



ISSN 0034-835X
e-ISSN 2596-0466

Revista de Informação Legislativa



volume 62

246

abril a junho de 2025

SENADO FEDERAL



O racismo e a saúde mental dos trabalhadores negros: causas, efeitos e soluções

Racism and the Mental Health of Black Workers: Causes, Effects, and Solutions

Kátia Magalhães Arruda¹

Matheus Elias Hanna²

Resumo

No Brasil, o racismo manifesta-se na dimensão individual, nas instituições e nas estruturas sociais. Isso demonstra a necessidade de medidas afirmativas que busquem a efetiva igualdade material, como programas de apoio e conscientização dos trabalhadores negros e sua inserção em cargos de gestão em empresas públicas e privadas. A discriminação racial tem o poder de torná-los reféns de si próprios, desperta neles sentimentos de não pertencimento e favorece o desenvolvimento de transtornos psicossociais. Com base em censos demográficos, em normas e na literatura sobre o tema, analisam-se neste artigo os efeitos do racismo na saúde mental dos trabalhadores negros e apontam-se políticas públicas que reduzam seus impactos.

Palavras-chave: racismo; saúde mental; trabalhadores negros; igualdade material; políticas afirmativas.

Abstract

In Brazil, racism manifests itself in the individual dimension, in institutions and in social structures. This demonstrates the need for affirmative measures that seek effective material equality, such as awareness and support programs for black workers and their insertion in management positions in public and private companies. Racial discrimination has the

¹ Kátia Magalhães Arruda é doutora em Políticas Públicas pela Universidade Federal do Maranhão, São Luís, MA, Brasil; mestra em Direito Constitucional pela Universidade Federal do Ceará, Fortaleza, CE, Brasil; pós-doutora em Internacionalização, Trabalho e Sustentabilidade pela Universidade de Brasília, Brasília, DF, Brasil; professora do programa de mestrado em Direito das Relações Sociais e Trabalhistas do Centro Universitário do Distrito Federal, Brasília, DF, Brasil; ministra do Tribunal Superior do Trabalho, Brasília, DF, Brasil. E-mail: gmk@tst.jus.br

² Matheus Elias Hanna é mestre em Direito das Relações Sociais e Trabalhistas pelo Centro Universitário do Distrito Federal, Brasília, DF, Brasil; pós-graduado em Direito Societário pelo Insper, São Paulo, SP, Brasil; pós-graduado em Direito Empresarial pela Fundação Getúlio Vargas, Rio de Janeiro, RJ, Brasil; advogado. E-mail: matheus@bhdgadvogados.com

power to make them hostages of themselves, awakens in them feelings of not belonging and favors the development of psychosocial disorders. Based on demographic censuses, standards and literature on the subject, the effects of racism on the mental health of black workers are analyzed and public policies that reduce its impacts are suggested.

Keywords: racism; mental health; black workers; material equality; affirmative policies.

Recebido em 25/6/24

Aprovado em 26/9/24

DOI: https://doi.org/10.70015/ril_v62_n246_p55

Como citar este artigo: ABNT³ e APA⁴

1 Introdução

Na obra *Pedagogia do oprimido*, Paulo Freire sugere que o maior dilema do oprimido é hospedar dentro de si valores, ideais, interesses e necessidades de seus próprios algozes, situação que o torna inconsciente da opressão da qual é vítima e opressor dos seus iguais. Segundo o autor, “ao agredirem seus companheiros oprimidos, estarão agredindo neles, indiretamente, o opressor também ‘hospedado’ neles e nos outros. Agridem, como opressores, o opressor nos oprimidos” (Freire, 1987, p. 27).

A situação dos negros brasileiros reflete a teoria de Freire, uma vez que o racismo faz com que grande parcela da comunidade negra não consiga reconhecer a própria condição de subalternidade e opressão. Como foi naturalizada, a discriminação racial penetrou o tecido social, a cultura, o imaginário e as dimensões inconscientes do comportamento social. A consequência é a assimilação da desigualdade racial pela sociedade, o que desperta nos oprimidos – os negros – o que Freire denominou *medo da liberdade*, ou seja, o receio de romper com o *status quo* e o de alterar as circunstâncias de um futuro já determinado. Aqui se compreende a liberdade como a possibilidade de pleno acesso aos bens materiais, sociais e culturais disponíveis na sociedade. Afinal, uma vida de privações é, para todos os efeitos, uma vida desprovida de autonomia e liberdade (Arruda, 2020).

³ ARRUDA, Kátia Magalhães; HANNA, Matheus Elias. O racismo e a saúde mental dos trabalhadores negros: causas, efeitos e soluções. *Revista de Informação Legislativa*: RIL, Brasília, DF, v. 62, n. 246, p. 55-69, abr./jun. 2025. DOI: https://doi.org/10.70015/ril_v62_n246_p55. Disponível em: https://www12.senado.leg.br/ril/edicoes/62/246/ril_v62_n246_p55

⁴ Arruda, K. M., & Hanna, M. E. (2025). O racismo e a saúde mental dos trabalhadores negros: causas, efeitos e soluções. *Revista de Informação Legislativa*: RIL, 62(246), 55-69. https://doi.org/10.70015/ril_v62_n246_p55

A liderança nos índices de analfabetismo, desemprego, subemprego, homicídio, encarceramento, desnutrição e pobreza evidencia a submissão dos negros a um sistema que os afasta do centro em que se asseguram direitos e retira-lhes a liberdade e a garantia de um futuro digno. Esse cenário provoca na população negra sentimentos de impotência e frustração, desencadeia sintomas depressivos, ansiedade, estresse, fobia e outros transtornos psicossociais.

