

PERCURSOS, VIVÊNCIAS E MEMÓRIAS DE SERVIDORES/AS E MAGISTRADOS/AS NEGROS/AS DO TRT4

*Roberta Liana Vieira**

*Márcio Meireles Martins***

*Gabriela Lenz de Lacerda****

Resumo:

O Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região tem em sua estrutura uma Política de Equidade de Gênero, Raça e Diversidade cujo objetivo, entre outros, é afirmar o compromisso contínuo da Instituição com a promoção da equidade de raça nas relações sociais e de trabalho, no âmbito da sua competência. Informado pela referida Política, a qual também lhe deu origem, o Comitê Gestor de Equidade de Gênero, Raça e Diversidade do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região propôs, no ano de 2020, o Projeto Percursos, Vivências e Memórias de Servidores/as e Magistrados/a Negros/as do TRT4. O presente artigo pretende dar a conhecer as motivações de cunho fático, histórico e social, o desenvolvimento e as conclusões esperadas do Projeto Percursos, que tem por objetivo registrar as histórias de vida e de trabalho de servidores/as, magistrados/as negros/as, por meio de um livro e de um documentário.

Palavras-chave: Equidade. Memória. Negritude. Oralidade. Trabalho.

Abstract:

The Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região has in its structure a Policy of Equity for Gender, Race and Diversity whose objective, among others, is to affirm the Institution's continuous commitment to the promotion of race equity in social and work relations, within its competence. Informed by the aforementioned Policy, which also gave rise to it, the Equity Committee on Gender, Race and Diversity of the Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região proposed, in the year of 2020, the Routes, Experiences and Memories of Black Workers and Magistrates in TRT4 Project. This article intends to make known the motivations of factual, historical and social nature, the development and the expected conclusions of Routes Project, which aims to eternalize the life and work histories of civil servants, black magistrates, through a book and a documentary.

Keywords: Equity. Memory. Blackness. Orality. Work.

1 INTRODUÇÃO

Antes de serem retiradas à força de diferentes lugares da África, pessoas eram obrigadas a dar voltas em torno da chamada “árvore do esquecimento”. O objetivo era que perdessem sua memória e esquecessem de seu passado, sua origem, sua cultura e de tudo o que haviam vivido

* Servidora pública do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. Formada em Direito pela Universidade Federal do Rio Grande. Representante eleita dos/as servidores/as negros/as no Comitê de Equidade de Gênero, Raça e Diversidade do TRT4 (Gestão 2018-2020 e Gestão 2020-2022).

** Servidor Público do Memorial da Justiça do Trabalho no Rio Grande do Sul. Licenciado em História pela Universidade Federal do Rio Grande do Sul. Integrante do Comitê Gestor de Equidade de Gênero, Raça e Diversidade do TRT4.

*** Juíza do Trabalho da 4ª Região. Mestre em Direitos Humanos, Interculturalidade e Desenvolvimento pela Universidade Pablo de Olavide – Sevilha/ES. Coordenadora do Comitê Gestor de Equidade de Gênero, Raça e Diversidade do TRT4.

até ali para que, deixando o território africano para trás, servissem de força de trabalho escrava em países das Américas.

Não é possível imaginar como seria, hoje, a configuração econômica e cultural dos continentes hoje se não fosse pela diáspora forçada. O tráfico negreiro é uma das maiores violências da história da humanidade e as fissuras causadas por essa ruptura são incomensuráveis. Não apenas por todas as milhares de mortes ocorridas pelo caminho entre as terras africanas e os países de destino, mas também pelo impacto dessa violência sobre os descendentes dos africanos escravizados até os dias de hoje.

No Brasil, a tentativa de apagamento, esquecimento e invisibilidade da memória da população de origem africana persistiu no período pós-abolição. A queima dos arquivos nacionais, determinada pelo então ministro da fazenda Ruy Barbosa em 1890, destruiu milhares de papéis referentes ao período de escravidão. Além disso, políticas estatais de estímulo à imigração de europeus, à miscigenação das raças e a própria abolição da escravidão desacompanhada de qualquer política de inclusão eram medidas que tinham por finalidade o branqueamento da população e o genocídio da raça negra (NASCIMENTO, 2016, p. 86-87).

