



**CENTRO UNIVERSITÁRIO VALE DO SALGADO**  
**BACHARELADO EM DIREITO**

**FRANCISCA NÁDLA ROSENO COSTA**

**ANÁLISE ACERCA DO RACISMO E A APLICAÇÃO DA LEI Nº 9.029/95 , DIANTE  
DA DISCRIMINAÇÃO RACIAL**

ICÓ-CE

2023

FRANCISCA NÁDLA ROSENO COSTA

**ANÁLISE ACERCA DO RACISMO E A APLICAÇÃO DA LEI Nº 9.029/95 , DIANTE  
DA DISCRIMINAÇÃO RACIAL**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso de Direito do Centro Universitário Vale do Salgado (UNIVS) como requisito para obtenção do título de bacharel em Direito, sob a orientação do professor Brian O'Neal Rocha.

ICÓ-CE

2023

FRANCISCA NÁDLA ROSENO COSTA

**ANÁLISE ACERCA DO RACISMO E A APLICAÇÃO DA LEI Nº 9.029/95 , DIANTE  
DA DISCRIMINAÇÃO RACIAL**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso de Direito do Centro Universitário Vale do Salgado (UNIVS) como requisito para obtenção do título de bacharel em Direito sob a orientação do professor Brian O'Neal Rocha

Aprovado em \_\_\_\_\_/\_\_\_\_\_/\_\_\_\_\_

**BANCA EXAMINADORA**

---

Prof. Me. Brian O'Neal Rocha  
Centro Universitário Vale do Salgado  
Orientador

---

Profa. Esp. Evelline Oliveira de Lucena  
Centro Universitário Vale do Salgado  
1ª examinadora

---

Prof. Me. Lucas Vialli Batista Miranda  
Centro Universitário Vale do Salgado  
2º examinador

## **AGRADECIMENTOS**

Primeiramente, agradeço a Deus acima de qualquer coisa, por ter me concedido força e coragem para conseguir aquilo que almejei, por estar concluindo mais um sonho: o curso de Direito. Foi uma trajetória difícil, o tempo as vezes é nosso pior inimigo, as correrias do dia, com trabalho, saúde, OAB, faculdade, família, porém o importante é não desistir.

Agradeço em especial a minha família, por todo apoio que eu poderia precisar, e acredite, eu precisei muito, principalmente quando relatava que não conseguia mais, e vinha “Mainha” do meu lado, me dando aquele maravilhoso carinho que só uma mãe consegue. As minhas amigas, minhas irmãs de outra mãe, por sempre estarem me lembrando o quanto sou forte e capaz.

E por fim agradeço a Francisca Nadla Roseno Costa (EU MESMA), por ter tentado quando não tinha mais força, por que mesmo chorando de dor na sua cama ela não parou, pelas noites que ela não dormiu preocupada, obrigado por me mostrar o quanto sou corajosa e permitir nunca desistir.

Gostaria de agradecer ao meu orientador Brian O’Neal Rocha, por toda paciência e atenção dedicação ao meu trabalho final, e aos professores Evelline Oliveira de Lucena e Romeu Tavares Bandeira por todas as dicas e correções e principalmente pelo incentivo.

# **ANÁLISE ACERCA DO RACISMO E A APLICAÇÃO DA LEI Nº9.029/95 , DIANTE DA DISCRIMINAÇÃO RACIAL**

ANALYSIS ABOUT RACISM AND THE APPLICATION OF LAW No. 9.029/95, IN THE VIEW OF RACIAL DISCRIMINATION

Francisca Nádlá Roseno Costa<sup>1</sup>  
Brian O'Neal Rocha<sup>2</sup>

## **RESUMO**

O racismo no Brasil é algo presente em sua estrutural histórica e que traz como consequências desigualdade e a discriminação, afetando desde a conquista de emprego, falta de oportunidade, tratamento desigual, com salários e jornadas diferenciadas dos demais. Diante de tal realidade o objetivo principal do presente trabalho é analisar as práticas discriminatórias no Mercado de Trabalho no Brasil antes e depois da Lei nº 9.029/95. Tendo como objetivos específicos verificar a relevância da Lei 9.029/95 e da Organização Internacional do Trabalho e analisar as sanções aplicadas a Lei 9.029/95. Utilizou-se como metodologia a pesquisa bibliográfica, sendo usado plataformas digitais, livros. Percebe-se que o passado histórico do Brasil deixou marcas na nossa atualidade, e o racismo é algo que está estruturado na sociedade brasileira, mesmo após a libertação dos escravos a mais de um século. Notando isso tanto a Lei 9.029/95 e a Organização Internacional do Trabalho busca-se estabelecer condições para que o profissional negro possa se mantêm no mercado de trabalho e caso sofram algo tipo de discriminação as mesmas apresentam as suas punições.

