

UNIVERSIDADE FEDERAL DE OURO PRETO
ESCOLA DE DIREITO, TURISMO E MUSEOLOGIA
DEPARTAMENTO DE DIREITO

OURO PRETO, INSTITUIÇÕES BRANCAS:
o trabalho ontológico das mulheres negras no Poder Judiciário de Ouro Preto

OURO PRETO
2024

MARIA LUÍSA DE LIMA CÉSAR

OURO PRETO, INSTITUIÇÕES BRANCAS:

o trabalho ontológico das mulheres negras no Poder Judiciário de Ouro Preto

Monografia apresentada à Universidade Federal de Ouro Preto, como requisito parcial para a obtenção do grau de Bacharel em Direito.

Orientadora: Flávia Souza Máximo Pereira

Coorientadora: Laís Fonseca do Carmo

Área de concentração: Direito do Trabalho

OURO PRETO

2024



FOLHA DE APROVAÇÃO

Maria Luísa de Lima César

OURO PRETO, INSTITUIÇÕES BRANCAS:

o trabalho ontológico das mulheres negras no Poder Judiciário de Ouro Preto

Monografia apresentada ao Curso de Direito da Universidade Federal de Ouro Preto como requisito parcial para obtenção do título de Bacharel em Direito

Aprovada em 18 de outubro de 2024

Membros da banca

Professora Doutora Flávia Souza Máximo Pereira - Orientadora (Universidade Federal de Ouro Preto)

Professora Mestranda Laís Fonseca do Carmo - Coorientadora (Universidade Federal de Ouro Preto)

Professora Mestre Bárbara de Moraes Ribeiro Soares Ferrito (Magistrada do Tribunal Regional do Trabalho do Rio de Janeiro)

Professor Mestre Marco Túlio Corraide - (Universidade do Estado de Minas Gerais)

Professora Doutora Flávia Souza Máximo Pereira, orientadora do trabalho, aprovou a versão final e autorizou seu depósito na Biblioteca Digital de Trabalhos de Conclusão de Curso da UFOP em 18/10/2024



Documento assinado eletronicamente por **Flavia Souza Maximo Pereira, PROFESSOR DE MAGISTERIO SUPERIOR**, em 21/10/2024, às 11:27, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, § 1º, do [Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015](#).



A autenticidade deste documento pode ser conferida no site http://sei.ufop.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0, informando o código verificador **0798243** e o código CRC **FC92CAFD**.

AGRADECIMENTOS

Agradeço aos meus pais, Fátima e Geraldo, por jamais terem limitado os sonhos de uma menina preta, e terem feito o possível (e o impossível) para realizá-los. Também agradeço aos meus irmãos, Gabriel e Gabriele, por serem muito do fôlego dessa minha ânsia de construir um mundo melhor. Amo vocês.

Agradeço de todo o meu coração à Deborah, minha dupla fiel durante o curso de Direito, que tornou essa caminhada muito menos solitária e muito mais divertida. Sinto sua falta todos os dias, minha amiga.

Agradeço à Profa. Flávia Máximo, que, com sua conhecida generosidade pessoal e profissional, me levou a descobrir a vocação e paixão pela pesquisa acadêmica e, junto com o Marco Túlio Corraide são, desde a Iniciação Científica, minha grande inspiração e referência de uma escrita acadêmico-poética, que faz sentir e emocionar, sem perder a densidade e o poder de crítica e argumentação.

Agradeço também ao “Ressaber”, Grupo de Estudos em Saberes Decoloniais do Direito, que me fez descobrir que havia, sim, um caminho que eu poderia trilhar nessa minha utopia (nem tão utópica assim) de empregar os conhecimentos jurídicos para a transformação da realidade social, ainda que dentro de todos os limites que a justiça burguesa impõe.

Agradeço à minha co-orientadora e amiga Laís Fonseca, um encontro bonito demais dessa vida, que me acolheu, confortou e alçou a lugares que eu sequer imaginava alcançar. Obrigada por ser minha referência pessoal e acadêmica, e abrilhantar minha vida com tanta força, talento, inteligência e companheirismo. Sorte ter você!

Agradeço aos meus amigo-irmãos Matheus e Iasmim, por terem caminhado comigo por toda a vida, e me acompanhado desde que o meu sonho da graduação em Direito ainda era uma tímida semente, me concedendo generosamente a motivação e o apoio para fazê-la germinar e colher frutos tão bonitos.

Agradeço à República Tira-Burka, terreno repleto de mulheres de garra que me permitiram desabrochar e enxergar o melhor de mim. Vocês foram a minha revolução!

Agradeço aos amigos que alegraram meus dias, secaram minhas lágrimas e concederam a leveza de que eu tanto precisei, em especial ao Aquiles (Paulinho), ao Gabriel (Luzia), ao

Gustavo, à Giovanna (Dolírou), á Júlia, à Livia Raquel (Cadê), à Jaqueline (Mística) e à Yasmim.
Sou uma, mas definitivamente não sou só.

“Em termos de movimento negro e no movimento de mulheres falamos muito em ser o sujeito da própria história; nesse sentido eu sou mais lacaniana: vamos ser sujeitos do nosso próprio discurso. O resto vem por acréscimo. Não é fácil, só na prática é que se vai percebendo e construindo a identidade, porque o que está colocado em questão, também, é justamente uma identidade a ser construída, reconstruída, desconstruída, num processo dialético realmente muito rico”

Lélia González

RESUMO

Esta pesquisa jurídico-sociológica pretende descrever a realidade do trabalho ontológico (Crapo; Cahill; Jacquart, 2020), como um conceito que desafia e tensiona a categoria jurídica de trabalho, ao escancarar uma dinâmica laboral exercida por mulheres negras que o Direito do Trabalho Brasileiro não é (ou não se interessa em ser) capaz de reconhecer. No controverso cenário de uma cidade que, forjada por suor e sangue negro, detém seus espaços de decisão e de poder monopolizados pela branquitude, partimos da análise jurídico-teórica, complementada por entrevistas semi-estruturadas, para investigar o trabalho ontológico das mulheres negras na estrutura organizacional do Judiciário de Ouro Preto (MG). Sob a lente teórica do Mulherismo Africana e do pensamento Lélia González, é a voz das próprias trabalhadoras negras que ecoa neste estudo, a fim de revelar os desafios de habitar um corpo negro e feminino em um ambiente de poder tão hierarquizado e branco o quanto o Judiciário, traduzidos pela categoria de trabalho ontológico.

Palavras-chave: Direito do Trabalho. Trabalho Ontológico. Trabalhadoras negras no Judiciário. Ouro Preto. Mulherismo Africana.

ABSTRACT

This legal-sociological research aims to investigate the reality of ontological work (Crapo; Cahill; Jacquart, 2020), as a concept that challenges and strains the legal categories of work, by revealing a labor dynamic that Brazilian Labor Law is not (or does not care to be) capable of recognizing and contemplating. In the controversial scenario of a city that, forged by black sweat and blood, has its decision-making and power spaces monopolized by whiteness, we set out to carry out a legal-theoretical analysis, using the action-research method, of the position occupied by black female workers in the organizational structure of the Judiciary in Ouro Preto (MG). Under the theoretical lens of African Womanism and Lélia González thought, it is the voice of the black women workers themselves that echoes in this study, to reveal the challenges of inhabiting a black and female body in an environment of power as hierarchical as the Judiciary.

Keywords: Labor Law. Ontological labor. Black women workers in the Judiciary. African Womanism. Ouro Preto.

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	10
2 . DESFAZENDO O NÓ: RAÇA, ONTOLOGIA E TRABALHO	12
2.1 Da Ontologia do Trabalho	12
2.2 Do Trabalho Ontológico	17
2.3 Do racismo epistêmico na categoria jurídica de trabalho	20
3. DA ONTOLOGIA À CONCRETUDE: MANIFESTAÇÕES JUSLABORAIS DA INVISIBILIDADE DO TRABALHO ONTOLÓGICO	23
3.1 O que a gramática legal esconde: a invisibilidade do Trabalho Ontológico na Lei Complementar nº 150/2015, a Lei do Emprego Doméstico	26
3.1.1 Trafegando na temporalidade: voltar ao passado para refletir o presente e sonhar o futuro	27
3.1.2 Os silêncios da Lei do Emprego Doméstico	32
3.2 Um paradoxo em si: Lei i nº 10.097/2000, a Lei da Aprendizagem	39
3.2.1 O panorama legal da Lei da Aprendizagem	42
3.2.2 O Trabalho Ontológico no contrato do “Menor Aprendiz”	44
3.3 A invisibilidade do trabalho ontológico na jurisprudência dos Tribunais Regionais do Trabalho	49
3.3.1 Como um “faz de conta”: o princípio da imparcialidade do Juiz	49
3.3.2 A composição étnico-racial dos Tribunais Brasileiros	52
3.3.3 Da análise da Jurisprudência Trabalhista	55
4 “OURO É O POVO NEGRO DE OURO PRETO”	67
4.1 “Sujeitas do próprio discurso”: entrevistas com trabalhadoras negras do Poder Judiciário de Ouro Preto (MG).	68
5 CONCLUSÃO	72

1. INTRODUÇÃO

Me perdoe a pretensão positiva-jurídica da neutralidade científica, mas não há como iniciar esta monografia senão em primeira pessoa. Eu sou uma mulher, negra e jovem, de 23 anos de idade, que passou os últimos cinco anos passeando a pele preta, o cabelo volumoso, as tranças e miçangas pelo Departamento de Direito da Universidade Federal de Ouro Preto.

Desde que o sonho da graduação em Direito era apenas um lampejo de vontade, esse sonho é intimidado pelo medo da violência racista e sexista dos espaços jurídicos, que me persegue desde a aprovação no vestibular como um peso difícil e extenuante demais para carregar. Tampouco a academia Jurídica me poupou dos lembretes constantes de que este espaço não foi feito para pessoas como eu: no tablado das salas de aula em que jamais me enxerguei; na bibliografia branca e eurocêntrica da matriz curricular; em cada estágio sendo a única mulher negra que não estava limpando o chão; e em cada comentário sexualizante que anulou minhas capacidades e concluiu sobre minhas habilidades antes mesmo de eu sequer abrir a boca.

Na tentativa de me despir desse peso e aliviar os ombros, foi no colo de outras mulheres negras que compreendi o caráter compartilhado dessa experiência, que apesar de sentida de maneira tão latente e visceral, é convenientemente ignorada para a manutenção do modelo produtivo hegemônico. Foi na ânsia de traduzir essa realidade e categorizar para politizar, que a pesquisa acadêmica me conduziu ao conceito de trabalho ontológico, cerne desta pesquisa de monografia.

O conceito de trabalho ontológico não nasce nas discussões acadêmicas jurídicas, mas, antes disso, nas discussões do campo da Filosofia, sendo inaugurado pelo artigo “*Bearing the Brunt of Structural Inequality: Ontological Labor in the Academy*”, para nomear uma dinâmica sobre a qual Sara Ahmed já se atentava em suas produções, e que define como o esforço e a expertise necessários para que os sujeitos - especialmente os de grupos historicamente marginalizados - simplesmente existam na academia (Ahmed, 2017). Trata-se, portanto, de um trabalho corporal ou fenomenológico de aprender a administrar o tempo, ocupar o espaço apropriadamente e mover-se de forma aceitável dentro de estruturas hierarquizadas de poder, disciplinando o corpo que habita para que seja visto como complacente (Crapo; Cahill; Jacquart, 2020).

Assim, aplicar o conceito de trabalho ontológico ao Direito do Trabalho é um exercício interdisciplinar, pois este ignora as formas de labor não-produtivo¹, e não é (ou não se interessa em ser) capaz de contemplar as demandas daqueles que existem para além do padrão corporificado do homem e do branco. Assim, este tipo de corpo se apresenta como sujeito universal do Direito do Trabalho e define-se como o lugar de humanidade, e tudo que lhe foge é relegado à categoria de anti-humano. É o ser construído através do não-ser do outro. Consequentemente, a pessoalidade fundamentada no androcentrismo branco, definida como elemento da relação de emprego, funciona como uma barreira à entrada da negritude feminina, relegada à anti-humanidade localizada na informalidade (Corraide; Máximo, 2021).

Nesse sentido, a categoria de trabalho ontológico se demonstra útil para revelar as faces racistas e androcêntricas do Direito do Trabalho, que coexistem com a sua face protetiva. Nossa aposta é desvendar as dimensões subjetivas e intangíveis da prática laborativa, que permitem um entendimento mais amplo e plural acerca da categoria jurídica do trabalho, revelando a fundamentalidade do trabalho ontológico para a manutenção do sistema capitalista/racista. Ainda que os mecanismos de invisibilização e silenciamento empregados pelo próprio Direito do Trabalho Brasileiro, embebido por referenciais eurocêntrico-coloniais, seja incapaz de alcançar essa dimensão laborativa, nossos esforços se voltam a essa realidade laboral tão complexa, com contornos profundamente delineados por marcadores coloniais de raça, gênero e classe.

Por isso é que, segundo classificação de Miracy Gustin, Maria Tereza Dias Fonseca e Camila Nicácio (2020), a pesquisa proposta pertence à vertente jurídico-sociológica, vez que parte da compreensão do fenômeno jurídico - o conceito de trabalho para o Direito - como sintoma e consequência da estrutura social e das desigualdades interseccionais² que a alicerçam, que se manifesta de maneira distinta a depender do corpo que o exerce.

Trata-se de uma pesquisa jurídico-descritiva, de cunho qualitativo, desenvolvidas em duas frentes: a) uma pesquisa jurídico-teórica, desenvolvida por estudo bibliográfico, legislativo e jurisprudencial, para a definição da categoria de trabalho ontológico; b) uma pesquisa de

¹ Marx (1983) classifica o trabalho como produtivo, reprodutivo e improdutivo. Nessa linha de pensamento, trabalho produtivo é aquele que gera mais-valia para o capital; já o trabalho reprodutivo é o trabalho de cuidado, que serve de sustentáculo à vida e à sobrevivência humana e é exercido na esfera doméstica. Por sua vez, o trabalho improdutivo é exercido para fins de subsistência e consiste em relação contraprestativa que não gera mais-valia, a exemplo do trabalho artístico.

² A interseccionalidade é um método que busca capturar as consequências estruturais e dinâmicas da interação entre dois ou mais eixos de opressão (Gonzalez, 1984; Crenshaw, 2002).

campo, mediante a aplicação de entrevistas semi-estruturadas com trabalhadoras negras do Poder Judiciário de Ouro Preto (Gustin, Dias, Nicácio, 2020).

É nessa linha de pensamento, que este estudo compreende um trajeto sob o chão teórico da decolonialidade, que, iluminado pelo pensamento da intelectual brasileira Lélia Gonzalez (1982; 1984), parte da apresentação e diferenciação dos conceitos de ontologia do trabalho e de trabalho ontológico, cujo diálogo planta as indagações e os problemas desta pesquisa jurídico-descritiva: (Gustin, Dias, Nicácio, 2020): O que é trabalho ontológico? Como o Direito do Trabalho trata o trabalho ontológico? O trabalho exercido por mulheres negras em instituições do Poder Judiciário de Ouro Preto (MG) é um exemplo de trabalho ontológico?

A hipótese que se estabelece é a de que, assim como em outros eixos do quadro jurídico brasileiro, a dinâmica do trabalho ontológico se faz presente no Poder Judiciário da comarca de Ouro Preto, sendo um espaço marcado pela divisão sexual-racial³ do trabalho, que relega mulheres negras a posições de subalternidade na hierarquia institucional; subalternidade essa que não se restringe ao aspecto puramente material, alcançando a subjetividade das trabalhadoras no enfrentamento das violências diárias às quais são submetidas.

Delineado esse contexto, que é pessoal sem indiscutivelmente deixar de ser político e coletivo, que esta monografia se desenvolve em uma ruptura com o sujeito indeterminado, sem rosto, sem cor e sem gênero, que produz um conhecimento apartado de seu objeto. É por isso que, a partir de agora, o discurso que se reivindica e emprega será majoritariamente na primeira pessoa do plural. Aqui, falaremos em “nós”, considerando a construção coletiva deste trabalho, tanto por reconhecer a pluralidade de pessoas que contribuíram direta e indiretamente para a sua elaboração, quanto pelo fato de que, ao me referir às condições de existência da população negra brasileira e às condições laborais do feminino negro do Poder Judiciário, falo sobre realidade e experiências compartilhadas da negritude, que, portanto, também vivencio.

Desse modo, buscamos demonstrar como o próprio Direito do Trabalho chancela e fomenta a invisibilidade do trabalho ontológico através da lei e da jurisprudência, por meio da universalização do sujeito epistêmico e da supervalorização do sentido econômico-mercantil do

³ A divisão sexual-racial do trabalho compreende os papéis sociais historicamente atribuídos, com base em marcadores coloniais de gênero e raça, que categorizam e subdividem a realidade laboral. “A divisão racial do trabalho é revelada pela discriminação e exploração diferenciadas que a população negra sofre no mundo do trabalho, mas, também pela própria divisão que a dimensão étnico racial opera entre mulheres” (CISNE SANTOS, 2018, p. 1).

trabalho em detrimento dos demais. Tais mecanismos promovem e legitimam a precarização e desvalorização do trabalho – produtivo, reprodutivo, improdutivo e ontológico - exercido por mulheres negras.

Para tanto, nos debruçamos com um olhar crítico sobre os lugares jurídicos destinados às mulheres negras no Direito do Trabalho, analisando, primeiramente, a Lei do Emprego Doméstico (Lei Complementar 150/15), a Lei de Aprendizagem (Lei 10.097/00, que altera a Consolidação das Leis do Trabalho – CLT), dos exemplos de construções normativo-jurídicas que explicitam o lugar que o Direito do Trabalho historicamente atribui ao trabalhador negro.

A análise recairá também sobre acórdãos dos Tribunais Regionais do Trabalho, cujo critério selecionado para a pesquisa jurisprudencial foi a relevância para a temática, utilizando as palavras-chaves “racismo”, “injúria racial”, “dispensa discriminatória” e “discriminação”, com a análise dos acórdãos mais recentes. O objetivo desta pesquisa vertente teórica é denunciar a ficção da neutralidade científica como estratégia de apagamento das dinâmicas de poder estruturantes da produção jurídica, revelando a ontologia que um Judiciário branco – em termos epistêmicos e de composição étnico-racial – emprega na aplicação do Direito do Trabalho.

Por fim, comprometidas com a pesquisa-práxis e a produção de um saber localizado (Anzaldúa, 2000), que nosso olhar se volta à cidade de Ouro Preto, em Minas Gerais, palco da Graduação em Direito que se finaliza com esta monografia, e que conjuga em si as contradições de uma cidade que, forjada por sangue e suor negro, tem seu espaços de poder tomados pela branquitude.

Nesta pesquisa de campo (Gustin, Dias, Nicácio, 2020) no Poder Judiciário da Comarca de Ouro Preto, o objetivo inicial era entrevistar pelo menos uma mulher negra em cada posição da hierarquia institucional - servidora efetiva, terceirizada, servidora em cargo comissionado, estagiária e menor-aprendiz – com o intuito de ilustrar a concretude do trabalho ontológico de forma exemplificativa.

Assim, é com fins de apresentar as características reais, palpáveis e observáveis do trabalho ontológico, que investigamos a dinâmica laborativa das trabalhadoras negras nos órgãos do Poder Judiciário de Ouro Preto. Inspirada pela perspectiva teórica do Mulherismo Africana (Njeri, Ribeiro, 2019), a proposta é que discussões elaboradas pelas próprias mulheres negras sejam a chave de leitura dessa realidade, que ecoará por meio de entrevistas semi-estruturadas realizadas com as próprias trabalhadoras.

2. DESFAZENDO O NÓ: RAÇA, ONTOLOGIA E TRABALHO

2.1 Da Ontologia do Trabalho

Há um nó que une as categorias de raça, ontologia e trabalho. Identificar esse nó é o primeiro passo para compreender não apenas o lugar do sujeito negro no mundo do trabalho, mas também o lugar do trabalho na subjetividade do sujeito negro. Acontece que aqui não nos contentamos apenas em identificar esse nó: nossa ambição é desfazê-lo para escancarar as violências que incidem sobre corpos negros em um cenário laboral forjado por categorias justrabalhistas insuficientes e incompatíveis com a própria realidade material.

Falar em ontologia é falar em estudo do ser. Falar em estudo do ser é debruçar sobre a difícil tarefa de investigar o que nos constitui enquanto seres humanos. É justamente em resposta a essa indagação que, em Marx (2013), o trabalho se apresenta como o elemento que essencial e cabalmente diferencia os seres humanos dos animais. Nessa perspectiva, o conceito de trabalho não está preso a uma conotação produtivista, dizendo respeito à toda exteriorização da vontade humana que se realiza na interação entre o homem e a natureza, e cujo objetivo é suprir alguma necessidade premente. Agindo sobre a natureza externa e modificando-a por meio desse movimento, ele modifica, ao mesmo tempo, sua própria natureza e, segundo Marx:

[...] põe em movimento as forças naturais de seu corpo – braços e pernas, cabeça e mãos –, a fim de apropriar-se dos recursos da natureza, imprimindo-lhes forma útil à vida humana. Atuando assim sobre a natureza externa e modificando-a, ao mesmo tempo modifica sua própria natureza. Desenvolve as potencialidades nela adormecidas e submete ao seu domínio o jogo das forças naturais (Marx, 2013, p. 211).

Ao destacar o caráter de interdependência, reciprocidade e afetação mútua da relação homem-natureza-homem (Lukács, 2018), o caráter ontológico do trabalho confronta a colonialidade que desvirtua a forma como enxergamos, nos inserimos e nos relacionamos com a natureza. Em detrimento das formas de vida não-humanas, os pilares coloniais do antropocentrismo, etnocentrismo e androcentrismo⁴ alçam a humanidade a uma posição de

⁴ A conjunção desses “ismos” nós ajuda a compreender os pressupostos fundamentais do colonialismo: o antropocentrismo é a corrente de pensamento que reconhece o homem como o gestor e o usufrutuário do planeta;

centralidade e superioridade, de onde não é possível perceber que o trabalho não se finda na relação homem-natureza, mas se complexifica a ponto de deslocar o homem do pólo ativo do processo de transformação da realidade, tornando-se também receptáculo e produto de suas ações no mundo.

Nesse sentido, quem ocupa esse lugar privilegiado não é o ser humano enquanto totalidade, mas aqueles que subsistem aos critérios coloniais definidores de humanidade (Quijano, 2005) – a exemplo de raça, gênero, classe social, orientação sexual – se impondo como sujeitos universais em uma lógica de hierarquização de vidas humanas.

Assim, apesar de superado em uma perspectiva temporal histórico-linear, o período colonial continua a reverberar e a ditar nossas formas de ser e estar no mundo, propagando-se através de instituições como o próprio Direito. Essa é a premissa básica da abordagem decolonial, que floresce na década 1990 pelo encontro de estudiosos latino-americanos e sul-asiáticos, e, dentre suas variadas contribuições, descortina a centralidade da categoria de raça fenotípica na manutenção das estruturas coloniais de poder. Nas palavras de Aníbal Quijano :

A ideia de raça, em seu sentido moderno, não tem história conhecida antes da América. Talvez se tenha originado como referência às diferenças fenotípicas entre conquistadores e conquistados, mas o que importa é que desde muito cedo foi construída como referência a supostas estruturas biológicas diferenciais entre esses grupos (Quijano, 2005, p.118).

É justamente a partir desta categorização, que as identidades históricas emergentes baseadas na ideia de raça fenotípica foram vinculadas à natureza dos papéis e posições na nova estrutura global de controle do trabalho. Dessa forma, tanto a raça fenotípica quanto a divisão do trabalho se associaram estruturalmente, e se reforçaram mutuamente, embora nenhum dos dois dependesse necessariamente do outro para existir ou se transformar (Quijano, 2005).