Apesar da tentativa institucional de desaparecimento físico e simbólico da população de origem africana, ao longo da história inúmeras foram as voltas inversas dadas na árvore do esquecimento. A memória negra coletiva se manteve viva por meio das religiões de matriz africana, da cultura, das histórias e tradições orais, como um legado da luta permanente empreendida pelos africanos escravizados e seus descendentes (SILVA, 2016).

Este legado tem contribuído na construção e na reconstrução das identidades subjetivas e coletivas da população negra brasileira e promovido debates em torno da formação de uma “identidade nacional” branca, colonizada e eurocentrada. Acaba por dar visibilidade ao que Lélia Gonzalez (2018, p. 191-194) descreve como a “neurose cultural brasileira”, cujo principal sintoma é o racismo, presente na tentativa de apagamento da influência cultural negra e indígena na formação sociocultural da sociedade brasileira.

Trabalhos de pesquisa, portanto, que resgatam a memória e dão visibilidade às trajetórias e às vivências da população negra contribuem para o enfrentamento desta neurose cultural, dando voltas inversas na árvore do esquecimento. E, quando se pensa em espaços de poder institucional, como o Poder Judiciário, tradicionalmente ocupados por pessoas brancas, o resgate e a visibilização destas histórias traz um impacto ainda maior, como será analisado a seguir.

Por isso, o presente artigo tem por finalidade apresentar o Projeto Percursos, Vivências e Memórias de Servidores/as e Magistrados/a Negros/as do TRT4, em curso no biênio 2020/2021, no âmbito do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. Para apresentação do

projeto, inicialmente será feita uma breve contextualização histórica sobre a formação da classe trabalhadora e da Justiça do Trabalho brasileira, após será apresentado o contexto institucional em que se desenvolve o projeto para, enfim, ser introduzido o projeto em si e a metodologia adotada.

2 BREVES CONSIDERAÇÕES SOBRE A FORMAÇÃO DA CLASSE TRABALHADORA E DA JUSTIÇA DO TRABALHO NO BRASIL

A criação da Justiça do Trabalho no Brasil ocorreu em 1941 como resultado e consolidação de pensamentos e ações que buscavam uma forma de concretizar o direito do trabalho, que vinha sendo pensado, transformado e ampliado por aproximadamente 20 anos, desde a criação do Conselho Nacional do Trabalho em 1923. Passados dois anos da institucionalização da Justiça do Trabalho, entrou em vigor a Consolidação das Leis Trabalhistas – CLT, a qual positivou os direitos e deveres decorrentes das relações de trabalho.

As histórias do direito do trabalho e da Justiça do trabalho são, assim, fatos simultâneos e convergentes do mesmo processo histórico. No entanto, essa simultaneidade e convergência entre direito e justiça vale apenas quando consideramos *trabalho* como sinônimo de *emprego*. A depender do contexto histórico, essas duas palavras referem-se a processos diferentes. “Emprego” surge com a implantação do trabalho assalariado, ao passo que “trabalho” é o conjunto de atividades, produtivas ou criativas, exercidas pelos seres humanos para atingir determinado fim, seja ele remunerado ou não (DELGADO, 2016, p. 295).

A história concreta do trabalho no Brasil passa necessariamente pela história do trabalho de africanos escravizados. O trabalho não assalariado e forçado está na origem deste país, que por quase 400 anos encontrou no regime escravocrata a mão-de-obra necessária para a construção de uma nação emergente.

A história oficial dá a ideia de que ao libertar as pessoas negras da condição de escravizadas, a sociedade brasileira instantaneamente migrou para uma forma de organização racionalizada e humana de trabalho denominada trabalho livre. Ocorre que a história real não é assim.

Nas sociedades pré-capitalistas o trabalho¹ era agenciado exclusivamente pelas camadas subalternizadas da população. Desse modo, originalmente, “trabalhar” significava “ser torturado”. Naquela época, pessoas escravizadas e pobres não podiam pagar os impostos, assim eram elas que sofriam as torturas no *tripalium*. Em outras palavras, quem trabalhava, naquele tempo, eram as pessoas destituídas de posses (CASSAR, 2014, p. 3).

¹ Originalmente *trabalho* deriva da palavra *tripalium*, que significa instrumento de tortura (castigo).

Com o avanço do capitalismo, foi necessário ressignificar a palavra trabalho, valorando-a para que fosse capaz de atrair as pessoas a voluntariamente trocar a sua energia e força produtiva por remuneração para aquisição de bens de consumo. Foi nesse contexto que *trabalho* passou a “dignificar o homem” e significar uma atividade social do ser humano, que visa transformar o meio em que vive com um esforço afirmado e desejado para a realização de objetivos.

