, o que realmente importa é a adequada aplicação das técnicas processuais com vistas a permitir o cumprimento da missão instrumental do processo de concretizar direitos. Eventuais divergências do que é um processo estrutural não impossibilitam a aplicação do arsenal jurídico existente. Alvissareiro, portanto, o salto doutrinário realizado pela doutrina brasileira nos últimos anos com o fito de possibilitar que processo permita o acesso efetivo à Justiça (Pereira, 2021, p. 99), em observância aos valores constitucionais.

Dentre esses valores constitucionais que podem motivar a adoção de medidas estruturantes, o princípio da igualdade detém especial relevância, haja vista que sua concretização, apesar de poder ser abstraída como um dos objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil (art. 3º, IV, CRFB/1988), ainda se apresenta como uma realidade distante. No Brasil, tal qual o sistema norte-americano atual, o racismo não encontra mais esteio em política governamental oficial, não obstante, segue sendo marcado por atributos que apontam para natureza estrutural do problema, o que pode ser observado, com particular intensidade, no campo laboral, como se passará a analisar a seguir.

3 RACISMO ESTRUTURAL NO MERCADO DE TRABALHO E NOS CARGOS DE GESTÃO

Como já dito linhas atrás, não só nos Estados Unidos, mas também no Brasil, a população negra sofreu e sofre com o que modernamente chama-se de racismo estrutural. Isto porque, a grande maioria da população negra (pretos e pardos) não tem acesso ao básico

³ A título de exemplo, Edilson Vitorelli (Vitorelli, 2018, p. 341-442) define processos estruturais de forma mais restrita que Fredie Souza Didier Jr., Hermes Zaneti Jr. e Rafael Alexandria (Didier Jr.; Zaneti Jr.; Oliveira, 2020, p. 49). Já Sérgio Cruz Arenhart, Gustavo Osna e Marco Félix Jobim optam por não apresentar um conceito, com o objetivo de não minorar o escopo de aplicação das técnicas processuais mesmo quando não estiverem presentes todas as características usualmente encontradas em processos dessa natureza (Arenhart; Osna; Jobim, 2021, p. 60).

necessário, para o que a Constituição Federal dispôs sobre vida digna, violando-se o fundamento republicano disposto no inciso III do artigo 1º da CRFB/1988.

O Estado, ao relegar uma escolaridade mínima de qualidade à população negra (pretos e pardos) (Todos pela Educação, 2019), o está fazendo em total afronta a Constituição Federal (CF/88) e a Convenção Interamericana contra o Racismo. A Discriminação Racial e Formas Correlatas de Intolerância, firmado pela República Federativa do Brasil, na Guatemala, em 5 de junho de 2013, ratificada pelo Congresso com equivalência a emenda constitucional na forma do artigo 5º, § 3º, da Constituição, define como racismo e discriminação racial, qualquer distinção, exclusão, restrição ou preferência, em qualquer área da vida pública ou privada que discrimine o indivíduo em raça, cor, ascendência ou origem nacional ou étnica.

O racismo estrutural é toda forma de discriminação racial enraizada na sociedade, e que são reproduzidos na política, economia, nos meios sociais, jurídicos e nas relações cotidianas. Quanto a essa realidade no Brasil, as estatísticas mostram que a desigualdade entre brancos e negros (pretos e pardos), colocam os negros em posições constantes de inferioridade institucional, tendo poucas chances de ascensão dentro das empresas privadas. Silvio de Almeida, diferencia racismo estrutural de racismo institucional. O racismo institucional é que aquele que faz parte das instituições, cujos padrões de funcionamento redundam em regras que privilegiam determinados grupos raciais, desta forma, “é uma característica da sociedade não apenas por causa da ação isolada de grupos racistas” (Almeida, 2019, p. 32), não é algo criado pela instituição, mas é reproduzido por ela. O racismo estrutural é a manutenção dos privilégios e do controle institucional pela supremacia branca em espaços de poder e de prestígio. O racismo estrutural “em resumo, é uma decorrência da própria estrutura social”, de um processo social que “lhes parece legado pela tradição” (Almeida, 2019, p. 41).

Manifestação prática dessa estrutura de marginalização pode ser observada na ocupação dos negros em cargos de chefia nas 500 maiores empresas do país, segundo a pesquisa do Instituto Ethos. A pesquisa apontou que somente 10% dos negros ocupam posição de chefia, embora sejam maioria na população nacional. Isto significa que “o racismo estrutural é parte da própria ordem social e é reproduzido de forma consciente ou inconsciente em todos os aspectos políticos, econômicos e sociais da sociedade”. (Politize, Instituto Mattos Filho, 2021, *online*). Ou, como pontua Adilson José Moreira, “a discriminação pode ser indireta quando for marcada pela ausência de intencionalidade explícita de discriminar pessoas” (Moreira, 2017, p.102).