De forma complementar, esse diálogo entre subalternos almeja também a alçada do colonizado do lugar de mero espectador para o lugar de enunciador. Um enunciador situado,

por sua vez, o conceito de androcentrismo, cunhado pelo sociólogo americano Lester F. Ward, diz respeito às perspectivas que consideram o homem como o foco de análise do todo. Nesse sentido, androcentrismo e patriarcado estão diretamente relacionados, e explicitam não apenas o privilégio dos homens, como também a forma que as experiências masculinas são consideradas como as experiências de todos os seres humanos e tidas como uma norma universal (Nascimento, 2020, p.03). Finalizando esse tripé, o etnocentrismo fala sobre a imposição do sistema de valores europeu como modo de identificação e classificação de outros povos, utilizando-se o racismo fenotípico como ferramenta de dominação (Moutinho-da-Costa, 2011, p. 106).

consciente, que reconhece sua realidade e verbaliza a partir dela, em uma luta constante para a ruptura com o que Quijano chama de colonialidade do saber, nomeando “uma específica racionalidade ou perspectiva de conhecimento que se torna mundialmente hegemônica colonizando e sobrepondo-se a todas as demais, prévias ou diferentes, e a seus respectivos saberes concretos” (Quijano, 2005, p. 126).

No campo da produção científica, os pensadores brancos europeus se apegam à ficção da neutralidade, ignorando qualquer outro tipo de conhecimento que não aquele tido como racional para a lógica eurocêntrica. O eurocentrismo, pela ótica de Quijano (2005), não se confunde com toda a história cognitiva europeia, pois consiste em uma perspectiva de conhecimento que começou na Europa Ocidental durante a modernidade, e que nos séculos seguintes se tornou hegemônica, constituindo-se como paradigma de ciência e civilidade para viabilizar a colonização das Américas.

A perspectiva eurocêntrica, que se legitima como inauguração da racionalidade na modernidade, é também aquela que apaga e silencia todas as outras perspectivas de conhecimento já conhecidas nas Américas. Em função disso, o eurocentrismo tornou-se o modelo civilizatório moderno, sedimentando a ideia de que os países colonizados deveriam ser politicamente, economicamente, socialmente e institucionalmente subordinados aos países europeus.

É nesse sentido que, enquanto instituição colonial, o Direito reproduz a colonialidade do saber. Uma das consequências desta dominação na epistemologia no Direito do Trabalho foi dar centralidade a uma única forma de exploração: a relação de emprego a tempo indeterminado. Com isso, a socialidade laboral eurocêntrica tornou-se o “trabalho típico” do mundo, repercutindo uma ontologia branca incapaz de contemplar nossa diversa realidade laboral.

Assim, em contraste ao caráter ontológico do trabalho preconizado por Marx (2013), o conceito produtivista de trabalho adotado pela teoria juslaboral brasileira, demonstra sua limitação e insuficiência, se apresentando como ferramenta de legitimação do sistema-mundo moderno/colonial, a partir de bases legais, jurisprudenciais e doutrinárias eurocêntricas, que privilegiam a branquitude, a masculinidade e a heterocisnormatividade.

Por se dispor a tutelar tão somente as relações de trabalho que se amoldam aos requisitos previstos pelo artigo 3º da CLT⁵, o Direito do Trabalho Brasileiro constitui um núcleo de proteção restrito e restritivo. A pessoalidade, a não-eventualidade, onerosidade e a subordinação jurídica constituem um muro que separa o emprego das demais relações de trabalho, e que, por vezes, constitui uma verdadeira barreira intransponível para que trabalhadores negros sejam resguardados em seus direitos.

Ao compreender que o trabalho se apresenta como elemento constituinte do ser social e que seu significado é atribuído pelo capitalismo/colonial racista, a questão que fica é: como a ontologia do trabalhador negro vem sendo invadida e sacrificada por um Direito que escolhe as relações e sujeitos dignos de proteção jurídica? Corraide e Máximo respondem que

(...) o sujeito negro não é mais escravizado, mas a relação formativa colonial de violência ontológica que construiu a anti-humanidade preta permaneceu, sustentada por instuições brancas que são fruto da modernidade eurocêntrica, inclusive a relação de emprego (Corraide; Máximo, 2021, p. 20).

Esse cenário é também o que os dados revelam: no ano de 2019, o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), mapeou as desigualdades sociais por cor ou raça no Brasil, retrato de um processo de desenvolvimento que produziu importantes clivagens ao longo da história do país (Síntese, 2018; Censo, 2012). A análise dos dados permite dizer que, mais do que uma clivagem, o que existe no Brasil é um verdadeiro abismo racial: no que se refere ao mercado de trabalho, o estudo revela que 68,6% dos cargos gerenciais são ocupados por brancos, enquanto apenas 29,9% é ocupado por pretos ou pardos, e que 46,9% dos homens em ocupações informais são pretos ou pardos, enquanto 47,8% das mulheres em ocupações informais são pretas ou pardas; na política, a esfera do legislativo federal é composta por 75,6% brancos, enquanto apenas 24,4% são negros ou pardos.

É o que Lélia González (1979) denomina como “o lugar do negro” na realidade brasileira, legado nefasto da colonização, que tornou o privilégio racial uma característica marcante da sociedade brasileira, “uma vez que o grupo branco é o grande beneficiário da exploração, especialmente da população negra. E não estamos nos referindo apenas ao capitalismo branco, mas também aos brancos sem propriedade dos meios de produção que

⁵ Art. 3º, CLT. Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário. Parágrafo único - Não haverá distinções relativas à espécie de emprego e à condição de trabalhador, nem entre o trabalho intelectual, técnico e manual (Brasil, 1943).

recebem seus dividendos do racismo” (González, 1979, p. 2). A autora ainda aponta a realidade apresentada nos dados acima que:

O que existe no Brasil, efetivamente, é uma divisão racial do trabalho. Por conseguinte, não é por coincidência que a maioria quase absoluta da população negra brasileira faz parte da massa marginal crescente: desemprego aberto, ocupações “refúgio” em serviços puros, trabalho ocasional, ocupação intermitente e trabalho por temporada, etc.. Ora, tudo isto implica em baixíssimas condições de vida em termos de habitação, saúde, educação, etc (Gonzalez, 1979, p. 2).

É nessa linha de pensamento que a exposição do caráter ontológico do trabalho, somada à crítica decolonial sobre os fundamentos da teoria juslaboral brasileira, que pretende-se desnaturalizar uma dimensão intangível para o Direito do Trabalho, relacionada à expropriação⁶ do tempo-valor do trabalhador negro. A compreensão da ontologia do trabalho negro pode perpassar por uma resistência contínua para combater a violência dos ambientes laborais, que envolve tempo subjetivo e objetivo, energia, exaustão, angústia, afeto, medo, violência e sangue, assim como uma espoliação da subjetividade que, obviamente, gera valor econômico e mercantil, conforme o conceito de trabalho ontológico ajuda a elucidar.

2.2 Do Trabalho Ontológico

Os conceitos de ontologia do trabalho e de trabalho ontológico conversam, mas não se confundem. Enquanto o conceito de ontologia do trabalho fornece a compreensão de que o trabalho nos constitui enquanto seres sociais, o conceito de trabalho ontológico vai além e reconhece essa dinâmica como uma forma de trabalho que gera mais-valia e move as engrenagens do sistema capitalista. Por esta razão é que a realidade do trabalho ontológico pressiona os limites da categoria jurídica de trabalho e instiga a expansão do núcleo protetivo do Direito do Trabalho.

Inaugurado pelo artigo “*Bearing the Brunt of Structural Inequality: Ontological Labor in the Academy*”, a noção de trabalho ontológico nomeia uma dinâmica sobre a qual Sara Ahmed (2017) já se atentava em suas produções, e que define como o esforço e a expertise necessários para que os sujeitos - especialmente os de grupos historicamente marginalizados - simplesmente

⁶ Expropriação, diferentemente de exploração, é a desapropriação e apropriação histórica e contínua de recursos sem qualquer compensação, ou sem uma que seja adequada à reprodução ou regeneração desses vários recursos humanos e não-humanos, o que é intrínseco ao processo de colonização (Zbyszewska, Maximo, 2023).

existam em espaços hierarquizados de poder (Ahmed, 2017). Trata-se do trabalho corporal ou fenomenológico de aprender a administrar o tempo, ocupar o espaço apropriadamente e mover-se de forma aceitável dentro de estruturas hierarquizadas de poder, disciplinando o corpo que habita para que seja visto como complacente (Crapo; Cahill; Jacquart, 2020).

Corraide e Máximo (2021) exemplificam como essa dinâmica se revela no cotidiano laboral, destrinchando como o trabalho ontológico pode ser percebido tanto pelos mecanismos de reprodução do racismo nesses ambientes, como nas estratégias – estéticas, identitárias, comportamentais, linguísticas – a que pessoas negras recorrem para sobreviver nestes espaços. Os autores apontam duas vertentes que assim explicam o trabalho ontológico:

A primeira diz respeito ao trabalho ontológico que se desenvolve no âmbito do ser, na medida em que pessoas negras não se sentem pertencentes àquele lugar, o que pode resultar em adoecimento mental, suicídio, desvalorização do trabalho, assédio moral e sexual, discriminação, silenciamento, roubo da fala, entre outras modalidades de microviolência diária. A segunda vertente diz respeito ao trabalho de pessoas negras em adquirir um know-how para desenvolver estratégias de sobrevivência em instituições brancas, mesmo que isso implique muitas vezes a mutilação de si mesmas. Tais estratégias perpassam pelo despojamento de símbolos culturais e religiosos, pela imposição de vestimentas, cortes de cabelo e mimetização da linguagem (Corraide; Máximo, 2021, p.10).

Essas estratégias que a violência do cotidiano laboral impõe sobre as trabalhadoras negras, é o que Lélia González nomeia como o processo de embranquecimento, o preço para subir na vida que onera a negritude mesmo quando conseguimos subverter as estatísticas, prosperar nos estudos e vislumbrar melhores oportunidades. Nas palavras de Lélia:

Quanto a aqueles que tiveram a oportunidade de ir à escola e ultrapassar o segundo ano fundamental, sentem mais claramente o que significa ser negro no Brasil. Porque tomam consciência do mito da democracia racial, do logro que significa o artigo da Constituição que afirma que “todos os brasileiros são iguais perante a lei”. Porque sabem que, mesmo com igual e até melhor capacitação que os brancos, serão preteridos. Qual então a saída que se lhes apresenta? Se conscientes e assumidos, partem para a denúncia de tais arbitrariedades; se não, aceitam a situação tal como está e, aos poucos, para “subir na vida”, começam a pagar o seu preço, o do embranquecimento (Gonzalez, 1979, p.3)

Entendemos que o processo de embranquecimento é um trabalho ontológico, pois impõe que pessoas negras dispendam energia no tempo, para desenvolver estratégias de sobrevivência e resistência em ambientes brancos, gerando valor para o sistema capitalista/colonial racista.

O artigo de Crapo, Cahill e Jacquart (2020) delimita a dinâmica do trabalho ontológico no ambiente acadêmico, enquanto espaço que reproduz e fomenta diversas formas de desigualdade material, que, por sua vez, não é a única instituição hierárquica de poder da modernidade colonial. É justamente por reconhecer o Direito como uma dessas instituições, que nos debruçamos sobre a concretude do fazer jurídico para prosseguir os estudos e investigar o trabalho ontológico que é exercido por trabalhadores negros nos espaços físicos dos fóruns, escritórios de advocacia, tribunais e plenários, a fim de alcançar a dimensão intangível desse labor. Dimensões essas que o pensamento colonial que diz respeito à ontologia do trabalho ignora, como a energia, a criatividade e as habilidades manejadas com vistas a administrar a recepção de sua identidade social corporificada, não apenas para si mesmo, mas para outros que devem se reproduzir e produzir dentro e para a instituição (Crapo; Cahill; Jacquart, 2020).

Do conceito de trabalho ontológico apresentado como um esforço que recai “especialmente” sobre sujeitos membros de grupos historicamente marginalizados, há de se notar que o advérbio “especialmente”, empregado por Crapo, Cahill e Jacquart (2020), demarca uma maior e mais complexa, mas não exclusiva, incidência desta dinâmica sobre o cotidiano de mulheres, negros, indígenas e pessoas pobres, alguns dos grupos sociais minorizados no processo de colonização que pautou o desenvolvimento histórico-social brasileiro.

Sobre isso, frisamos que não se trata de negar a opressão e o desconforto intrínsecos à toda a classe trabalhadora que sobrevive sob a égide do capitalismo, mas sobre reconhecer que “pessoas negras vivenciam sua escravização ontologicamente, não como um sujeito branco oprimido no capitalismo que vivencia a exploração e a alienação pelo trabalho, mas como uma matéria não-viva, acumulável e fungível” (Corraide; Máximo, 2021, p.15).

Se, como diz Lessa (2005), “a vida sob o capital em época de produção destrutiva é essencialmente desconfortável”, não é possível sequer mensurar o desconforto suportado por aqueles que enfrentam a sobreposição das diversas formas de desigualdade material que o capitalismo é terreno fértil para germinar e reproduzir. Por isso:

Por mais que nos esforcemos, e na melhor das hipóteses, individualmente podemos apenas nos amoldar desconfortavelmente à ordem vigente. Retirar

conforto, ainda que subjetivo, da ordem do capital é, digamos, essencialmente 'desconfortável'. É um estado permanente de conflitos e ameaças em um ambiente urbano crescentemente alienado (Lessa, 2005, p.34).

É por isso que o conceito de interseccionalidade (Crenshaw, 1989) aponta para a necessidade de análises que deem conta desses entrecruzamentos, método que já era manejado e aplicado por Lélia Gonzalez em seus estudos no Brasil, “na medida em que existe uma divisão racial e sexual do trabalho, não é difícil concluir sobre o processo de tríplex discriminação sofrido pela mulher negra (enquanto raça, classe e sexo), assim como seu lugar na força de trabalho” (Gonzalez, 1982, p. 96).

É aí que a dinâmica do trabalho ontológico se complexifica ainda mais e se orienta rumo ao objetivo central desta pesquisa: revelar e compreender os impactos que o trabalho exercido no Judiciário brasileiro causam à subjetividade das trabalhadoras negras em um espaço marcado pela divisão sexual-racial do trabalho e, portanto, um ambiente que relega mulheres negras a posições de subalternidade na hierarquia institucional. Subalternidade esta que não se restringe ao aspecto puramente material, alcançando inclusive a subjetividade das trabalhadoras no enfrentamento das violências diárias às quais são submetidas.

Dito isso, o presente estudo do trabalho ontológico exercido nos espaços jurídicos não se preocupa apenas com os operadores do Direito, mas com todos aqueles que, enquanto auxiliares da prestação jurisdicional, também são braços e pernas, cabeças e mãos do Poder Judiciário. Assim, por auxiliares do Direito, nos referimos a todas as pessoas que trabalham para essa estrutura, e não somente àquelas que têm sua essencialidade reconhecidas pela legislação pátria⁷. Compreende, portanto, aquelas pessoas que também preparam o ambiente para que o fazer jurídico possa ser efetivado, o que inclui estagiários, técnicos-administrativos, menores aprendizes, terceirizados da limpeza e segurança, entre outros.

Assim como no Judiciário, quando fazemos a análise da totalidade da classe trabalhadora, percebe-se a associação de funções subalternas laborais com pessoas negras. Esta associação pode ser resultado do racismo epistêmico do próprio conceito jurídico de trabalho.

2.3 Do racismo epistêmico na categoria jurídica de trabalho

⁷ Do Art. 137 ao Art. 135, o texto constitucional prevê as funções essenciais à justiça como sendo o Ministério Público, a Advocacia Pública, a Advocacia e a Defensoria Pública.

Reconhecer os fenômenos da ontologia do trabalho e do trabalho ontológico é pressionar os limites da categoria jurídica de trabalho e instigar a expansão do núcleo protetivo do Direito do Trabalho.

Embora o trabalhador brasileiro definitivamente não seja (e jamais tenha sido) o trabalhador europeu do século XVIII, é esse o personagem que inspira o imaginário justalabalhista brasileiro. É justamente dessa constatação que nasce o conceito de sujeito epistêmico do Direito do Trabalho, que, elevado à categoria de universal, compõe o imaginário do legislador quando da elaboração da norma, e do doutrinador na hora de interpretá-la.

Desse modo, o conteúdo e efeito material das normas permite identificar: a quem servem? A quem favorecem? A quem contemplam? São esses os questionamentos que lançam luz sobre o racismo epistêmico que se apresenta como eixo de estruturação e perpetuação da colonialidade do saber (Quijano, 2005), sustentando o monopólio branco-ocidental sobre a produção de conhecimento, pela destruição, inferiorização e apagamento de todos os conhecimentos vindos de seres humanos classificados como não-ocidentais, não-masculinos, não-brancos ou não-heterossexuais. É justamente nesse sentido que Grosfoguel (2016) destaca a função do epistemicídio na perpetração do genocídio negro-africano, no contexto de colonização das Américas:

O sequestro de africanos, com sua escravização nas Américas, tornou-se um evento de suma importância na história mundial (Nimako & Willemsen, 2011). Milhões de africanos morreram nos processos de captura, transporte e escravização nas Américas. Foi um genocídio em escala massiva. E, conforme os casos anteriores delineados, o epistemicídio foi inerente ao genocídio. Nas Américas os africanos eram proibidos de pensar, rezar ou de praticar suas cosmologias, conhecimentos e visão de mundo. Estavam submetidos a um regime de racismo epistêmico que proibia a produção autônoma de conhecimento. A inferioridade epistêmica foi um argumento crucial, utilizado para proclamar uma inferioridade social biológica, abaixo da linha da humanidade. A ideia racista preponderante no século XVI era a de “falta de inteligência” dos negros, expressa no século XX como “os negros apresentam o mais baixo coeficiente de inteligência. (Grosfoguel, 2016, p. 16)

Seguindo na esperança de desvendar as vertentes de precarização de trabalhadores negros no Direito do Trabalho Brasileiro, é importante dizer que, além da colonialidade do saber (Quijano, 2005), apresentada no primeiro subtópico deste capítulo, a colonialidade é compreendida também sobre as dimensões do ser e do poder. A colonialidade do ser, contribuição de Nelson Maldonado-Torres (2016) à perspectiva decolonial, pretende “identificar com mais precisão as formas em que a linha subontológica moderna se produz e reproduz as

atitudes humanas que jogam um papel crucial” (Torres, 2016, p.92). Portanto, para compreender como a colonialidade se manifesta na esfera do desejo, é necessário analisar como ela confina o indivíduo, não apenas como um consumidor, mas como um senhor natural e cidadão legítimo da zona do ser, ou como um escravo natural, um sujeito inferior que habita a zona do não ser (Torres, 2016).

Por sua vez, a colonialidade do poder, constructo teórico de Aníbal Quijano (2005), refere-se à dinâmica de dominação que emerge da categorização das “novas identidades históricas” criadas sob o conceito de raça, as quais foram vinculadas à natureza dos papéis e posições na nova estrutura global de controle do trabalho, resultando em uma sistemática divisão racial do trabalho.

Pois bem, com fundamento no artigo 3º da Consolidação das Leis do Trabalho, a doutrina justabalhista ensina que “para se perquirir a existência ou não da relação de emprego, cumpre analisar se estão presentes os elementos fático-jurídicos do liame em questão, a saber: trabalho por pessoa física, com pessoalidade, onerosidade, subordinação e não-eventualidade” (Delgado, 2001). Convém ressaltar que este conceito merece a ressalva de que a pessoalidade é uma inovação da doutrina e jurisprudência trabalhista, que não figura no texto literal da CLT, mas que é aplicado conjuntamente aos demais pressupostos da relação de emprego.

É justamente a partir da institucionalização da relação de emprego, que o Direito do Trabalho desenvolve um núcleo protetivo restrito e restritivo, relegando à subalternidade todos aqueles e aquelas que não se amoldam aos citados elementos fático-jurídicos. Prova disso é que, nos últimos anos, especialmente em razão do fenômeno da uberização do trabalho⁸, a jurisprudência dos Tribunais do Trabalho têm se deparado com discussões e divergências recorrentes, especialmente sobre os pressupostos da subordinação jurídica e da pessoalidade. Sobre o elemento fático-jurídico da pessoalidade, Luciano Martinez leciona (2016, p.160):

No conceito de “pessoalidade” existe, portanto, a ideia de intransferibilidade, ou seja, de que somente uma específica pessoa física, e nenhuma outra em seu lugar, pode prestar o serviço ajustado. Assim, toda vez que se verificar que, contratualmente, um trabalhador pode ser substituído por outro no exercício de suas atividades, não estará ali presente um contrato de emprego, mas sim ajuste contratual diverso.

⁸ A uberização do trabalho representa um modo particular de acumulação capitalista, ao produzir uma nova forma de mediação da subsunção do trabalhador, o qual assume a responsabilidade pelos principais meios de produção da atividade produtiva (Franco; Ferraz, 2019). Os principais exemplos representativos da uberização do trabalho são os motoristas e entregadores de aplicativo, de plataformas como Uber, 99 Táxi, IFood e outras.

A personalidade refere-se, portanto, à força de trabalho, à energia psicofísica que o trabalhador coloca à disposição do empregador, e que consiste em um conjunto de habilidades e qualidades específicas ao qual a doutrina atribui caráter de infungibilidade. Desse modo, falar sobre personalidade é falar sobre subjetividade, que, nesse contexto, é particularizada e homogeneizada por um Direito do Trabalho fundamentado em uma ontologia branca e que ainda considera os corpos negros enquanto não-humanos. Esse é o primeiro apontamento feito por Corraide e Máximo (2021, p. 14):

Mas de qual ontologia humana estamos falando? Aqui já se inicia o primeiro paradoxo da teoria jurídico-trabalhista brasileira. Como a personalidade pode ser tratada de forma homogênea? Como a especificidade do labor prestado, intrínseca à subjetividade de cada empregado, de cada ser humano, pode ser concebida de forma etérea? A personalidade é tratada de forma homogênea pelo direito do trabalho brasileiro, porque ela foi ontologicamente definida na modernidade por e para um único conceito de humanidade. Um conceito eurocêntrico-colonial, criado na invasão das Américas, que, ao impor a categoria geopolítica de raça ligada à cor da pele, inseriu a dialética de desumanização do negro para consolidar a divisão racial do trabalho.

Sob a ordem de um modelo produtivo que instrumentaliza vidas humanas, falar em um vínculo personalíssimo do trabalhador, é, no mínimo, fantasioso. É nesse sentido que o elemento fático-jurídico da personalidade apresenta-se como uma ficção jurídica que visa ocultar a comodificação de vidas humanas no sistema capitalista, que, no caso de pessoas racializadas, é ainda mais violento e se constitui como um processo zoomorfização (Corraide, Máximo, 2021).

Justamente nesse sentido que Corraide e Máximo (2021, p.13) questionam o enquadramento de trabalhadores negros ao pressuposto da personalidade na relação de emprego, uma vez que “os trabalhadores negros não possuem o atributo da humanidade em uma perspectiva ontológica da relação de emprego no Brasil”. É a partir da perspectiva decolonial que a crítica se estrutura, ao reconhecer que:

Especificamente na colonização das Américas, a escravização, servidão e relação de emprego foram exercidas concomitantemente no sistema capitalista moderno/colonial, associadas à cor da pele para determinar aqueles que pertenceriam à categoria ontológica de humanidade e que, conseqüentemente, poderiam ocupar um trabalho livre.

Corraide e Máximo (2021) explicam como a divisão racial do trabalho na colonização é perpetuada pela colonialidade do saber na epistemologia do Direito do Trabalho brasileiro,

criando contradições dentro de seu objetivo protetivo. Os autores explicam que, quando falamos da mercantilização de corpos veiculada pela relação de emprego no capitalismo, estamos falando da mercantilização do labor inseparável deste corpo, legitimada pelo Direito. Do valor de troca e do valor de uso do trabalho prestado por este corpo no capitalismo, que tem lastro jurídico no contrato de trabalho. Contudo, para pessoas negras, a condição da materialidade da carne prevalece sobre a condição de corpo humano. Não estamos falando somente da mercantilização do labor: estamos falando da comodificação do ser. Um ser que só tem valor de troca e não de uso (Corraide, Máximo, 2021).

Não importa a especificidade do trabalho concreto prestado por pessoas negras para atribuir qualidades específicas à mercadoria. O trabalho preto, em instituições brancas, tem todas as suas particularidades suprimidas, sendo reduzido somente ao trabalho abstrato que é equalizado no valor de troca.