Assim, com o advento do trabalho assalariado, as pessoas negras, antes escravizadas, foram marginalizadas, lhes sendo reservado o ócio ou o subemprego. Por outro lado, o governo brasileiro incentivou e financiou a imigração de pessoas brancas europeias na condição de “mão de obra qualificada”, mesmo quando não possuíam nenhuma qualificação, lhes garantindo o acesso à terra e a ocupação das posições de trabalho que foram sendo criadas na indústria, no comércio e no serviço público.

As políticas de branqueamento, pautadas pelos “ideais arianos” que, em mais de uma ocasião, chegaram a ser referidos expressamente nos documentos oficiais, tinha estimativa de que entre um e três séculos a raça negra se extinguiria. A eugenia foi prevista expressamente na Constituição de 1934 e, nos últimos anos do seu governo ditatorial, Getúlio Vargas assinou o Decreto-Lei 7.967 de 18/09/1945, regulando a entrada dos imigrantes de acordo com a “necessidade de preservar e desenvolver na composição étnica da população, as características mais convenientes da sua ascendência europeia” (NASCIMENTO, 2016, p. 86-87).

Gonzalez e Hasenbalg (1982) salientam que a desigualdade racial não é um simples legado da escravidão. É perpetuado pela estrutura desigual de oportunidades sociais a que negros e brancos estão expostos no presente. As desvantagens competitivas pelas pessoas negras em todas as etapas do processo de mobilidade social tornam mais escassas suas “possibilidades de escapar às limitações de uma posição social baixa são menores que a dos brancos da mesma origem social, assim como são maiores as dificuldades para manter as posições já conquistadas” (p. 91).

As diferenças inter-raciais de mobilidade social delimitam, de um lado, o “lugar do negro” em espaços de subordinação social e, de outro, o “lugar no branco” em posições de privilégio social, como é o caso das carreiras públicas, especialmente a magistratura. A ausência de pessoas não-brancas em espaços de poder e prestígio é, como lembra Almeida (2018), um sintoma de uma sociedade desigual e, particularmente, racista.

De 1888, ano da abolição da escravidão, até 1995, o Estado Brasileiro ignorou as necessidades da população negra, sendo que neste ano, em razão da realização da Marcha Zumbi dos Palmares contra o racismo, organizada pelo Movimento Negro, o governo brasileiro reconheceu a sua responsabilidade na criação de Ações Afirmativas para lidar com a exclusão da

população negra. No entanto, somente no ano de 2014 foram criadas as cotas no serviço público federal, por meio da Lei 12.990/2014.

Em todos os anos que antecederam as ações afirmativas, a representatividade de pessoas negras no serviço público era bastante baixa. O único estudo realizado e não publicado do IPEA/OIT/PNUD, datado de julho de 2004, e denominado “Raça e gênero no serviço público civil”, indicou que nos cargos superiores havia 18% de homens negros e 5% de mulheres negras². A pesquisa destacou ainda a impossibilidade de acesso às informações acerca de como as pessoas negras estavam distribuídas pelos órgãos, funções e cargos federais ou mesmo o nível de escolaridade desse grupo, já que não se exigia dos funcionários a autoidentificação de cor, mesmo após a instituição do Programa Nacional de Ações Afirmativas por meio do Decreto 4.228 de 2002.

Já em 2014, de acordo com dados da Escola Nacional de Administração Pública (Enap), os negros ocupavam menos de 30% dos cargos do serviço público. E, considerando a distribuição dos cargos que exigem níveis de escolaridade para a sua ocupação, as disparidades eram ainda maiores: os negros tinham sua participação aumentada nos cargos de nível auxiliar (50,7%) e nível intermediário (31,9%), enquanto no nível superior o quantitativo ficava em torno de 20%³.

Segundo o Censo do Poder Judiciário de 2014, 29,1% dos servidores do Poder Judiciário eram negros. Na Justiça do Trabalho este percentual é ainda menor, de apenas 24,1%, frente a 75,9% de servidores brancos (CNJ, 2014). Tais números, em um país no qual 54,9% da população se autodeclara negra, evidencia um imenso déficit de representatividade.