Mediante abordagem crítico-dialética e de pesquisas bibliográficas e demográficas como recursos metodológicos, este trabalho analisa as características do racismo praticado no País e suas consequências. Ao final, sugerem-se políticas públicas para reduzir os impactos do racismo na saúde mental dos trabalhadores negros, como programas de conscientização e apoio psicológico e medidas afirmativas que promovam sua inserção em cargos de gestão de empresas públicas e privadas.

2 A dificuldade de adoção de políticas públicas que revertam a desigualdade racial no Brasil

Em *Casa-grande & senzala*, Gilberto Freyre aponta a miscigenação entre brancos, negros e indígenas como fator preponderante na formação da sociedade brasileira, decorrente de uma tendência à “miscibilidade” dos portugueses que povoaram a colônia americana a partir do século XVI (Freyre, 2019). Com isso, Freyre estabeleceu uma falsa relação entre atração sexual e tolerância racial, como se a primeira fosse garantia para a segunda.

Essa compreensão equivocada dos fatos assentou a construção do mito da “democracia racial”, em que a convivência das “três raças” seria pacífica e desprovida de preconceitos. No entanto, a atração sexual não decorre necessariamente de tolerância e aceitação racial entre os que praticam o sexo. Ao contrário, essa atração depende de subjetividades, ao passo que a questão racial se relaciona à cultura e à ideologia dos diferentes grupos raciais; isso significa que um homem branco pode sentir-se atraído por uma mulher negra e, ao mesmo tempo, discriminá-la racialmente (Vainfas, 1999). A esse respeito, Freyre (2000, p. 36) reproduz um ditado vigente na colônia: “Branca para casar, mulata para f[...], negra para trabalhar”.

Segundo Darcy Ribeiro, a instrumentalização do negro tanto no plano sexual quanto nas relações de trabalho evidencia o desprezo – ainda presente – de parte da população branca em relação à negra. Assim, de forma diferente do que argumenta Freyre, a miscigenação de brancos, negros e indígenas evidenciaria tão somente a natureza assimilatória do racismo praticado no Brasil, que se caracteriza pela expectativa de *branqueamento* da população negra por meio do clareamento da pele ou do alcance do *status* social atribuído aos brancos (Ribeiro, 2015, p. 169). Comprova essa concepção a dinâmica social de negros que integram grupos de convivência de brancos ou porque têm um tom de pele mais claro devido à miscigenação ou porque ascenderam socialmente. No entanto, segundo Ribeiro

(2015, p. 168), essa integração social não mitiga a sensação de não pertencimento dos negros: no caso dos pretos, pelas barreiras sociais impostas à cor escura da pele e, no caso dos mulatos, por estarem inseridos em dois mundos conflitantes – “o do negro, que ele rechaça, e o do branco, que o rejeita”.

Assim, por seu caráter assimilatório, a discriminação racial praticada no Brasil difere do racismo que segrega, a exemplo do que ocorre nos EUA e na África do Sul. Em virtude de sua imagem de pretensa sociabilidade, o racismo por assimilação torna o negro refém de si próprio e desperta-lhe sentimentos de não pertencimento e sabotagem pessoal. Por sua vez, o racismo segregatório, em que pese sua crueldade peculiar, ao menos permite a conservação de uma identidade cultural pelos negros e a criação de redes de solidariedade numa comunidade própria (Ribeiro, 2015, p. 170). Assim, por ter sido forjado pelo mito da democracia racial – apesar de contestado pela vulnerabilidade social da população negra –, o racismo brasileiro é frequentemente negado tanto por quem o pratica quanto pelos que padecem das suas mazelas.

Essa realidade desarma o negro na luta contra a desigualdade racial. A falsa ideia de ordem social faz com que o Estado não atente à necessidade de se adotarem políticas que promovam a igualdade racial. A consequência é a perpetuação da desigualdade e, com ela, o agravamento de doenças relacionadas à saúde mental das pessoas negras, como ansiedade, depressão, baixa autoestima, estresse, fobia, complexo de inferioridade, síndrome do impostor e outros transtornos.

Conforme a Organização Mundial da Saúde, a saúde mental é determinada por uma série de fatores biológicos, ambientais e socioeconômicos, de modo que a exclusão social, a discriminação racial e a violação dos direitos humanos podem colocar em risco a saúde mental (WHO, 2022). Daí a razão de o índice de suicídio entre adolescentes e jovens negros no Brasil ser 45% maior do que entre os brancos (Brasil; Universidade de Brasília, 2018, p. 29). Para agravar o cenário, a prática do racismo impregna os indivíduos, as instituições e as estruturas sociais, o que dificulta a adoção de políticas públicas para mitigar seus efeitos.

O racismo individual é resultado da discriminação racial praticada por indivíduos ou grupos de pessoas, como uma espécie de irracionalidade ou desvio de conduta (Almeida, 2022, p. 36-37). A despeito da evidente necessidade de se punirem os que, individual ou coletivamente, cometem o crime de racismo, ao enfatizar as ações individuais como a principal causa da discriminação racial, a concepção individualista do racismo é utilizada por quem se opõe à intervenção do Estado na economia como o único ou o principal motivo da desigualdade racial. Segundo essa concepção, como o Brasil já dispõe de leis que buscam punir quem comete o crime de racismo, não haveria a necessidade de políticas públicas para um tratamento diferenciado da população negra.