O levantamento realizado pela organização não governamental, “Todos pela Educação”, aponta que a trajetória da população negra (pretos e pardos) vem desde o ensino

básico até a conclusão do Ensino Médio, sendo um resultado de oportunidades desiguais e da falta de políticas públicas educacionais. (Todos pela Educação, 2019). Silvio de Almeida conceitua esta trajetória como um fenômeno “*intergeracional*, em que o percurso de vida de todos os membros de um grupo social- o que inclui as chances de ascensão social, de reconhecimento e de sustento material – é afetado” (Almeida, 2019, p. 27).

Entre 2016 e 2018: 3 em cada 10 bebês (32%) declarados pretos e pardos frequentavam creches em 2018 (últimos dados disponíveis para esse recorte), crescimento de quase quatro pontos percentuais em relação a 2016. Mesmo com o aumento, o percentual ainda está atrás daqueles de crianças brancas, que correspondia a 39%, em 2018 (Todos pela Educação, 2020). O racismo sistêmico não trata apenas de um ato discriminatório ou de um conjunto de atos, mas, sim, de um “processo em que condições de subalternidade e de privilégios” (Almeida, 2019, p.28), que se reproduzem em todos os aspectos da vida, no cotidiano, na política, na economia, no mercado de trabalho.

Na outra ponta da trajetória escolar, mais desigualdades: entre os jovens, 58,3% dos declarados pretos e 59,7% dos pardos concluíram o Ensino Médio até os 19 anos em 2019, ao passo que, entre os brancos, a taxa foi 15 pontos percentuais a mais (75%) (Todos pela Educação 2019). Em grande medida, essa disparidade na conclusão é reflexo da desigualdade no desempenho adequado ao longo dos anos, que começa a se ampliar ainda no Ensino Fundamental (Todos pela Educação, 2019).

Em 2019, apenas 65,1% dos jovens pretos e 66,7% dos pardos de 15 a 17 anos frequentavam o Ensino Médio, frente a 79,2% dos brancos. Já a conclusão dessa etapa até os 19 anos era uma realidade para apenas 58,3% dos jovens pretos e 59,7% dos pardos em 2019, contra 75% dos jovens brancos (Todos pela Educação, 2019).

Como indica o estudo realizado pela organização não governamental, o problema não advém tanto da falta de vagas, mas sim, na maioria das vezes, de “acesso a escolas com piores infraestruturas” por parte das famílias mais vulneráveis, as quais são, em sua maior parte, de pessoas negras (Todos pela Educação, 2019).

No mercado de trabalho a realidade não é diferente, os negros já enfrentam preconceito já na seleção, Pesquisa realizada pelo movimento Potências Negras mostra que “63% das mulheres negras já foram discriminadas em processos seletivos para vagas de emprego” (Contec.org.br, 2022, *online*).

Após ultrapassada a barreira do processo seletivo, os negros e negras enfrentam a discriminação no ambiente de trabalho, a pesquisa da Confederação Nacional dos trabalhadores nas empresas de crédito mostrou que “62% das mulheres afirmaram que foram discriminadas

no ambiente de trabalho” e “89% das entrevistadas já tiveram alguma dificuldade no mercado de trabalho. A falta de vagas e o preconceito lideram o ranking dos motivos” (Contec.org.br, 2022, *online*).

Em sociedades marcadas pela herança do racismo, existe uma preferência por um mesmo perfil de pessoas para os lugares de comando e de decisão das instituições, o que Cida Bento denomina de “racismo institucional”, ou seja, “são ações a nível organizacional que independem da intenção de discriminar” (Bento, 2022 p.77), mas que acabam tendo impacto diferencial em determinado grupo. Consoante a autora, “um exemplo são práticas informais que dificultam o acesso de trabalhadoras a experiências significativas para ocupações de comando” (Bento, 2022 p.77). Com isso, não é apenas por atos discriminatórios que se verifica se uma instituição é racista, “mas também por taxas, número de profissionais, prestadores de serviços, lideranças e parceiros com perfil monolítico, que se vê a diversidade.” (Bento, 2022, p.77).

Em levantamento feito pelo Instituto Todos pela Educação, as principais causas de empecilho que as empresas colocam para não contratação de pessoas negras, sobretudo mulheres são:

Escassez de vagas/poucas vagas: 28%, Preconceito racial: 21%, Falta de experiência: 19%, Condições econômicas e familiares (filhos/falta de recurso) 16%, Falta de capacitação: 12%, Preconceito de gênero/machismo: 11%, Falta de reconhecimento: 10%, Preconceito com a idade: 8%, Preconceito com a aparência: 7%, Situação econômica do país: 5%, Relacionamento interpessoal: 4%, Desigualdade salarial: 2% (Instituto Todos pela Educação, 2020).