A pessoalidade é racializada. A pessoalidade na relação de emprego é um atributo exclusivo da branquitude. Que é humana. Que é viva. Talvez isso explique o motivo pelo qual a pessoalidade não é um elemento necessário para a configuração da relação de emprego em alguns países europeus. Na Itália, por exemplo, onde surgiu a teoria moderna do contrato de trabalho, somente a subordinação jurídica e a onerosidade são elementos positivados legalmente para a configuração da relação de emprego. Não há o requisito jurídico expresso da pessoalidade ou de pessoa física como ocorre na legislação brasileira, pois seria uma obviedade. Todo italiano-branco é pessoa: é sujeito de direitos (...) Por outro lado, observe que a informalidade é negra. E que os países que possuem os maiores índices de informalidade não estão na Europa e possuem corpos que estão fora do espectro da branquitude (Corraide, Máximo, 2021, p. 21).

Portanto, instituições brancas não reconhecem um valor de uso do trabalho negro, pois, não interessam suas qualidades pessoais derivadas do modo de prestação laboral, somente a sua capacidade de ser trocado por outro trabalho negro. É esta fungibilidade e acumulação mercantil de carne negra no capitalismo moderno/colonial que impede que haja qualquer atribuição de pessoalidade específica à subjetividade negra durante a prestação do trabalho (Corraide, Máximo, 2021). Assim, apesar de ser uma das maiorias conquistas protetivas da modernidade, entende-se como Direito do Trabalho e, por consequência, a configuração juslaboral da relação de emprego, é fundada em racismo epistêmico, o leva o trabalho ontológico de pessoas negras em ambientes empregatícios, dominado por pessoas brancas. Sob os referenciais teóricos e metodológicos deste trabalho, têm-se que não se trata de um mero equívoco, mas, antes, de um projeto colonial de expropriação e apagamento de saberes, de contenção e de dominação de

corpos, que ainda se revela na jurisprudência e normativas infraconstitucionais da matéria, o que será detalhado no próximo ponto do nosso percurso.

3. DA ONTOLOGIA À CONCRETUDE: MANIFESTAÇÕES JUSLABORAIS DA INVISIBILIDADE DO TRABALHO ONTOLÓGICO

Delineada a dimensão ontológica do trabalho, migramos agora para o campo da materialidade, a fim de identificar como a legislação justralhista define os contornos da realidade, centralizando os interesses das classes dominantes e relegando a negritude à margem do seu sistema protetivo. Neste exercício, a análise recairá sobre a Lei do Emprego Doméstico (Lei Complementar nº 150/2015) e a Lei da Aprendizagem (Lei Ordinária nº 10.097/2000), dois exemplos de construções normativo-jurídicas que explicitam o lugar que o Direito do Trabalho historicamente atribui ao trabalhador e trabalhadora negra.

Da análise da produção legislativa, partimos, então, para a análise da jurisprudência trabalhista. A partir disso, a intenção é revelar como os aplicadores do Direito reproduzem a concepção restritiva do fenômeno do trabalho e, ao fazê-lo, reproduzem também a invisibilidade das formas de trabalho não-produtivo, e, evidentemente, do trabalho ontológico de pessoas negras.

Objetiva-se demonstrar como um judiciário predominantemente branco – em termos epistêmicos e de composição étnico-racial – é responsável por fomentar o que convencionou-se chamar de “racismo estrutural” (Almeida, 2019). Conceito este por vezes deturpado e utilizado de maneira desonesta, conveniente para eximir os indivíduos de suas responsabilidades, como se o racismo fosse culpa das estruturas - pensadas em sentido abstrato - e não de cada pessoa que insiste em sua prática, malabarismo que o próprio autor antecipou e fez questão de fazer constar de sua produção:

(...) ou seja, pensar o racismo como parte da estrutura não retira a responsabilidade individual sobre a prática de condutas racistas e não é um alibi para os racistas. Pelo contrário: entender que o racismo é estrutural, e não um ato isolado de um indivíduo ou de um grupo, nos torna ainda mais responsáveis pelo combate ao racismo e aos racistas. Consciente de que o racismo é parte da estrutura social e, por isso, não necessita de intenção para se manifestar, por mais que calar-se diante do racismo não faça do indivíduo moral e/ou juridicamente culpado ou responsável, certamente o silêncio o torna ética e politicamente responsável pela manutenção do racismo. A mudança da

sociedade não se faz apenas com denúncias ou com o repúdio moral do racismo: depende, antes de tudo, da tomada de posturas e da adoção de práticas antirracistas (Almeida, 2019, p. 34).

Nesse sentido, a produção legislativa, criada e aplicada por uma fazer jurídico branco, constrói terreno absolutamente inóspito e estruturalmente racista para que pessoas negras alcancem, ocupem e prosperem nos espaços da advocacia privada e pública, magistratura, promotorias, delegacias, forças policiais e outras posições correlatas ao Direito. Neste cenário, habitar um corpo trabalhador negro e feminino é estar vulnerável a violências imensuráveis, que perpassam academicamente pelo conceito de trabalho ontológico, mas que dizem respeito à discriminação, sofrimento, sensação de não pertencimento e adoecimento que estas trabalhadoras enfrentam no chão da vida, e que, dentro do possível, tentaremos alcançar ao longo deste trabalho.

Fique registrado, desde logo, que esta pesquisa não se trata de negar a essencialidade e o papel contra-hegemônico do Direito do Trabalho, e tampouco de ignorar as conquistas e avanços que promove. O objetivo não é descartar toda a construção teórica-normativa juslaboral, mas exercitar a crítica para entender as suas contradições e a quem estes avanços favorecem, e o que ocultam para além do que revelam. Assim, fazemos questão de demarcar claramente nossa posição: não somos aliados das políticas de desmantelamento do Estado Social veiculadas pelo neoliberalismo. O que aqui se pretende é justamente o contrário: visa-se a expansão desse arcabouço protetivo para abarcar cada vez mais trabalhadores (Carmo, 2022).

3.1 O que a gramática legal esconde: a invisibilidade do trabalho ontológico na Lei do Emprego Doméstico

Não é possível falar em divisão sexual-racial do trabalho sem falar no principal desdobramento dessa lógica sistêmica: o trabalho doméstico. O que a Consolidação das Leis do Trabalho apenas menciona, e a Lei Complementar nº 150/2015 define o trabalho doméstico, em seu Art. 1º, como “a prestação de serviços de forma contínua, subordinada, onerosa, pessoal e de finalidade não lucrativa à pessoa ou à família, em âmbito residencial, por mais de 2 (dois) dias por semana” (Brasil, 2015), remonta historicamente às dinâmicas laborativas do período colonial, que confinaram o feminino negro na Casa Grande. Metaforicamente (e

estatisticamente), ainda lá nos mantém, como a mãe preta da cultura brasileira. De forma nada anacrônica, bem expressa Lélia González:

Se a gente dá uma volta pelo tempo da escravidão, a gente pode encontrar muita coisa interessante. Muita coisa que explica essa confusão toda que o branco faz com a gente porque a gente é preto. Prá gente que é preta então, nem se fala. Será que as avós da gente, as mucamas, fizeram alguma coisa prá eles tratarem a gente desse jeito? (González, 1984, p. 229)

É nitido, por essa ótica, que o Direito é uma das chaves que trancafia o feminino negro neste lugar de subalternidade. Prova disso é que somente em 2013, a partir da agência política das trabalhadoras domésticas (Lopes, 2018), historicamente exploradas, mal remuneradas e – sem qualquer hipérbole – escravizadas, a legislação brasileira equiparou o trabalho doméstico ao trabalho urbano e rural no texto da Constituição Federal, por meio da Emenda Constitucional nº 72/2013.

Considerando que a Consolidação das Leis do Trabalho, o principal diploma normativo juslaboral, só citava o trabalho doméstico quando para afastar os direitos previstos a outras formas de trabalho⁹, foi a equiparação constitucional, fruto da luta das próprias trabalhadoras domésticas, que pressionou a regulamentação legal da matéria. A Lei Complementar nº 150/2015 é resultado deste processo social e legislativo – que aqui se resume em um parágrafo, mas que representa uma luta secular – que, neste contexto de profunda carência protetiva, e dentro dos limites de uma justiça branca e burguesa, representa notável avanço à categoria.

Assim, é com um olhar aguçado sobre o dito e o não dito, em um exercício transdisciplinar, que recorreremos à pesquisa historiográfica para tecer uma breve análise sobre a Lei do Emprego Doméstico e desmascarar dois principais sintomas da colonialidade no Direito do Trabalho brasileiro: a universalização do sujeito epistêmico e a supervalorização do sentido econômico-mercantil do trabalho em detrimento dos demais, sendo essas duas faces da invisibilização do trabalho ontológico.

3.1.1 Trafegando na temporalidade: voltar ao passado para refletir o presente e sonhar o futuro

⁹ Previa o Art. 7º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), que “Os preceitos constantes da presente Consolidação salvo quando for, em cada caso, expressamente determinado em contrário, não se aplicam: a) aos empregados domésticos, assim considerados, de um modo geral, os que prestam serviços de natureza não-econômica à pessoa ou à família, no âmbito residencial destas.”

Se a gente dá uma volta pelo tempo da escravidão sob o olhar crítico e atento de Lélia González, percebe que o mito da democracia racial se estrutura a partir do trabalho reprodutivo. Impregnado no imaginário social brasileiro pela produção de autores considerados “clássicos” como Gilberto Freyre (2006), o mito da democracia racial dissimula a posição da escravizada doméstica enquanto símbolo representativo de harmonia e aproximação entre Casa Grande e Senzala, e repercute na neurose cultural brasileira (González, 1984), ocultando a violência, a desumanização e a falta de direitos das trabalhadoras domésticas, com a entonação que segue reproduzida abaixo:

Mas aceita, de modo geral, como deletéria a influência da escravidão doméstica sobre a moral e o caráter do brasileiro da casa-grande, devemos atender às circunstâncias especialíssimas que entre nós modificaram ou atenuaram os males do sistema. Desde logo salientamos a doçura nas relações de senhores com escravos domésticos, talvez maior no Brasil do que em qualquer outra parte da América (Freyre, 2006, p.435).

Ao fazer referência, ainda que negativa, à produção Freyriana, compartilhamos do mesmo sentimento de Lopes (2017) sobre soar exaustivo retomar esse discurso em pleno ano de 2024, mas fato é que essa crítica ainda é necessária pela presença das ideias do autor na atualidade, tendo efeitos na garantia dos direitos das domésticas, uma vez que Freyre falseia uma afabilidade da escravização doméstica, que permanece no cenário do trabalho doméstico até os dias de hoje.

As análises de Flávia Fernandes Souza (2013) sobre o trabalho doméstico antes e depois da abolição no Rio de Janeiro, fornecem um importante panorama não apenas para compreender a dinâmica de escravização na esfera doméstica, como também para identificar seus resquícios no que, hoje, tornou-se a relação de emprego doméstico protegida. É nessa linha de pensamento que a autora alerta para a necessidade de um estudo histórico-social cuidadoso e verossímil na tratativa da temática do trabalho, que rompa a costumeira compreensão do escravismo e do trabalho livre como categorias estanques e separadas, associando estes contextos dialogicamente para melhor compreender e explicar a realidade laboral brasileira:

Mas isso sendo feito de forma a abarcar uma temporalidade que trafegue livremente do período escravista a pós-abolição e que, portanto considere as relações e as especificidades existentes entre a escravidão e a liberdade. Só assim é possível perceber a lógica das mudanças, das permanências e das recriações sociais presentes no universo do trabalho doméstico em suas relações com a escravidão e a pós-emancipação (Souza,2013, p.3).

Trafegando na temporalidade entre o período escravista e o pós-abolição, Souza (2013) cita a miríade de funções desempenhadas pelas escravas domésticas em âmbito da Casa Grande, que envolviam as tarefas de “cozinheira”, “ajudante de cozinha”, “copeiro(a)”, “lavadeira”, “engomadeira”, “arrumadeira”, “lavador de pratos”, “jardineiro”, “ama seca” e “ama de leite”. Além de descrever o trabalho exercido, Souza salienta, ainda, aspectos físicos, etários e de gênero que eram considerados na escolha da escravizada doméstica:

As formas mais comuns de identificação dos trabalhadores domésticos que eram procurados ou oferecidos nos antigos “classificados” do Jornal do Commercio se davam através da denominação da condição de “criado de servir”. Assim, expressões dos tipos “precisa-se”, “oferece-se” ou “aluga-se” apareciam nos jornais acompanhadas do termo “criado” ou “criada”. Quando não se apresentavam dessa forma, os anúncios faziam referência direta às especialidades dos trabalhadores domésticos, sendo aquelas expressões seguidas de termos como “cozinheiro(a)”, “ajudante de cozinha”, “copeiro(a)”, “lavadeira”, “engomadeira”, “arrumadeira”, “lavador de pratos”, “jardineiro”, “ama seca”, “ama de leite”, etc. (...) Nesses casos, havia não só especificações típicas de algumas ocupações de escravos (como, por exemplo, as de mucamas e pajens); como também termos identificadores que partiam da aparência física – tal como “preto(a)”, “pardo(a)”, “mulato(a)” –, das “nações” de origem – como “crioulo(a)”, “angola”, “mina” – ou da faixa etária – “rapariga”, “moleque”, “negrinho(a)” (Souza, 2013, p. 02).

A escravizada doméstica era, portanto, expropriada em todos os aspectos de sua humanidade. Sua força física era extenuantemente explorada para prover o cuidado da casa e das pessoas que nela habitavam, sua capacidade reprodutiva instrumentalizada nas figuras da ama-de-leite e da ama-seca¹⁰, e sua sexualidade violada por abusos. Uma imensurável espoliação de tempo, sangue, suor e identidade, também características do que compõem o trabalho ontológico.

Fato é que a “criada de servir” se transmuda historicamente na “empregada doméstica”, mas a mudança da gramática legal não é capaz de mascarar a lógica de subserviência escravocrata que ainda sobrevive, e tampouco o caráter reprodutivo e ontológico deste tipo de trabalho. O marco da abolição de 1888 não constituiu uma cisão entre escravidão e trabalho

¹⁰ O termo “ama-de-leite” se refere à escravizada doméstica que amamentava as crianças dos senhores durante o período da escravização negra-africana no Brasil. Por sua vez, o termo “ama seca” diz respeito às escravizadas domésticas que, apesar de não amamentarem os filhos dos senhores, eram as responsáveis por sua criação e administração de todos os seus cuidados e necessidades. (El Kareh, 2004).

livre, ou, nas memoráveis palavras do Movimento Negro Unificado: “a Princesa esqueceu de assinar nossa carteira de trabalho”¹¹.

Compreendendo a relação dialógica entre escravidão e trabalho livre, não é difícil identificar os ecos que a mentira da democracia racial continua a espalhar por aí. Acontece que essa constatação escapa até por aquela conversa que, ao se referir a trabalhadora doméstica, profere em alto e bom som o chavão “ela é como se fosse da família”.

Repetida insistentemente como um mantra que procura afastar a proteção jurídica do trabalho doméstico, foi, inclusive, a frase proferida pelo Desembargador do Tribunal de Justiça de Santa Catarina, Jorge Luiz da Borba, pós-graduado em Direito do Trabalho, quando denunciado por manter uma mulher negra e surda em condições de trabalho análogas à escravidão por 37 (trinta e sete) anos¹². Esse cenário romantizado do lugar da trabalhadora doméstica repercute no imaginário social brasileiro, revelando a ambiguidade afetivo/laborativa explicado por Donna Goldstein (2003), que lança sobre o fato de que:

Apesar das relações de poder evidentemente desiguais que, sem dúvida, caracterizam este relacionamento [entre empregada e patroa], é a ambigüidade afetiva da relação que exige mais análise. É na troca afetiva entre aquelas que podem pagar pela ajuda doméstica e as [mulheres] pobres que oferecem seus serviços que as relações de classe são praticadas e reproduzidas (Goldstein, 2003; *apud Brites, 2007, p.2*).

Em nosso estudo sobre um fazer jurídico branco e condescendente com o racismo que reproduz, é trivial dizer que o criminoso Jorge Luiz de Borba segue sem ser condenado pelo crime, e não apenas continua a ocupar o cargo de Desembargador, como também foi condecorado com honrarias e títulos de reconhecimento¹³ desde a denúncia. É o que se pode verificar da página de imprensa do Tribunal de Justiça de Santa Catarina.

Contudo, não existe mentira que seja capaz de esconder realidade tão gritante. A pesquisa do IBGE divulgada no ano de 2024 sob o título “Mulheres pretas ou pardas gastam mais tempo em tarefas domésticas, participam menos do mercado de trabalho e são mais afetadas pela

¹¹ Salvador, 13 de Maio de 1988, Movimento Negro Unificado, Arquivo Zumvi.

¹² Mesmo acusado de manter empregada como escrava, desembargador recebeu R\$ 178 mil do TJ-SC. Disponível em: https://www.terra.com.br/noticias/brasil/politica/mesmo-acusado-de-manter-empregada-como-escrava-desembargador-recebeu-r-178-mil-do-tj-sc_09af9fa64241ce423c82da34ff5f88818dc7rih5.html?utm_source=clipboard. Acesso em: 01 Set. 2024.

¹³ Desembargador catarinense recebe título de 'Cidadão Iguapense' neste domingo (3/12). Disponível em: <https://www.tjsc.jus.br/web/imprensa/-/desembargador-jorge-borba-recebe-titulo-de-cidadao-iguapense-neste-domin-go-3-12->. Acesso em: 01 Set. 2024

pobreza”, demonstra que, decorridos 136 (cento e trinta e seis) anos da abolição, continuamos a ser oneradas gravemente com seus efeitos. Exemplo disso se faz na esfera do trabalho reprodutivo não remunerado, uma vez que enquanto mulheres dedicam, em média, 21,3 horas semanais aos afazeres domésticos e/ou cuidado de pessoas, os homens gastaram 11,7 horas, sendo que mulheres pretas ou pardas dedicam 1,6 hora a mais por semana nessas tarefas do que as brancas. É sob esta perspectiva que a mulher negra trabalhadora se põe no direito de perguntar: que abolição é esta que anos depois de ter acontecido, a gente continua praticamente na mesma situação? (Gonzalez, 2020).

Na esfera do trabalho produtivo, a situação não é melhor: a taxa de informalidade, que diz respeito ao índice de trabalhadores sem registro formal em carteira de trabalho, recai sobre quase metade da população negra feminina do Brasil. Os dados apontam que 45,4% das mulheres pretas ou pardas trabalham informalmente, em um abismo de quase 15 pontos percentuais de diferença para a taxa de informalidade da população masculina branca, que corresponde a 30,7% (IBGE, 2024). Tampouco o cenário se distingue quando falamos de escolaridade: no ano de 2022, a proporção de mulheres brancas com 35 anos de idade ou mais que tinham completado o ensino superior (29%) era o dobro da observada para as pretas e pardas (14,7%) (IBGE, 2024).

Em um desastroso efeito cascata, a baixa escolaridade leva à precariedade no ambiente do mercado de trabalho e também relega mulheres negras à miséria: segundo a mesma pesquisa, 41,3% das mulheres pretas ou pardas que vivem no Brasil estão abaixo da linha da pobreza, com renda per capita de até 6,85 reais por dia, praticamente o dobro das mulheres brancas, que figuram neste índice no percentual de 21,3%.(IBGE, 2024).

Os dados são alarmantes e apontam para a inércia e o desinteresse do Poder Público na inserção efetiva e equânime da população negra brasileira no mercado de trabalho. Os avanços e conquistas alcançados pela população negra deste país são fruto de sua própria mobilização e organização política, em que a pese a tentativa de apagamento desta contribuição pelo próprio Direito do Trabalho. Ainda insiste-se em um história ‘geral’ centrada na tradição branca-europeia, que oblitera a agência da população negra (Lopes, 2017) na construção de direitos e escamoteia o papel de greves importantes, como a Greve Negra de 1857 e a Revolta dos Malês em 1837.

A categoria do trabalho doméstico e sua história é o símbolo do racismo epistêmico no Direito do Trabalho, mas também do androcentrismo. Complexificando a dicotomia entre o trabalho produtivo e o reprodutivo sob o prisma de gênero, Silvia Federici (2017) reconhece a crítica do trabalho no capitalismo como uma referência importante para a formação da crítica feminista, mas não deixa de ponderar os limites da abordagem de *O Capital* no que se refere ao papel do trabalho reprodutivo como pilar deste modo de produção, uma vez que a tese de Marx se fundamenta na compreensão de que só o trabalho industrial lançaria os fundamentos normativos para organização do trabalho. Esse é o resumo da obra “Notas sobre gênero em O Capital de Marx”, em que Federici sustenta que também “a dicotomia produtivo-reprodutivo é determinada historicamente pelo modo de produção capitalista, sem a qual a acumulação capitalista não poderia existir” (Federici, 2017, p.1). Nesse sentido, a autora aponta que:

Descobrir a centralidade do trabalho reprodutivo para a acumulação de capital também levou à pergunta qual seria a história do desenvolvimento do capitalismo se não fosse compreendida do ponto de vista da formação do proletariado assalariado, mas do ponto de vista das cozinhas e quartos onde a força de trabalho é produzida diariamente, geração após geração (Federici, 2017, p. 23).

A partir da indagação de Federici, nós racializamos o debate e perguntamos ainda: como seria um Direito do Trabalho que não fosse compreendido do ponto de vista do ‘homem que trabalha’, do assalariado industrial, mas do ponto de vista das mulheres negras que historicamente sustentam o desenvolvimento do mercado de trabalho nacional?

Lélia Gonzalez (1984, p. 2) em suas obras expressa o sentimento de que “enquanto mulher negra, sentimos a necessidade de aprofundar nessa reflexão, ao invés de continuarmos na reprodução e repetição dos modelos que nos eram oferecidos pelo esforço de investigação das ciências sociais”. E é por compartilhar ferozmente desse mesmo ímpeto, que foi proposta uma breve retomada ao passado, para melhor refletir sobre o presente e vislumbrar um futuro melhor para as mulheres negras deste país, a partir da expansão da aceção jurídica de trabalho para abarcar o trabalho ontológico.

3.1.2 Os silêncios da Lei do Emprego Doméstico

Em seus silêncios, a Lei Complementar nº 150/2015 revela a invisibilidade do trabalho ontológico na teoria juslaboral brasileira. Por “silêncios”, nos referimos às demandas das trabalhadoras domésticas que deixaram de ser contempladas e regulamentadas, apesar de oriundas de necessidades concretas do cotidiano. Também nos referimos às categorias e institutos jurídicos que dissimulam a realidade do trabalho doméstico, impossibilitando a ficção positivo-jurídica da subsunção do fato à norma, e, ainda, ao que aqui chamaremos de “atos-falhos”, ou seja, os aspectos implícitos e explícitos da redação legal que revelam a colonialidade do Direito na tratativa do trabalho doméstico e na invisibilidade do trabalho ontológico.

Antes de nos debruçar sobre o texto da LC nº 150/2015, cabe evidenciar que o arrastado e moroso processo legislativo até sua efetiva promulgação, revela, por si só, a resistência do ordenamento jurídico brasileiro em reconhecer o trabalho reprodutivo **negro**, ainda que em sua modalidade remunerada, como efetivamente uma forma de trabalho.

A Consolidação das Leis do Trabalho, instituída pelo Decreto-Lei nº 5452/1943, só citava o trabalho doméstico para afastar os direitos previstos a outras categorias. Foram 70 anos de uma inércia que se prolongou até a promulgação da Emenda Constitucional nº 72/2013, que finalmente equiparou o trabalho doméstico ao trabalho urbano e rural no texto da Constituição Federal. Deve-se dizer: uma Constituição que, apesar de promulgada em 1988 como estandarte do paradigma de Estado Democrático de Direito, só veio a reconhecer a igualdade de direitos das trabalhadoras domésticas 25 anos depois.

O efeito normativo-jurídico da Emenda Constitucional foi a alteração da redação do parágrafo único do art. 7º da Constituição Federal, que antes previa o rol de direitos e garantias assegurados apenas aos trabalhadores urbanos e rurais, ampliando o dispositivo para incluir também os trabalhadores domésticos, e finalmente promover a equiparação constitucional. Assim, o dispositivo passou a vigorar com a seguinte redação:

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

(...)