Todavia, além de ações discriminatórias individuais, a desigualdade racial é causada sobretudo por práticas mantidas sob o manto da legalidade, pois o racismo é também institucional e estrutural. É institucional, porque as instituições são comandadas por grupos raciais hegemônicos – no caso, os brancos – que as utilizam para assegurar seus privilégios

e impor seus interesses políticos e econômicos (Almeida, 2022, p. 39-40). Ao mesmo tempo, é estrutural, porque os estereótipos e falsos consensos acerca da população negra já fazem parte do imaginário social e são reforçados cotidianamente pelos meios de comunicação, pela indústria cultural, pelos padrões de consumo e pelo sistema educacional (Almeida, 2022, p. 65). Isso significa que a utilização das instituições para manter os interesses políticos e econômicos dos brancos em detrimento dos negros é produto não só da predisposição dos primeiros em fazê-lo, mas deve-se principalmente ao fato de o racismo ter penetrado o tecido social e de a desigualdade racial ter sido naturalizada pela sociedade.

Esse cenário dificulta a adoção de políticas públicas que busquem diminuir a desigualdade racial, na medida em que o Estado, o Direito e as relações econômicas, considerados os principais meios de combate ao racismo, estão distantes do ideal de neutralidade e, não raro, manifestam-se na perspectiva de um sujeito universal, correspondente à figura do homem branco, heterossexual e detentor de posses. As abordagens policiais, as audiências de custódia, as condições precárias das prisões brasileiras e a tributação regressiva da renda são exemplos de medidas que, amparadas pelo Estado, o Direito e a Economia, refletem práticas raciais inequivocamente discriminatórias. Assim, de um lado, os negros são responsabilizados pela própria penúria em decorrência da propagação do mito da democracia racial e da natureza assimilatória do racismo; de outro, o racismo individual, institucional e estrutural obsta as políticas públicas que poderiam mitigar os efeitos da discriminação racial. O resultado é a subtração da liberdade e autonomia dos negros dada a evidente privação de bens materiais, culturais e sociais a que estão submetidos, bem como o agravamento do risco de doenças relacionadas à saúde mental.

Ao mesmo tempo em que a natureza do racismo praticado no Brasil dificulta a adoção de políticas públicas voltadas para a promoção da igualdade material entre as pessoas, suas particularidades apontam para a necessidade de que se efetivem por meio de ações afirmativas, sob pena de não se concretizarem os ideais de igualdade e não discriminação estabelecidos pela Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 (CRFB).

3 A situação social e os reflexos na saúde física e mental dos trabalhadores negros

Estima-se que cerca de quatro milhões de africanos foram trazidos entre os séculos XVI e XIX, no contexto do sistema escravocrata implantado pela metrópole portuguesa (Ribeiro, 2015, p. 87); contudo, ainda que iguais na cor e na condição servil, eles eram diferentes na língua, na identificação tribal e na religião (Ribeiro, 2015, p. 87).

Essa diversidade linguístico-cultural e a política de evitar a reunião de escravos de uma mesma etnia numa só propriedade compeliram-nos a se incorporarem passivamente no universo cultural da nova sociedade que estava sendo formada e, por consequência, evitou a consolidação de manifestações organizadas. Os negros mantiveram ritmos musicais, gostos

culinários, saberes e valores espirituais, pouco a pouco assimilados de forma original e irreverente, mas sem grande correspondência com as culturas originárias (Ribeiro, 2015, p. 88-89). Desse modo, muito mais que a liberdade e autonomia, os negros originários tiveram arrancados os costumes, as línguas, as culturas, a dignidade. A respeito da experiência vivida por eles durante o período escravocrata, Ribeiro (2015, p. 91) destaca que, sem

amor de ninguém, sem família, sem sexo que não fosse a masturbação, sem nenhuma identificação possível com ninguém – seu capataz podia ser um negro, seus companheiros de infortúnio, inimigos –, maltrapilho e sujo, feio e fedido, perebento e enfermo, sem qualquer gozo ou orgulho do corpo, vivia a sua rotina. Esta era sofrer todo o dia o castigo diário das chicotadas soltas, para trabalhar atento e tenso. Semanalmente vinha um castigo preventivo, pedagógico, para não pensar em fuga, e, quando chamava atenção, recaía sobre ele um castigo exemplar, na forma de mutilações de dedos, do furo de seios, de queimaduras com tição, de ter todos os dentes quebrados criteriosamente, ou dos açoites no pelourinho, sob trezentas chicotadas de uma vez, para matar, ou cinquenta chicotadas diárias, para sobreviver. Se fugia e era apanhado, podia ser marcado com ferro em brasa, tendo um tendão cortado, viver peado com uma bola de ferro, ser queimado vivo, em dias de agonia, na boca da fornalha ou, de uma vez só, jogado nela para arder como um graveto oleoso.

Mesmo depois de libertos, os negros continuaram a ser alvos da discriminação e da repressão, e foram deixados à míngua, sem terra, trabalho ou indenização pelos danos do regime escravista. No livro *Depoimento de escravos brasileiros*, o historiador Mário José Maestri Filho expõe o relato do ex-escravo Mariano dos Santos: “E no tempo dos escravos, e depois dos escravos, da escravidão mesmo, inda passei fome. Porque, depois da libertação, nós saímos. Saímos sem nada – sem recurso, só com a roupa do corpo” (Maestri Filho, 1988, p. 39). Na realidade, após a Lei Áurea, que extinguiu oficialmente a escravidão, os negros rurais foram condenados ao trabalho degradante, à fome e à miséria; e os negros urbanos enfrentaram a pobreza e os empregos socialmente estigmatizados.