Além de toda esta dificuldade em ingressar no mercado de trabalho, “em 2021, o rendimento médio mensal de pessoas ocupadas brancas (R\$ 3 099) foi bastante superior ao de pretas (R\$ 1 764) e pardas (R\$ 1 814). A diferença relativa em favor das pessoas ocupadas brancas ocorre desde o início da série histórica, em 2012, aponta IBGE (IBGE, Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua 2012-2021)

No que se referem aos cargos ocupados por negros, a população ocupada preta ou parda “apesar de estimada como maioria em 2021, 53,8%, estava presente apenas em 29,5% dos cargos gerenciais ocupados em 2021. Já a população ocupada branca, 45,2% do total, estava presente em 69,0% desses cargos. Esse fenômeno foi observado nas cinco Grandes Regiões do País em 2020” (IBGE, Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua 2012-2021)

Em 2020, apurou-se a diferença entre brancos e negros em relação à ocupação de cargos, sendo os negros (pretos e pardos) ocupantes majoritariamente de funções operacionais, tais como “participação dos pretos e pardos em trabalhos característicos da informalidade, como por exemplo atividades agropecuárias, que tinha 62,7% de ocupados pretos ou pardos, construção, com 65,2%, e serviços domésticos, 66,6%” aponta IBGE (2020).

Com isso podemos verificar que quanto mais alta a posição/função, menos negros chegam ao topo, e negros, assim entendidos os pretos e pardos, ocupam em maior quantidade funções operacionais.

Em 2018, a AACP, Associação Nacional para o Progresso de Pessoas de Cor (*National Association for the Advancement of Colored People*), anunciou a nova classificação das empresas com base nas novas políticas de governança, responsabilidade social e para com o meio ambiente (*ESG - Environmental, Social and Governance*), “exigindo investimentos socialmente consciente focado no antirracismo” (Bento, 2022, p. 114).

Desde 2004, “o secretário geral da ONU, já chamava a atenção de CEOs de grandes instituições financeiras, para a importância de integrar os fatores sociais, ambientais e de governança no mercado de capitais, que ficaram conhecidos como ESG, sigla de *Environmental, Social and Governance*” (Bento, 2022, p.114, *apud*, Pereira, 2020).

Pode-se, com base nos dados levantados, concluir que o cenário brasileiro é de iniciativas pontuais, havendo mudanças muito por pressão vinda de investidores, como no caso do cumprimento de metas ESG, ou por decisões judiciais isoladas, que apontam situações nas organizações que poderão a vir ter desdobramentos institucionais, do que propriamente espontâneas. Como afirma Cida Bento “trabalhar com equidade exige um posicionamento sistêmico” (Bento, 2022, p.128), com políticas públicas dado a vulnerabilidade que estes grupos têm para acessar não só trabalho, como saúde, educação e moradia.

Neste cenário, problemas estruturais requerem decisões estruturais que buscam uma solução coletiva que tende a trazer melhores resultados que as demandas puramente individuais, ou coletivas meramente ressarcitórias. O processo estrutural tem como escopo “buscar resoluções sociais gerais, que atendam aos interesses não apenas dos envolvidos, mas que impliquem, com efeitos de longo prazo e de maior alcance, o atendimento aos fins sociais.” (Marques Filho, Assumpção Rosado, 2022, p. 228).

4 DINÂMICA PROCESSUAL (RE)ESTRUTURANTE DO MERCADO DE TRABALHO

Em face das peculiares características do problema estrutural, a dinâmica processual também merece contornos diferenciados. Isso se deve ao fato de que o processo não é um fim em si mesmo, devendo, para ter importância e legitimidade, alinhar-se às necessidades do

direito material do caso concreto e às garantias constitucionais, a exemplo da garantia do acesso à Justiça, devido processo legal, contraditório e ampla defesa e duração razoável do processo. (Arenhart; Osna; Jobim, 2021, p. 14).

Como visto, o racismo é um problema estrutural que marca o mercado de trabalho brasileiro. Entretanto, uma inafastável cautela que se deve tomar para definir o desenho processual a ser seguido é observar qual o objeto de análise no caso concreto. A partir disso, é possível chegar a algumas ponderações.

Primeiramente, nem todos os atos racistas merecerão atuação por meio de medidas estruturantes. Isso se apresenta de forma evidente ao imaginar situação em que uma empresa ou órgão estatal aplique, efetivamente, os valores da diversidade e respeite o princípio da igualdade, tendo-os como política séria de atuação.

Caso nesse contexto ocorra um episódio isolado de ato racista, não se mostra compatível a reformulação estrutural de tal instituição, o que poderia criar embaraços a uma administração alinhada com o valor da diversidade, prolongar demasiadamente o processo, indo de encontro ao princípio da celeridade (art. 5º, LXXVIII, CRFB/1988), ou mesmo retirar o foco da questão a ser apreciada.

Por outro lado, não se pode concluir que uma organização não merece reforma estrutural pelo mero fato de o problema se exteriorizar como ato episódico. Isso porque um caso aparentemente isolado pode ser o indicativo de um problema estrutural na dinâmica empresarial ou do órgão público, o que exige olhar atento de todos os atores processuais.