Ainda assim, a Justiça do Trabalho, especificamente a Justiça do Trabalho gaúcha, ainda que em número reduzido, sempre contou com servidores e magistrados negros, sendo que até o presente momento realizou apenas um concurso público (2015) com reserva de 20% das vagas para pessoas autodeclaradas pretas e pardas.

3 TRIBUNAL DO TRABALHO DA 4ª REGIÃO E O COMITÊ DE EQUIDADE

A Justiça do Trabalho gaúcha é composta por 132 Varas do Trabalho e 10 Postos Avançados, distribuídos em 65 municípios. Na capital Porto Alegre estão sediadas 30 Varas do Trabalho. O segundo grau é representado pelo **Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região** (TRT), que também funciona como a sede administrativa da Instituição no Estado, em Porto Alegre, e possui 11 Turmas Julgadoras e 4 Seções Especializadas.

² Disponível em:

<https://repositorio.enap.gov.br/bitstream/1/650/1/G%C3%AAnero%2C%20ra%C3%A7a%20e%20compet%C3%A2ncias%20de%20dire%C3%A7%C3%A3o%20no%20Servi%C3%A7o%20P%C3%BAblico%20Federal.pdf>. Acesso em: 5 mar. 2020.

³ Disponível em: https://www.ipea.gov.br/portal/index.php?option=com_content&view=article&id=35009 – Acesso: em 5 mar. 2020.

O quadro da Justiça do Trabalho do Rio Grande do Sul é composto atualmente por 48 cargos de desembargadores, 247 de juízes do Trabalho e 3.540 de servidores⁴. Analisando a composição do Tribunal a partir de um recorte racial, se verifica que, dentre os servidores, apenas 6,5% se autodeclararam negros; e dentre os magistrados, apenas seis se autodeclararam negros.⁵

Em que pese o déficit de representação, o TRT4 aprovou, em 2017, uma Política de Equidade de Gênero, Raça e Diversidade cujo objetivo, dentre outros, é afirmar o compromisso contínuo da Instituição com a busca da promoção da equidade de raça nas relações sociais e de trabalho no âmbito e na competência daquele Regional.

A referida Política, criada pela Resolução Normativa nº 03/2017, em 21-02-2017, instituiu o Comitê Gestor de Equidade de Gênero, Raça e Diversidade formado por 10 membros, assim distribuídos: 01 Magistrado/a do Trabalho; 01 representante da Ouvidoria do TRT; 01 Servidor/a Indicada pela Diretoria-Geral (DG); 01 Servidor/a com Deficiência - eleito entre os servidores/as; 01 Servidora Mulher - eleita entre os servidores/as; 01 Servidor/a Negro/a - eleita/o entre os servidores/as; 01 Servidor/a LGBTQI - eleito entre os servidores/as; 01 Magistrado/a – eleito entre os Juízes e Desembargadores; 01 Diretor/a indicado pelo SINTRAJUFE-RS⁶ e 01 (um) Magistrado/a, indicado pela Amatra⁷.

De acordo com a Resolução 03/2017, é responsabilidade do Comitê Gestor de Equidade de Gênero, Raça e Diversidade propor, promover e realizar ações, eventos e projetos voltados para os temas afeitos à Política de Equidade, bem como subsidiar as áreas administrativas e judiciárias nos encaminhamentos de propostas com igual finalidade no âmbito de suas competências específicas, a fim de articular e encadear essas ações, promovendo uma integração transversal entre todas as áreas do TRT4.

Inúmeras foram as ações promovidas pelo Comitê de Equidade, desde sua criação no ano de 2017, merecendo destaque, para fins dessa pesquisa, o I Encontro dos/as Servidores/as Negro/as do TRT4, I e II Fórum de Educação Antirracista, além de outras atividades de formação, divulgação e atuações frente a situações pontuais de violência racista em âmbito institucional.

No ano de 2019, o Memorial da Justiça do Trabalho, juntamente com os sete quilombos urbanos de Porto Alegre e com sete escolas públicas, elaborou o Livro “Memórias de Trabalho e Não Trabalho Quilombola” que resgatou e registrou, através de um livro, as memórias de trabalho e não trabalho dos sete quilombos urbanos de Porto Alegre.

⁴ Disponível em: <<https://www.trt4.jus.br/portais/trt4/estrutura>> Acesso em 26/02/2021.

⁵ "Negros assim considerados os sujeitos autodeclarados pretos e pardos, em consonância com o art. 1º, § único, inciso IV, da Lei 12.288/10".