Palavras-chaves: Racismo. Lei Nº 9.029/95. Sanções

## **ABSTRACT**

Racism in Brazil is something present in its historical structure and that brings inequality and discrimination as consequences, affecting from getting a job, lack of opportunity, unequal treatment, with wages and hours different from others. Faced with this reality, the objective of the present work is to analyze the discriminatory practices in the Labor Market in Brazil before and after Law nº 9.029/95. Check the relevance of Law 9029/95 and the International Labor Organization and analyze the sanctions applied to Law 9029/95. It is noticed that the historical past of Brazil left marks in our present time, and racism is something that is structured in Brazilian society, even after the liberation of slaves more than a century ago. Noting this, both Law 9.029/95 and the International Labor Organization seek to establish conditions so that the black professional can remain in the labor market and if they suffer some type of discrimination, they present their punishments.

Keywords: Racism. Law No. 9.029/95. sanctions.

---

1 Aluna, Graduanda do Curso de Direito do Centro Universitário Vale do Salgado

2 Mestre em Desenvolvimento Local pela UNISUAM. Professor da disciplina Direito e Inovações Tecnológicas, Fundamentos Gerais do Direito Administrativo, Licitações e Contratos e Direito e Processo do Trabalho no Curso de Direito do Centro Universitário Vale do Salgado.(UniVS). Autor do livro: Manual Sistematizado de Direito Digital e coautor do: Manual do Servidor Público Municipal. Possui graduação em Direito pela Universidade Regional do Cariri (2012). Pós Graduado em Direito do Trabalho e Previdenciário, Pós-Graduado no MBA em Gestão Pública, Pós-Graduado em Direito Digital e Gestão da Inovação. Procurador Efetivo do Município de Mombaça/CE e Advogado E-mail: brianrocha.pgm@gmail.com

## 1 INTRODUÇÃO

O racismo no Brasil está estruturado há mais de três séculos em decorrência dos impactos da escravidão, um período em que a desigualdade e a discriminação começaram a surgir e ganhar força na sociedade brasileira, deixando marcas profundas em todas as estruturas de poder no país (SANTOS; SILVA, 2018).

Nesse sentido, o racismo teve diversas consequências para a sociedade, sendo que a discriminação racial dentro do mercado de trabalho uma realidade dentro do cenário nacional e pode se manifestar de forma a impedir o acesso ao emprego, alterar a igualdade de oportunidades para trabalhadores ou acarretar diferenças negativas de tratamento no trabalho, dentre elas, diferenças salariais ou estagnação em cargos mais baixos. Dessa forma, combatê-lo é uma necessidade constante para buscar condições de liberdade, igualdade de oportunidades e a garantia da dignidade ao empregado (ALVES, 2022).

O racismo deve ser considerado como decorrente da própria estrutura social do nossos país, sendo constituída de inúmeros conflitos raciais, sexuais entre outros. O racismo deve ser evidentemente compreendido como uma questão estrutural, uma vez que mesmo bloqueou os avanços mais profundos e radicais de nosso País (ALVES,2022)

No entanto, para eliminar essa discriminação, é necessária a implementação de leis e normas regulamentadoras, assim como a Lei nº 9.029/95 que proíbe qualquer tipo de discriminação que impeça o acesso ou manutenção ao trabalho. A Constituição Federal, no artigo 3º, IV, assinala que é objetivo fundamental da República Federativa do Brasil promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer formas de discriminação (BRASIL, 1988; BRASIL, 1995).

Assim, o presente trabalho tem como objetivo principal discorrer sobre o histórico do Racismo no Brasil. Já os objetivos específicos temos: verificar a relevância da Lei 9.029/95 e da Organização Internacional do Trabalho e Analisar as sanções aplicadas a Lei 9.029/95.