Nesse segundo cenário, imperioso que haja uma reforma estrutural com o fito de extirpar a real causa do problema (Vitorelli, 2018, p. 341), o que não ocorreria com a mera condenação em razão do ato ilícito, que pode ser comparado a um sintoma de uma organização enferma. Necessária, portanto, uma atuação judicial maleável e prospectiva, aspectos esses não compatíveis com a tradicional forma de solução de disputas individuais no âmbito processual (Fiss, 2003, p. 20).

Essa segunda situação deve ser apreciada diante do panorama empresarial e consumerista atual, em que a imagem da empresa quanto a políticas de governanças ambientais e sociais adquiriu uma importância mercadológica essencial para aferição de seu potencial perante o mercado de investimento (Calcini; Morais, 2020). Em razão disso, tem ganhado terreno incômoda prática fraudulenta de propagação de falsa imagem empresarial de respeito aos direitos sociais e ao meio ambiente com vistas a auferir melhor ganhos financeiros (Wyzykowski; Costa, 2022, p. 16), o que exige particular cuidado na identificação das falhas estruturais.

Variadas são as situações que podem ter como pano de fundo o racismo estrutural no cenário laboral. Além de prática diretas de atos discriminatórios, o combate ao assédio moral no campo juslaboral também é campo fértil para processos estruturais, visto que exigem “reestruturação interna do modelo organizacional” (Martinez; Carvalho Junior, 2022, p. 31). Nesse contexto, existe a possibilidade do fato propulsor do assédio ser o racismo estrutural, que pode se manifestar por meio de atos racistas sistemáticos no curso do contrato de trabalho, ainda que as ofensas sejam advindas de terceiros, como consumidores.

Não só na iniciativa privada o racismo como problema estrutural pode apresentar-se, podendo ocorrer também por ausência de políticas públicas que permitam a adequada preparação da população negra para o mercado de trabalho, em desrespeito aos artigos 5º, *caput*, 7º e 205 da Constituição Federal, ou por práticas discriminatórias ou de assédio no bojo de uma relação laboral que beneficie a Administração Pública.

Em tal ponto, conforme já assentado pelo Supremo Tribunal Federal, não há agressão à Separação de Poderes quando o Judiciário intervém em políticas públicas, conforme julgamento do RE 684.612. Isso decorre do próprio dever de implementar a Constituição (Fiss, 2022, p. 41). Assim sendo, o modelo estrutural conduzido de forma adequada, em que as medidas são adotadas de forma ordenada e dialógica, apresenta-se como preferível para tal mister em comparação com a tradicional resolução episódica de conflitos (Vitorelli, 2022, p. 145), o que foi pontuado pelo STF no julgado citado.

Dessas ponderações, é possível aferir que o processo enquanto forma para se alcançar a concretização do direito deve se amoldar de acordo com a realidade do caso concreto, podendo exigir ou não atuação estruturante a depender da situação em análise, para que, assim, cumpra sua função instrumental.

Nessa dinâmica processual, a busca por soluções pontuais é afastada em prol de medidas progressivas de reestruturação organizacional (Arenhart; Osna; Jobim, 2021, p. 87). Além disso, a condução processual é marcada por forte traço dialógico, de flexibilidade e de preferência por consensos (Osna, 2022, p. 500), visto que a compreensão das dimensões do problema e potenciais consequências dos atos decisórios não são de fácil apreensão (Arenhart; Osna; Jobim, 2021, p. 60).

Isso ocorre porque a questão pode envolver interesses multipolares (Arenhart; Osna; Jobim, 2021, p. 71) e as decisões podem refletir efeitos em terceiros que não fazem parte do processo (Puga, 2022b, p. 172), havendo necessidade de ampliar o contraditório para todos os grupos potencialmente atingidos pelos atos decisórios (Arenhart; Osna; Jobim, 2021, p. 75). Além disso, a estruturação institucional não é alcançada por meio da atuação de um único ator

social (Arenhart; Osna; Jobim, 2021, p. 85).

Registra-se, também, que a via judicial não é a única via de tratar um problema estrutural, apresentando a pretensa reforma ao Judiciário na eventualidade de ser inviável sua adoção na via extrajudicial, uma vez que o caminho de interlocução entre os atores envolvidos tende a encontrar maior albergue em tal via (Maranhão; Góes, 2020, p. 216).

Observa-se, também, que as manifestações de racismo estrutural ocorridas no bojo do meio laboral não se circunscrevem a ele, como ilustra o TAC do “Caso Carrefour”, cuja apreciação é exposta a seguir. Dessa feita, resta necessário o fortalecimento de laços interinstitucionais e da cooperação judicial (art. 69, CPC), com o fito de encarar questão em seu aspecto multidimensional e otimizar a estratégia de atuação.