⁶ Sindicato dos Servidores Públicos Federais do Rio Grande do Sul.

⁷ Associação dos Magistrados da Justiça do Trabalho da 4ª Região.

No ano de 2020, o Comitê Gestor de Equidade de Gênero, Raça e Diversidade, em parceria com outros setores do Tribunal Regional do Trabalho, está dando continuidade ao projeto, no entanto, sob outra perspectiva. O objetivo agora é eternizar por meio de um livro e de um documentário as memórias de vida e trabalho de pessoas negras junto à Justiça do Trabalho da 4ª Região.

4 PROJETO PERCURSOS, VIVÊNCIAS E MEMÓRIAS DE SERVIDORES/AS E MAGISTRADOS/AS NEGROS/AS DO TRT4

O projeto “Percurso, Vivências e Memórias de Servidores/as e Magistrados/a Negros/as do TRT4” foi elaborado pelos servidores Márcio Meireles Martins e Roberta Liana Vieira, ambos integrantes do Comitê de Equidade, sendo Roberta a representante eleita dentre os/as servidores/as negros/as do Tribunal.

O objetivo principal do projeto é contribuir para uma reflexão sobre a história de trabalho de magistrados e servidores negros e negras junto à Justiça do Trabalho da 4ª Região e suas contribuições para o fortalecimento da instituição. Assim fazendo, se pretende fomentar reflexões acerca das relações raciais e do racismo nas relações de trabalho e no serviço público, sobre a importância da representatividade racial, da política de cotas e da Justiça do Trabalho enquanto instituição democrática e plural.

Conforme analisado anteriormente, a sociedade brasileira se estruturou a partir de uma lógica escravocrata. O racismo, portanto, é estrutural, ou seja, é a maneira “normal” como a sociedade funciona e, conseqüentemente, como as próprias instituições funcionam. Na obra sobre Racismo Estrutural (2018), Silvio Almeida ensina que:

As sociedades não são homogêneas, visto que são marcadas por conflitos, antagonismos e contradições que não são eliminados, mas absorvidos, mantidos sob controle por meios institucionais, como é o exemplo do poder judiciário. Se é correta a afirmação de que as instituições são materialização das determinações formais da vida social, pode-se tirar duas conclusões:

- a) as instituições, enquanto somatório de normas, padrões e técnicas de controle que condicionam o comportamento dos indivíduos, resultam dos conflitos e das lutas pelo monopólio do poder social;
- b) as instituições, como parte da sociedade, também carregam em si os conflitos existentes na sociedade. Em outras palavras, as instituições também são atravessadas internamente por lutas entre indivíduos e grupos que querem assumir o controle da instituição. (p. 30)

A sobrerrepresentatividade da população branca dentro das instituições é, precisamente, um dos produtos deste racismo institucional. Os grupos hegemônicos - compostos por sujeitos que estão dentro do padrão normativo - são detentores de privilégios raciais que fazem com que,

mesmo após mais de 130 anos da abolição da escravidão, a composição do Poder Judiciário de um modo geral - e da Justiça do Trabalho de modo específico - seja majoritariamente de pessoas brancas, como antes analisado.

A manutenção destes privilégios depende da existência de regras e padrões que direta ou indiretamente “dificultem a ascensão de negros e/ou mulheres, e, em segundo lugar, da inexistência de espaços em que se discuta a desigualdade racial e de gênero, naturalizando, assim, o domínio do grupo formado por homens brancos” (Ibidem, p. 31). Sendo a desigualdade racial naturalizada na sociedade, uma forma da instituição combater o racismo é por meio da implementação de práticas antirracistas efetivas.

O Projeto, portanto, ao colocar em evidência as experiências vividas por servidores e magistrados negros e negras, abre um espaço de escuta para um grupo minoritário, historicamente silenciado dentro de espaços de poder institucional.

O ato de falar é como uma negociação entre quem fala e quem escuta, isto é, entre falantes e suas/seus interlocutores (Castro Varela e Dhawan, 2003). Ouvir é, nesse sentido, o ato de autorização em direção à/ao falante. Alguém pode falar (somente) quando sua voz é ouvida. Nessa dialética, aquele/as que são ouvidas/os são também aquelas/es que ‘pertencem’. E aquelas/es que não são ouvidas/os se tornam aquelas/es que ‘não pertencem’. (KILOMBA, 2019, p. 42-43).