Parágrafo único. São assegurados à categoria dos trabalhadores domésticos os direitos previstos nos incisos IV, VI, VII, VIII, X, XIII, XV, XVI, XVII, XVIII, XIX, XXI, XXII, XXIV, XXVI, XXX, XXXI e XXXIII e, atendidas as condições estabelecidas em lei e observada a simplificação do cumprimento das obrigações tributárias, principais e acessórias, decorrentes da relação de trabalho

e suas peculiaridades, os previstos nos incisos I, II, III, IX, XII, XXV e XXVIII, bem como a sua integração à previdência social (Brasil, 2013)

A partir de então, a legislação brasileira passou a prever às trabalhadoras domésticas os direitos que outrora eram resguardados apenas aos trabalhadores urbanos e rurais e que representam premissas básicas do trabalho livre: isonomia salarial, jornada de trabalho de 44 horas semanais, proteção contra a demissão sem justa causa, Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS), seguro-desemprego, estabilidade para a gestante, seguro contra acidente de trabalho e reconhecimento de acordos e convenções coletivas, e demais direitos diluídos nos trinta e quatro incisos do Art. 7º da Constituição Federal.

.Considerando que a Consolidação das Leis do Trabalho é carente em termos de regulamentação do trabalho doméstico, a EC 72/2013 pressionou a regulamentação infraconstitucional da matéria, que se efetivou com a já citada LC 150/2015. Assim, a compreensão sobre a normativa legal prescinde de uma análise conjunta e complementar desses três diplomas normativos.

Nesse sentido, importante é o exercício comparativo entre os requisitos caracterizadores da relação de emprego, positivados pelo artigo 3º da CLT, e os requisitos caracterizadores da relação de emprego doméstico, positivado pelo artigo 1º da LC 150/2015. Desta comparação, há de se observar os elementos fático-jurídicos que, na redação legal, diferenciam estas duas modalidades laborativas: o âmbito residencial e a finalidade não-lucrativa. O primeiro, um perfeito exemplo do que nesta análise nomeamos como “ato-falho”, e o segundo, um instituto que dissimula o fato de que o trabalho reprodutivo (remunerado ou não) gera mais-valia ao capital.

Pois bem, sobre o elemento fático-jurídico do “âmbito residencial”, ensina a doutrina que não se restringe ao espaço físico da morada familiar, abarcando todo o escopo do trabalho que se refira ao interesse pessoal ou familiar. Nas palavras de Resende (2023, p. 114):

Em razão do exposto, os serviços domésticos são aqueles prestados não só na moradia da família, mas em qualquer unidade tipicamente familiar, como sítio de veraneio, casa de praia, entre outras. Obviamente, o deslocamento para fora da residência (ou unidade familiar), no exercício das funções domésticas, não descaracteriza o trabalho doméstico, como ocorre, por exemplo, no caso do motorista particular.

É justamente em relação a esse elemento da prática laborativa, que Lopes (2017) tece uma interessante observação: no contexto do trabalho livre e protegido, as funções de cozinhar, limpar e cuidar desenvolvidas fora do âmbito residencial são reconhecidas como relação de emprego e usufruem da plenitude dos direitos trabalhistas. Entretanto, basta que estas mesmas atividades sejam desempenhadas dentro de casa, que este mesmo trabalho se converte em uma modalidade diferenciada e juridicamente subalterna. Dessa forma, o âmbito doméstico é o elemento que essencialmente distingue trabalho produtivo e reprodutivo na redação legal, legitimando, portanto, sua precarização jurídica.

Nesse contexto, a centralidade da casa e da família para a regulamentação do trabalho no ambiente doméstico são pistas da desvalorização da profissão, que se impõe quanto uma marca de inferioridade sobre quem a exerce (Lopes, 2017).

No que se refere à finalidade não-econômica, os manuais mais relevantes de Direito do Trabalho ensinam que o emprego doméstico não pode estar direcionado a fins comerciais ou industriais, se limitando, portanto, ao seu valor de uso/consumo, jamais podendo produzir valor de troca (Resende, 2023). O autor salienta, ainda, que este requisito se refere ao empregador, e não ao empregado, o que significa dizer que a doutrina reconhece que o objetivo do empregado na prestação de serviços é sempre econômico (onerosidade), mas convenientemente ignora que o empregador compartilha do mesmo interesse, e que o trabalho doméstico possui, sim, valor de troca.

Conforme bem resume Frederici (2017), a estratégia de classe que emerge no contexto das reformas fabris no pós Revolução Industrial, recoloca as mulheres proletárias no lar para produzir não mercadorias físicas, mas trabalhadores. Transpondo este pensamento para a lógica do trabalho doméstico, especialmente no Brasil pós abolição, o empregador compra uma mão-de-obra feminina para administrar os cuidados para com ele, com a casa e com os filhos, angariando, assim, tempo – cronológico e subjetivo – para se dedicar ao trabalho reprodutivo e acumular capital.

É nesse sentido que afirmamos que o elemento da finalidade não-econômica revela o abismo entre a realidade positivada e a realidade material, numa ruptura com a pretensão positivo-jurídica da subsunção do fato à norma, uma vez que a premissa maior (a norma que prevê a finalidade não-econômica) não se encaixa sobre a premissa menor (a realidade do trabalho doméstico).

Assim, a finalidade não-econômica, enquanto requisito para configuração da relação de emprego doméstico, se apresenta enquanto ficção jurídica de apagamento da essencialidade do trabalho reprodutivo – remunerado ou não – para o desenvolvimento e continuidade do sistema produtivo.

Este é apenas um dos “atos falhos” que demonstram as estratégias jurídicas de supervalorização da acepção econômico mercantil do trabalho, ignorando que é o trabalho desempenhado na esfera doméstica, majoritariamente por mulheres negras, que forneceram historicamente as condições necessárias ao desenvolvimento produtivo do mercado de trabalho nacional. No Brasil, são 6 milhões de trabalhadoras domésticas, composto por uma grande maioria feminina e racializada. Conforme pesquisa da Agência Brasi (2023), 92% das trabalhadoras domésticas são mulheres e 65% são negras, sendo aquelas que atendem uma enorme demanda de cuidados de pessoas e da casa, advindas principalmente das classes média e alta.

Outro aspecto da definição legal que salta aos olhos é a limitação temporal de mais de dois dias na semana como requisito para caracterização da relação de emprego doméstico, exarada pelo elemento fático-jurídico da continuidade, que afasta a pretensão da relação de emprego às diaristas, e que é a válvula de escape perfeita para que os empregadores fujam de cumprir os direitos previstos à categoria. Assim, a produção legislativa colocou em xeque, a partir de um único dispositivo, o que deveria constituir a razão de ser da LC 150/2015: trazer as trabalhadoras domésticas diaristas para o núcleo protetivo do Direito do Trabalho.

Assim, ainda que a trabalhadora atue para família, em âmbito residencial, com onerosidade e subordinação jurídica, cumprindo todos os requisitos da relação de emprego doméstico, o fato de comparecer ao trabalho acima de dois dias na semana, é o suficiente para não poder usufruir das prerrogativas legais conferidas às trabalhadoras domésticas. Não há nenhum fundamento jurídico para a distinção entre continuidade na relação de emprego doméstico e não-eventualidade no emprego urbano. Este dispositivo, que viola a Convenção n. 189 da OIT¹⁴, ratificada pelo Brasil, representa a colonialidade do poder no Direito do Trabalho.

Souza (2009) também contextualiza essa escolha normativa a partir do paradigma de Estado neoliberal, e termina por indagar por que a limitação temporal é requisito tão somente para a caracterização do emprego doméstico, não sendo exigido para a caracterização de

¹⁴ Convenção sobre o Trabalho Decente para as Trabalhadoras e os Trabalhadores Domésticos.

nenhuma outra modalidade de trabalho. Nesse contexto, contribui com a seguinte observação que convém destacar:

Com o neoliberalismo aumentou a exploração da trabalhadora doméstica, porque a nova liberdade permitiu aos patrões contratarem a diarista com entendimento de que até duas vezes por semana não há obrigações: de registro em carteira e recolhimento do INSS, do pagamento do 13º e férias mais 1/3, prejudicando em muito a organização desse ramo. Enquanto isso, tramita no Congresso Nacional projetos de lei sobre a diarista piores do que o trabalho escravo para beneficiar aqueles empregadores que descumprem a lei. Assim como alguns operadores da Lei se apropriam do discurso da natureza contínua para justificar que o trabalho por uma vez por semana não tem vínculo empregatício. A pergunta que não cala: por que será que eles usam esses discursos, sendo que essa premissa não é aplicada a outros (Souza, 2009, p. 75).

O fato de o Direito Brasileiro, dentro de todas as limitações apontadas, ter finalmente tutelado o exercício do trabalho doméstico, não significa que uma sociedade marcada pelas chagas do racismo e sexismo, que se acostumou a enxergar mulher negra apenas em lugar servil, cumpra os direitos previstos à categoria.

Como se não bastasse a dificuldade de assegurar a plena eficácia da previsão legal, a própria produção legislativa se empenha em retroceder nesses avanços a partir das influências do neoliberalismo. A Reforma Trabalhista, promovida pela Lei nº 13.467/2017, é máxima expressão do desmantelamento do Estado Social no Brasil. Nesse contexto que inaugurou uma verdadeira destruição do arcabouço protetivo, a Lei do Emprego Doméstico não restou incólume.

Entre as alterações promovidas pela Reforma Trabalhista na Lei de Emprego Doméstico, a limitação do conceito de tempo à disposição do empregador para compreender apenas o tempo de “efetiva prestação de serviços”, revela outra vez a supervalorização do tempo no trabalho econômico-mercantil na legislação pátria, uma vez que é contabilizado, para fins de remuneração salarial, apenas o tempo extravasado em atividades concretas, como se as formas de trabalho reprodutivo e ontológico não gerassem mais-valia ao empregador. É a partir dessa racionalidade, que o artigo 11 da LC 150/2015, regulamenta as horas in itinere, contabilizando apenas “as horas efetivamente trabalhadas”:

Art. 11. Em relação ao empregado responsável por acompanhar o empregador prestando serviços em viagem, serão consideradas apenas as horas efetivamente trabalhadas no período, podendo ser compensadas as horas extraordinárias em outro dia, observado o art. 2º.

§ 1º Caso o empregado resida no local de trabalho, o período de intervalo poderá ser desmembrado em 2 (dois) períodos, desde que cada um deles tenha, no mínimo, 1 (uma) hora, até o limite de 4 (quatro) horas ao dia. - peculiaridade: residir no ambiente de trabalho (Brasil, 2017).

Aproveitando o citado dispositivo, é interessante mirar outra dimensão que, regulamentada pelo parágrafo 1º do artigo 11 da Lei 13.567/17, demonstra a colonialidade do poder. Não é incomum, ainda nos dias de hoje, que as trabalhadoras domésticas residam no ambiente de trabalho. Trabalho e vida tornam-se um sinônimos um do outro, e a existência da trabalhadora doméstica se restringe puramente a um aspecto servil, especialmente quando esta trabalhadora não está inserida em outras relações sociais e não tem tempo de ócio, descanso e lazer. Conforme pontuado por Silva (2006). Sobre os impactos do trabalho doméstico à subjetividade da trabalhadora o autor aponta que:

A humilhação se faz visível nos elementos que designam a “condição” de doméstica: o modo de se vestir, o quarto de dormir, até mesmo a linguagem, além das relações de dependência e submissão. Para o autor, o ressentimento e a humilhação constituem o primeiro dado da existência concreta das empregadas domésticas. Elas são também marcadas por sentimentos ambíguos (admiração, inveja, ciúmes, ódio, amor) em relação aos patrões, à afeição que sentem pelas crianças da família, a um relacionamento de proximidade, mas marcado pela dependência e pelo isolamento que impede qualquer tentativa de oposição organizada, como categoria (Silva *et al.*, 2006, p. 459)

Nesse sentido, a categoria tempo é um interessante eixo de análise do caráter ontológico do trabalho doméstico, uma vez que o fator temporal é complexo e dotado de significâncias métricas, cronológicas, sociais e também subjetivas. Considerando que, no contexto do capitalismo, o tempo é moeda de troca, o trabalho doméstico passa necessariamente pela venda do tempo em favor dos cuidados de terceiros, o que, por vezes, implica que abdicar dos cuidados consigo mesma e os seus.

Há de se notar que, em vários momentos desta seção, o elemento tempo salta aos olhos: é a terceirização do tempo de cuidado e administração da vida doméstica, que permite que a força de trabalho masculina dedique-se ao trabalho produtivo; também é o elemento tempo que foi manejado pelo legislador para não ampliar de maneira verdadeiramente satisfatória o núcleo protetivo do trabalho doméstico, excluindo as diaristas da proteção empregatícia. É novamente sobre o elemento tempo que a Reforma Trabalhista estruturou vários eixos de precarização e desmonte do aparato de direitos até então construído.

O tempo à disposição do empregador, não se restringe, assim, ao tempo do relógio que marca a jornada de trabalho. Há uma dimensão temporal para além desse recorte métrico, e que envolve um tempo objetivo e subjetivo de enfrentamento das violências e precariedades que essas trabalhadoras domésticas enfrentam em seus cotidianos. É o tempo para moldar a própria corporalidade como estratégia de repelir violências diretas; é o tempo em que sua subjetividade é consumida por essas mesmas violências e o tempo exigido para que se possa lidar com elas.

Acontece que a legislação não reconhece essas dimensões e complexidades do fenômeno temporal, considerando apenas o tempo que é empregado em atividades concretas e que se entende como o único tempo à disposição do empregador. Nem mesmo aspectos que revelam um gasto de tempo mais evidente, como vestir o uniforme do trabalho, foram considerados tempo à disposição do empregador pela Reforma Trabalhista.¹⁵

Esta breve análise da Lei do Emprego Doméstico se destina, portanto, a delinear algumas das ferramentas legais que explicitam a invisibilidade em nosso ordenamento jurídico do caráter ontológico do labor desenvolvido pelas trabalhadoras domésticas, cujo rosto é comprovadamente negro e feminino. É na linha de seguir demonstrada a invisibilidade das dinâmicas laborais que perpassam o cotidiano da classe trabalhadora negra, que seguimos agora rumo a investigá-la na Lei da Aprendizagem.

3.2 Um paradoxo em si: a Lei da Aprendizagem

Lélia González (1982), cujo pensamento costura este estudo com a precisão e maestria que lhe são próprias, nos instiga a pensar como o racismo opera roubando as possibilidades de sonhar da juventude negra desde a mais tenra idade, limitando nosso campo de ambição, como se até sonhar fosse pretensioso demais. Temos contra nós as estatísticas, as instituições, os sistemas educacionais e os processos seletivos de inserção no mercado de trabalho. Prosperar implica enfrentar essas violências e desafios simbólicos e concretos, que se consubstanciam no conceito de trabalho ontológico, e oneram nosso corpo físico e mental, com um peso difícil e extenuante demais para carregar.

¹⁵Art. 4º, § 2, CLT – Por não se considerar tempo à disposição do empregador, não será computado como período extraordinário o que exceder a jornada normal, ainda que ultrapasse o limite de cinco minutos previsto no § 1º do art. 58 desta Consolidação, quando o empregado, por escolha própria, buscar proteção pessoal, em caso de insegurança nas vias públicas ou más condições climáticas, bem como adentrar ou permanecer nas dependências da empresa para exercer atividades particulares, entre outras: VIII – troca de roupa ou uniforme, quando não houver obrigatoriedade de realizar a troca na empresa.” (Brasil, 2017).

Para quem nasce preto e pobre, sobreviver está sempre na ordem do dia, perante o prato vazio, as dívidas acumuladas e as dificuldades de acesso a condições básicas para uma existência digna. A urgência de sobreviver aqui e agora submete meninos e meninas negras ao trabalho infantil, em um contexto em que a educação figura como uma desacreditada aposta e exige um tempo que a fome e a miséria não suportam esperar. É nesse sentido que Lélia González descreve a realidade laboral com a qual os jovens negros se defrontam, bem como estereótipos racistas que incidem sobre a classe trabalhadora racializada, atrelados a inaptidão, burrice, preguiça e irresponsabilidade:

E lutar pela sobrevivência significa, para tais famílias, apelar para todas as formas possíveis no sentido de conseguir alimento e permanecer em seu estado de fome congênita. Significa não poder deixar suas crianças irem à escola porque, também elas, têm que ajudar nessa luta pela sobrevivência. Que se pense, aqui, nos casos de exploração do trabalho infantil em nosso país, tanto no campo quanto na cidade (em termos urbanos, por exemplo, que se pense nos pequenos vendedores, engraxates, lavadores de carro, etc.). Certamente o futuro que aguarda aqueles que sobrevivem será, para os jovens negros, a revolta em face da falta de oportunidades que uma sociedade racista procura reforçar segundo os mais variados estereótipos (“negro é burro, incapaz intelectualmente, preguiçoso, irresponsável, cachaceiro”, etc., etc.) (González, 1979, p. 03).

A citação é parte do artigo de autoria de Lélia intitulado “A juventude negra brasileira e a questão do desemprego”, publicado nos anos de 1979, e que refere-se a uma realidade que ainda massacra a população jovem e negra deste país, a exemplo do desemprego e do trabalho infantil. Também alerta para a necessidade de superar uma visão corrente na academia juslaboral: um apego à categoria de classe como um todo homogêneo, sem rosto, sem cor, sem gênero.

Porém, os índices de desemprego e informalidade da população negra só reforçam a indissociabilidade das categorias de gênero, raça e classe, em um cenário em que novamente as mulheres negras são as mais afetadas: de acordo com os dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD, 2024), foi constatada uma taxa de desocupação de 7,9% da população brasileira no primeiro trimestre de 2024. A taxa de desocupação por sexo foi de 6,5% para os homens e 9,8% para as mulheres no mesmo período, e a taxa de desocupação por cor ou raça ficou abaixo da média nacional para os brancos (6,2%) e acima para os pretos (9,7%) e pardos (9,1%) (PNAD, 2024).

No que se refere ao Trabalho de Crianças e Adolescentes, a mesma fonte de pesquisa revela que, em 2022, o trabalho infantil aumentou no país, com 1,881 milhão de crianças e

adolescentes de 5 a 17 anos em situação de trabalho infantil, o que representa 4,9% da população com a mesma idade. O número de crianças e adolescentes negros trabalhando é maior do que o de não negros. Os pretos ou pardos representam 66,3% das vítimas do trabalho infantil no país. Na perspectiva de gênero, os meninos também são maioria (65,1%), enquanto as meninas representam 34,9% do total (PNAD, 2024).

Traçado este panorama, é preciso dizer que a Lei da Aprendizagem, nosso próximo objeto de análise legislativa, é um paradoxo em si: em que pese ser a única política a nível nacional de inserção de jovens no mercado de trabalho, na prática, expõe a juventude negra deste país à precarização, confinando esta mesma juventude a locais de subalternidade no mundo do trabalho. O potencial ambíguo da Lei da Aprendizagem de inserir a juventude no mercado de trabalho e, ao mesmo tempo, lançá-la a precarização, fica bem explicado nas palavras de José Rodrigo Paprotzki Veloso, mestre em gestão de políticas públicas pela Universidade de São Paulo (USP):

O pressuposto da Lei do Aprendiz é promover uma integração entre o mundo da escola para o mundo do trabalho formal, e não da precarização do trabalho para o mundo do trabalho formal. Isto, por si só, já implica em questionamentos se os dispositivos legais são os mais adequados, se a política pública comporta objetivos claros e se a disposição do poder público se articula às expectativas do mundo privado. A rigor, é ele quem sustenta o cumprimento de cotas de aprendizes (Veloso, 2022, s/p).

Diferentemente da Lei do Emprego Doméstico, fruto de vasta bibliografia e tema corrente nos debates públicos e acadêmicos, os estudos sobre a Lei da Aprendizagem, em especial sobre o projeto “Menor Aprendiz”, ainda são incipientes e pouco traçam a articulação que aqui se pretende, qual seja, a relação entre a lei, sua real eficácia e os resultados que promove como o confinamento de jovens negros em locais de precariedade no mundo do trabalho. Também são esparsas as pesquisas estatísticas de mapeamento dos resultados desta pretensão política de inclusão. É mediante tamanha carência de dados, crítica e bibliografia, que optamos por analisar, ainda que brevemente, o conteúdo da Lei da Aprendizagem, com o ímpeto de investigar o trabalho ontológico que envolve o labor exercido pela juventude negra brasileira, mesmo através de políticas ditas “inclusivas”.

3.2.1 O panorama legal da Lei da Aprendizagem

Reconhecer a importância da Lei da Aprendizagem perante os desafios da nossa realidade laboral, não implica ser acríptico em relação aos seus efeitos concretos. É, inclusive, um importante exercício para a reivindicação de uma produção legislativa coerente entre seu alegado propósito e sua real eficácia. No âmbito do Direito do Trabalho, é um alerta para um fazer jurídico “performático”, revestido de uma roupagem inclusiva, mas, ainda, subserviente à ordem vigente e pouco comprometido em promover uma real transformação na vida dos trabalhadores e trabalhadoras deste país. Em outras palavras: é necessário não se contentar com as esparsas concessões capitalistas, e exigir mais de um sistema que tanto expropria.

Feita esta importante ressalva inicial, passamos agora para normativa legal da matéria, apresentando os principais dispositivos legais que possibilitam compreender a promessa da Lei da Aprendizagem e os desafios de efetivá-la no contexto brasileiro, seja pelo descumprimento das iniciativas pública e privadas quando às disposições protetivas, ou, ainda, pelas próprias incongruências do texto legal, que abrem margem à precarização dessas relações.

Nesse traçado legislativo, iniciamos por contextualizar que o pós Constituição de 1988 é marcado pela consolidação de um arcabouço protetivo à criança e ao adolescente no ordenamento jurídico brasileiro, que inaugura um paradigma que reconhece a vulnerabilidade intrínseca a esse grupo social e busca protegê-lo em todas as dimensões e instituições por onde perpassa seu desenvolvimento, tais como escola, família e trabalho. Até então, matéria de tamanha importância era objeto apenas de legislações dispersas e focadas em crianças e adolescentes “em situação irregular”¹⁶, o que o Estatuto da Criança e do Adolescente (ECA), promulgado em 13 de Julho de 1990, revoluciona com seu comprometimento em legislar sobre todas as crianças e adolescentes do país.

Nesse contexto e sob essa racionalidade, o contrato de aprendizagem encontra fundamento também no artigo 62 do Estatuto da Criança e do Adolescente, como estratégia para contemplar uma parcela da população com menos de 18 anos que precisa se inserir precocemente no mercado de trabalho, sem lançá-la ao trabalho infantil e evitando a evasão escolar. Nos termos da lei: “Art. 62. Considera-se aprendizagem a formação técnico-profissional ministrada segundo as diretrizes e bases da legislação de educação em vigor” (Brasil, 1990)

¹⁶ Sobre isso, bem explicam Simas e Barbosa: “A Doutrina da Situação Irregular que ocupou a maioria absoluta do século XX se caracterizou em seus aspectos normativos-políticos pelo controle assistencial coercitivo de crianças pobres em situação de “abandono” e/ou autoria de ato infracional sob uma perspectiva menorista” (Simas e Barbosa, 2023, p.4)

Para ocupar o vazio normativo “das diretrizes e bases da legislação de educação em vigor”, a Lei da Aprendizagem passou a integrar o ordenamento jurídico brasileiro em 19 de Dezembro de 2000, alterando dispositivos da Consolidação das Leis do Trabalho referentes ao trabalho exercido por pessoas com idade inferior a 18 anos, conhecidos na legislação pela controversa nomenclatura “menor”¹⁷. Assim, o artigo 402 da CLT, passou a considerar “menor” todo trabalhador entre 14 e 18 anos de idade, enquanto a Lei da Aprendizagem cuidou de regulamentar o trabalho lícito a ser exercido por jovem, a partir dos 14 anos de idade até os 24 anos anos incompletos, que estejam cursando o ensino fundamental ou o ensino médio

Além disso, como desdobramento da Lei da Aprendizagem, o artigo 403 da CLT passou a proibir que menores de 16 anos de idade exerçam qualquer trabalho, exceto na condição de aprendiz, a partir dos 14 anos de idade. Também destacou que este trabalho deve ser realizado em ambiente que não seja prejudicial à sua formação, ao seu desenvolvimento físico, psíquico, moral e social e em locais e horários que não permitam a frequência à escola. Para regulamentar esta nova modalidade de trabalho, o artigo 428 da CLT positivou a figura do contrato de aprendizagem, condicionando sua validade à forma escrita, prazo determinado, anotação na CTPS, matrícula frequente do aprendiz na escola e ambiente propício ao seu desenvolvimento.