Além disso, a urgência da reforma estrutural pode ser ventilada por qualquer dos atores processuais, até mesmo pela parte demandada (Silva; Góes, 2023), em respeito à instrumentalidade do processo, princípio da informalidade, que rege o processo do trabalho, garantia da prestação jurisdicional efetiva e princípio da primazia da análise do mérito.

Outro ponto do processo estrutural diz respeito a esperar-se que, por conta da imprevisibilidade da reposta do organismo social perante decisões estruturantes, que a situação passe a apresentar-se de forma até então desconhecida (Arenhart; Osna; Jobim, 2021, p. 63). Isso ocorreu, por exemplo, posteriormente à decisão sobre integração racial das escolas públicas estadunidenses, que, apesar de sua inegável importância, teve como um de seus efeitos adversos professores negros passarem a encontrar dificuldade de manutenção de seu espaço no mercado de trabalho em virtude de práticas discriminatórias (Feagin; Barnett, 2004, p. 1117).

Em razão dessa dificuldade de assimilação de toda realidade na condução processual estrutural, o princípio da congruência, segundo o qual a análise judicial deve restringir-se aos limites da demanda deve ser flexibilizado, de modo a permitir a efetiva prestação jurisdicional, o que encontra respaldo no art. 493 do CPC, desde que respeitado o contraditório (Didier Jr.; Zaneti Jr.; Oliveira, 2020, p. 58-59), técnicas essas compatíveis com o que reza o art. 765, CLT. Exige-se, assim, maior maleabilidade na condução, bem como constantes revisões da realidade posta e aferição se o caminho adotado precisa de retificações, demandando sequência de decisões de acordo com a realidade posta (Arenhart; Osna; Jobim, 2021, p. 91).

Além de toda essa revolução comportamental dos atores processuais, o processo estrutural acarreta ainda vários outros desafios, como a dificuldade de apropriação do conhecimento de todos os aspectos do problema em apreço, que superam a esfera jurídica, bem como obstáculos de execução da decisão, o que, de certo, acentuam a difícil missão que a ele se apresenta. Com o intuito de ultrapassar essas barreiras, a doutrina tem proposto, com

sustento no ordenamento processual já existente, várias técnicas processuais, como oitiva de especialistas, audiências públicas, delegação de medidas executivas, cooperação judiciária, medidas executivas atípicas, dentre tantas outras (Didier Jr.; Zaneti Jr; Oliveira, 2020, p. 179).

Essa análise das peculiaridades do processo estrutural, embora desafiadora, se faz necessária diante da aferição dos efeitos restritos que processos tradicionais podem ensejar diante da problemática do racismo estrutural no trabalho. Nesse sentido, apreciando-se casos jurisprudenciais, se pode notar que a tradicional ótica individualista, estática e reparatória, como usualmente se apresenta ao Judiciário, não se mostra suficiente para atacar as causas dessa questão.

À título de exemplo, cita-se recente decisão da 3ª Turma do TST, sob relatoria do Ministro Alberto Bastos Balazeiro, em sede de Recurso de Revista, por votação unânime, com voto dos Ministros José Roberto Freire Pimenta e Maurício Godinho Delgado (TST-RRAg-597-15.2020.5.06.0021), mantiveram a condenação dos réus ao pagamento de dano moral coletivo, em ação civil pública interposta pelo Ministério Público do Trabalho .

No referido julgado, entendeu-se que a conduta dos réus, ao fazerem a mãe e a avó da criança Miguel, de 05 anos, trabalharem, em plena pandemia de COVID19, em sua residência e não cuidarem da criança, que veio a se acidentar e falecer enquanto sua genitora passeava com o cachorro dos patrões, revela uma dinâmica de trabalho permeada por atos “estruturalmente discriminatórios”. Segundo a decisão, a situação “gira em torno da cor da pele, do gênero e da situação socioeconômica” da categoria coletiva das trabalhadoras domésticas.

No aludido *leading case*, o TST, em uma visão que ultrapassa a tradicional ótica individualista, reconheceu o cabimento da ação civil pública para a tutela de interesses também aprioristicamente individuais e de titularidade de pessoas determinadas quando identificada uma origem comum entre a “irregularidade praticada pela empregadora a um grupo formado por seus empregados” (E-ED-ARR-541-76.2010.5.02.0042, Subseção Especializada em Dissídios Individuais, Relator Ministro José Roberto Freire Pimenta, DEJT 12/02/2021). Entretanto, dada a própria característica do caso, visto que a ação se limitava à indenização e a reclamada não se tratava de grande instituição, mas de uma família que mantinha vínculo de emprego doméstico, o que inviabiliza direcionamento diverso, a condenação circunscreve-se à condenação de pagar.

Em diversos casos, assim como tratado, são percebidas características de racismo estrutural. Todavia, em que pesem as importantes medidas pleiteadas e deferidas pelo Judiciário, usualmente também possuem efeitos limitados a meras obrigações de pagar ou obrigações de fazer restritas à parte autora.