Como consequência do descaso e da discriminação racial, os negros hoje são maioria entre os mais pobres, os analfabetos, os assassinados e os encarcerados. Em 2021, segundo o IBGE (2022b, p. 66), 37,7% das pessoas negras viviam em situação de pobreza, com renda diária inferior a US\$ 5,50 (entre as mulheres e homens brancos, 18,6%). Nesse período, 11% dos negros viviam em condição de extrema pobreza, com renda diária inferior a US\$ 1,90, ao passo que na população branca apenas 5% estavam privados de necessidades básicas como higiene, saneamento básico e moradia digna (IBGE, 2022b, p. 6). Além disso, dentre os 10% com menor renda, 74,1% eram negros e 25% eram brancos; em contrapartida, dentre os 10% com maior renda, 70,5% eram brancos e apenas 27,7% eram negros (IBGE, 2022a). E, quanto à violência, em 2021 a taxa de homicídio (por 100 mil pessoas) era de 31 entre os negros e de 10,8 entre não negros (Cerqueira; Bueno, 2023, p. 53). Em 2022, apesar de constituírem 56,1% da população, as pessoas negras representavam 68,2% da população

carcerária, ao passo que os brancos, amarelos e indígenas compunham 31,8% (Fórum Brasileiro de Segurança Pública, 2023, p. 284).

No mercado de trabalho, a desigualdade racial também é evidente: os negros são os que mais convivem com o desemprego e a informalidade. A taxa de formalização entre os ocupados (que considera a proporção dos trabalhadores que contribuem para a Previdência e têm carteira assinada) é de 67,3% entre os brancos e de 53,7% entre os negros. Dentre os subutilizados (os que trabalham menos que poderiam e gostariam), a proporção é de 22,5% entre os trabalhadores brancos e de 33,2% entre os negros. Com relação aos desocupados (os que não trabalham e buscam oportunidades de emprego), o índice é de 11,3% entre os brancos e de 16,3% entre os negros (IBGE, 2022a).

No campo da educação, em 2019 o índice dos que não sabiam ler e escrever na população negra brasileira era de 8,9%, contra 3,6% na população branca (IBGE, 2019). O mito da democracia racial levou à equivocada ideia de que a maior escolaridade da população negra acarretaria a igualdade material entre trabalhadores brancos e negros. No entanto, os dados apontam que a desigualdade salarial entre eles independe do grau de escolaridade. A renda média por hora trabalhada das pessoas ocupadas com mais de 14 anos e ensino superior completo é de R\$ 34,40 entre os brancos e de R\$ 24,40 entre os negros. Entre os trabalhadores com ensino médio completo ou superior incompleto, o rendimento por hora é de R\$ 13,00 entre os brancos e de R\$ 9,90 entre os negros. Trabalhadores brancos e negros com ensino fundamental completo ou médio incompleto têm renda média por hora de R\$ 9,90 e de R\$ 8,20 respectivamente. E entre os sem instrução esse rendimento é de R\$ 9,20 entre os brancos e R\$ 7,30 entre os negros (IBGE, 2022a).

Quando não se leva em conta o nível de escolaridade, a renda média mensal das pessoas brancas que exercem empregos formais é, em média, de R\$ 3.526,00 por mês e a dos negros, R\$ 2.316,00. Quanto ao trabalho informal, o rendimento médio mensal é de R\$ 2.157,00 entre os brancos e R\$ 1.181,00 entre os negros. Ao se considerarem tanto os que exercem empregos formais quanto os que trabalham na informalidade, a renda média é de R\$ 3.099,00 entre os brancos e R\$ 1.804,00 entre os negros (IBGE, 2022a).

A distribuição dos cargos regulares e de gestão das empresas privadas também reflete a desigualdade racial na sociedade e nas relações de trabalho. De acordo com uma pesquisa realizada em 2016 pelo Instituto Ethos, nas 500 maiores empresas brasileiras, 69% dos estagiários eram brancos e 28,8%, negros. No quadro funcional, 62,8% eram brancos e 35,7% eram negros. Nos cargos de supervisão, 72,2% eram brancos e 25,9% eram negros. Na gerência, 90,1% eram brancos e 6,3% eram negros. Nos quadros executivos, 94,2% dos seus ocupantes eram brancos e apenas 4,7% eram negros. E entre os que ocupavam os conselhos de administração, 95,1% eram brancos e 4,9%, negros (Instituto Ethos, 2016). A Tabela 1 evidencia que nessas empresas a baixa ocupação de cargos de gestão por pessoas negras se mantém desde 2001, quando o estudo foi iniciado.

Tabela 1 – Proporção de trabalhadores em cargos executivos nas 500 maiores empresas brasileiras, segundo a cor, no período de 2001 a 2015

	2001	2003	2005	2007	2010	2015
Branco	95,2%	96,5%	94,4%	94%	93,3%	94,2%
Negro	2,6%	1,8%	3,4%	3,5%	5,3%	4,7%

Fonte: elaborada pelos autores com base em dados do Instituto Ethos (2016).

Tabela 2 – Proporção de trabalhadores em cargos de gerência nas 500 maiores empresas brasileiras, segundo a cor, no período de 2003 a 2015

	2001	2003	2005	2007	2010	2015
Branco	-	89%	89%	81%	84,7%	90,1%
Negro	-	8,8%	9%	17%	13,2%	6,3%

Fonte: elaborada pelos autores com base em dados do Instituto Ethos (2016).

Tabela 3 – Proporção de trabalhadores em cargos de supervisão nas 500 maiores empresas brasileiras, segundo a cor, no período de 2003 a 2015

	2001	2003	2005	2007	2010	2015
Branco	-	84,2%	84,1%	80,1%	73%	72,2%
Negro	-	13,5%	13,5%	17,4%	25,6%	25,9%

Fonte: elaborada pelos autores com base em dados do Instituto Ethos (2016).