Além disso, em meados do século XIX, as teorias racistas baseadas na inferioridade dos negros eram sustentadas, lutando para criar uma sociedade cada vez mais branca, onde buscava-se a manutenção da hierarquia racial em face de estabelecer o poder sobre os negros. Então

inicialmente faremos uma abordagem histórica do racismo e como se dá a discriminação e formação do trabalho no Brasil (SILVA, 2020).

Com isso, deve-se entender que a discriminação é todo comportamento ou discurso que diferencie, restrinja, exclua ou prefira determinada raça, nacionalidade, origem, cor ou ética.

Desta forma, o presente trabalho apresentou como problemática: De que forma a Lei nº 9.029/95 auxiliou as práticas discriminatórias no mercado de trabalho brasileiro após 28 anos?

Diante disso esse estudo teve como justificativa a necessidade de verificar as práticas discriminatórias no mercado de trabalho antes e depois da edição dessa lei, identificando as lacunas e problemas que podem estar relacionados à essa persistência. Trata-se de um tema pouco abordado, na qual precisa ser discutido e analisado, tendo em vista, que essa problemática faz parte da realidade de muitos brasileiros, e devido a sua importância, se faz necessário um estudo aprofundado sobre o tema.

Baseando nisso este trabalho consiste em uma pesquisa bibliográfica que utilizou o método dedutivo através de uma revisão narrativa que utilizou, artigos, leis, livros da biblioteca da UniVs, plataforma Scielo. Google Acadêmico

## **2. ASPECTOS HISTÓRICOS SOBRE RACISMO**

A escravidão brasileira iniciou-se no Brasil por volta de 1530, quando os portugueses se instalaram na América Portuguesa e iniciou-se a colonização, especialmente para servirem de mão de obra para o trabalho na agricultura. O processo de escravização, iniciou-se com a exploração dos indígenas e ao longo dos séculos XVI e XVII, a mão de obra foi substituída para a escravização dos africanos, trazidos por meio do tráfico negreiro.

Evidentemente a escravidão no Brasil se mostrou perversa e cruel, tendo diversas consequências enraizadas na sociedade e sendo percebida na desigualdade de classes sociais. A escravidão brasileira foi um regime exploratório, onde o negro passava por constantes castigos físicos, humilhações, condenados a um trabalho braçal intenso com condições desumanas, sendo que as mulheres negras escravizadas eram estupradas inúmeras vezes pelos senhores e os filhos gerados dessas relações de estupro ou de relações consensuais eram tratados como escravos fazendo parte do processo cíclico da escravidão (DA SILVA OYARZABAL e PIRES, 2019).

Dados da escravização dos negros do Brasil datam de 1538 até 1888, totalizando 350 anos. E com os 135 anos de abolição, cerca de três gerações de negros brasileiros que vivem em liberdade ainda lidam com as “chagas” da escravidão, que apesar de ser bastante dolorida, não pode ser esquecida (MOURA,2021)

Nesse sentido que o historiador Costa e Silva (2018) afirma que não existe possibilidade de estudar o escravismo sem emoção, sem sentimento de vergonha e remorso. Embora o processo de escravidão seja tão antigo quanto o homem na história e esteja presente em quase todas as culturas, é com dificuldade que conseguimos estudá-la como algo que ficou no passado. Aplica-se a ela a afirmação de que não há história que não tenha contemporaneidade, pois a régua dos sonhos do presente mede os sucessos que narramos.

Em decorrência das pressões externas, dos diversos movimentos abolicionistas nacionais, a abolição da escravatura foi finalmente promulgada, libertando os negros de todas as idades do sistema de trabalho exploratório. Porém apesar de tal feito a reparação não foi feita, mesmo libertos os negros representavam o estrato mais baixo das comadas sociais, não tinham terras e suas maioria eram analfabetos. Seguindo assim como submissos aos serviços da casa

grande. Portanto a abolição da escravatura sem uma devida indenização manteve a população negra nas margens da sociedade, tanto geograficamente como socioeconomicamente (COSTA e SILVA, 2018).

No período da escravidão, os negros eram vítimas de violência e preconceito na sociedade. E mesmo após a abolição, esses preconceitos não foram esquecidos, deixando marcas na estrutura social do Brasil, principalmente pelas vulnerabilidades que os negros se encontram, na qual não tinham acesso aos serviços de saúde e a educação, vivendo em situações de pobreza. (SANCHEZ ANTONIO, 2020).

