

Simão e Campana: Lei 14.532/2023 e a Justiça do Trabalho

Foi sancionada no dia 11 de janeiro de 2023 a Lei nº 14.532/23, que, em grata vitória para a luta antirracista, equipara a injúria racial ao crime de racismo, tornando o delito ainda mais grave e, assim, alterando sua natureza para ação pública incondicionada, com pena privativa de liberdade e majoração



Cabe destacar que constitui injúria racial a ofensa à dignidade

ou decoro de um indivíduo, em razão da raça, cor, etnia ou origem e normalmente ocorre em momento único (artigo 140 do Código Penal), enquanto o racismo trata de conduta discriminatória dirigida a grupo ou coletividade (Lei nº 7.716/1989).

Antes da promulgação da referida lei, a injúria racial não era considerada como um crime de racismo e, portanto, sempre foi tratada como crime afiançável, prescritível e de ação penal pública condicionada. Por tal razão, infelizmente muitos não davam a devida atenção e seriedade à conduta, sustentando, inclusive, se tratar de uma "brincadeira", sem intenção de ofender.

Entretanto, nos últimos anos, os tribunais, a saber, Superior Tribunal de Justiça e Supremo Tribunal Federal, através do AgRg no REsp 686.965/DF e julgamento do Habeas Corpus 154.248/DF, estavam trilhando o caminho de considerar a injúria racial como um crime de racismo.

Fato é que muitas brincadeiras, piadas e comentários jocosos de cunho racial, que eram tolerados no passado, há muito tempo deixaram de ser pela sociedade como um todo, e essa regulamentação legislativa cedo ou tarde necessariamente se faria presente.

Neste sentido, a Lei nº 14.523/23 colocou uma "pá de cal" no assunto, equiparando a injúria racial com o crime de racismo, não havendo mais dúvidas de que tal ato deve sofrer as mesmas consequências do crime de racismo, a saber: imprescritibilidade, inafiançabilidade e incondicionalidade da ação penal pública.



Em outros termos, com a nova legislação, ao tipificar a injúria racial como crime de racismo, há aumento de pena de um a três anos para de dois a cinco anos de reclusão, deixa de existir prazo para que os autores sejam punidos e esses sequer podem se isentar com o pagamento de fiança. Agora, se alguém ainda tinha alguma indevida dúvida sobre a gravidade dos atos, não há mais qualquer espaço para discussão.

O tema é pertinente não apenas pensando no Direito Penal, mas também do ponto de vista trabalhista.

Em recente estudo divulgado pela *Folha de S.Paulo*, em novembro de 2022, as ações trabalhistas discutindo preconceito e injúria racial no ambiente de trabalho, desde 2014, já ultrapassavam 22 mil (processos ativos e encerrados) e envolviam cerca de R\$ 4 bilhões. Na expressiva maioria das ações, há alegação de racismo e/ou injúria racial por colegas ou gestores, com pedido de indenização por danos morais das mais variadas montas.

No ambiente de trabalho, o racismo é uma prática que acaba impedindo o acesso ou até mesmo a evolução do empregado, como o impedimento de emprego, promoção ou qualquer oportunidade e benefício em razão da cor de pele e origem racial ou étnica. A injúria é praticada mediante ofensas e xingamentos pelo mesmo motivo.

Tais posturas podem ensejar repercussões na esfera criminal à pessoa física do agressor, mas também diversas penalidades ao empregador, já que a empresa responde por atos de seus representantes e empregados.

Assim, perante a Justiça do Trabalho, a figura do empregador pode ser acionada e punida em ações judiciais, inclusive envolvendo o Ministério Público do Trabalho, o qual pode entender pela ocorrência de dano moral coletivo, impor obrigações de fazer, como treinamentos contínuos, e aplicar voluptuosa multa.

Isso sem contar, é claro, com as implicações negativas à imagem da empresa e reputação de sua marca, que passa a ser rejeitada por parceiros, fornecedores e clientes, como já vimos acontecer com grandes redes nacionais cujos empregados ou prestadores de serviço cometeram racismo ou injúria racial.

Desta forma, as empresas têm o dever de, não apenas na teoria, mas também na prática, conscientizar os seus empregados e, até mesmo, terceirizados, além de promover ações orientativas e inclusivas para combater veementemente o racismo e todas as formas de discriminação no ambiente de trabalho.

As boas práticas devem estar enraizadas na cultura organizacional e presentes no dia a dia de todos os representantes do alto escalão e de todos os empregados. Valem, ainda, não apenas para a boa manutenção do contrato de trabalho enquanto vigente, mas desde os procedimentos de admissão até a hora do desligamento do colaborador.

Meta Fields