Seguindo a topografia da redação legal, o artigo 429 da CLT prevê uma cota mínima de 5% e cota máxima de 15% de aprendizes a ser respeitada por estabelecimentos de qualquer natureza. Para estimular que as iniciativas pública e privada efetivem a determinação, a legislação prevê uma série de incentivos fiscais e tributários, como a isenção de multa rescisória, dispensa de aviso-prévio remunerado e alíquota de FGTS 75% inferior à dos demais trabalhadores, com depósitos mensais de apenas 2% sobre o salário. Além disso, empresas inscritas no “Simples Nacional”, plataforma de arrecadação, cobrança e fiscalização tributária aplicável às Microempresas e Empresas de Pequeno Porte, não têm acréscimo de contribuição previdenciária.

3.2.2 O trabalho ontológico no contrato do “Menor Aprendiz”

¹⁷ Fala-se em “nomenclatura controversa”, porque a expressão “menor” é oriunda dos primeiros diplomas normativos que se propuseram a criminalizar crianças e adolescentes negros no Brasil – Código do Menor - além de remeter a uma ideia de inferioridade intelectual de tais pessoas. Por fim, é difícil ver a associação social e midiática desta expressão às crianças brancas.

A primeira pergunta para desvelar a dimensão ontológica do trabalho que envolve o contrato de aprendizagem do “Menor Aprendiz”, é questionar seu público-alvo: afinal, qual o perfil étnico-social dos jovens que, aos 14 anos de idade, precisam acumular estudos e trabalho para prover seu próprio sustento e contribuir com o sustento da família?

Em maio de 2024, o Ministério do Trabalho e Emprego divulgou a pesquisa “Os jovens e o trabalho - sua inserção e reflexões para o futuro”, mapeando onde estão os 34 (trinta e quatro) milhões de brasileiros que se encontram na faixa etária dos 14 aos 24 anos – justamente o público-alvo do programa “Menor Aprendiz”, instituído pela Lei da Aprendizagem –, e aprofundando a análise pelos crivos de sexo, etnia e raça. Quando estas variáveis passam a compor a equação, o que se percebe é que “as ocupações com inserção para jovens negros, especialmente mulheres jovens negras, envolvem mais esforço físico, informalidade e menos remuneração” (MTE, 2024, p.02).

Do total de jovens entre 14 e 24 anos, quatorze milhões estão ocupados. Destes, 45% trabalham informalmente, isto é, sem registro em carteira de trabalho. Sobre nosso objeto de estudo, a pesquisa revela que, entre os anos de 2011 e 2024, dobrou o número de aprendizes de 14 a 24 anos, o que corresponde a 602 mil jovens e adolescentes. Deste número, 63% têm até 17 anos e 37% são jovens de 18 a 24 anos. No quesito gênero, há certa equidade: 52% são mulheres e 48% são homens. Já em relação ao quesito raça, os dados revelam que 57% são pretos ou pardos, enquanto 43% são brancos e amarelos (MTE, 2024). Perante esse panorama numérico, o que se conclui é que os cargos de Menor Aprendiz são ocupados majoritariamente por jovens negras.

Consta da pesquisa que as ocupações que concentram a maior parte dos aprendizes são auxiliar de escritório, assistente administrativo, repositor de mercadorias, vendedor de comércio varejista, alimentador de linha de produção, mecânico de linha de produção, mecânico de manutenção de máquinas, embalador (a mão), escriturário de banco, auxiliar de logística, operador de caixa e almoxarife. O próprio documento faz constar a informação de que, embora algumas destas funções tenham a vantagem de uma ocupação formalizada, são ocupações “que pagam as contas” e nem sempre apontam para caminhos futuros.

O que os números demonstram, portanto, é que meninas negras compõem o maior número de participantes do programa Jovem Aprendiz, reflexo de uma realidade que poderíamos dissimular e eufemizar de maneira otimista, mas que remonta a um contexto em que meninas e

mulheres negras se defrontam precocemente com a responsabilidade de prover o seu próprio sustento e contribuir com o sustento da família, em uma jornada tripla que acumula a administração da vida doméstica (trabalho reprodutivo), o trabalho produtivo **precário** e, ainda, os estudos.

Iluminando a carência bibliográfica sobre os efeitos da política pública do Menor Aprendiz na inserção da juventude negra no mercado de trabalho, especialmente com enfoque de raça e gênero, Nascimento (2020) investigou a entrada de mulheres negras no mercado de trabalho no município de Rio Grande, estado do Rio Grande do Sul. Em uma pesquisa que ganha sensibilidade e robustez com a fala das próprias participantes do programa, a autora destaca trajetórias marcadas pelo racismo desde o ambiente escolar.

Enquanto instituição social, a escola, assim como o trabalho, também é reprodutora dos conflitos raciais que estruturam a realidade social. Por vezes, é o ambiente que apresenta pessoas negras às mazelas do racismo, antes mesmo que aquele sujeito sequer tenha pleno discernimento cognitivo, emocional e psíquico para identificar e enfrentar tamanha violência. Sobre isso, em seu trabalho sobre racismo no cotidiano no ambiente escolar e o processo de subjetivação da pessoa negra, Pascoa (2023, p. 103) observa que:

Os espaços educacionais atuam como manutenção das ideologias racistas e prestam papel decisivo na construção social, cidadã e psíquica das pessoas negras. O que podemos perceber através de manobras sociais que negociam, inconscientemente, possíveis protagonismos e cancelamentos a partir das convenções simbólicas e morais de estereotipação das personalidades e subjetividades das crianças negras por meio de um ambiente escolar que repercute valores racistas.

Nesse sentido, é possível dizer que o trabalho ontológico de pessoas negras se inicia muito antes do marco legal de 14 anos para o trabalho produtivo. Desde jovens, meninos e meninas negras se defrontam com um complexo de violências que obviamente compromete o desenvolvimento da própria subjetividade. A construção de uma identidade atravessada por violências racistas, afeta de sobremaneira o livre desenvolvimento da personalidade do sujeito negro.

Seguindo sua investigação, Nascimento (2024) destaca pela fala das próprias entrevistadas, que o programa significou uma oportunidade valiosa de acesso ao primeiro emprego, mas não deixa de ponderar que, apesar da ampliação das possibilidades e expectativas

futuras profissionais, não há uma garantia de permanência no mercado e que, 3, das 4 entrevistadas, não conseguiram permanecer no mercado formal. A conclusão de Nascimento (2024, p.104), com a qual nos filiamos, é de que, “a entrada de jovens negras no mercado de trabalho através de uma política pública não garante a permanência das mesmas nestes espaços de trabalho, no entanto, estabelece diferenças nas condições de acesso”. Tal fato conduz à percepção de que:

Com isso, percebe-se a fragmentação do processo de reparação histórica. Uma vez que, não estabelece cotas nesses programas de acesso ao mercado, para mulheres negras que são as mais acometidas pela exclusão social e que são a maioria em número em proporção a população brasileira, mesmo sendo percebida tal diferença pelos institutos brasileiros de pesquisa. Ampliar as condições de acesso conduziria a maiores chances de mudança estrutural mais significativas (Nascimento, 2020, p. 103).

No mesmo movimento de retrocesso que se verifica com a Lei do Emprego Doméstico, Nascimento (2024) também alerta para a tentativa de desmonte da Lei da Aprendizagem durante o Governo do ex-presidente Jair Messias Bolsonaro, demonstrando uma tendência legislativa de restringir, em vez de corrigir as incongruências da normativa. Nesse contexto o autor aponta que:

Pela fragmentação das políticas públicas implementadas e ainda em necessidade de reformulações, um grande impacto que traz para o contexto de trabalho na juventude são as mudanças do atual governo de Jair Messias Bolsonaro. Com a redução de ações voltadas políticas públicas, as desigualdades sociais serão aumentadas. Isso porque o modelo de estado e as relações com políticas públicas impactam nas reparações históricas do período colonial e nas estruturas de desenvolvimento social do país. (Nascimento, 2020, p. 104).

Em discussão na Câmara dos Deputados desde 2019, o Estatuto do Aprendiz (Lei 6461/2019) promete modernizar o programa, mas, na prática, promove o desmonte da política pública. É o que alerta o Ministério Público do Trabalho, em parecer emitido por meio da Coordenadoria de Combate à Exploração do Trabalho da Criança e do Adolescente (Coordinfância), que pondera que, apesar de ser vendido à sociedade sob a promessa de viabilizar um número maior de contratações sem perder as garantias e proteções à juventude, as alterações promovidas pelo Estatuto têm desdobramentos sociais prejudiciais à classe trabalhadora jovem.

Entre as principais mudanças, estão a simplificação no cálculo da cota da aprendizagem para instaurar um novo marco legal para o trabalho de jovens entre 14 e 24 anos, com a redução

da cota de aprendiz, de 5% a 15% do quadro de pessoal, para apenas 3%, retirando qualquer incentivo fiscal para as empresas cumprirem a cota. Sobre isso, considerando o perfil sociodemográfico dos aprendizes, o documento aponta que 34% estão no Cadúnico, o que significa que o número de aprendizes vulneráveis sofreria uma redução de 17% da cota de aprendizagem (MPT, 2022).

Seguindo seu olhar crítico sobre a racionalidade legislativa, o parecer aponta ainda outras incongruências do Estatuto. Ao ampliar o escopo etário para abarcar também aqueles jovens que já concluíram o Ensino Médio, o Estatuto descentraliza o público adolescente como o público prioritário da cota, desvirtuando, assim, o intuito inicial da Lei da Aprendizagem, qual seja, a inserção de adolescentes de baixa renda no mercado de trabalho. A partir dessas observações, vale destacar o que aponta o mesmo parecer do Ministério Público do Trabalho:

Isso significa dizer que a tentativa de se priorizar jovens com mais de 18 anos na aprendizagem pode se tornar uma realidade, caso o PL seja aprovado. O que muitas não sabem é que a aprendizagem foi concebida como política de inclusão de adolescentes de baixa renda no mercado de trabalho, com o escopo de prevenir e erradicar o trabalho infantil, elevar a sua escolarização e qualifica-los para o mercado de trabalho. Vejam 78% do trabalho infantil, no país, está concentrado justamente na faixa etária de 14 a 17 anos (dados da PNAD do IBGE DE 2019). Estamos falando numericamente de 1,3 milhão de adolescentes, que estão em situação de violação de direitos e deveriam estar inseridos no programa “jovem aprendiz”, como é conhecida a aprendizagem. O PL não se preocupa com esse aspecto e, se provado, prestigiar jovens acima de 18 anos ou adolescentes prestes a completar 18 anos. (MPT, 2022, s/p)

Além disso, em seu artigo 61, parágrafo 1º, o Estatuto prevê a possibilidade de o contrato de aprendizagem ser extinto quando o desempenho do aprendiz se mostrar insuficiente, o que significa abrir margem para a rescisão do contrato antes do término da profissionalização, como uma válvula de escape para que os empregadores usufruam de uma mão de obra mais barata sem se comprometer com a continuidade daquele jovem no mercado de trabalho, configurando novamente um dispositivo que desvirtua o alegado propósito inicial da normativa. O Estatuto traz, assim, “um inusitado prazo de experiência dentro do contrato de aprendizagem, o que não traz nenhum benefício ao aprendiz” (MPT, 2022, s/p).

O Ministério Público do Trabalho (2022) aponta, também, para a resistência dos empregadores em cumprir a cota legal, assim como as demais previsões normativas da lei, mesmo com os incentivos fiscais e tributários, que constituem uma linha tênue entre incentivo e

precarização desta modalidade de contratação. Observe-se que nenhum dos incentivos arrolados pelo já citado artigo 429 da CLT refere-se à redução de tributos pagos diretamente ao Estado, todos versando sobre redução de direitos trabalhistas. É relevante destacar, nesse contexto, que:

Se todas as empresas do país apenas cumprissem o que a lei determina, o Brasil teria mais de 1 milhão de jovens aprendizes, e não menos da metade, como hoje. Atualmente, 54% das vagas previstas para jovens aprendizes nas empresas estão desocupadas no Brasil. São mais de 540 mil oportunidades que deveriam ser destinadas a eles, mas ainda não foram preenchidas (MPT, 2022, s/p).

Assim, podemos concluir que a Lei da Aprendizagem suscita, via de regra, duas óticas divergentes. A primeira, uma visão otimista da política de inclusão, que a enxerga como “uma ponte entre o mundo escolar e o mundo do trabalho, criando um ambiente propício para o desenvolvimento de habilidades profissionais e competências variadas” (Exame, 2023, s/p), que não se deve desprezar. Todavia, essa primeira visão precisa juntamente coexistir com a necessária ponderação entre o alegado potencial da Lei e seus principais desdobramentos na realidade concreta, principalmente para a juventude negra brasileira. Partiremos, então, para aplicação da lei na realidade.

3.3 A invisibilidade do trabalho ontológico na jurisprudência dos Tribunais Regionais do Trabalho

No que se refere ao trabalho ontológico, o Direito do Trabalho não é ausente apenas em seu corpo de normas e princípios, sendo este silêncio também convenientemente empregado na aplicação da lei, consolidando um conjunto de decisões que reforçam o racismo epistêmico, estrutural e a invisibilidade de formas de trabalho não-produtivas na jurisprudência brasileira.

3.3.1 Como um “faz de conta”: o princípio da imparcialidade do Juiz

Nesse percurso de desvendar a invisibilidade do trabalho ontológico, que vai da elaboração das normas pelo legislador até a sua aplicação pelos magistrados, a desconstrução do mito da neutralidade científica é parada necessária. Reivindicado pela Teoria Positivista do Direito, é vastamente reproduzido na legislação brasileira pelo princípio da imparcialidade do julgador, que defende a possibilidade de despir a atividade judicante de influências ideológicas,

políticas, axiológicas e sociais, e proferir um livre juízo de convencimento capaz de promover a subsunção do fato à norma, se limitando a aplicar o Direito, como se a lei fosse matéria estanque e aplicável de forma irretocável às particularidades de cada caso concreto.

Mirando essa visão etérea do Direito, nublada por ficções jurídicas como o princípio da imparcialidade¹⁸, que De Marco e Varisa (2011) denunciam a inevitável subjetividade do magistrado no ato de julgar:

Apesar das inúmeras críticas e de já estar superada teoricamente, a visão tradicional do direito permanece em atuação, pois grande parte da doutrina ignora a influência de valores extrajurídicos no ato de prolatar uma sentença e não reconhece que os magistrados não são neutros em sua atuação. Como consequência, falta-lhes a percepção do distanciamento entre as decisões judiciais e a nova sociedade. Assim, “os juristas tradicionais afastam-se e fazem afastar o Direito dos problemas mundanos, como se não existissem interligação e interdependência entre eles (De Marco e Varisa, 2011, p. 151)

Seguindo essa linha de pensamento, a pretensa neutralidade impede a real compreensão do fenômeno do Direito e constroi uma ficção jurídica, um verdadeiro “faz de conta”, dotado de notável protagonismo no fazer jurídico, até porque não são poucos os dispositivos legais que alçam a imparcialidade a status de princípio em nosso ordenamento jurídico, nas mais diversas searas. Apenas a título de exemplo, nos termos do artigo 5º, inciso XXXVIII da Constituição Federal, o princípio da imparcialidade se refere à vedação ao estado de exceção e se materializa na figura do juiz natural; por sua vez, no Código de Processo Civil, se encontra consagrado pelo artigo 371, que prevê o método do livre convencimento motivado; já na legislação processualista penal, os artigos 252 e 253 do Código de Processo Penal estabelecem causas de impedimento para o exercício da judicatura, enquanto o Código de Ética da Magistratura dispõe um capítulo específico para a sua tratativa.

Merecem destaque as previsões do Código de Ética da Magistratura, documento que estabelece as diretrizes gerais a serem obrigatoriamente seguidas pelos Magistrados, materializadas em um rol de princípios que seguem descritos pela normativa, que em seu

¹⁸ Também é contrastando com essa visão, que convém destacar iniciativas contra-hegemônicas que vem sendo desenvolvidas em âmbito do Poder Judiciário, a exemplo do Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero, desenvolvido pelo Conselho Nacional de Justiça (2021). Para acesso ao documento:

<https://www.tjrj.jus.br/documents/10136/209727072/protocolo-para-julgamento-com-perspectiva-de-genero.pdf>.

capítulo III, se destina especificamente a prever a imparcialidade. A normativa se apresenta no mesmo sentido das demais previsões legais sobre a matéria, condicionando o exercício da judicatura à análise dos casos concretos e a “distância equivalente entre as partes”, a fim de evitar comportamentos que reflitam favoritismo, predisposição ou preconceito, como se o fato de o Magistrado não explicitar abertamente essa valoração subjetiva, signifique que não esteja inevitavelmente presente em cada decisão proferida e em cada sentença prolatada. Ainda nesse contexto, o dispositivo legal elenca que:

Art. 8º O magistrado imparcial é aquele que busca nas provas a verdade dos fatos, com objetividade e fundamento, mantendo ao longo de todo o processo uma distância equivalente das partes, e evita todo o tipo de comportamento que possa refletir favoritismo, predisposição ou preconceito.

Art. 9º Ao magistrado, no desempenho de sua atividade, cumpre dispensar às partes igualdade de tratamento, vedada qualquer espécie de injustificada discriminação. Parágrafo único. Não se considera tratamento discriminatório injustificado: I - a audiência concedida a apenas uma das partes ou seu advogado, contanto que se assegure igual direito à parte contrária, caso seja solicitado; II - o tratamento diferenciado resultante de lei.

Da interpretação conjunta dos dispositivos, percebe-se que a legislação é capaz de subordinar a aplicação do Direito aos elementos do caso concreto, à instrução processual e a observâncias das regras de suspeição e impedimento, mas para por aí. A subjetividade do juiz não se limita aos afetos ou desafetos pessoais e diretos que nutre, envolvendo também as convicções mais íntimas e particularidades de cada sujeito, o que inviabiliza um julgamento neutro. Nesse sentido, é ilusório acreditar que os critérios legais possam afastar o caráter eminentemente subjetivo da atividade judicante, pela natureza das próprias tarefas que a envolve aplicar a lei, valorar a produção de provas, tomar decisões a partir destas mesmas provas produzidas, determinar a procedência das alegações apresentadas, entre outras funções que tornam a atividade judicante mais do que simplesmente dizer o Direito, mas, além disso, de pensar, sopesar e reconhecer o Direito a ser aplicado.

Assim, o texto legal positivado o que não é capaz de efetivar: que a atividade judicante seja absolutamente neutra, reta e equânime. Um “faz de conta” que nubla as desigualdades materiais estruturantes da produção jurídica e nos deixa inertes em relação à necessidade de educação

jurídica crítica e comprometida com a realidade social, afinal, suscitando novamente as palavras de De Marco e Visares (2011):

O juiz sempre terá de fazer escolhas, entre normas, interpretações e argumentos que são igualmente protegidos pelo direito, e até mesmo entre interesses conflitantes. Interpretar é sempre aplicar. A solução dos conflitos, bem como a decisão de aplicar ou não uma norma decorre de ato interpretativo e valorativo do juiz, e, em tais casos, haverá efeitos sociais e alguém será beneficiado ou prejudicado, decorrendo daí a responsabilidade da atividade do juiz e, conseqüentemente, das decisões judiciais (De Marco e Varisa, p. 153, 2011)

Ao proferir uma decisão ou prolatar uma sentença, o magistrado, por óbvio, não se limita aos elementos de convicção do caso. O ato de julgar envolve fatores internos e externos, que dizem respeito tanto às particularidades da autoridade julgadora, quanto ao espaço de atuação, as partes envolvidas no processo, o lugar social que essas partes ocupam e até mesmo a matéria de objeto de deliberação. Essas são apenas algumas das variáveis que influenciam a atividade jurisdicional, e fazem com que naturalmente seja imbuída de alto nível de subjetividade. Ainda que a atividade de aplicar o Direito encontre limites na lei, não é completamente determinada por ela e encontra fundamento também na discricionariedade daquele que a exerce.

3.3.2 A composição étnico-racial dos Tribunais Brasileiros

A ruptura com o mito da neutralidade é o início para pensar como um judiciário predominantemente branco – em termos epistêmicos e de composição étnico-racial – fomenta uma ontologia branca no Direito, cuja prevalência se dá por uma postura ativa e deliberada sobre o silenciamento das desigualdades, as injustiças e as desumanizações étnico-raciais.

Veja ou outra, fotos dos aprovados em concursos da magistratura brasileira viralizam nas redes sociais e nos veículos de imprensa, e são ironizadas por comentários que dizem “Que lindo o Judiciário da Suíça!”, e, como diz o ditado popular, fazem rir para não chorar. As imagens impactam, mas, infelizmente, não retratam o Poder Judiciário de um país do norte global predominantemente branco, constituindo retrato fiel do judiciário brasileiro, um país de maioria negra cujos espaços de poder e decisão estão completamente tomados pela branquitude.

Por isso, não é trivial preceder a análise jurisprudencial pela apresentação da composição étnico-racial dos tribunais brasileiros. A pesquisa do Conselho Nacional de Justiça (CNJ) do ano

de 2023, investigou dados sobre a aplicação da Resolução CNJ nº 203, que institui políticas de ação afirmativa para ingresso de pessoas negras na magistratura, e resultou na publicação do Diagnóstico Étnico-Racial do Poder Judiciário, um documento que fornece um panorama detalhado e importante para pressionar a promoção da equidade racial, dada a gravidade e urgência que os dados suscitam. Os dados revelam, com base na autodeclaração dos magistrados, que há apenas 1,7% de pessoas pretas na magistratura brasileira, e 12% de juízes e juízas pardas, com 83,8% dos profissionais se identificando como brancos.

Afunilando as informações para o contexto da investigação que aqui se pretende, o documento revela, por análise dos editais dos concursos de carreira da magistratura realizados pelos 24 Tribunais Regionais do Trabalho, “um cenário pouco positivo quanto ao ingresso de pessoas negras por meio de reserva de vagas por cotas raciais” (CNJ, 2023), apontando o descumprimento da Resolução nº 203 do CNJ como uma das causas para que o ingresso de pessoas negras na magistratura continue a ser pouco expressivo mesmo após a implementação da política pública das ações afirmativas.

Em que pese a referida pesquisa não discrimine a composição étnico-racial especificamente nas Justiças Especializadas, complementa-se a informação sobre a presença de magistrados negros na Justiça do Trabalho, com o relatório também publicado pelo Conselho Nacional de Justiça no ano de 2014, que aponta a Justiça do Trabalho com a segunda maior presença da magistratura negra, com um percentual de 15,9% de magistrados declarados pretos ou pardos. Infelizmente, o recorde numérico ainda é ínfimo perante a ocupação massiva da branquitude nesses espaços.

Nesse cenário, urge estarmos atentos à jurisprudência que emana deste corpo de pessoal majoritariamente masculino e heteroidentificado como branco, o que não se trata nem de apontar nem de eximir os operadores do Direito de suas responsabilidades individuais, mas de demonstrar o caráter sistêmico do racismo, que se revela de formas diversas e sofisticadas na modernidade colonial. Neste exercício, o tripé conceitual racismo individual, racismo institucional e racismo estrutural, desenvolvido por Silvio Luiz de Almeida (2019), nos ajuda a atacar as múltiplas manifestações do fenômeno do racismo, demonstrando sua cruel sofisticação.

A dimensão individual diz respeito à violência direta, que se revela em falas injuriosas e práticas preconceituosas, e que são atreladas (e justificadas) como uma “patologia” ou

anormalidade do tecido social, dotando o fenômeno do racismo e atribuindo a ele uma conotação mais psicológica do que política. Nesse sentido são válidas as pontuações de Almeida (2019):

Sob este ângulo, não haveria sociedades ou instituições racistas, mas indivíduos racistas, que agem isoladamente ou em grupo. Desse modo, o racismo, ainda que possa ocorrer de maneira indireta, manifesta-se, principalmente, na forma de discriminação direta. Por tratar-se de algo ligado ao comportamento, a educação e a conscientização sobre os males do racismo, bem como o estímulo a mudanças culturais, serão as principais formas de enfrentamento do problema (Almeida, 2019, p. 25).