Pesquisas realizadas pelo governo brasileiro afirmam a existência de desigualdade entre o homem negro e o branco, especialmente na atuação no mercado de trabalho. Havendo no Brasil um grande número de desempregados negros que optam por trabalhar de maneira informal, na precariedade e na maior parte das vezes não ocupam cargos mais altos dentro das empresas (DOS SANTOS, 2021)

Com isso, o racismo está presente em diversos contextos do cotidiano, por exemplo na linguagem, uma vez que muitas palavras faladas no nosso cotidiano, fazem parte do dialeto utilizado para referir-se aos escravos e são até hoje exemplos de permanência, uma vez que foram passadas de geração em geração. Assim, foram criadas algumas intervenções com o objetivo de superar os desafios da desigualdade, como por exemplo criação da lei de cotas nº 12.711/2012, para as universidades, concursos públicos e as leis que visavam combater o racismo, entretanto, esse preconceito necessita de uma desconstrução social (CATOIA, 2018).

A Lei de Cotas raciais afirma no artigo 1º:

Art. 1º Ficam reservadas 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, na forma desta Lei.

Vale destacar que o fim da escravidão foi o resultado de muitos esforços e lutas protagonizados pelas pessoas negras. Elas enfrentaram e ainda persistem no combate à visão negativa da sociedade, que diversas vezes tem uma visão marginalizada dessa população. Os negros e pardos constituem o maior público vítima de violência no Brasil (DOMINGUES, 2019).

Os negros correspondem a cerca de 75% da parcela da população com os menores ganhos, comprovando que o racismo se estruturou no Brasil no decorrer dos anos diminuindo as oportunidades para eles. Sendo que algumas empresas optam por candidatos que possuam

boa aparência, ou seja, branca do cabelo liso. Alencar, Ifadireó e Bitó (2020) diz que em 2010 foi instituindo o Estatuto da Igualdade Racial como uma forma de garantir e resguardar o direito da população negra.

Os estudos ainda revelam que eles possuem maior chance de serem vítimas de homicídio. Em virtude desses fatores históricos, essa população não tem acesso igualitário à todas as oportunidades semelhantemente aos demais, como no âmbito do trabalho, em que há dificuldades para os negros ingressarem nas empresas, além de dificuldades para crescimento nessas instituições e participação na gestão de empresas (FANON, 2018).

De acordo com dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) sobre desigualdades sociais de cor ou raça no Brasil:

As desigualdades raciais são importantes vetores de análise das desigualdades sociais no Brasil, ao revelarem no tempo e no espaço a maior vulnerabilidade socioeconômica das populações de cor ou raça preta, parda e indígena. Estudos realizados pelo IBGE, como a primeira edição deste Desigualdades sociais por cor ou raça no Brasil (2019) e a Síntese de indicadores sociais (2021) têm mostrado acesso desigual de distintos grupos populacionais a bens e serviços básicos necessários ao bem-estar (como saúde, educação, moradia, trabalho, renda etc.), enquanto muitos destes acessos são assegurados em direitos, pela Constituição Federal do Brasil, de 1988, e por leis. (IBGE, 2022, p. 47)

Em virtude disso, os negros consistem em a maioria dos desempregados ou que trabalham de maneira informal. O primeiro histórico no que diz respeito às legislações antirracistas consistem que considerou como crime a injúria racial, pelo Código Penal do Brasil, no ano de 1940. Com o passar dos anos, foram surgindo novas legislações voltadas ao combate do racismo. A lei que apresentou avanço no âmbito do direito penal no que diz respeito à essa área foi a lei nº 7.716, no ano de 1989, que classificou o racismo como um crime em que não é possível o pagamento de fiança como a penalidade, existindo outras formas (ALENCAR; SILVA, 2021).

De Barros (2022) afirma em sua pesquisa a existência do racismo estrutural no Brasil, salientando que o processo de escravização e o capitalismo sempre andaram de mãos dadas, uma vez que a formação e a própria estruturação ocorreram através do trabalho do negro escravizado, sendo que esse processo potencializou o racismo e elevou os fatores que marginalizaram o negro. Na atualidade, tanto a sociedade como o estado legitimam a desigualdade racial, não cumprindo com as obrigações garantidas na Constituição Federal, onde a promoção da mesma é vista como uma utopia, portanto, impossível ignorar o passado em que a escravidão acabava por excluir o negro.