Tabela 4 – Proporção de trabalhadores nos quadros funcionais das 500 maiores empresas brasileiras, segundo a cor, no período de 2003 a 2015

	2001	2003	2005	2007	2010	2015
Branco	-	74,6%	68,7%	73%	67,3%	62,8%
Negro	-	23,4%	26,4%	25,1%	31,1%	35,7%

Fonte: elaborada pelos autores com base em dados do Instituto Ethos (2016).

O estudo desenvolvido pelo Instituto Ethos foi interrompido em 2016. Contudo, de acordo com o IBGE (2022a), em 2021 pessoas brancas ocupavam 69% dos cargos de gestão e as negras, 29,5%; ou seja, permanece a desigualdade racial nos cargos de chefia.

Esses dados indicam que a desigualdade racial no mercado de trabalho decorre do passado escravocrata e da persistente discriminação racial. De janeiro de 2020 a junho de 2023, houve 121.681 ações trabalhistas envolvendo questões discriminatórias, o que inclui a discriminação racial (Assuntos [...], 2023). Esse cenário sugere que os trabalhadores negros pouco ou nada podem fazer para evitar a injustiça social de que são vítimas, o que lhes

acarreta a sensação de impotência e inferioridade – e, no limite, transtornos emocionais e psíquicos. Dentre outros motivos, a saúde mental de um empregado decorre da percepção tanto alheia quanto de si mesmo; trabalhadores expostos à discriminação racial estão sujeitos à perda da sua mobilização subjetiva e, com ela, da sua capacidade de resistir aos constrangimentos do trabalho (Alencar; Silva, 2021). Em outras palavras, os trabalhadores negros são muito suscetíveis à internalização de estereótipos negativos acerca da sua raça, o que desperta sentimentos de inadequação e de desprezo de si próprios, que não raro culminam em depressão, ansiedade e sabotagem pessoal (Moreira, 2023, p. 745). Por exemplo: o fato de poucas pessoas negras ocuparem cargos de chefia alimenta em trabalhadores negros a crença de que não lhes concerne o *status* social de quem ocupa cargos dessa natureza.

Os membros das chamadas *duplas minorias*, como negras e negros não heterossexuais são ainda mais propensos àqueles sintomas no ambiente de trabalho. A sujeição a mais de um sistema opressor dificulta a criação de redes de solidariedade nas diferentes comunidades a que pertencem (Moreira, 2023, p. 744). Os obstáculos encontrados por mulheres negras são diferentes, senão maiores, que os enfrentados por homens negros. Do mesmo modo, a realidade social e os desafios impostos às pessoas pardas são distintos dos enfrentados por pessoas pretas. O mesmo se pode dizer das adversidades encontradas por negros LGBTQIAPN+, quando comparadas às sofridas por negros heterossexuais ou por negros imigrantes quando comparadas às dos negros brasileiros.

A desigualdade racial, em todas as suas variações de gênero, nacionalidade, cor e orientação sexual, fortalece estereótipos e falsos consensos que estimulam práticas discriminatórias no ambiente laboral e acarretam problemas associados à saúde mental dos trabalhadores negros.

4 Medidas para reduzir riscos à saúde dos trabalhadores negros

Políticas públicas de aumento da proporção de negros em cargos de gestão de empresas públicas e privadas certamente poderiam resultar na redução dos impactos psicossociais do racismo. As cotas raciais, por exemplo, podem diminuir a desigualdade racial no mercado de trabalho. Com base na Lei nº 12.990/2014 (*Lei de cotas raciais*), 20% das vagas de concursos para servidores públicos são reservadas a pessoas que se declaram pretas ou pardas (Brasil, 2014). No sistema público de educação, a Lei nº 12.711/2012 (Brasil, [2024]) determina que todas as instituições federais de ensino superior e médio técnico reservem parte das suas vagas a negros e indígenas.

Propõe-se a extensão dessas cotas às empresas privadas, com o fim de compeli-las, por imposição legislativa, a preencher com pessoas negras determinado percentual dos seus cargos de gestão. Assim como ocorre com as vagas destinadas às pessoas com deficiência e aprendizes legais, essas cotas podem restringir-se às empresas de grande porte, com mais de cem empregados, de modo a favorecer a mudança paulatina da percepção social acerca

da possibilidade de pessoas negras exercerem funções de destaque e prestígio social. Outra possibilidade seria a inserção de cláusulas coletivas obrigatórias em convenções ou acordos coletivos de determinados setores ou categorias profissionais, bem como a inclusão na Lei nº 14.133/2021 (*Lei de licitações e contratos administrativos*) (Brasil, [2023b]) da exigência de que as empresas contratadas pela Administração Pública reservem um percentual de cargos de chefia ocupados por negros.

Sugere-se também a concessão de incentivos fiscais – dedução específica do Imposto sobre a Renda das Pessoas Jurídicas – às empresas que atingirem o percentual mínimo de 30% de pessoas negras em seus quadros de gestão (executivos, gerentes e supervisores). Como alternativa para favorecer a participação de negros em cargos de gestão, poder-se-ia atribuir um selo de qualidade e/ou diversidade às empresas que aumentassem a proporção de negros nesses cargos; ao evidenciar uma boa prática de governança corporativa, essa certificação melhoraria tanto a percepção externa e interna a respeito das empresas quanto seus resultados financeiros e operacionais.