Assim, o racismo seria um crime e uma imoralidade submetida à responsabilização de natureza cível e criminal, o que, conforme reconhece e explica Almeida (2019), não deixa de servir a algum propósito, mas tende a limitar a reflexão dos efeitos concretos do racismo, ficando na superficialidade e mascarando seu complexo engendramento na realidade social. Também permite desconsiderar o fato de que, não foram poucas as vezes em que a legalidade a que se recorre para condenar o racismo, foi a mesma que o legitimou. Nas palavras do autor:

O racismo é uma imoralidade e também um crime, que exige que aqueles que o praticam sejam devidamente responsabilizados, disso estamos convictos. Porém, não podemos deixar de apontar o fato de que a concepção individualista, por ser frágil e limitada, tem sido a base de análises sobre o racismo absolutamente carentes de história e de reflexão sobre seus efeitos concretos. É uma concepção que insiste em flutuar sobre uma fraseologia moralista inconsequente – “racismo é errado”, “somos todos humanos”, “como se pode ser racista em pleno século XXI?”, “tenho amigos negros” etc. – e uma obsessão pela legalidade. No fim das contas, quando se limita o olhar sobre o racismo a aspectos comportamentais, deixa-se de considerar o fato de que as maiores desgraças produzidas pelo racismo foram feitas sob o abrigo da legalidade e com o apoio moral de líderes políticos, líderes religiosos e dos considerados “homens de bem” (Almeida, 2019, p. 25)

Já a dimensão institucional, se manifesta de maneira mais sutil e menos evidente, mas não por isso menos violenta que o racismo individual. Nessa dimensão, o Direito figura como uma instituição que, ao mesmo tempo em que é produto e fomentador do racismo, absorve e reproduz essa dinâmica em uma sociedade racialmente conflitante, utilizando ferramentas jurídicas para preservar a ordem hegemônica e manter as hierarquias de poder.” É nessa linha que Almeida (2019) segue desenvolvendo seu pensamento, e aponta para as regras que resguardam a posição de homens brancos no topo dessas hierarquias de poder:

No caso do racismo institucional, o domínio se dá com o estabelecimento de parâmetros discriminatórios baseados na raça, que servem para manter a

hegemonia do grupo racial no poder. Isso faz com que a cultura, os padrões estéticos e as práticas de poder de um determinado grupo tornem-se o horizonte civilizatório do conjunto da sociedade. Assim, o domínio de homens brancos em instituições públicas – o legislativo, o judiciário, o ministério público, reitorias de universidades etc. – e instituições privadas – por exemplo, diretoria de empresas – depende, em primeiro lugar, da existência de regras. Desse modo, se é possível falar de um racismo institucional, significa que a imposição de regras e padrões racistas por parte da instituição é de alguma maneira vinculada à ordem social que ela visa resguardar (Almeida, 2019, p. 27)

Para explicar o conceito de racismo estrutural, Almeida (2019) utiliza uma sentença, que, a princípio, pode soar simples ou até mesmo óbvia, mas que bem explica esse eixo do racismo: “as instituições são racistas porque a sociedade é racista”, permitindo uma análise mais precisa e uma compreensão mais didática do fenômeno. O que se tem, portanto, é que a estrutura é o palco da vida social, onde se desenvolvem as relações sociais e de onde emergem as instituições, desdobrando-se em relações políticas, econômicas e jurídicas completamente envoltas pelos conflitos raciais. Aqui, as palavras do autor ajudam a elucidar, pois:

Em resumo: o racismo é uma decorrência da própria estrutura social, ou seja, do modo “normal” com que se constituem as relações políticas, econômicas, jurídicas e até familiares, não sendo uma patologia social e nem um desarranjo institucional. O racismo é estrutural.³⁹ Comportamentos individuais e processos institucionais são derivados de uma sociedade cujo racismo é regra e não exceção. O racismo é parte de um processo social que ocorre “pelas costas dos indivíduos e lhes parece legado pela tradição”. Nesse caso, além de medidas que coíbam o racismo individual e institucionalmente, torna-se imperativo refletir sobre mudanças profundas nas relações sociais, políticas e econômicas (Almeida, 2019, p. 33)

Assim, em um primeiro momento focalizamos nos sintomas da invisibilidade do trabalho ontológico no Direito do Trabalho, e agora, se estabelece a composição étnico-racial como uma de suas causas, “fundamentalmente porque as instituições são hegemônicas por determinados grupos raciais que utilizam mecanismos institucionais para impor seus interesses políticos e econômicos padrões que direta ou indiretamente dificultem a ascensão de negros e/ou mulheres” (Almeida, 2019, p. 27).

Por óbvio, uma representatividade superficial, que postule a mera presença de pessoas negras, não garante em judiciário verdadeiramente comprometido em contemplar as demandas da população negra, mas aponta, ao menos, para um caminho de inserção de uma nova ontologia no Direito, com potencial de descentralizar o sujeito epistêmico e lançar luz sobre as necessidades outras.

3.3.3 Da análise da jurisprudência trabalhista

A seleção jurisprudencial será apresentada com o objetivo de ilustrar as diversas manifestações do trabalho ontológico de trabalhadoras negras, tornando mais palatável este conceito, para que a linguagem acadêmica não acabe por eufemizar ou abstratizar um aspecto tão visceral e concreto da realidade. Assim, a partir de exemplos concretos e reais que retratam o trabalho ontológico desempenhado por trabalhadores/as negros/as, é possível perceber que o racismo é reproduzido nas mais diversas relações sociais, como uma reação em cadeia em que o judiciário brasileiro é catalisador.

Para tanto, a fim de investigar o tratamento dispensado aos trabalhadores negros pelo judiciário brasileiro, recorreu-se à pesquisa por ementas no repositório oficial de jurisprudência do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, que abarca o estado de Minas Gerais, e do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região, que abarca o estado do Rio de Janeiro, cuja escolha se deu por critério geográfico, para efetivar a pretensão de um saber localizado (Anzaldúa, 2000), considerando que este estudo se desenvolve na região Sudeste. Para tanto, foram empregadas as palavras-chave “racismo”, “injúria racial”, “dispensa discriminatória” e “discriminação” e selecionados os acórdãos mais recentes relacionados à temática.

Estes foram os parâmetros de busca que conduziram às decisões que constituem objeto de análise nesta seção, e explicitam a ontologia branca que, na aplicação da Lei, promove o apagamento das subjetividades de pessoas racializadas, subestima e minora os efeitos do racismo e compreende esse fenômeno de forma limitada e restritiva, reconhecendo, quando muito, sua dimensão individual, mas não sendo capaz de contemplar suas manifestações institucionais e estruturais, por onde mais se percebe o trabalho ontológico das mulheres negras. Tudo isso sem falar, ainda, do processo de revitimização ao qual estes trabalhadores são submetidos.

São justamente esses os pontos em que os três acórdãos selecionados convergem, demonstrando que mudam-se as partes do processo, os juízes competentes, o órgão jurisdicional e o recorte temporal, mas o apagamento e a perpetuação do trabalho ontológico figuram como constante. Se a função do juiz é dizer o Direito, o Direito que vem sendo proferido pelos nossos Tribunais não contempla as demandas dos trabalhadores negros.

a. Acórdão 1: a válvula de escape do racismo recreativo

A ementa do primeiro acórdão salta aos olhos com incômodo, estranheza e incredulidade. Sensações essas que se acentuam quando acessamos o inteiro teor do acórdão e adentramos as particularidades do caso.

Trata-se de Recurso Ordinário interposto em face de sentença de 1º Grau prolatada pelo Juízo da 1ª Vara do Trabalho de Passos (MG), que indeferiu o pedido de indenização por danos morais e de retratação pública, requerido por um trabalhador da Loja Pernambucanas, sob alegação de ter sido vítima de práticas racistas no ambiente de trabalho. Sobre o caso, a decisão se deu conforme explicita a ementa:

EMENTA: INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. RACISMO – A prova da prática de racismo deve ser robusta, máxime quando o acusado, da cor branca, demonstra em Juízo que mantém bom relacionamento pessoal e profissional com os colegas da raça negra. Inexistindo tal prova, é indevida a indenização pretendida. (TRT da 3.ª Região; Processo: 00541-2004-070-03-00-4 RO; Data de Publicação: 09/04/2005, DJMG , Página 22; Órgão Julgador: Oitava Turma; Relator Rogerio Valle Ferreira; Revisor: Heriberto de Castro)

Não consta do acórdão a narrativa fática apresentada pelo reclamante, mas tão somente a interpretação do desembargador sobre os fatos apresentados no processo, que são descritos em uma narrativa textual que, desde o relatório, subestima a demanda submetida à atividade jurisdicional, e naturaliza o racismo recreativo. Segue ainda outro trecho que convém destacar:

Os elementos dos autos demonstram que, antes de uma reunião, o Sr. Mauro adentrou o recinto brincando muito e, vendo o reclamante, indagou: “pode vir trabalhar sem camiseta? O reclamante é negro, sendo preta a cor das camisetas das Casas Pernambucanas.

O racismo recreativo é, nesse contexto, um conceito que surge na produção do jurista Adilson Moreira (2019) para nomear um fenômeno que bem se percebe na jurisprudência apresentadas. Vê-se a desconfiguração da prática racista sob o argumento de tratar-se de piada ou brincadeira, que, por vezes, são as válvulas de escape a que os próprios magistrados recorrem para a descaracterização da violência. Nesse sentido, importante é nos atentar fato de que

Palavras comunicam valores culturais e não deixam de disseminar sentidos negativos devido a uma suposta ausência de motivação psicológica. Elas

expressam um consenso social dos membros do grupo majoritário sobre o valor de pessoas que pertencem a minorias raciais. Por esse motivo, o sentido do humor racista deve ser interpretado dentro do contexto social no qual ele está inserido e não apenas como uma expressão cultural que objetivava produzir um efeito cômico. Piadas racistas, só adquirem sentido dentro de uma situação marcada pela opressão e pela discriminação racial. (Moreira, 2019, p.55).

Deve-se dizer, que a válvula de escape do racismo recreativo caminha lado a lado com a limitação das análises sobre racismo à injúria racial, que remonta a já citada dimensão individual do fenômeno. Previsto pelo artigo 140 do Código Penal, o delito de injúria criminaliza a conduta de “injuriar alguém, ofendendo-lhe a dignidade ou o decoro”, e é qualificado para injúria racial quando, nos termos do parágrafo 3º do mesmo dispositivo, a prática consistir na utilização de elementos de raça, cor ou etnia.

Ocorre que, além da tendência jurisprudencial de reduzir a violência racial à ofensa direta, para que seja reconhecida como tal, precisa superar, ainda, o conceito doutrinário e jurisprudencial do “animus jocandi”. Esse conceito positiva o racismo recreativo no ordenamento jurídico brasileiro, ao desconfigurar a prática injuriosa caso atestada a ausência de dolo específico, mediante ofensas proferidas em contexto e tom humorístico.

Seguindo ao mérito da decisão, o desembargador afirma inexistir razão para que o reclamante insista nos pedidos de responsabilização por dano moral e retratação pública e interna dos reclamados, e chega a dizer, sem qualquer pudor ou tentativa de eufemizar o discurso, que “o caso dos autos retrata bem aquelas situações em que, como se diz popularmente, faz-se tempestade em copo d’água”, externalizando máxima expressão de minimização dos efeitos do racismo na subjetividade da pessoa negra.

Nessa linha de completa minoração da relevância social e individual do direito pleiteado, o desembargador segue em sua fundamentação, adentrando agora a valoração das provas apresentadas aos autos. Assim, valora como suficientemente probante da ausência de dano moral o fato de os reclamados terem arrolado um “empregado da raça negra como testemunha, para que ele desse notícia do tratamento por ele dispensado aos outros negros”

A valoração positiva da prova testemunhal com base no fato de o reclamado ter arrolado outro empregado negro como testemunha, escolhe ignorar que a inequívoca relação de subordinação jurídica existente entre empregado e empregador, coloca sob suspeita o testemunho, uma vez que prestado sob a necessidade de manter o emprego e o receio de sofrer alguma outra forma de retaliação no ambiente de trabalho. Também há de se pensar na

instrumentalização deste trabalhador negro, que, considerada essa lógica de subordinação, está “obrigado” a depor contra outro trabalhador negro, ainda que o racismo atinja a toda uma coletividade racializada. Dessa forma, a fundamentação do acórdão repercute a tese da reclamada, que se resume a “ora, como o reclamado é racista, se tem até um monte de empregado negro?”.

É justamente nessa linha argumentativa que a fundamentação do acórdão prossegue para negar provimento ao pedido, citando também como suficientemente probante da tese da reclamada, o fato de existir peças publicitárias da loja que contam com a presença de modelos negros, bem como o suposto fato de uma empregada negra ter sido indicada pelo reclamado ao concurso de “miss comerciária”, conforme segue replicado no trecho a seguir:

Outra testemunha arrolada pelos reclamados, que também não trabalhou em Passos, mas teve como gerente o Sr. Mauro, por cerca de dois anos e meio, falou da existência de peças publicitárias com negros e disse que a loja em Ribeirão Preto contava com um colaborador negro, que ficava com as chaves do estabelecimento. Tal colaborador já trabalhava na loja antes da chegada do Sr. Mauro, sendo por ele mantido. Disse que a loja de Ribeirão Preto indicou para o concurso de miss comerciária uma empregada negra, eleita pelos colegas e convencida pelo próprio Sr. Mauro a participar do concurso. Informou, mais, que o Sr. Mauro indicou um pediatra para a filha da depoente, e ele era negro. Há dois anos a testemunha presenciou o Sr. Mauro comentar sobre o seu desejo de adotar uma criança negra, à vista de uma criança que estava brincando. Responsável pelas entrevistas para contratação de empregados, na época de sua gerência, o Sr. Mauro contratou colaboradores e menores aprendizes ... negros.

Assim, o que se percebe é um eixo argumentativo que não se contenta em invisibilizar as violências sofridas por esse trabalhador, como também busca expor outros trabalhadores negros a essa mesma violência, com o objetivo de dissimular o caráter racial do conflito, a partir do apagamento da multiplicidade das formas de racismo.

Há de se observar por sua vez que não se trata de uma fundamentação legalista, que nega o direito pleiteado pela sua impertinência em relação à normativa legal da matéria. Até porque, nos termos dos artigos 186 e 927 do Código Civil¹⁹, é plenamente possível sustentar no caso em tela a tese de caracterização de dano moral, se comprovada a existência de um ato ilícito (o ato

¹⁹ Art. 186. Aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito. ([Vide ADI nº 7055](#)) ([Vide ADI nº 6792](#)) Art. 927. Aquele que, por ato ilícito (arts. 186 e 187), causar dano a outrem, fica obrigado a repará-lo. ([Vide ADI nº 7055](#)) ([Vide ADI nº 6792](#)) Parágrafo único. Haverá obrigação de reparar o dano, independentemente de culpa, nos casos especificados em lei, ou quando a atividade normalmente desenvolvida pelo autor do dano implicar, por sua natureza, risco para os direitos de outrem (Brasil, 2002).

discriminatório racial), do dano moral, e do nexo de causalidade que os vincula, requisitos que bastam para ensejar o dever de reparação. Trata-se, na verdade, de uma enxurrada de brocados e justificativas racistas, que extravasam a realidade do trabalho ontológico.

Além de sofrer a violência, precisamos provar que ela ocorreu de maneira robusta, ainda que denunciar racismo no ambiente de trabalho seja estar submetido a retaliações, e até mesmo a perda de emprego. Neste cenário, a obtenção de provas é tão dificultoso quanto em outras demandas trabalhistas, mas, ainda assim, reforça-se reiteradamente que o ônus de provar recai sobre a vítima. O trecho abaixo exemplifica a referência ao caráter subjetivo da violência para descredibilização dos danos:

Nesse quadro, o reclamante teria que produzir prova por demais robusta para afastar a convicção de que o 2º reclamado, com boas relações pessoais e profissionais com os negros, jamais poderia ter praticado ato de racismo com o objetivo de ofender o reclamante. Tal prova não foi produzida, já que os depoimentos prestados pelas testemunhas indicadas pelo reclamante contêm forte caráter subjetivo que empana a sua fidedignidade.

É sabido que sobre aquele que acusa incide o dever de provar a acusação, mas quando se trata de violências laborais, o poder probante fica prejudicado pela dificuldade de obtenção de provas. As provas testemunhais, na grande maioria das vezes, só podem ser produzidas por outros empregados, que, devido ao vínculo de subordinação jurídica com o patrão, exprimem um depoimento inequivocamente parcial. Em que pese a legislação processual trabalhista prever a possibilidade de inversão do ônus da prova, mesmo quando o trabalhador requer e é beneficiado por esse instituto, há de se pensar que, uma vez em posse do empregador, estes meios de prova estão sujeitos a limitações, manipulações e ocultações.

Como se não bastasse, ao final do acórdão, o desembargador revela a existência de outra ação em face do reclamado também sobre acusação de discriminação racial no ambiente de trabalho. Sobre a questão, afirma não ser capaz de alterar seu convencimento, sob o argumento de que naqueles autos teria sido celebrado um acordo e acordos pressupõem apaziguamento. A decisão choca por deslegitimar uma prática racista sob fundamentos tão rasos, que incitam a responsabilidade da vítima em provar, num processo de revitimização corrente no trabalho exercido por pessoas negras.

b. Acórdão 2: a instrumentalização do ônus da prova na invisibilidade do trabalho ontológico

O segundo acórdão trata de Recurso Ordinário interposto em face de sentença prolatada pelo 63ª Juízo da Vara do Trabalho do Rio de Janeiro, que julgou parcialmente procedente o pedido da reclamante de indenização por dano moral por prática de discriminação racial do ambiente de trabalho. A ementa, que segue reproduzida abaixo em sua literalidade, é sucinta e aponta os mesmos elementos do primeiro acórdão apresentado, destacando, portanto, o ônus da reclamante (a vítima) de comprovar a ofensa racial, e a necessidade de que a prova seja “robusta e convincente o bastante”:

DANO MORAL. OFENSA RACIAL. ÔNUS DA PROVA. Incumbe à parte autora o ônus de comprovar a suposta ofensa racial sofrida, prova esta que deve ser robusta e convincente o bastante, em face da gravidade da conduta. (TRT da 1ª Região; Processo: 0010294-79.2014.5.01.0063 (RO); Data de Publicação: 19/01/2016, DJRJ; Página; Órgão Julgador: Oitava Turma; Relatora: Maria Aparecida Coutinho Magalhães).

A substância dos casos apresentados, por si só, retratam as violências que os trabalhadores e trabalhadoras negras enfrentam em seus cotidianos laborativos. Acontece que quando gênero entra em cena, há um entrecruzamento dessas violências, de modo que a prática discriminatória adquire conotação distinta, por vezes associada à estética e com teor sexualizante. É o que o caso em tela demonstra, por narrar que:

Alegou a autora, na inicial, que no dia 21/02/2014, em reunião com uma das sócias da ré, Sra. Cláudia, foi humilhada, constrangida e vítima de crime de racismo, quando a referida sócia disse que: "Caso optasse pela demissão, ficaria prejudicada, porque "quando fosse concorrer a uma vaga com duas mulheres loiras, elas ganhariam a vaga e você não" .

Sendo raça uma categoria fenotípica no Brasil, as trabalhadoras são compelidas a processos de “embranquecimento” na esperança de repelir conflitos e violências que o simples fato de habitar um corpo negro suscita. O que se verifica é um processo de apagamento de características físicas e traços negroides, que constitui uma dimensão do trabalho ontológico, cujo exemplo mais óbvio e recorrente é o alisamento dos cabelos. Assim, em que pese a estética frequentemente ser relegada à matéria fútil e de menor importância, a afirmação ontológica da

identidade com a utilização de símbolos culturais característicos e exaltação das características físicas que nos são próprias é central para a resistência ao racismo estrutural.

Nesse sentido, o que se verifica do caso narrado, é que mulheres brancas são reiteradas como modelos positivos de identidade, enquanto em seus processos de socialização, mulheres negras aprendem a lidar com a tensão entre uma imagem construída a partir do processo de dominação racial e a luta por uma autoimagem positiva (Oliveira; Mattos, 2019).

A fala de outra empregada que esteve presente na fatídica reunião, e que foi arrolada como testemunha da reclamante, sinaliza para mais uma manifestação do trabalho ontológico no cotidiano laborativo de mulheres negras. Segundo a testemunha, com o fim do contrato de experiência, a reclamada pretendia realocar a reclamante da função de recepcionista para a função de auxiliar de serviços gerais:

A reclamante foi chamada juntamente com a sra. Marcela e Viviane para a reunião; que a sra. Marcela também era recepcionista, sendo que a sra. Viviane trabalhava no financeiro; que a sra. Cláudia após a reunião comunicou a autora passaria executar a função de auxiliar de serviços gerais ficando responsável pelas seguintes tarefas: pagamento de contas, xérox, banco e auxiliar na recepção; que a sra. Cláudia não falou absolutamente nada acerca de limpeza; que as recepcionistas lavavam banheiro; que em determinada ocasião a sra. Cláudia chamou a autora de burra por não saber lavar banheiro; que todos os empregados ficaram sabendo que na reunião a sra. Cláudia comparou a autora com 2 loiras e que lhe disse que numa entrevista de emprego, por ser negra, ela não obteria êxito caso concorresse com as mesmas; que o burburinho chegou ao ouvido da sra. Cláudia e ela para se explicar disse que de fato não quis praticar nenhum ato discriminatório; que na ocasião disse que não era racista e que, de fato, poderia ter se expressado mal, mas sua intenção não foi discriminatória; que a reclamante depois que consultou sua mãe não aceitou a função de auxiliar de serviços gerais e, na ocasião, a sra. Cláudia já havia comunicado que iria proceder a dispensa caso não houvesse o referido aproveitamento; que a reclamante estava no período de experiência e tinha pleno conhecimento que estava no período de experiência; que nunca presenciou a sócia da ré sra. Cláudia de tratar empregados por conta da cor; que o único episódio se deu com a autora.

Nas funções de atendimento ao público, não é incomum, ainda que ilegal, a exigência do requisito de “boa aparência” (leia-se: ser branco) para a contratação. Mesmo que com a vedação legal, essa prática se tornou mais sutil e menos explícita nos anúncios de vagas de emprego uma vez que essa racionalidade racista continua a fazer parte dos processos seletivos de inserção no mercado de trabalho, roubando as oportunidades das trabalhadoras negras, pela absoluta imposição de uma exigência absolutamente impossível, qual seja, se amoldar ao padrão corporificado do branco europeu.

A tese defensiva sustentada pela reclamada é que, de fato, proferiu a fala que lhe foi atribuída, mas que não o fez com uma conotação pejorativa, alegando ter somente relatado situações que enfrentou durante sua carreira, marcada pelo preterimento, nas palavras dela, “quando concorria com outras meninas mais bonitas, como as magrinhas, novinhas, meninas de olhos claros, altas, bonitas”. Nesse sentido, afirmou ainda que

No momento lhe contou fato ocorrido em sua vida, lhe dizendo que quando era mais nova e procurava emprego, a maioria das vagas é destinada para quem tinha indicação, o que não tinha por ter saído de sua cidade natal, Cachoeiro de Macacu para se empregar no Rio de Janeiro, e, afirmou à Reclamante que sempre foi preterida quando concorria com outras meninas mais bonitas, como as "magrinhas, loirinhas, meninas de olhos claros, altas, bonitas.

Outro ponto interessante é que a desembargadora, ainda que não tenha presenciado a condução processual do Juízo de Origem, afirma que o Juiz de 1º Grau “sentiu de perto as reações, a firmeza e a hesitação das partes, formando, daí, o seu convencimento”, confiando seu julgamento na ficção da imparcialidade do Julgador e lançando luz sobre o caráter subjetivo da atividade. Ao agir nesses moldes, parte da premissa que a interpretação de expressões corporais e presunção de sentimentos das partes fosse da competência da autoridade julgadora, e apontasse algum fundamento para uma decisão judicial, cujos repercussões não são apenas individuais, como também coletivas.