Ao mesmo tempo em que rompe com o pacto narcísico da branquitude (BENTO, 2002), cuja principal característica é a “não menção de situações de desigualdade geradas por raça” (Schucman, 2012, p. 44), possibilita o registro da história da própria Justiça do Trabalho em si, tendo em vista que a instituição é constituída e construída fundamentalmente pelas pessoas que a compõe.

É muito importante para uma instituição que sempre contou com pessoas negras em seu quadro de ativos e inativos e que, posteriormente, foi pioneira na imediata implementação da política de cotas em seu processo seletivo, identificar e registrar a história e o impacto da presença de pessoas negras dentro do serviço público federal, em especial, no âmbito da Justiça do Trabalho.

Para além de abrir as portas para a população negra, é necessário afirmar que a sua presença na instituição é um direito. Nesse sentido, divulgar as suas experiências e histórias na construção da Justiça do Trabalho além de ser uma forma de reparação histórica e humanitária em face dos efeitos deletérios da escravização e do racismo é também uma forma de retornar à sociedade brasileira o resultado da política de ações afirmativas atualmente ameaçada, assim como a própria Justiça do Trabalho.

O amplo acolhimento que o projeto, apresentado pelo Comitê de Equidade em meados de 2020, teve pela Presidenta do TRT, desembargadora Carmen Izabel Centena Gonzalez, e pelos

demais setores do Tribunal, especialmente a Escola Judicial, o Memorial e a Comissão de Cultura, demonstra como uma instituição, mesmo sendo composta por servidores e magistrados majoritariamente declarados brancos, podem assumir um compromisso numa caminhada antirracista.

O compromisso institucional assumido com a execução do projeto apresentado alinha-se com o cumprimento da promessa constitucional de construção de uma sociedade mais justa e igualitária, em que a dignidade das pessoas seja respeitada, bem como às disposições contidas na Convenção 169 da Organização Internacional do Trabalho - em especial em seu artigo 2º, item 2, alíneas “b” e “c” - que foi ratificada e incorporada ao sistema jurídico brasileiro com status de norma constitucional. Dá, ainda, concretude à Política de Equidade do TRT antes referida.

5 A METODOLOGIA: HISTÓRIA ORAL

A importância da oralidade para pessoas negras tem origem ancestral. Uma das principais características dos povos do continente africano é a tradição oral. Quase todo legado africano foi construído a partir da oralidade e talvez seja essa a explicação para a carência de registros escritos acerca dos povos africanos.

A oralidade em África era utilizada não só como instrumento de comunicação, mas também como instrumento de integração das relações sociais, de transmissão de saberes, de valores e de histórias de vida. As sociedades africanas consideravam a fala sagrada, pois acreditavam que estava diretamente ligada à divindade. Havia profissionais da tradição oral que eram conhecidos como *griots* (homens) e *griotes* (mulheres). Essas pessoas tinham o ofício de guardar e ensinar a memória cultural na comunidade.

Segundo Amadou Hampâté Bâ, filósofo, escritor e intelectual africano, os griots e as griotes armazenavam séculos e mais séculos de segredos, crenças, costumes, lendas e lições de vida:

Um mestre contador de histórias africano não se limitava a narrá-las, mas podia também ensinar sobre numerosos outros assuntos [...] porque um ‘conhecedor’ nunca era um especialista no sentido moderno da palavra mas, mais precisamente, uma espécie de generalista. O conhecimento não era compartimentado. O mesmo ancião [...] podia ter conhecimentos profundos sobre religião ou história, como também ciências naturais ou humanas de todo tipo. Era um conhecimento [...] segundo a competência de cada um, uma espécie de ‘ciência da vida’; vida, considerada aqui como uma unidade em que tudo é interligado, interdependente e interativo; em que o material e o espiritual nunca estão dissociados. E o ensinamento nunca era sistemático, mas deixado ao sabor das circunstâncias, segundo os momentos favoráveis ou a atenção do auditório (BÂ, 2003, p. 174-175).

Com o advento da escravização, a oralidade foi o primeiro direito negado aos africanos submetidos à colonização. A intenção era calar o povo negro por meio da supressão do direito de

falar a sua própria língua e ser ouvido pelos seus semelhantes. Dessa forma, em oposição ao poder vital que a oralidade tinha para os povos negros africanos, para as sociedades europeias colonizadoras, a linguagem, era ao mesmo tempo uma forma de opressão dos povos considerados por elas como inferiores e também instrumento de afirmação da língua do colonizador como a única legítima e capaz de transmitir conhecimento e informação.