Tais medidas vão ao encontro do dever constitucional do Estado de planejar e alocar recursos para o alcance da igualdade material e a consequente redução das desigualdades sociais. Tais políticas públicas – cotas, incentivos fiscais, cláusulas coletivas obrigatórias e selos de qualidade – poderiam ser aplicadas às empresas que implantassem programas de capacitação exclusivos para negros ou instituíssem programas de apoio ao *afroempreendedorismo*. Esses programas facilitariam a ascensão de negros a cargos de gestão. Por sua vez, os programas destinados ao *afroempreendedorismo* incentivariam o desenvolvimento de atividades empresariais, criativas e inovadoras e seriam fundamentais para incluir a população negra na grande roda da economia, especialmente porque os empreendedores negros enfrentam maiores dificuldades para abrir e manter os seus negócios. No caso específico das mulheres negras – muitas das quais acumulam emprego e a condição de arrimos de família –, esses programas seriam fundamentais para reduzir a informalidade nas relações de trabalho e as barreiras sociais impostas.

Como Estado democrático social de Direito, o Brasil, como é constituído por um tripé formado pela pessoa humana, com a sua dignidade; pela sociedade política, que deve ser democrática e inclusiva; e pela sociedade civil, o que inclui as empresas privadas, as quais também devem ser democráticas e inclusivas (Delgado; Delgado, 2012, p. 42). Conforme o art. 170 da CRFB, a redução das desigualdades regionais e sociais é um dos princípios fundamentais da ordem econômica. Ou seja, os princípios que regem a atividade econômica no País – a valorização do trabalho humano e a livre iniciativa – traduzem o dever de os agentes privados promoverem a inclusão e combaterem a desigualdade racial. Isso significa que a erradicação da pobreza e a superação das consequências negativas das desigualdades sociais e regionais são objetivos a serem alcançados por toda a sociedade, e não somente pelos entes públicos, o que ressalta a necessidade de a iniciativa privada contribuir para reduzir a desigualdade racial nos locais de trabalho.

É possível, pois, implantar políticas públicas que imponham ou estimulem a inserção de negros em cargos de gestão de empresas privadas; mais que isso, ela encontra respaldo na ordem jurídica brasileira e na legislação internacional. A Convenção nº 111 da Organização Internacional do Trabalho (OIT, 1958), firma a necessidade de os países signatários – dentre eles, o Brasil – implantarem políticas que favoreçam a inserção de negros no mercado de trabalho. Assim também, programas de conscientização dos trabalhadores em geral podem ser utilizados para reduzir os impactos do racismo na saúde mental dos trabalhadores negros. A discriminação racial manifesta-se de diversas formas no ambiente de trabalho e pode ocorrer mediante o descrédito do trabalhador negro, de modo que o questionamento do trabalho que ele realiza não diz respeito propriamente à atividade desempenhada, mas à pessoa – o ataque é pessoal, e não profissional (Zolin, 2022).

O policiamento de tom é outra forma de discriminação racial, pois o conteúdo da fala do negro, ainda que acertado, é deixado de lado em detrimento da forma como é expresso (Zolin, 2022). Ou o apagamento da fala, que ocorre quando o negro é completamente ignorado por quem o escuta (Zolin, 2022). Menciona-se também o *salvacionismo* branco, que atribui eventuais promoções à generosidade dos brancos, e não à competência dos negros (Zolin, 2022). Por fim, observa-se a baixa tolerância com os trabalhadores negros e o reconhecimento vazio que a eles são destinados: suas qualidades e competências, mesmo que elevadas, não são reconhecidas com aumento salarial ou promoção na carreira (Zolin, 2022).

Nesse cenário, são fundamentais os programas de conscientização que busquem evitar condutas que potencializem o surgimento de danos à saúde psicológica dos trabalhadores negros. Esses programas podem ser desenvolvidos mediante peças de publicidade, palestras e cursos ou pela inserção de temas relativos à discriminação racial no currículo dos cursos de formação em geral, sobretudo os de gestão de recursos humanos. Ao formar indivíduos comprometidos com o fim da desigualdade racial, a educação pode contribuir para desmantelar as bases do racismo e modificar práticas e discursos políticos (Foucault, 2002, p. 45).

Outra política pública para reduzir os efeitos do racismo na saúde mental é a implantação de redes de apoio psicológico aos trabalhadores negros. A empresa AfroSaúde (2020), por exemplo, oferece à comunidade negra serviços de saúde (medicina, fisioterapia, nutrição e especialmente psicologia) prestados por profissionais negros. Além de fortalecer sua presença no mercado de trabalho, isso propicia um tratamento adequado à população negra, já que os profissionais dessa rede conhecem como ninguém as especificidades e os efeitos da discriminação na saúde mental. Diante das inúmeras interseccionalidades discriminatórias, possivelmente uma mulher negra saiba o que se passa na mente de uma outra mulher negra que tenha sido assediada sexualmente no ambiente de trabalho. Iniciativa semelhante poderia ser estendida ao sistema público de saúde. Sobre esse tema, o art. 1º, alínea 5, da *Convenção interamericana contra o racismo* (adotada no Brasil mediante o Decreto nº 10.932/2022) estabelece que as

medidas especiais ou de ação afirmativa adotadas com a finalidade de assegurar o gozo ou exercício, em condições de igualdade, de um ou mais direitos humanos e liberdades fundamentais de grupos que requeiram essa proteção não constituirão discriminação racial, desde que essas medidas não levem à manutenção de direitos separados para grupos diferentes e não se perpetuem uma vez alcançados seus objetivos (Brasil, 2022).