À guisa de exemplo, ao apreciar o RR - 65500-25.2011.5.17.0003 (julgado em 09/09/2015, Relator Ministro: José Roberto Freire Pimenta, 2ª Turma, do TST), o TST majorou a condenação do Regional, que condenou a reclamada em danos morais no valor de R\$ 5.000,00, para R\$ 20.000,00, por entender que a “empregada era vítima de tratamento pejorativo diferenciado em razão da cor da pele” (TST, 2015).

Em um outro caso, em ação, também meramente individual, proposta por trabalhadora em face da rede Fleury S.A., a 2ª Turma do TST considerou que “a falta de diversidade racial no guia de padronização visual da rede de laboratórios Fleury S.A., de São Paulo (SP), é uma forma de discriminação, ainda que indireta”, sendo, segundo a Ministra Relatora Delaíde Miranda Arantes, um caso de “discriminação institucional ou estrutural”, o que ensejou arbitramento de indenização no valor de R\$ 10.000,00 (TST, 2020).

Em sentido diverso, outro caso emblemático amplamente divulgado na mídia ilustra perspectiva distinta, em que foram adotadas medidas estruturais. Trata-se do Termo de Ajuste de Conduta (TAC) do “Caso Carrefour”, decorrente de reconhecimento de racismo estrutural após o episódio do espancamento e morte de um homem negro pelos seguranças do empreendimento em um dos supermercados da Rede Carrefour em Porto Alegre (Ministério Público Federal, 2022). Tal TAC envolveu esforço interinstitucional, abrangendo o Ministério Público do Trabalho, o Ministério Público do Estado do Rio Grande do Sul, o Ministério Público Federal, a Defensoria Pública da União e a Defensoria Pública do Estado do Rio Grande do Sul (Ministério Público Federal, 2021, p. 1-2).

O mencionado TAC adotou direcionamento que rompe com limites restritivos da resolução tradicional de disputas. Se não fosse abordado sob a ótica estrutural, as medidas seriam apenas punitivas e “indenizatórias”. Assim, os efeitos processuais seriam limitados às partes envolvida, não agindo sobre a causa do problema, que é a existência de traços de racismo enraizados em estrutura institucional.

Seguindo a linha de profundo enfretamento da problemática, o TAC envolveu um esforço interinstitucional, além de se estabelecer pagamento de 115 milhões de reais a título de dano moral coletivo, fixou medidas estruturais, como políticas de conscientização, fomento de bolsas de estudos para pessoas negras, investimento em projetos de inclusão, medidas de atenção à cadeia produtiva e tratou, em colaboração com o próprio Carrefour, acerca de instituição que fiscalizasse eventuais práticas de suposta discriminação na empresa, destinando 2 milhões de reais para contratar empresa de auditoria externa (Ministério Público Federal, 2021, p. 20-28).

Nota-se que seus termos ultrapassam bastante os tímidos limites das soluções

tradicionais de disputas, alcançando não apenas os envolvidos diretamente no episódio, mas também beneficiando a população negra de uma forma mais ampla e prospectiva, em uma tentativa real de mudança estrutural do empreendimento. Medidas estruturantes como essas, embora tenham ocorrido no campo administrativo, também são possíveis judicialmente, sugerindo benfeitoria modificação de perspectiva de atuação dos atores processuais e dos próprios órgãos de controle da atividade jurisdicional.

Pelas breves notas apontadas nesse trabalho, é possível concluir que a busca judicial ou extrajudicial de resolução de problema estrutural, como muitas vezes se apresenta o racismo na dinâmica laboral, não é um procedimento simples. O racismo se enraíza na cultura brasileira, encontrando suporte em aspectos históricos que marcaram o país desde seu período colonial (Bersani, 2018, p. 179) e cujas sequelas excludentes persistem nos dias de hoje (Bersani, 2018, p. 291).

Dessa feita, apesar da análise jurídica aqui realizada, é certo que, mais do que processos judiciais, urge que ocorra reformulação cultural da sociedade brasileira. Não obstante, o desenvolvimento de técnicas processuais estruturais se apresenta como promissoras contribuição nesse necessário processo de transformação social.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Como visto, não só na esfera pública como na esfera privada, é possível encontrar intensos traços do racismo estrutural no mercado do trabalho, o que fomenta o desrespeito às normas trabalhistas e demanda a atuação conjunta de atores sociais e políticos na implementação de soluções (re)estruturantes com a elaboração a longo prazo de novas políticas nas instituições e nas empresas que visem coibir determinadas práticas estruturais.

Isto porque, quando os problemas se inserem de forma permanente nas estruturas, são necessárias soluções que atendam o problema de forma (re)estruturante, com objetivo de extirpar sua real causa, coibindo a reiteração de condutas discriminatórias no ambiente do trabalho de forma dinâmica, global, integral, prospectiva e de longo prazo. Nesse caminho pretende trilhar a figura do processo estrutural.