O racismo é um reflexo da sociedade escravista que nossos antepassados viveram, uma vez que mesmo como abolição da escravidão em 1888, não foram criadas condições de vida dignas para os escravos, onde apesar de estarem “livres” eram reféns das consequências da escravidão como falta de trabalho e estudo, salários injustos, discriminação racial, sendo muitas vezes vistos como inferiores.

Alencar, Ifadireó e Bito (2020) afirma que houve uma inserção de mulheres no mercado de trabalho como uma consequência da luta por direitos de igualdade, apesar de os fatores raça e gênero influenciarem diretamente nas indicações para os cargos de gestão tanto em setores públicos como privados.

## **2.1 A RELEVÂNCIA DA LEI Nº 9.029 DE 1995**

A Lei Nº 9.029/95 em seu artigo 1º afirma:

É proibida a adoção de qualquer prática discriminatória e limitativa para efeito de acesso à relação de trabalho, ou de sua manutenção, por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar, deficiência, reabilitação profissional, idade, entre outros, ressalvadas, nesse caso, as hipóteses de proteção à criança e ao adolescente previstas no inciso XXXIII do art. 7º da Constituição Federal. (Redação dada pela Lei nº 13.146, de 2015) (Vigência)

A Lei no 9.029/95, apresenta relevância frente ao racismo, principalmente pela proibição da existência de práticas discriminatórias e para restringir as despedidas imotivadas nas relações de emprego. Sendo destacada em seu artigo 1º, a proibição de práticas discriminatórias em virtude de diversas situações no âmbito do trabalho, entre raça e cor (BRASIL, 1995).

O artigo 3 da Lei 9.029/95 salienta:

Art. 3º Sem prejuízo do prescrito no art. 2º desta Lei e nos dispositivos legais que tipificam os crimes resultantes de preconceito de etnia, raça, cor ou deficiência, as infrações ao disposto nesta Lei são passíveis das seguintes cominações.

Destarte, o legislador criou as bases, o que levou ao fato de que uma lei complementar quatro anos depois, 26.05.99, introduziu o artigo 373-A no texto da Consolidação das Leis Trabalhistas, na qual o artigo 3, proibi a motivação da dispensa do trabalho "em razão de sexo, idade, cor, situação familiar ou estado de gravidez, salvo quando a natureza da atividade seja notória e publicamente incompatível" (CLT, 373-A, 1999).

A importância dessa lei diz respeito a ser uma legislação específica sobre as práticas discriminatórias do racismo no âmbito do trabalho, porque permite o maior manejo desses casos no âmbito corporativo, sendo que, muitas vezes há limitações para os negros nas empresas, existindo as penalidades referentes à ocorrência da discriminação racial (ARANTES; ANJOS, 2017).

Dessa forma, foi um avanço e apresenta trechos que foram adicionados por outras leis, no sentido de alterar ou complementar as informações. Essa lei, junto às outras existentes para o combate do racismo, constitui ferramentas com potencialidades para melhor direcionamento nessas situações. Esta lei veio para beneficiar o empregado, assegura-lhe o respeito a dignidade humana no ambiente de trabalho, proibindo qualquer ato discriminatório quanto a admissão, manutenção ou rompimento do vínculo laboral (FAUSTINO, 2020).

Estabelecendo uma cronologia do tempo, temos um período de 350 anos de escravidão no Brasil e de um período de 135 anos pós assinatura da lei de abolição da escravatura (Lei Áurea), percebemos o quão recente a Lei 9.029/95 representa na nossa sociedade. Somente com mais de 100 anos depois do fim da escravidão é que uma lei é promulgada no Brasil que trazia garantias trabalhistas para os negros.

Evidentemente apesar da criação de leis que garantam a não exclusão dos negros ao mercado de trabalho, eles foram e continuam excluídos da sociedade, tanto nos espaços privados como nos públicos, ocorrendo uma prevalência dos interesses políticos e econômicos da classe dominante branca, mesmo tendo sido o Brasil moldado pelo trabalho de negros escravizados.

De acordo com Sousa (2020) afirma que a presença de negros nos poderes Executivo, Legislativo e Judiciário tem se mostrado insípida. Tendo se destacado no Executivo Nilo Peçanha, e no judiciário apenas Joaquim Barbosa, Pedro Lessa e Hermenegildo de Barros alcançaram o Supremo Tribunal Federal.