Trata-se de disposição legislativa que rechaça o argumento de que políticas afirmativas voltadas exclusivamente para os negros seriam atos discriminatórios contra grupos que não seriam beneficiados. Além disso, conforme dispõem os arts. 5º, 6º e 7º da *Convenção*, o Brasil comprometeu-se a formular políticas que concedam igualdade de oportunidades aos negros e coíbam qualquer tipo de discriminação racial no mercado de trabalho, seja na esfera pública, seja no âmbito privado. Daí a necessidade de se implantarem políticas que atuem tanto na prevenção quanto na redução dos efeitos do racismo na saúde mental dos trabalhadores negros.

5 Conclusão

A desfaçatez com que o racismo é praticado no Brasil leva toda a sociedade a participar de um grande teatro em que a discriminação racial é negada tanto por quem a pratica quanto pelos que sofrem de suas mazelas. O resultado é a naturalização da desigualdade racial e a disseminação de estereótipos, como uma espécie de idiosincrasia social.

Isso ocorre porque o racismo brasileiro se assenta numa perspectiva de *branqueamento* da população: os negros que adquirem o *status* social “atribuído” aos brancos ou que tenham um tom de pele mais claro atendem aos interesses políticos e econômicos da elite branca. O racismo impregna de tal modo que se manifesta não só em comportamentos individuais, mas também nas instituições e relações socioeconômicas. Assim, a condição precária de grande parte da população negra brasileira não é fruto do acaso. Ao contrário, ela resulta da discriminação racial. Por isso, os trabalhadores negros são preteridos em cargos de prestígio social e têm remunerações e oportunidades de trabalho menores que as reservadas aos brancos.

A saúde mental resulta de fatores ambientais, socioeconômicos e biológicos; desse modo, a discriminação é um fator de risco para quem é vítima do racismo. A condição psicossocial de um empregado negro decorre da percepção que os outros têm dele, mas também da que ele tem sobre si. Isso significa que os trabalhadores expostos à discriminação racial estão sujeitos à diminuição de sua mobilização subjetiva e, por consequência, da sua capacidade de resistir aos constrangimentos no trabalho. A consequência dessa realidade é a maior propensão dos trabalhadores negros ao desenvolvimento de transtornos psicossociais.

Nesse cenário propõe-se, de um lado, a adoção de políticas afirmativas que estimulem a inserção de negros em cargos de gestão em empresas privadas e públicas – como cotas

raciais, cláusulas coletivas obrigatórias, incentivos fiscais, instituição de selos de qualidade/diversidade – e, de outro, o estabelecimento de programas de conscientização e de apoio psicológico para os trabalhadores afetados pela discriminação racial. Com isso, o Estado e a sociedade concentrariam esforços tanto na prevenção quanto na mitigação dos efeitos do racismo na saúde mental dos trabalhadores negros. Trata-se de políticas que buscariam a superação das consequências negativas das desigualdades sociais e regionais, como determina a CRFB.

Referências

AFROSAÚDE. *Conheça a AfroSaúde*. [S. l.]: AfroSaúde, 17 mar. 2020. 1 vídeo (ca. 3 min). Publicado pelo canal AfroSaúde. Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=qV0icliIaAo&t=6s>. Acesso em: 25 out. 2024.

ALENCAR, Ana Verônica de; SILVA, Edil Ferreira da. Revisão sistemática sobre trabalho, racismo e sofrimento psíquico no contexto brasileiro. *Psicologia: ciência e profissão*, Brasília, DF, v. 41, n. especial, p. 1-20, 2021. DOI: <https://doi.org/10.1590/1982-3703003191716>. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/pcp/a/DbmHzjrLvGbWfZ5ncbtYJTb/>. Acesso em: 25 out. 2024.

ALMEIDA, Silvio Luiz de. *Racismo estrutural*. São Paulo: Sueli Carneiro: Pólen, 2022. (Feminismos plurais).

ARRUDA, Kátia Magalhães. Desenvolvimento e políticas públicas como instrumentos de liberdade: uma análise do pensamento de Amartya Sen. *Revista Direito das Relações Sociais e Trabalhistas: RDRST*, Brasília, DF, v. 6, n. 1, p. 49-63, jan./abr. 2020.

ASSUNTOS na Justiça do Trabalho: ranking dos assuntos mais recorrentes na Justiça do Trabalho 2023. Brasília, DF: TST, 2023. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/web/estatistica/jt/assuntos-mais-recorrentes>. Acesso em: 25 out. 2024.

BRASIL. *Decreto nº 10.932, de 10 de janeiro de 2022*. Promulga a Convenção Interamericana contra o Racismo, a Discriminação Racial e Formas Correlatas de Intolerância, firmado pela República Federativa do Brasil, na Guatemala, em 5 de junho de 2013. Brasília, DF: Presidência da República, 2022. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2022/Decreto/D10932.htm. Acesso em: 25 out. 2024.

_____. *Lei nº 7.716, de 5 de janeiro de 1989*. Define os crimes resultantes de preconceito de raça ou de cor. Brasília, DF: Presidência da República, [2023a]. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l7716.htm. Acesso em: 25 out. 2024.

_____. *Lei nº 12.711, de 29 de agosto de 2012*. Dispõe sobre o ingresso nas universidades federais e nas instituições federais de ensino técnico de nível médio e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, [2024]. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2012/lei/l12711.htm. Acesso em: 25 out. 2024.

_____. *Lei nº 12.990, de 9 de junho de 2014*. Reserva aos negros 20% (vinte por cento) das vagas oferecidas nos concursos públicos para provimento de cargos efetivos e empregos públicos no âmbito da administração pública federal, das autarquias, das fundações públicas, das empresas públicas e das sociedades de economia mista controladas pela União. Brasília, DF: Presidência da República, 2014. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2014/lei/l12990.htm. Acesso em: 25 out. 2024.