Sobre a importância da fala, Franz Fanon, em seu livro *Pele Negras, Máscaras Brancas*, diz: “*falar é existir completamente para o outro*” (FANON, 2008, p.13). Até os dias de hoje o povo negro no Brasil sofre as consequências do silenciamento histórico. Por isso, elegemos a oralidade como a melhor forma de conhecer a história de servidores/as e magistrados/as.

Assim, escolheu-se como metodologia a *história oral* (ALBERTI, 2005), que se caracteriza por entrevistas produzidas a partir de um estímulo, já que o pesquisador procura o entrevistado e lhe faz perguntas. Para facilitação do diálogo e alcance dos objetivos do projeto, foi feito um roteiro para a entrevista, que envolveu perguntas acerca da biografia do/a entrevistado/a desde a sua infância, passando pela sua adolescência e fase adulta. Abordando temas como família, educação, experiência profissionais, relações sociais, terminando com o percurso do/a entrevistado/a dentro do TRT4. O referido roteiro serviu como base nas sessões de entrevista, como uma espécie de instrumento facilitador do diálogo entre as partes, já que a intenção do projeto é que a trajetória dos/as entrevistados/as fosse registrada espontaneamente a partir da sua perspectiva.

Com a aprovação do projeto, três estratégias foram montadas para alcançar os possíveis entrevistados/as. Inicialmente foi divulgado o projeto nos meios de comunicação internos do Tribunal (intranet), convidando os/as interessados/as a se inscreverem espontaneamente no projeto. Paralelamente, foi feita a identificação dos/as servidores/as e magistrados/as negros/as, ativos/as e inativos/as, por meio de informações fornecidas pela Secretaria de Gestão de Pessoas do TRT4 - Segesp. Por último, possibilitou-se que os/as possíveis entrevistados/as fossem indicados/as por seus pares.

Em julho de 2020, à pedido do Comitê de Equidade, a Segesp enviou uma carta convite, por e-mail, incentivando os/as servidores/as e magistrados/as que se declararam negros ou pardos, em pesquisa anteriormente realizada pela instituição⁸, a participar do projeto, a fim de registrar as suas trajetórias de vida e de trabalho. Junto à carta convite, foi enviado um formulário por meio do qual o interesse em participar do projeto seria manifestado.

⁸ Para o Estatuto da Igualdade Racial, “negro” é o conjunto de pessoas que se autodeclararam pretas e pardas, conforme o quesito cor ou raça utilizado pela Fundação Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE). No entanto, na pesquisa realizada pela Secretaria de Gestão de Pessoas do TRT4 foram utilizadas as palavras “negro” ou “pardo”.

No formulário, além de perguntas objetivas acerca da sua vida pessoal e profissional (sexo, data de nascimento, cargo, ano de ingresso na Justiça do Trabalho etc.), os/as servidores/as e magistrados/as indicaram a forma pela qual gostariam de ser entrevistados, se de forma presencial ou virtual. Quando realizada de forma presencial, ao/à entrevistado/a caberia a escolha do local da entrevista, atendidos os requisitos que a sessão de entrevista exige.

A intenção inicial era de realização de pelo menos duas sessões de entrevistas por mês, no período de um ano, entre junho de 2020 e abril de 2021, resultando em cerca de 24 entrevistas. Caso o número de interessados/as fosse superior a 24, o que de fato ocorreu. Havia sido estipulado que seriam utilizados critérios de seleção como o da paridade e da representatividade, buscando igualdade de gênero, de pretos/as e pardos/as, de ativos e inativos e de cotistas e não cotistas, viabilizando-se, na medida do possível, a oitiva de pelo menos um representante de cada cargo da categoria de servidores (auxiliares, técnicos e analistas), pelo menos uma pessoa com deficiência, pelo menos um servidor/a nascido/a fora do estado do Rio Grande do Sul.

No total, 26 servidores e 01 magistrado manifestaram interesse em participar do projeto e optamos por ampliar o número de entrevistas de forma a garantir a participação de todos/as.

As entrevistas tiveram início em julho de 2020 e o prazo máximo inicial para sua conclusão era o mês de abril/2021. Porém, a pandemia Covid 19 nos levou a optar, com a anuência dos entrevistados, por fazer todas as entrevistas remotamente e foi possível antecipar a conclusão dos trabalhos em dois meses. No final, foram realizadas 27 entrevistas (houve uma desistência), uma por semana, por dois ou três entrevistadores, via plataforma *Google Meet*, com uma duração média de 4 horas por sessão.