## **2.2 SANÇÕES APLICADAS ÀS PRÁTICAS DISCRIMINATÓRIAS RACIAIS NA ÁREA DO TRABALHO**

Segundo Sousa (2020) no ano de 1951 foi sancionada a primeira lei de combate ao racismo no Brasil, a Lei Afonso Arinos, que foi pouco utilizada, mas deixou marcas aparentes com relação ao posicionamento do Estado brasileiro em relação a população negra, conduzido apenas com a Constituição de 1988 que o racismo passou a ser tratado como crime.

O artigo 3º da Lei 9.029/95 afirma que:

Sem prejuízo do prescrito no art. 2º desta Lei e nos dispositivos legais que tipificam os crimes resultantes de preconceito de etnia, raça, cor ou deficiência, as infrações ao disposto nesta Lei são passíveis das seguintes cominações I - multa administrativa de dez vezes o valor do maior salário pago pelo empregador, elevado em cinquenta por cento em caso de reincidência; II - proibição de obter empréstimo ou financiamento junto a instituições financeiras oficiais.

Apesar de diversas sanções que podem ser aplicadas em práticas discriminatórias na área do trabalho, destacando a sanção para as práticas discriminatórias referentes ao preconceito, que consiste em multa referente ao valor do salário em 10 (dez) vezes recebido pelo funcionário. Além disso, uma penalidade para a instituição é o da empresa ser proibida de realizar empréstimos ou financiamento nas instituições financeiras oficiais (BRASIL, 1995).

Além disso, se ocorrer a rescisão do emprego em virtude dessas questões de preconceito racial ou por cor, a volta do vínculo empregatício, em que devem ser pagos todos os meses em que o funcionário ficou distanciado da empresa, com juros legais, bem como a percepção, em dobro, da remuneração do período de afastamento, com as correções e juros legais (COSTA, 2015).

No que se refere ao Direito Internacional e a discriminação no trabalho a Convenção 111 da OIT, ratificada pelo Brasil, trouxe medidas para extinguir toda discriminação em matéria de emprego e ocupação, incentivando as leis e programas de educação sobre o tema e à cooperação com empregadores e organismos, com a finalidade de garantir a aplicação da política de combate à discriminação, entre outras coisas, assim entende-se (COUTINHO, 2006).

Ainda sobre a supracitada Convenção nº 111 da OIT que foi promulgada através do decreto nº 62.150/1968 tinha como objetivo promover ações afirmativas que levasse a igualdade de oportunidades e ao tratamento das relações empregatícias, onde no seu artigo 1º são ressaltados:

Art. 1 — 1. Para os fins da presente convenção o termo “discriminação” compreende: a) toda distinção, exclusão ou preferência fundada na raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social, que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidade ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão; b) qualquer outra distinção, exclusão ou preferência que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou tratamento em matéria de emprego ou profissão que poderá ser especificada pelo Membro interessado depois de consultadas as organizações representativas de empregadores e trabalhadores, quando estas existam, e outros organismos adequados. 2. As distinções, exclusões ou preferências fundadas em qualificações exigidas para um determinado emprego não são consideradas como discriminação. 3. Para os fins da presente convenção as palavras ‘emprego’ e ‘profissão’ incluem o acesso à formação profissional, ao emprego e às diferentes profissões, bem como às condições de emprego.

Ribeiro e Obregón (2018) afirma que o conceito de discriminação corresponde a qualquer forma de distinção, exclusão ou preferência por motivos injustos como cor, raça, condição social e econômica, sexo, estética que sejam praticadas com a finalidade de modificar ou eliminar oportunidades em relação de emprego.

A lei 9.029/95 traz uma interpretação extensiva, social e sistemática, cuja a finalidade é proibir as práticas discriminatórias no que corresponde ao acesso ao emprego ou até mesmo a manutenção, abrangendo toda e qualquer forma de discriminação, inclusive a estética, uma vez que a rescisão não pode atingir a dignidade do trabalhador.

Após as considerações supracitadas a extinção do contrato por ato discriminatório, através do artigo nº4 da Lei 9.029/95:

O rompimento da relação de trabalho por ato discriminatório, nos moldes desta Lei, além do direito à reparação pelo dano moral, faculta ao empregado optar entre:

- I - a reintegração com ressarcimento integral de todo o período de afastamento, mediante pagamento das remunerações devidas, corrigidas monetariamente e acrescidas de juros legais;
- II - a percepção, em dobro, da remuneração do período de afastamento, corrigida monetariamente e acrescida dos juros legais. (BRASIL, Lei 9.029, 1995)

Com tudo, é fundamental que essa lei tenha maior divulgação, para que os funcionários e os empregadores ampliem os seus conhecimentos a respeito dessa lei, tendo em vista que, muitas vezes, as vítimas não conhecem os seus direitos perante à lei, bem como os empregadores não conhecem as penalidades (SANTOS, 2015).