_____. *Lei nº 14.133, de 1º de abril de 2021*. Lei de Licitações e Contratos Administrativos. Brasília, DF: Presidência da República, [2023b]. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2021/lei/l14133.htm. Acesso em: 25 out. 2024.

_____. *Lei nº 14.532, de 11 de janeiro de 2023*. Altera a Lei nº 7.716, de 5 de janeiro de 1989 (Lei do Crime Racial), e o Decreto-lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940 (Código Penal) [...]. Brasília, DF: Presidência da República, 2023c. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2023-2026/2023/lei/l14532.htm. Acesso em: 25 out. 2024.

BRASIL. Ministério da Saúde; UNIVERSIDADE DE BRASÍLIA. *Óbitos por suicídio entre adolescentes e jovens negros 2012 a 2016*. Brasília, DF: Ministério da Saúde, 2018. Disponível em: https://bvms.saude.gov.br/bvs/publicacoes/obitos_suicidio_adolescentes_negros_2012_2016.pdf. Acesso em: 25 out. 2024.

CERQUEIRA, Daniel; BUENO, Samira (coord.). *Atlas da violência 2023*. Brasília, DF: Ipea: FBSP, 2023. Disponível em: <https://www.ipea.gov.br/atlasviolencia/arquivos/artigos/9350-223443riatlasdaviolencia2023-final.pdf>. Acesso em: 25 out. 2024.

DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. *Constituição da República e direitos fundamentais: dignidade da pessoa humana, justiça social e direito do trabalho*. São Paulo: LTr, 2012.

FÓRUM BRASILEIRO DE SEGURANÇA PÚBLICA. *Anuário brasileiro de segurança pública 2023*. São Paulo: FBSP, 2023. Disponível em: <https://forumseguranca.org.br/wp-content/uploads/2023/07/anuario-2023.pdf>. Acesso em: 25 out. 2024.

FOUCAULT, Michel. *El orden del discurso*. Traducción de Alberto González Troyano. Barcelona: Tusquets, 2002. (Fábula, 126).

FREIRE, Paulo. *Pedagogia do oprimido*. 17. ed. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1987.

FREYRE, Gilberto. *Casa-grande & senzala: formação da família brasileira sob o regime da economia patriarcal*. São Paulo: Global Ed., 2019. (Introdução à história da sociedade patriarcal no Brasil, 1). E-book.

_____. Prefácio à 1ª edição. In: _____. *Casa grande & senzala: introdução à história da sociedade patriarcal no Brasil*. 41. ed. Rio de Janeiro: Record, 2000.

IBGE. *Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua: educação 2019*. Rio de Janeiro: IBGE, 2019. Disponível em: https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101736_informativo.pdf. Acesso em: 25 out. 2024.

_____. *Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua 2021*. Rio de Janeiro: IBGE, 2022a.

_____. *Síntese de indicadores sociais: uma análise das condições de vida da população brasileira 2022*. Rio de Janeiro: IBGE, 2022b. (Estudos e pesquisas. Informação demográfica e socioeconômica, n. 49). Disponível em: <https://biblioteca.ibge.gov.br/index.php/biblioteca-catalogo?view=detalhes&id=2101979>. Acesso em: 25 out. 2024.

INSTITUTO ETHOS. *Perfil social, racial e de gênero das 500 maiores empresas do Brasil e suas ações afirmativas*. São Paulo: Instituto Ethos, 2016. Disponível em: <https://www.ethos.org.br/publicacao/perfil-social-racial-e-de-genero-das-500-maiores-empresas-do-brasil-e-suas-aco-es-afirmativas/>. Acesso em: 25 out. 2024.

MAESTRI FILHO, Mário José. *Depoimentos de escravos brasileiros*. São Paulo: Ícone, 1988. (Coleção malungo-memória).

MOREIRA, Adilson José. *Tratado de direito antidiscriminatório*. São Paulo: Contracorrente, 2023.

OIT. *C111 – Discriminação em Matéria de Emprego e Ocupação*. Genebra: OIT, 1958. Disponível em: <https://www.ilo.org/pt-pt/resource/c111-discriminacao-em-materia-de-emprego-e-ocupacao>. Acesso em: 25 out. 2024.

RIBEIRO, Darcy. *O povo brasileiro: a formação e o sentido do Brasil*. 3. ed. São Paulo: Global Ed., 2015.

VAINFAS, Ronaldo. Colonização, miscigenação e questão racial: notas sobre equívocos e tabus da historiografia brasileira. *Revista Tempo*, Niterói, v. 8, n. 3, p. 1-12, ago. 1999. Disponível em: https://www.historia.uff.br/tempo/artigos_dossie/artg8-1.pdf. Acesso em: 25 out. 2024.

WHO. *World mental health report: transforming mental health for all*. Geneva: WHO, 2022. Disponível em: <https://iris.who.int/bitstream/handle/10665/356119/9789240049338-eng.pdf?sequence=1>. Acesso em: 25 out. 2024.

ZOLIN, Beatriz. Como o racismo no trabalho impacta a saúde mental? *Portal Drauzio Varella*, São Paulo, 18 dez. 2022. Disponível em: <https://drauziovarella.uol.com.br/psiquiatria/como-o-racismo-no-trabalho-impacta-a-saude-mental/>. Acesso em: 25 out. 2024.

Responsabilidade e licenciamento

O conteúdo deste artigo é de responsabilidade exclusiva de seu(s) autor(es) e está publicado sob a licença Creative Commons na modalidade *atribuição, uso não comercial e compartilhamento pela mesma licença* (CC BY-NC-SA 4.0 DEED). Disponível em: <https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>

Acesse todas as edições da
Revista de Informação Legislativa

www.senado.leg.br/ril