De certo, a tarefa de reestruturar o mercado de trabalho ou realidades de empresas ou instituições de larga escala com o fito de eliminar todo traço de racismo é demasiadamente ousada, sendo pouco provável que um processo, por si só, possa fazê-lo. Entretanto, as técnicas processuais estruturante apresentam-se como profficuas ferramentas contributivas à luta pela atenuação dessa mazela. Assim, é auspicioso que os atores processuais e órgãos da

administração judicial, tomando ciência da relevância de tais técnicas, as desenvolvam e promovam condições para suas aplicações e as executem de forma adequada.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, Silvio. **Racismo Estrutural**. São Paulo: Sueli Carneiro; Pólen, 2019.

ARENHART; Sérgio Cruz; OSNA, Gustavo; JOBIM, Marco Félix. **Curso de Processo Estrutural**. São Paulo: Thomas Reuters Brasil, 2021.

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

BERSANI, Humberto. Aportes Teóricos e Reflexivos sobre o Racismo Estrutural no Brasil. **Extraprensa**, São Paulo, v. 11, n. 2, p. 175 -196, jan./jun. 2018. DOI: <https://doi.org/10.11606/extraprensa2018.148025>.

CALCINI, Ricardo; MORAES, Leandro Bocci de. O ESG e seus impactos no Direito do Trabalho. **Consultor Jurídico**, 2022. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2022-ago-11/pratica-trabalhista-habitos-esg-empresas-impactos-direito-trabalho>. Acesso em: 28 jul. 2022.

CONTEC, 63% das mulheres negras já sofreram preconceito em seleções de emprego, mostra pesquisa, 2022, disponível em <https://contec.org.br/63-das-mulheres-negras-ja-sofreram-preconceito-em-selecoes-de-emprego-mostra-pesquisa/#> . Acesso em 14 set. 2023.

DIDIER JR., Fredie Souza; ZANETI JR., Hermes; OLIVEIRA, Rafael Alexandria. Elementos para uma teoria do processo estrutural aplicada ao processo civil brasileiro. **Revista de Processo**, v. 303, p. 45-81, 2020.

FEAGIN, Joe R.; BARNETT, Bernice McNair. Success and Failure: how systemic racism trumped the brown v. Board of Education decision. **University Illinois Review**, ed. 5, p. 1099-1130, 2004. Disponível em: Microsoft Word - Feagin.doc (illinoislawreview.org). Acesso em: 15 ago. 2023.

FERNANDES, João Renda Leal. **O Mito EUA: Um país sem direitos trabalhistas?**. 2 ed. São Paulo: JusPodivm, 2023.

FISS, Owen. **The law as it could be**. New York, London: New York University Press, 2003.

FISS, Owen. To Make the Constitution a Living Truth: Four Lectures on the Structural Injunction. In: ARENHART, Sérgio Cruz; JOBIM, Marco Félix; OSNA, Gustavo (Org.). **Processos Estruturais**. 4 ed, p. 35-56. São Paulo: Juspodivm, 2022.

GOES, Gisele Santos Fernandes; MARANHÃO, Ney. O papel do Ministério Público - em especial do Ministério Público do Trabalho - no enfrentamento de problemáticas estruturais decorrentes do contexto pandêmico. In: BELMONTE, Alexandre Agra; MARTINEZ, Luciano; MARANHÃO, Ney (Coords.). **Direito do Trabalho na crise da COVID 19**. Salvador: JusPodivm, 2020.

HESSE, Konrad. **A força normativa da Constituição**. Tradução de Gilmar Ferreira Mendes. Porto Alegre: Sergio Antonio Fabris Editor, 1991.

IBGE. Trabalho renda e moradia. Desigualdades entre brancos e pretos ou pardos persistem no país, 2020. Disponível em <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br>. Acesso em: 13 set. 2023

IBGE. Desigualdades Sociais por Cor ou Raça no Brasil - 2a edição, 2021. Disponível em: https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101972_informativo.pdf. Acesso em: 13 set. 2023

MARQUES FILHO, Lourival Barão, ROSADO, Thiago Mira de Assumpção. Processo Estrutural: solução aplicável ao processo do trabalho?. **E-Revista Internacional de la Protección Social** (e-RIPS), 2022, v. VII, n.1. Disponível em: <https://idus.us.es/handle/11441/139246>. Acesso em: 30 ago. 2023.

MARTINEZ, Luciano; CARVALHO JÚNIOR, Pedro Lino de. **Assédio Moral Trabalhista: Ações Coletivas e Processo Estrutural**. São Paulo: SaraivaJur, 2022.

MIGALHAS. **Caso Miguel**: TST condena ex-prefeito e esposa por dano moral coletivo. 03 jun. 2023. Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/quentes/389312/caso-miguel-tst-condena-ex-prefeito-e-esposa-por-dano-moral-coletivo>. Acesso em: 30 ago. 2023.