De modo geral a Lei 9029/95 tinha como objetivo promover a inclusão social, promovendo a inclusão no ambiente de trabalho, tendo como meta coibir as práticas que afastassem as pessoas do seu emprego e de uma condição de vida mais digna.

### 3. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O Racismo é uma marca histórica do nosso passado de exploração, riquezas dos povos europeus e desvalorização do negro. E é a partir do entendimento, que apesar de ter sido promulgada a Lei Áurea em 1888, os negros não tiveram suas liberdades alcançadas, são vítimas diariamente do racismo estrutural do nosso país.

Apesar da legislação vigente tentar garanti aos negros que eles não sejam vítimas de discriminação no ambiente de trabalho, lei está promulgada apenas na década de 90, sabemos o quanto existe de diferenças de ascensão entre negros e brancos. A “variável” cor de raça, faz com os indivíduos negros sejam marginalizados, inferiorizados e excluídos do ambiente de trabalho, tendo que muitas vezes trabalhar o dobro e recebem menos que um branco.

A invisibilidade étnico-racial de nosso país é ainda predominante, em decorrência dos vários anos de sofrimento e exploração criminosos dos negros, que acabou enraizando na nossa sociedade que o negro é inferior, que deve ser explorado e desrespeitado. É notório que o racismo estrutural vem crescendo e tendo como consequência a exclusão socioeconômica do negro.

No decorrer do trabalho podemos concluir que apesar da abolição da escravatura brasileira a mais de um século, nunca ocorreu uma efetiva superação do processo de suspensão do trabalho escravo, onde os negros libertos foram “jogados” em uma sociedade discriminatória e sem um suporte adequado para atendê-los.

No que tange a lei que regulamenta a não adoção de práticas discriminatórias é evidente que ela é um avanço na luta para evitar as práticas de racismo no ambiente de trabalho, contudo a mesma muitas vezes não é exercida de maneira eficaz, levando assim as sanções para os que descumprirem. Porém é necessário que seja realizado novas análises tanto na lei como nas punições, para os trabalhadores negros tenha seus direitos resguardados e garantidos.

A discriminação pode ocorrer em diferentes momentos processo do trabalho, desde a admissão contratual, no período de vigência ou fim do contrato de trabalho. A própria OIT em sua legislação garante ao indivíduo que for excluído por ato discriminatório indenização, recebimento de todos os direitos e garantias e podendo esses valores serem dobrados.

Portanto a lei 9.029/95 apesar de não ser uma lei restritiva apenas para discriminação étnico-racial, é a legislação vigente em nosso país e como tal deve ser seguida “à risca” permitindo assim que os negros que tão ajudaram no processo de formação do Brasil possam

ter seus direitos resguardados e levando assim a uma ascensão dentro do próprio espaço de trabalho.

## **REFERÊNCIAS**

ALENCAR, A. V.; SILVA, E. F. **Revisão sistemática sobre trabalho, racismo e sofrimento psíquico no contexto brasileiro.** *Psicologia: Ciência e Profissão*, v. 41, p. 1-20, 2021.

ALENCAR, Yohana Maria Monteiro Augusto; IFADIREÓ, Miguel Melo; BITU, Vanessa de Carvalho Nilo. **“Quando a cor da pela é empecilho para a gestão organizacional”:** Uma revisão de literatura sobre mulheres negras no mercado de trabalho. *Brazilian Journal of Development*, v. 6, n. 5, p. 29517-29532, 2020.

ALVES, Leonardo Dias. **A divisão racial do trabalho como um ordenamento do racismo estrutural.** *Revista Katálysis*, v. 25, p. 212-221, 2022.

ANTONIO, J. C. S. **Tanatopolítica, escravidão, capitalismo colonial e racismo epistêmico na invasão genocida da América.** *Tabula Rasa*, p. 157-180, 2020.

ARANTES, B. I.; ANJOS, J. H. R. **Racismo à brasileira: considerações sobre a obra de Martiniano José da Silva.** Centro Universitário de Mineiros, 2017.