Já em vias de proferir a decisão, a desembargadora salientou a gravidade da acusação do crime de racismo como justificativa para exigir prova robusta e cabal, na mesma linha de fundamentação seguida pelo Desembargador do primeiro acórdão, nos conduzindo à percepção de uma curiosa inversão, em que acusar alguém de racismo é mais grave do que ser vítima do racismo, conforme se observa do trecho replicado:

Neste diapasão, concluo que as acusações feitas pela Reclamante são de extrema gravidade, sendo tipificada inclusive como ato criminoso, e, por assim ser, demandaria prova robusta e cabal, ônus que competia à demandante e, do qual, não se desvencilhou a contento. O racismo constitui ato grave, sendo, inclusive, tipificado como crime, previsto em lei (Lei n. 7.716/89), e, diante de sua gravidade, deve ser robustamente comprovado. Da mesma forma, o dano moral decorrente de ato de preconceito de raça ou de cor, deve ser amplamente comprovado por quem o alega.

É nesse sentido que, ao que parece, para a jurisprudência pátria, não há conjunto probatório suficiente para configurar a prática racista, ao mesmo tempo que para sua

desconfiguração não precisa de muito, bastando acatar provas controversas, parciais e genéricas, pelo que se infere das próprias palavras da autoridade julgadora.

c. Acórdão 03: uma violência repetitiva e prolongada

Migrando para o terceiro e último acórdão, nos deparamos com um Recurso Ordinário interposto em face de sentença prolatada pela 36ª Vara do Trabalho do Rio de Janeiro, que julgou improcedente o pedido autoral de indenização por dano moral decorrente de injúria racial no ambiente de trabalho.

Desta vez, a ementa é mais longa e destaca que a prática de injúria racial, quando repetitiva e prolongada, pode ser considerada assédio moral e ensejar o direito à indenização por danos morais. Além disso, a ementa faz a distinção entre injúria racial e racismo, já explicitando o que fica evidente ao longo do acórdão: o fato de que a jurisprudência e a legislação brasileira, só reconhecem, quando muito, a dimensão individual do racismo. Por fim, seguindo o mesmo padrão dos acórdãos anteriores, a ementa faz questão de ressaltar o ônus da prova à reclamante. Vejamos:

INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. INJÚRIA RACIAL. NÃO OCORRÊNCIA. A prática de injúria racial no ambiente de trabalho, se ocorrer de maneira repetitiva e prolongada durante o exercício das funções, pode ser considerada assédio moral e, por conseguinte, ensejar o direito à indenização. Cumpre salientar que a injúria não se confunde com o racismo, uma vez que é dirigida a uma determinada pessoa (ou pessoas), e não a toda uma raça, sendo, portanto, um crime contra a honra, consubstanciado, via de regra, em xingamentos e provocações em razão de uma determinada característica física, sempre de maneira pejorativa. Contestado o assédio moral (injúria racial), cabia à reclamante o ônus de prova, nos termos do art. 818, I, da CLT, do qual não se desincumbiu. (TRT da 1ª Região; Processo: 0100124-93.2021.5.01.0036 (RO); Data de Publicação: 10/09/2022, DJRJ; Página; Órgão Julgador: Segunda Turma; Relatora: Claudia Maria Samy Pereira da Silva).

No caso em tela, a reclamante, mulher negra, alega ter sido vítima de injúria racial e assédio moral no ambiente de trabalho, sendo alvo de comentários preconceituosos em relação à seu cabelo, crespo e volumoso, que reiteradamente era descrito por um dos funcionários como “horroroso e seco”. Este funcionário também verbalizou sentir incômodo com o cabelo dela e apontou a possibilidade de cortá-lo. Nesse contexto, a reclamante sustenta que era exposta a

constrangimento e humilhação diários de maneira pública, em frente aos demais colegas de trabalho e perante os clientes da loja, em uma série de práticas injuriosas que afetaram sua honra e autoestima e lhe causaram graves danos de natureza emocional. Conforme seu depoimento:

(...) enquanto estava em treinamento, ouviu o Sr. Suelio, pelas suas costas, dizer que estava incomodado com o cabelo da depoente; que o cabelo da reclamante era muito crespo e que ele iria cortar o cabelo da autora; que isso durou uns 3 ou 4 meses, até que a subgerente Verônica observou que a reclamante estava "destroçada" com a conduta do Sr. Suelio; que a subgerente perguntou à reclamante o que estava acontecendo e a reclamante disse que a situação a estava incomodando a tal ponto que ela própria (autora) estava pensando em cortar seu cabelo; que a depoente chegou a cortar o seu cabelo.

A causa de pedir reside também na omissão da empregadora, que, segundo a reclamante, mesmo tendo sido comunicada sobre as práticas reiteradas de injúria, não tomou qualquer providência para coibi-las, tratando a situação como mera brincadeira, mais uma expressão do já comentado racismo recreativo.

Em termos de fundamentação, o acórdão reproduz o entendimento do Juízo de Origem, que indeferiu o pedido de indenização por danos morais sob o argumento de que, por também atuar como cabeleireiro, o comentário do reclamado não estaria associado à cor da pele ou etnia da reclamante, consistindo tão somente em um juízo profissional sobre o aspecto, saúde e aparência do cabelo, despido de de conotação discriminatória ou preconceituosa. Essa é a tese que sustenta o não provimento do recurso e é repetida por diversas vezes, conforme os trechos que seguem reproduzidos:

Por sua vez, os comentários feitos pelo Sr. Suélio em relação ao cabelo da reclamante também foram decorrentes da atividade por ele exercida, e não em tom discriminatório ou preconceituoso (...). Como se extrai do convívio social, profissionais de corte e estética costumam fazer comentários sobre os cabelos de seus clientes, sem que isso constitua ofensa dirigida à raça, cor, etnia, ou origem da pessoa. E disso não discrepam os depoimentos colhidos.

Resultado das constantes violências às quais foi exposta no ambiente laborativo, a Reclamante narra ter se sentido pressionada a cortar e a alisar o cabelo como forma de escape aos comentários preconceituosos que lhe eram diariamente direcionados. Por outro lado, a autoridade julgadora fundamenta no sentido de inexistir provas de que o corte e o alisamento tenham ocorrido por coação do ambiente violento em que a reclamante estava inserida, em uma lógica presente em todos os acórdãos de negligência em relação aos efeitos do racismo na subjetividade da pessoa negra.

Apresentados esses 3 (três) casos, faz-se importante registrar os principais pontos em que os acórdãos convergem e revelam a tendência do judiciário quando o assunto é trabalho ontológico, seja invisibilizando ou fomentando essa dimensão laborativa. Nesse sentido, as disparidades na representatividade interna no corpo das instituições, e mais especificamente, nos postos altos da hierarquia institucional, se manifestam na substância dos casos, com a negação e apagamento dos conflitos e das subjetividades racializadas e subalternizadas (Chaves, *et al*, 2023). Nesse sentido, se revelam pela:

- 1) Exigência de reiteração das práticas injuriosas para configuração de assédio moral e do dever de reparar, prolongando o sofrimento a que mulheres negras estão expostas no ambiente de trabalho, em uma completa normalização da violência racista nesses espaços;
- 2) Instrumentalização do instituto jurídico do ônus da prova como meio de afastamento da pretensão indenizatória contra práticas de injúria racial no ambiente de trabalho;
- 3) A exigência de robustez da acusação da prática injuriosa racista, se defronta com a dificuldade probante desse tipo de violência, considerando sua natureza subjetiva, o que, nos acórdãos apresentados se converte em justificativa para sua deslegitimação;
- 4) A valoração desigual e tendenciosa dos meios de prova. A força probante que é exigida da vítima do crime de caráter racial, não é a mesma exigida daquele que a comete. Para o ofensor, provas genéricas, obtusas e parciais são consideradas suficientes para eximi-lo de suas responsabilidades;
- 5) A tentativa de dissimular o caráter racista da prática, seja pela via do racismo recreativo, que minimiza a violência sob a pecha de brincadeira, ou do apagamento da subjetividade negra, que descredibiliza os danos morais suportados pelo trabalhador;
- 6) Processo de revitimização do trabalhador;

- 7) Limitação das análises à dimensão do racismo individual, que encontra respaldo no crime de injúria racial.

Desse modo, apesar de breve, a análise jurisprudencial aponta para alguns dos mecanismos que, na aplicação do Direito, contribuem para a invisibilização do trabalho ontológico de mulheres negras, se revelando como um importante eixo de perpetuação do racismo em suas vertentes institucional e estrutural.

Além disso, ajuda a desvendar as características dessa dimensão laborativa, que ganhará ainda mais robustez com a fala das trabalhadoras negras do Poder Judiciário de Ouro Preto (MG), um microcosmo um tanto emblemático e representativo do legado nefasto da colonização e da escravização negro-africana, uma história que se confunde entre a exaltação e a dor, o apogeu e a miséria, o mítico e o real. Um lugar com tantas nuances e contradições que se empilham como suas pedras-sabão escorregadias, desmoronando quando o assunto é raça.

4. “OURO É O POVO NEGRO DE OURO PRETO”

“Ouro é o povo negro de Ouro Preto”. Esta é a frase que nos recepciona na Casa de Cultura Negra da cidade de Ouro Preto (MG), espaço de memória, resistência e afirmação da história e contribuição da população negra na construção da cidade que hoje é reconhecida como patrimônio mundial da humanidade. Essa também é a frase que intitula o próximo passo do nosso estudo, onde nos debruçamos sobre o trabalho ontológico das mulheres negras no Poder Judiciário do município.

Situada no centro-sul de Minas Gerais, na região do quadrilátero ferrífero, a cidade de Ouro Preto possui 74.824 (setenta e quatro mil, oitocentos e vinte e quatro) habitantes (IBGE, 2021), sendo classificada como um município de médio porte, conforme os parâmetros do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. Como protagonista do chamado “Ciclo do Ouro”, estima-se que milhões de escravizados tenham passado por Ouro Preto durante o século XVIII até a derrocada da mineração aurífera. Um grande contingente populacional negro-africano cuja contribuição na arquitetura, engenharia, pintura, esculpismo, exploração minerária e na miríade de outras funções e habilidades que subsistiram mesmo mediante tampanha exploração, é convenientemente minorizada, em um processo de apagamento da agência, resistência e valorosa herança do povo negro.

É justamente tamanha relevância social e histórica, que alçou Ouro Preto a patrimônio cultural da humanidade, título concedido pela Unesco no ano de 1980, e, é nesse contexto, que Ouro Preto tem o turismo como um de seus principais eixos econômicos, aliado à mineração e às atividades decorrentes do fato de ser uma cidade universitária, sediando o campus onde se deu origem à Universidade Federal de Ouro Preto (UFOP).

Assim, a cidade é palco dos cinco anos de graduação que se finalizam com esta monografia, produto da Escola de Direito, Turismo e Museologia da Universidade Federal de Ouro Preto. É nesse sentido que, comprometida com uma teoria-práxis, esta pesquisa volta seu olhar ao contexto socioespacial de onde emana, a fim de produzir um saber localizado (Anzaldúa, 1995), que extrapole a mera descrição jurídica do problema e se empenhe na transformação da realidade que se denuncia. Além de nos filiar a essa perspectiva teórico-metodológica, a escolha de Ouro Preto como microcosmo de análise se justifica também

pelas contradições de uma cidade que forjada por sangue e suor negro, tem seus espaços de poder e decisão monopolizados pela branquitude, o que não é diferente quando se fala de seus órgãos do Poder Judiciário da cidade.

Segundo o censo do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), do ano de 2022, a população de Ouro Preto é 70% (setenta por cento) negra. Entender onde está essa imensa população, quais lugares lhe foram relegados no processo de desenvolvimento histórico da cidade, os mecanismos de resistências e as histórias reescritas por um povo cujas técnicas, sabedorias e conhecimentos ancestrais construíram tamanha imponência, é urgente em uma cidade que, até 2005, ostentava em sua bandeira o lema racista “ouro, ainda que negro”²⁰, que denuncia muito da racionalidade que continua a ecoar por suas famosas ladeiras.

4.1 “Sujeitas do próprio discurso”: entrevistas com trabalhadoras negras do Poder Judiciário de Ouro Preto (MG).

Ao longo de todo este estudo, o pensamento de Lélia González orientou a crítica com o objetivo de explicar os mecanismos através dos quais o sexismo e o racismo agem como estruturantes e reprodutores de desigualdades na vida das trabalhadoras negras brasileiras (González, 1988). Também não podemos chegar ao seu fim sem destacar o pano de fundo dessa escolha teórica e metodológica, qual seja, o mulherismo africana, perspectiva teórica inaugurada na década de 80 por Clenora-Hudson Weems, cujo objetivo é “criar critérios próprios (das mulheres africanas) para avaliar suas realidades tanto no pensamento quanto nas ações” (Hudson-Weems, 2016, p. 19).

Em um diálogo potente com a categoria de Amefricanidade desenvolvida por Lélia González, entende-se a necessidade de uma visão que considere a conjuntura da população negra de maneira ampla, e rompa a colonialidade do saber, recuperando também saberes ancestrais, estéticos, éticos, filosóficos e culturais, uma vez que a ontologia branca não contempla nossas realidades e obviamente não aponta caminhos de emancipação.

Nessa linha de pensamento, o povo negro é compreendido a partir de uma concepção pan-africana e diaspórica, de modo que ao se referir às “mulheres africanas”, Clenora

²⁰ Ver mais em: “Ouro Preto muda bandeira ‘racista’”. Folha de São Paulo, 19 de Nov. 2005. Disponível em: <https://www1.folha.uol.com.br/fsp/cotidian/ff1911200514.htm>. Acesso em: 23 de Set. 2024.

Hudson-Weems não se refere somente às mulheres do continente africano, como também às mulheres negras em diáspora, reivindicando seu protagonismo e agência na retomada do trilho civilizacional negro-africano (Njeri; Ribeiro, 2019), descarrilado após o sequestro Atlântico e o processo de escravização.

Assim, o Mulherismo Africano bebe do conceito de afrocentricidade desenvolvidos por Molefi Kete Asante, na década de 1980, que leciona sobre a centralidade da população negra em seus processos de reprodução social, como agentes dos fenômenos que nos atravessam. Nesse sentido, “cabe às mulheres negras – diaspóricas e continentais – avaliar, dentro de sua experiência, os melhores caminhos para um movimento emancipador da população negra” (Njeri, Ribeiro, 2019, p. 3).

É por isso que recorremos ao discurso das próprias trabalhadoras negras dos órgãos do Poder Judiciário de Ouro Preto (MG), como sujeitas epistêmicas desta pesquisa, para compreender a dinâmica do trabalho ontológico e suas peculiaridades, a fim de analisar características reais, palpáveis e observáveis dessa dinâmica laborativa, e para pensar a realidade dos sujeitos africanos a partir de outro paradigma ontológico, no qual o Ocidente não seja a centralidade dessa construção (Njeri; Ribeiro, 2019, p. 2).

Nesse contexto, as entrevistas foram realizadas com trabalhadoras do Poder Judiciário de Ouro Preto (MG) que se autodeclaram negras, nomenclatura aqui empregada em conformidade com a terminologia adotada pelo IBGE, que subdivide a categoria negro em pardo e preto. As perguntas, que seguem sintetizadas nos quadros abaixo, versam sobre quatro eixos principais: discriminação racial no ambiente de trabalho, o cotidiano para além do trabalho produtivo, a dinâmica laborativa desempenhada e a presença de outras pessoas negras no ambiente de trabalho.

No que se refere a sua estrutura organizacional, o Poder Judiciário da Comarca de Ouro Preto (MG) é subdividido na Justiça Comum e na Justiça Especial do Trabalho. A Justiça Comum é composta por 2 (duas) Varas Cíveis, 1 (uma) Vara Criminal da Infância e da Juventude, e 1 (uma) Unidade Jurisdicional do Juizado Especial. Há de se dizer que, nesta pesquisa, a análise incide sobre a Justiça Comum justamente por abarcar uma estrutura composta por mais órgãos, que, desse modo, complexifica a hierarquia institucional e, conseqüentemente, a análise da posição nela ocupada pelas trabalhadoras negras.

Em relação aos magistrados lotados em cada um dos órgãos, no site do TJMG, o que se tem é apenas o nome dos profissionais, sem maiores informações. São esparsos (ou até mesmo nulos) os dados sobre composição étnico-racial disponibilizados ao público pelo Tribunal de Justiça de Minas Gerais. As pesquisas sobre discriminação étnica e de gênero do corpo de pessoal do Tribunal é frustrante e, por si só, revela não ser essa uma preocupação da estrutura judiciária nacional. Por isso, partimos das análises e pesquisas feitas a nível nacional, a fim de traçar um panorama de onde está o feminino negro no Poder Judiciário Nacional.

O diagnóstico do feminino negro no Poder Judiciário pode ser resumido como fruto do aniquilamento negro e indígena quanto aos acessos aos cargos de poder. Segundo o Censo Racial realizado pelo Ministério Público de São Paulo (MP/SP) dos 82% Promotores e Procuradores de Justiça que responderam ao questionário, 93% se reconheceram de cor/etnia branca; 4% negra; 3% amarela, e 0,3% indígena (Brasil, 2015). Tal percentual se mostra incompatível com a presença de negros e negras na sociedade brasileira (51% da população brasileira) e/ou no Estado de São Paulo, no qual pertencem a 35% da população estadual (Brasil, 2015). No quesito gênero, 64% dos membros do MP/SP são do sexo masculino, enquanto 36% são do sexo feminino. Ao cruzar dados a respeito de gênero e cor/etnia, o MP/SP constatou que dentre os 3% de servidores declarados de cor negra, 85,71% são homens e 14,29% são mulheres (Brasil, 2015).

Nos escritórios de advocacia, esse aniquilamento junto ao trabalho ontológico das mulheres negras também são nítidos. Negros e negras são menos de 1% entre advogados de grandes escritórios (Brasil, 2015). A solidão da mulher negra nas carreiras jurídicas é manifestada pela fala da advogada Carolina Vizeu (2018, s/p):

O fato de não termos mulheres negras no meio jurídico (escritórios, fóruns etc) faz com que a mulher preta (às vezes a única no ambiente) procure se embranquecer para tentar se enquadrar ao ambiente predominantemente branco. Eu, por exemplo, por muitos anos, deixei de aceitar a minha verdadeira identidade visual pelo medo de não ser aceita nos ambientes nos quais eu não me via representada racialmente, pois sempre fui a única, ou uma das únicas, negras nos espaços institucionais. Essa circunstância fazia com que eu frequentemente me julgasse inferior aos demais, convencida de que estava “infiltrada” naquele meio. Justamente por isso que me agarrei às artimanhas fajutas que ilusoriamente me faziam sentir minimamente incluída.

Também é o que relata a Juíza Bárbara Ferrito, lotada no Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região, que compreende o estado do Rio de Janeiro, em um depoimento de tirar o fôlego, intitulado “Em me reconheci negra a partir da toga”, em que a Magistrada descreve que o sonho

de alcançar o cargo pelo qual tanto batalhou veio acompanhado da sensação de que ela estivesse em um outro mundo. Segundo a juíza, neste ambiente “você é a exceção, você causa estranhamento, isso é muito desconfortável, e é um desconforto ao qual eu não estava acostumada. Me reconhecer negra, ver que eu sou vista de maneira diferente, veio com a toga.” (Ferrito, s/p, 2021).

Assim, infelizmente não precisamos de muito para compreender e atacar o lugar do feminino negro no Judiciário nacional, e é partir desse panorama que migramos agora para as perguntas e respostas que conduziram as entrevistas, cujo eixo temático orbitou em torno do trabalho ontológico, e permite, em conjunto com os relatos apresentados na jurisprudência abordada no capítulo anterior, destrinchar as características dessa dimensão laborativa e contribuir para a complexificação do conceito a partir de sua juridificação.

A conversa se inicia com a apresentação das trabalhadoras, que expressam sua autodeclaração racial e informam a idade, escolaridade e função. No que se refere especificamente à função, há de se registrar que o objetivo inicial de entrevistar pelo menos uma mulher negra em cada posição da hierarquia institucional (considerando como suficientemente representativas dessa estrutura 1 servidora efetiva, 1 terceirizada da limpeza, 1 servidora em cargo comissionado, 1 estagiária e 1 menor-aprendiz), restou frustrada pela absoluta ausência dessas trabalhadoras em determinados cargos e funções, o que, por si só, é uma resposta que não pode ser ignorada.

É o que verificou especialmente durante o mapeamento dos cargos comissionados, não tendo sido localizada uma única mulher negra indicada por uma Autoridade Judiciária para compor seu quadro de pessoal de confiança no Poder Judiciário de Ouro Preto (MG). Uma ausência que se apresenta como um interessante eixo de análise, na medida em que os cargos comissionados correspondem justamente a “funções de confiança”, cujas principais manifestações em âmbito interno do Tribunal de Justiça de Minas Gerais são os cargos de assessor de comunicação, assessor de Juiz, assessor judiciário, assessor jurídico, assessor técnico e suas variações, conforme dados do portal da transparência do TJMG.²¹

Considerando o protagonismo branco e masculino nos mais altos cargos da hierarquia institucional do Poder Judiciário, bem como o caráter de indicação e fidúcia que envolve esse tipo de trabalho, a hipótese que se apresenta é que, uma vez que os espaços de poder e tomada de

²¹ Ver em: <https://www8.tjmg.jus.br/transparencia/relatorios/cargosComissao.jsf>

decisão são monopolizados por pessoas brancas, estas favorecem outras pessoas brancas a fim de manter girando essa engrenagem institucional segregacionista que tanto lhes aproveita. Nada mais que o pacto narcísico da branquitude, “uma série de ações entre pessoas brancas que tem como objetivo evitar mudanças que abalem a estrutura de privilégios garantida a eles por meio de processos históricos e sociais de discriminação racial (Bento, 2002).

Feita essa necessária ponderação sobre os limites desta pesquisa, passamos às respostas que fornecem um panorama inicial de nossas participantes:

Pergunta	Autodeclaração racial, idade, função e escolaridade.
Participante	Resposta:
1	Parda, 40 anos, bacharel e licenciatura em Educação Física, atualmente servidora do Tribunal de Justiça de Minas Gerais (TJMG), na função de oficial de apoio.
2	Preta, 26 anos, ensino superior incompleto em bacharelado em Direito, estagiária que acessou o cargo por meio de seleção pública do TJMG.
3	Negra, 25 anos, ensino superior incompleto em Direito, estagiária, acessou o cargo por meio de indicação, prova escrita e entrevista.
4	Parda, 50 anos, ensino médio completo, terceirizada da limpeza.

Devidamente apresentadas, procuramos entender o cotidiano das trabalhadoras para além do trabalho produtivo desempenhado em seus cargos no Poder Judiciário. Nesse sentido, deve-se dizer que o trabalho ontológico também abarca o trabalho reprodutivo. Ambos fornecem condições necessárias para a continuidade do sistema produtivo hegemônico, por operar na carga existencial das mulheres negras, de modo a perpetuar a divisão sexual-racial do trabalho instaurada na colonização.

De toda forma, o que se percebe da análise conjunta das respostas, é que há uma íntima relação entre trabalho reprodutivo e trabalho ontológico. O trabalho reprodutivo gratuito é um catalisador da sensação de inadequação e não pertencimento no ambiente de trabalho, uma vez que a trabalhadora tem que se desdobrar física, emocional e psiquicamente para desenvolver uma logística capaz de compatibilizar as duas jornadas, conforme se verifica das diferentes dinâmicas exercidas e adotadas pelas trabalhadoras:

Pergunta	Trabalho reprodutivo na esfera doméstica: “Quem cuida das tarefas domésticas da sua casa? Você tem filhos? Se sim, quem cuida dos seus filhos quando você não está em casa?”
Participante	Resposta:
1	Possui dois filhos, cujo cuidado, durante o tempo em que está trabalhando, é revezado entre uma funcionária e os avós das crianças, que ajudam nas tarefas domésticas e compõem sua rede de apoio.
2	Declara que não possui filhos e desempenha sozinha as tarefas domésticas.
3	Declara que não possui filhos e que ela e sua mãe, com quem reside, desempenham as tarefas domésticas.
4	Declara que tem 2 filhos, que são mais velhos e conseguem ajudá-la nas tarefas da casa.