MINISTÉRIO PÚBLICO FEDERAL. Termo de Compromisso de Ajustamento de Conduta. 2021, p. 1-2. Disponível em: [termo-de-ajustamento-de-conduta-tac-assinado-com-o-carrefour](https://www.mpf.mp.br/termo-de-ajustamento-de-conduta-tac-assinado-com-o-carrefour) (mpf.mp.br). Acesso em: 15 ago. 2023.

MINISTÉRIO PÚBLICO FEDERAL. **TAC Carrefour**: publicado edital de bolsas de graduação e pós-graduação para pessoas negras. 2022. Disponível em: [TAC Carrefour: publicado edital de bolsas de graduação e pós-graduação para pessoas negras](https://www.mpf.mp.br/publicado-edital-de-bolsas-de-graduacao-e-pos-graduacao-para-pessoas-negras) — Procuradoria da República no Rio Grande do Sul (mpf.mp.br). Acesso em: 15 ago. 2023.

OSNA, Gustavo. Nem “tudo”, nem “nada”: decisões estruturais e efeitos jurisdicionais complexo. In: ARENHART, Sérgio Cruz; JOBIM, Marco Félix; OSNA, Gustavo (Org.). **Processos Estruturais**. 4 ed, p. 493-516. São Paulo: Juspodivm, 2022.

PEREIRA, Ricardo José Macedo de Britto. Acesso Qualificado à Justiça do Trabalho: inclusão social pela tutela coletiva. **Revista Cidadania e Acesso à Justiça**, v. 7, p. 83, 2021.

POLITIZE, O que é racismo estrutural. 22 jun. 2021, Disponível em: <https://www.politize.com.br/equidade>. Acesso em: 26 ago.2023.

PUGA, Mariela. La litis estrutural em el caso Brown v. Board of Education. In: ARENHART, Sérgio Cruz; JOBIM, Marco Félix; OSNA, Gustavo (Org.). **Processos Estruturais**. 4 ed. São Paulo: Juspodivm, p. 87-134, 2022a.

PUGA, Mariela. Litigio estrutural em Argentina – um itinerário conceptual. In: Matheus Casimiro; Eduarda Peixoto da Cunha França (Org.). **Processos Estruturais no Sul Global**. Londrina-PR: Thoth, p. 171-194, 2022b.

ROMANELLI, Sandro Luís Tomás; TOMIO, Fabrício Ricardo de Limas. Suprema Corte e segregação racial nos moinhos da Guerra Fria. **Revista Direito GV**, São Paulo, v. 13, n. 1, p. 204-235, 2017.

SILVA, Samira Viana; GOÉS, Gisele Santos Fernandes. A contestação estrutural como boa prática processual reconhecida no 12º FPPC. **Revista Consultor Jurídico**. 2023. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2023-abr-10/viana-goes-contestacaoMestrutural-boa-pratica-processual>. Acesso em: 11 abr. 2023.

TODOS PELA EDUCAÇÃO. **Do início ao fim**: População Negra tem menos oportunidades educacionais. 20 nov. 2019. Disponível em: <https://todospelaeducacao.org.br/noticias/do-inicio-ao-fim-populacao-negra-tem-menos-oportunidades-educacionais/>. Acesso em: 18 ago. 2023.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. Falta de diversidade racial em guia de padronização visual de empregados é considerada discriminatória (atualizada). **Notícias TST**. 09 dez. 2020. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/-/falta-de-diversidade-racial-em-guia-de-padroniza%C3%A7%C3%A3o-visual-de-empregados-%C3%A9-considerada-discriminat%C3%B3ria>. Acesso em: 7 set. 2023.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. Processo 65500/2021-0003-17, 2015. Disponível em <https://consultaprocessual.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta=Consultar&conscsjt=&numeroTst=0065500&digitoTst=25&anoTst=2011&orgaoTst=5&tribunalTst=17&varaTst=0003&submit=ConsultarProcesso> . Acesso em: 13 set. 2023.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. Caso Miguel -Processo 5971-15.2020.5.06.0021, 2021. Disponível em <https://consultaprocessual.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta=Consultar&conscsjt=&numeroTst=0000597&digitoTst=15&anoTst=2020&orgaoTst=5&tribunalTst=06&varaTst=0021&submit=Consultar>. Acesso em: 13 set. 2023.

VITORELLI, Edilson. Levando os conceitos a sério: processo estrutural, processo coletivo, processo estratégico e suas diferenças. **Revista de Processo**, v. 284, p. 333-369, 2018.

VITORELLI, Edilson. **Processo Civil Estrutural**: Teoria e Prática. 3 ed. Rio de Janeiro: JusPodivm: 2022.

WYZYKOWSKI, Adriana; COSTA, Beatriz M. de Athayde. O "Emprego Verde" como um parâmetro ajustado à ideia de trabalho decente: uma análise a partir do incentivo e apoio da OIT. **Revista Jurídica Trabalho e Desenvolvimento Humano**, Campinas, v. 5, p. 1-37, 2022. DOI: <https://doi.org/10.33239/rjtdh.v5.134>.