BRASIL. **LEI. 12.990 de 9 de junho de 2014.** *Reserva aos negros*, v. 20, 2017.

BRASIL. **Constituição Federal do Brasil.** 1988. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm) Acesso em: 15 out. 2022.

BRASIL. **Lei nº 9.029, de 13 de abril de 1995.** Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/LEIS/L9029.HTM](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L9029.HTM) Acesso em: 12 out. 2022.

CATOIA, C. C. **A produção discursiva do racismo: da escravidão à criminologia positivista.** *Revista de Estudos de Conflito e Controle Social*, v. 11, n. 2, 2018.

COSTA, I. G. **Direito ao trabalho como fator de inclusão social: proibição da despedida arbitrária e discriminatória.** Revista Jurídica, v. 4, n. 41, p. 321-329, 2015.

COSTA E SILVA, Alberto da. Prefácio. In: GOMES, Flávio. SCHWARCZ, Lilia M. (Orgs.). **Dicionário da Escravidão e Liberdade.** São Paulo: Companhia das Letras, 2018.

COUTINHO, Maria Luiza Pinheiro. **Discriminação no trabalho: mecanismos de combate à discriminação e promoção de igualdade de oportunidades. Igualdade Racial: Principais Resultados.** Brasília: OIT-Secretaria Internacional do Trabalho, 2006. Promoção de Igualdade de Oportunidades, 2006

DA SILVA OYARZABAL, Larissa; PIRES, Claudia Luisa Zeferino. Abolição da escravatura: 131 anos de liberdade ou ilusão? **Literatura em Debate**, v. 13, n. 24, p. 4-14, 2019.

DE BARROS, Renato Cassio Soares. O Direito do Trabalho e seu (im) possível caráter civilizatório e democrático diante da influência do racismo estrutural na relação de emprego. **Revista JurisFIB**, v. 13, n. 13, 2022.

DOMINGUES, Petrônio José. **Uma história não contada: negro, racismo e branqueamento em São Paulo no pós-abolição.** Editora Senac São Paulo, 2019.

DOS SANTOS, Joel Rufino. Saber do negro. Pallas Editora, 2021.

DECRETO-LEI Nº 5.452, DE 1º DE MAIO DE 1965 FANON, F. **Racismo e cultura.** Revista Convergência Crítica, 2018.

FAUSTINO, L. S. S. **Educação em direitos humanos como combate ao racismo estrutural.** Encantar, v. 2, 2020.

IBGE. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. Estudos e Pesquisas. **Informação Demográfica e Socioeconômica. Desigualdades Sociais por Cor ou Raça no Brasil.** 2.ed., n. 47. Rio de Janeiro: IBGE, 2022. Disponível em: [www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/populacao/](http://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/populacao/). Acesso em 29 de jun de 2023

MOURA, Clóvis. O negro: de bom escravo a mau cidadão?. Dandara Editora, 2021.

ROSA, M. V. F. **Além da invisibilidade: história social do racismo em Porto Alegre durante o pós-abolição** (1884-1918). Tese (Doutorado em História) - Unicamp. São Paulo. 2014.

RIBEIRO, Karolina Bertolo; OBREGÓN, Marcelo Fernando Quiroga. A valorização da aparência física no Brasil e a discriminação estética na relação de emprego como óbice ao trabalho decente previsto pela organização internacional do trabalho. **Derecho y Cambio Social**, p. 2224-4131, 2018.

SANTOS, G. A. Nem crime, nem castigo: o racismo na percepção do judiciário e das vítimas de atos de discriminação. **Rev. Inst. Estud. Bras.**, v. 62, 2015.

SÁNCHEZ-ANTONIO, Juan Carlos. Tanatopolítica, escravidão, capitalismo colonial e racismo epistêmico na invasão genocida da América. **Tabula Rasa**, n. 35, p. 157-180, 2020.

SILVA, L. M. N. **Desigualdade racial no Brasil: a reiteração do racismo estrutural na sociedade brasileira**. Trabalho de Conclusão de Curso (Serviço Social) - Universidade Federal da Paraíba. João Pessoa. 2020

SOUSA, Fellipe Rodrigues. **A padronização do pensamento judicial brasileiro sobre a lei antirracismo (7.726/89)**. 2020. 84 f. Dissertação (Mestrado em Direito Político e Econômico) - Universidade Presbiteriana Mackenzie, São Paulo, 2020.