Perguntadas sobre experiências diretas de discriminação racial no ambiente de trabalho, nota-se que a dinâmica do trabalho ontológico é especialmente perpetrada por meios mais obtusos, sutis e silenciosos, e justamente por isso, institucionais e estruturais. Nesse sentido, chama a atenção a resposta da participante 3, que afirma não ter sido discriminada, mas não deixa de ponderar e reconhecer que as violências nesses ambientes são perpetradas de maneira tão sutil, que são difíceis de precisar. Vejamos:

Pergunta	Experiências de discriminação racial no ambiente de trabalho.
Participante	Respostas:
1	Relata não ter sofrido discriminação racial em seu ambiente de trabalho.
2	Relata que sofreu discriminação racial em seu ambiente de trabalho.
3	Relata não ter sofrido nenhuma discriminação racial direta, mas pondera que “o rolê nesses lugares às vezes acaba sendo tão sutil que fica difícil descrever precisamente”
4	Relata não saber se uma situação em que já se sentiu desconfortável por comentários de terceiros configurar discriminação racial.

Também é relevante a participante 1 afirmar não ter sofrido esse tipo de violência, mas reconhecer a prática contra outros colegas de trabalho, como revela na resposta da terceira

pergunta, ao afirmar ter presenciado estagiários serem constrangidos em razão da roupa e/ou do cabelo.

Pergunta	Mudanças estéticas e administração da corporeidade para se sentir melhor recepcionada em seu ambiente de trabalho: “Você já fez ou se sentiu pressionada a fazer alguma mudança estética para se sentir mais acolhida em seu ambiente de trabalho?”
Participante	Resposta:
1	“Nunca me senti pressionada para fazer alguma mudança estética , mas presenciei estagiários que foram constrangidos por juizes por causa de roupa ou cabelo .”
2	Afirma que se sentiu pressionada a fazer mudanças estéticas.
3	Afirma que não se sentiu pressionada a fazer mudanças estéticas;
4	Afirma que já foi orientada a ser mais discreta com o uso de maquiagem.

O que se percebe é que a manifestação mais visível e palpável do trabalho ontológico é justamente o embranquecimento estético, que se perfaz pelo despojamento de características tipicamente fenotípicas da negritude. Uma “estratégia” que, inclusive, quando empregada por pessoas negras de pele clara, faz com que tenham uma maior “passabilidade” nesses espaços, um processo de embranquecimento afeta gravemente a auto percepção e construção da identidade do sujeito negro.

Destaca-se, além disso, os códigos de vestimenta dos espaços jurídicos, que tacitamente hierarquizam, classificam e identificam os sujeitos a partir de suas roupas. O apego ao uso de ternos, paletós, saltos e outras peças de roupas cujo uso não se justifica pelo conforto, são dispositivos dessa dinâmica do trabalho ontológico, que mantém o capital cultural branco nestes espaços jurídicos.

Migrando para a próxima perguntar, a fala das próprias entrevistadas apontam com clareza onde estão as mulheres negras nos espaços forenses da cidade de Ouro Preto, mediante a segregação visível e evidente, que faz com que as participantes não titubeiem em indicar onde estão essas mulheres: os mais baixos cargos da hierarquia institucional, majoritariamente

associadas à dinâmicas de cuidado, como auxiliar de serviços gerais, copeira e telefonista. Os cargos mais altos que as participantes percebem a presença de mulheres negras foram os de oficial de justiça e oficial judiciário.

É nesse sentido que ao dizer que o lugar reservado para a mulher negra é sempre o menor. O lugar da marginalização. O lugar de menor salário. O lugar do desrespeito em relação a sua capacidade profissional. Lélia González (1989) diagnosticava a realidade do trabalho ontológico, ainda que sem usar essa nomenclatura.

Pergunta	Presença de outras mulheres negras no ambiente de trabalho. Você possui colegas de trabalho negras? Se sim, quais cargos elas ocupam?
Participante	Resposta:
1	“Sim. Oficial de justiça, oficial judiciário e auxiliar de serviços gerais.”
2	“Sim. Copeira e telefonista.”
3	Afirma que não há outras mulheres negras em seu ambiente de trabalho.
4	Sim. Outras colegas que também trabalham na limpeza.

Por fim, a entrevista se encerra com uma pergunta sobre futuro, como um lembrete de nossa agência e possibilidade de mobilização, e também como uma lente sobre as consequências do trabalho ontológico na contenção dos sonhos e aspirações das mulheres negras aos estereótipos que insistem em nos impor. Feliz constatação e lampejo de esperança é que a juventude feminina negra que vem ocupando os cursos de Direito, aspira locais que historicamente nos foram negados ou só permitidos quando no banco dos réus:

Participante	Visão de futuro e aspirações profissionais. Quais as suas aspirações profissionais? Onde você se vê no futuro?
1	Estou satisfeita no TJMG, pretendo me aposentar no meu atual cargo.
2	“Sempre ocupei locais socialmente tidos como lugar de branco. Me vejo atuando no âmbito criminal e aproximando as pessoas de quem as julga
3	“Cargo público na área jurídica (tribunais ou defensorias) ou no âmbito privado em setores voltados para sustentabilidade e questões sociais ;

4	Declara que, na verdade, “quer aposentar para poder descansar depois de tantos anos de trabalho.”
---	---

Assim, pela fala das próprias trabalhadoras negras, fica claro que a realidade do trabalho ontológico se percebe nas dinâmicas laborativas exercidas por mulheres negras nos órgãos do Poder Judiciário de Ouro Preto (MG), e permite a inferência dos principais elementos que caracterizam essa forma de trabalho, cujo combate só é possível a partir de seu reconhecimento jurídico.

5. CONCLUSÃO

A partir das construções teóricas desenvolvidas no decorrer desta pesquisa, deu-se o embate entre a realidade do trabalho ontológico e as categorias jurídicas do Direito do Trabalho. Nesse exercício crítico, o que se constata é que a teoria juslaboral brasileira encontra-se repleta por mecanismos de perpetuação, invisibilização e silenciamento das formas de labor não-produtivas desempenhadas por mulheres negras, que estão engendrados na legislação, na jurisprudência e na academia jurídica.

Conclui-se, portanto, que o trabalho ontológico se manifesta pela negociação, ou até mesmo pela cessão, da própria identidade e corporeidade como estratégia de combate à violência racista e sexista dos ambientes laborais, que apesar de se referir a uma dimensão intangível do tempo-valor da trabalhadora negra brasileira, é uma realidade concreta, palpável e adoecedora.

É o que nos revela a jurisprudência que emana dos Tribunais Regionais do Trabalho, e também os relatos que nos foram generosamente compartilhados pelas fala das próprias trabalhadoras negras do Poder Judiciário de Ouro Preto (MG), que lançam luz sobre as peculiaridades e complexidades que essa dimensão laborativa adquire em um espaço tão hierarquizado de poder quanto o Direito. Devemos ainda considerar que Ouro Preto é uma cidade que consiste em um microcosmo bastante representativo dos legados nefastos da colonização e da escravização negro-africana.

Considerando o arcabouço teórico que sustenta essa pesquisa, o pensamento de Lélia González (1984) e suas possibilidades de diálogo e articulação com o Mulherismo Africana (Njeri, Ribeiro, 2019), apontam para o fato de que mulheres negras vem pensando suas realidades há muito tempo, e desenvolvendo com maestria categorias coerentes com suas demandas políticas, sociais, afetivas e subjetivas, reivindicando e tomando o protagonismo da própria história. Uma potência tamanha que desafia a colonialidade do fazer jurídico, e inspira caminhos verdadeiramente revolucionários.

Ao final deste percurso, compreendendo o que é o trabalho ontológico, suas características e seus mecanismos de invisibilização e silenciamento na legislação e jurisprudência trabalhistas, a pergunta que fica é: como expandir a categoria jurídica de trabalho para abarcar o trabalho ontológico de mulheres negras?

Em que pese, a princípio, soar como um objetivo um tanto quanto pretensioso, é uma luta que pode ser comparada a que já vem sendo vitoriosamente encampada pelos movimentos de mulheres no que se refere ao trabalho reprodutivo, cuja agência e mobilização política culminaram na regulamentação legal do trabalho doméstico remunerado, e colocaram em pauta no plenário nacional propostas legislativas como a contabilização do trabalho de cuidado para fins de diminuição do tempo de contribuição previdenciária.

É nesse sentido que, de forma alguma, trata-se de ignorar ou menosprezar a importância dos avanços das questões juslaborais de gênero e raça. Ao contrário, o que desejamos é que estes avanços sirvam de “sul” para traçar estratégias práticas e concretas que possam ser adotadas para fins não apenas de reconhecimento do trabalho ontológico como dinâmica laborativa, mas também, é claro, seu combate. Tomemos esses exemplos, portanto, como o primeiro passo de uma real e efetiva equidade no mundo do trabalho, com um olhar crítico que seja capaz de enxergar seus limites e reivindicar sua ampliação.

Nessa empreitada, elencamos possíveis estratégias práticas e concretas, que tanto pressionam o reconhecimento do trabalho ontológico, quanto seu combate, como um pontapé para amadurecimento desta pesquisa e das propostas que seguem, tais como:

- Ampliação das ações afirmativas para promoção de maior equidade étnico-racial e de gênero nos Poderes Legislativo e Judiciário, que não se restrinjam a reserva de vagas, e sejam acompanhadas de efetiva fiscalização e publicização dos resultados da política pública;
- Instalação de ouvidorias internas nos órgãos do Poder Judiciário para escuta especializada de denúncias de violência racial e de gênero;
- Obrigatoriedade de bancos de dados internos nos órgãos do Poder Judiciário, que façam constar das informações do quadro de pessoal autodeclaração de gênero e raça;
- Políticas de ação afirmativa com critérios de acesso niveladores, em editais de processos seletivos acadêmicos e de mercado de trabalho; e
- Políticas públicas de inserção da juventude negra no mercado de trabalho formal, especialmente para postos de poder e tomada de decisão.

Todas as propostas são pensadas a nível institucional, mas, obviamente, não dispensam organização e mobilização coletiva. É nesse sentido que a pretensão final deste trabalho é categorizar para politizar, e contribuir para a discussão e avanço da luta por mais dignidade e melhores condições de trabalho às trabalhadoras negras deste país.

Por fim, tendo iniciado este trabalho em primeira pessoa, me despeço de igual maneira, registrando o misto de sentimentos que é mirar tão de perto uma realidade que sinto na pele, e a esperança de que, ao fazê-lo, ela torne-se menos invisibilizada, agregando não apenas às discussões jurídico-acadêmicas, mas sendo também um espaço de ruptura com os silêncios que insistem em nos impor.

REFERÊNCIAS

AHMED, Sara. **Living a Feminist Life**. Durham, NC: Duke University Press, 2017.

ALMEIDA, Sílvio Luiz. **Racismo Estrutural**. São Paulo. Coleção Feminismos Plurais, 2019. Disponível em: https://blogs.uninassau.edu.br/sites/blogs.uninassau.edu.br/files/anexo/racismo_estrutural_feminismos_-_silvio_luiz_de_almeida.pdf. Acesso em: 11 Set, 2024

BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 1ª de Maio de 1943. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.html. Acesso em: 10 ago. 2024.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.html . Acesso em: 10 ago. 2024.1

BRASIL. Lei Complementar nº 150/2015. **Lei do Emprego Doméstico**. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/lcp/lcp150.htm . Acesso em: 11 set. 2024.

BRASIL. Lei nº 10.097/2000. **Lei da Aprendizagem**. Disponível em: https://planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l10097.htm. Acesso em: 11 set. 2024

BRASIL. Lei nº 8069/1990. **Estatuto da Criança e do Adolescente**. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8069.htm. Acesso em: 11 Set. 2024.

BRASIL. Projeto de Lei nº 6461/19. **Institui o Estatuto do Aprendiz e dá outras providências**. Disponível em: <https://legis.senado.leg.br/sdleg-getter/documento?dm=8074609&ts=1630422151056&dispositivo=inline>. Acesso em: 26 Set. 2024.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região. **Acórdão de RO nº 0010294-79.2014.5.01.0063**. Oitava Turma Recursal do TRT-1. Maria Aparecida Coutinho Magalhães. 19 de Jan. de 2016. Disponível em: <https://bibliotecadigital.trt1.jus.br/jspui/handle/1001/788128>. Acesso em: 11 Set. 2024.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região. **Acórdão de nº 0100124-93.2021.5.01.0036 (ROT)**. Oitava Turma Recursal do TRT-1. Maria Aparecida Coutinho Magalhães. 19 de Jan. de 2016. Disponível em: <https://bibliotecadigital.trt1.jus.br/jspui/handle/1001/3101869>. Acesso em: 11 Set. 2024.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. **Acórdão de RO nº 00541-2004-070-03-00-4**. Oitava Turma Recursal do TRT-3. Rogerio Valle Ferreira. 09 de abr. 12005. Disponível em: <https://consulta.trt3.jus.br/redireciona.htm?dswid=3425>. Acesso em: 11 de Set. 2024

CARMO, Laís Fonseca. **Prosperidade na precariedade:** precarização do trabalho na pandemia e práticas negras femininas de resistência. 2022. 46 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharelado em Direito) – Universidade Federal de Ouro Preto, 2022. Disponível em: <https://monografias.ufop.br/handle/35400000/5026>. Acesso em: 11 Set. 2024.

CORRAIDE, Marco Túlio; PEREIRA, Flávia Souza Máximo. **Trabalho preto, instituições brancas: a personalidade racializada na relação de emprego no Brasil.** Teoria Jurídica Contemporânea, 2021.. Disponível em: <https://repositorio.ufop.br/server/api/core/bitstreams/74365fbb-79c9-4a75-a9d6-95a5d0d733bf/content>

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA (CNJ). **Diagnóstico Étnico-Racial do Poder Judiciário,** Brasília, 2023. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2023/09/diagnostico-etnico-racial-do-poder-judiciario.pdf>. Acesso em: 26 Set. 2024.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA (CNJ). **Código de Ética da Magistratura,** Brasil, 2011. Disponível em: https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2011/01/codigo_de_etica_da_magistratura_nacional.pdf. Acesso em: 26 Set. 2024.

CRAPO, Ruthanne; CAHILL, Ann J; JACQUART, Melissa. Bearing the Brunt of Structural Inequality: Ontological Labor in the Academy. **Feminist Philosophy Quarterly**, vol. 6. n.1, 2020. Disponível em: <https://ojs.lib.uwo.ca/index.php/fpq/article/view/7316>

DELGADO, Mauricio Godinho. **Introdução ao direito do trabalho:** relações de trabalho e relação de emprego. LTR, 2001, São Paulo.

DE MARCO, C. M., & Varisa, G. M. (2011). Breve introdução sobre a subjetividade do magistrado no ato de julgar no contexto do neoconstitucionalismo. **Anais Do Seminário Nacional De Dimensões Materiais e Eficaciais Dos Direitos Fundamentais**, 1(1), 147–170. Disponível em: <https://periodicos.unoesc.edu.br/seminarionacionaldedimensoes/article/view/961>. Acesso em: 11 Set. 2024.

FEDERICI, Silvia. **Notas sobre gênero em O Capital de Marx**, 2017. Disponível em: <https://econtents.bc.unicamp.br/inpec/index.php/cemarx/article/view/10922>. Acesso em: 11 Set. 2024.

FERRITO, Bárbara. “Eu me reconheci negra a partir da toga”. **Revista Piauí**, 21 de maio de 2021. Disponível em: <https://piaui.folha.uol.com.br/eu-me-reconheci-negra-partir-da-toga/>. Acesso em: 26 Set. 2024.

FRANCO, David Silva; FERRAZ, Deise Luisa da Silva. Uberização do trabalho e acumulação capitalista. **Cad. EBAPE.BR**, v. 17, Edição Especial, Rio de Janeiro, Nov. 2019. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/cebape/a/9NJd8xMhZD3qJVwqsG4WV3c/?format=pdf&lang=pt>.

FREYRE, GILBERTO. **Casa Grande & Senzala**: Formação da família brasileira sob o regime da economia patriarcal. Global Editora, Recife (PE). Global Editora, 2003.

GONZALEZ, Lélia. **A juventude negra brasileira e a questão do desemprego**. Segunda Conferência Anual da African Heritage Studies Association, 1979. Disponível em: <https://marxists.architexturez.net/portugues/gonzalez/1979/04/28.pdf>

GONZALEZ, Lélia. **Lugar de negro**. Editora Marco Zera Ltda, 1982. <https://negrasoulblog.wordpress.com/wp-content/uploads/2016/04/lc3a9lia-gonzales-carlos-hase-nbalg-lugar-de-negro1.pdf>

GROSGOUEL, Ramón . A estrutura do conhecimento nas universidades ocidentalizadas: racismo/sexismo epistêmico e os quatro genocídios/epistemicídios do longo século XVI. Revista Sociedade e Estado – Volume 31, 2016. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/se/a/xpNFtGdzw4F3dpF6yZVVGgt/?format=html>

HARAWAY, Donna. Saberes localizados: a questão da ciência para o feminismo e o privilégio da perspectiva parcial. **Cadernos Pagu**, Campinas, SP, n. 5, p. 7–41, 2009. Disponível em: <https://periodicos.sbu.unicamp.br/ojs/index.php/cadpagu/article/view/1773>. Acesso em: 26 set. 2024

HUDSON-WEEMS, Clenora. *Womanist afrikana*. Filadélfia: Afrocentricity International, 2016.

IBGE. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Desigualdades Sociais por Cor ou Raça no Brasil**, 2019. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/populacao/25844-desigualdades-sociais-por-cor-ou-raça.html>. Acesso em: 06 ago. 2024.

IBGE. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Síntese de indicadores sociais : uma análise das condições de vida da população brasileira**, Rio de Janeiro: IBGE, 2020. Disponível em: <https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101760.pdf>. Acesso em 12 ago. 2024.

IBGE. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Brasil, Minas Gerais, Ouro Preto**. IBGE; 2021. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/cidades-e-estados/mg/ouro-preto.html>. Acesso em: 26 Set. 2024.

LESSA, Sérgio. História e ontologia: a questão do trabalho. **Crítica Marxista**, v. 20, p. 70-89, 2005.

LEVAI, Laerte Fernando. Ética Ambiental Biocêntrica: Pensamento compassivo e respeito à vida. Jus Humanum – **Revista Eletrônica De Ciências Jurídicas E Sociais Da Universidade Cruzeiro Do Sul**. São Paulo, v. 1, n. 1, jul./dez. 2011. Disponível em: https://revistapos.cruzeirosul.edu.br/index.php/jus_humanum/article/view/26

LOPES, Juliana Araújo. **Mulheres negras moldando o Direito Constitucional do Trabalho brasileiro**: a doméstica, o feminismo negro e o Estado Democrático de Direito. 2017. 118 f., il. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharelado em Direito)—Universidade de Brasília, Brasília, 2017. Disponível em: <https://bdm.unb.br/handle/10483/18839>. Acesso em: 11 Set. 2024.

LUKÁCS, György. **Por uma ontologia do ser social**. 1ª Edição. Coletivo Veredas. Maceió, 2018. Disponível em: <https://www.marxists.org/portugues/lukacs/ano/mes/Ontologia-Volume-14.pdf>

MALDONADO-TORRES, Nelson. **Transdisciplinaridade e decolonialidade**. Dossiê: decolonialidade e perspectiva negra, 2016. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/se/a/CxNvQSnhxqSTf4GkQvzck9G/?format=html&lang=pt>

MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho**: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho. 7. ed. São Paulo: Saraiva, 2016.

MARX, Karl. **O Capital. Volume 1**. Editora Boitempo, 2013. Disponível em: <https://www.gepec.ufscar.br/publicacoes/livros-e-colecoes/marx-e-engels/o-capital-livro-1.pdf>

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. Os jovens e o trabalho: sua inserção e reflexões para o futuro, 2024. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/noticias-e-conteudo/2024/Maio/pesquisa-aponta-crescimento-no-emprego-para-a-juventude-mas-jovens-mulheres-e-negros-seguem-com-dificuldades-de-insercao>. Acesso em: 13 Set. 2024.

MOUTINHO DA COSTA, Lara. **Territorialidade e racismo ambiental**: elementos para se pensar a educação ambiental crítica em unidades de conservação. Pesquisa em Educação Ambiental, vol. 6, n. 1 pp. 101-122, 2011. Disponível em: <https://www.revistas.usp.br/pea/article/view/55936>.

NASCIMENTO, Dulcilene Ribeiro Soares. **Androcentrismo**: a contrução da dominação cultural masculina. 2020, Disponível em: <https://revista.cognitioniss.org/index.php/cogn/article/view/52/50>

NASCIMENTO, Elaine Cristina. **Mulheres negras no mercado de trabalho em Rio Grande (RS)**: uma análise a partir de vivências no programa jovem aprendiz. 2020. 119 f. Dissertação de Mestrado - Programa de Pós Graduação em Administração, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Rio Grande do Sul (RS), Disponível em: https://ppga.furg.br/images/Dissertacoes/Dissertao_Elaine_Nascimento.pdf. Acesso em: 11 Set. 2024.

NJERI, A; RIBEIRO, K. Mulherismo africana: práticas na diáspora brasileira. **Currículo sem Fronteiras**, v. 19, n.2, p. 595-608, 2019.

OLIVEIRA e OLIVEIRA, A. P. de, & Mattos, A. R. (2019). Identidades em transição: Narrativas de mulheres negras sobre cabelos, técnicas de embranquecimento e racismo. **Estudos E Pesquisas Em Psicologia**, 19(2), 445–463. <https://doi.org/10.12957/epp.2019.44283>

PÁSCOA, Lídia R. S. da. **Racismo cotidiano no ambiente escolar e o progresso de subjetivação da criança negra**. 2023. 40f. Projeto de Pesquisa - Curso de Humanidades, Instituto de Humanidades, Universidade da Integração Internacional da Lusofonia Afro-Brasileira, Redenção-Ceará, 2023. Disponível em: <https://repositorio.unilab.edu.br/jspui/handle/123456789/5189> .

PNAD. **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua**, 2024. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/trabalho/9171-pesquisa-nacional-por-amostra-de-domicilios-continua-mensal.html>. Acesso em 26 Set. 2024.

SOUZA, Emilleny Lázaro; SOARES CHAVES, Karoline; HASHIZUME, Maurício Hiroaki. **Racismo estrutural e institucional no judiciário tocantinense: jurisprudência, perfis e persistências**. Direito.UnB - Revista de Direito da Universidade de Brasília, [S. l.], v. 5, n. 3, p. 103–128, 2021. Disponível em: <https://periodicos.unb.br/index.php/revistadedireitounb/article/view/36475>. Acesso em: 11 set. 2024.

SOUZA, Flávia Fernandes. **Criados ou empregados? Sobre o trabalho doméstico na cidade do Rio de Janeiro no antes e no depois da abolição da escravidão**, XXVII Simpósio Nacional de História, 16f., 2013, XXVII Simpósio Nacional de História, Natal. Disponível em: https://www.snh2013.anpuh.org/resources/anais/27/1371332466_ARQUIVO_Texto_versaofinal-FlaviaFernandesdeSouza.pdf

QUIJANO, Aníbal. **Colonialidade do poder, Eurocentrismo e América Latina**. Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales (CLACSO), Buenos Aires, 2005. Disponível em: https://biblioteca.clacso.edu.ar/clacso/sur-sur/20100624103322/12_Quijano.pdf.

RESENDE, Ricardo. **Direito do Trabalho**. Rio de Janeiro: Grupo GEN, 2023.

RIBEIRO, Bruna. **MPT apresenta parecer sobre o Estatuto do Menor Aprendiz; confira análise**. Criança livre de trabalho infantil, Março de 2022. Disponível em: <https://livredetrabalho infantil.org.br/noticias/reportagens/mpt-apresenta-parecer-sobre-o-estatuto-do-aprendiz-confira-analise/>. Acesso em: 26 Set. 2024.

TAU, Felipe. **Lei do Aprendiz: como anda política considerada uma das principais armas contra o trabalho infantil no Brasil**. Criança livre de trabalho infantil, Jun de 2016. Disponível em: <https://livredetrabalho infantil.org.br/noticias/reportagens/lei-do-aprendiz-como-anda-politica-considerada-uma-das-maiores-armas-contr-o-trabalho-infantil-no-brasil/>. Acesso em: 26 Set. de 2024.

Zbyszewska, Ania; Maximo, Flavia. Rethinking the labor-Environment Nexus: Beyond Coloniality, Towards New Epistemologies for Labor Law. **International Journal of Comparative labor Law and Industrial Relations** 39 (3-4), 293-313, 2023.