Nas entrevistas, além do/a entrevistado/a, sempre estiveram presentes duas pessoas do Comitê de Equidade: o servidor Márcio Meireles Martins, na condição de entrevistador-apontador, responsável pelo apoio ao entrevistador, e a representante eleita dos/as servidores/as negros/as, Roberta Liana Vieira, que figurou como entrevistadora em todas as entrevistas⁹.

Para entrevistar o único magistrado inscrito no Projeto, a juíza Gabriela Lenz de Lacerda, em razão da identificação funcional, também figurou como entrevistadora, ao passo que para a realização da entrevista da servidora Roberta Liana Vieira, figurou como entrevistadora Milena de Cássia Oliveira, servidora e integrante do Coletivo Negros do TRT4.

Após a realização de cada entrevista, o/a entrevistado/a era informado acerca do termo de cessão de direitos de imagem e depoimento. Trata-se de documento através do qual a pessoa

⁹“Fazer pesquisa entre iguais tem sido fortemente encorajado por feministas, por representar as condições ideais para relações não hierárquicas entre pesquisadora/es e informantes, ou seja, onde há experiências compartilhadas, igualdade social e envolvimento com a problemática. Por exemplo, foi mostrado repetidamente que informantes negras/os são reticentes em discutir suas experiências de racismo com uma/um entrevistadora/entrevistador branca/o [...] Ser uma pessoa ‘de dentro’ produz uma base rica, valiosa em pesquisas centradas em sujeitos” (KILOMBA, 2019. p. 82-83).

cede ao Projeto os direitos sobre a entrevista. Facultou-se ao/à entrevistado/a o direito de modificar o teor da carta de cessão, fazendo as restrições que entendesse necessárias, inclusive embargando trechos.

Realizadas as entrevistas, o material foi entregue para transcrição.

A intenção é que o livro seja dividido em duas partes. Na primeira, serão apresentados os participantes do projeto em capítulos que levam seus respectivos nomes e a segunda parte será dedicada a fotografias e imagens, além de apresentação, prefácio e posfácio. O documentário, de média metragem, por sua vez, terá roteiro elaborado a partir das 27 entrevistas.

O resultado escrito e midiático das entrevistas será entregue para edição e publicação para uma editora e uma empresa de produção de vídeo (escolhida de acordo com os ditames da Lei nº 8.666/1993), sob supervisão do Comitê Gestor de Equidade, Gênero, Raça e Diversidade do TRT4.

A divulgação do livro e do documentário prontos será feita inicialmente no Encontro de Gestores e no Encontro de Magistrados do TRT da 4ª Região, previstos para o mês de setembro do ano de 2021, com ampla divulgação interna e contratação de personalidades para falarem sobre a temática racial.

Após, a divulgação será feita nos eventos realizados pelo Tribunal em comemoração ao Dia da Consciência Negra, em novembro de 2021, sem prejuízo da tentativa de divulgação do livro para toda a sociedade, na Feira do Livro de Porto Alegre no ano de 2021.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Conforme analisado, o trabalho no Brasil historicamente tem ligação embrionária com a população negra, em razão dos quase 400 anos de trabalho escravo legalizado no país. Não há como contar a história da classe trabalhadora brasileira, sem mencionar que ela é negra-africana desde sua origem. Por isso, evidenciar as experiências vividas por servidores/as e magistrados/as negros/as, dentro da Justiça do Trabalho, possibilita não só o resgate da história do trabalho nesse país, mas também da história Justiça do Trabalho em si.

O Brasil emergente, que nunca quis ser negro, não mediu esforços para embranquecer a sua população. Da mesma forma, essa população insistiu em se manter majoritariamente negra e apesar do racismo estrutural e institucional, próprios da sociedade brasileira, negros e negras entraram e permanecem até hoje no serviço público federal trabalhista, ainda que de forma sub representada.

Iniciou-se o projeto acreditando ser muito importante identificar e tornar público o impacto de pessoas negras dentro do serviço público federal, em especial no âmbito da Justiça Trabalhista. Embora ainda se esteja na metade do processo de execução desse projeto, seus

organizadores, já se sentem impactados com a potência desse povo de pele preta, com os saberes dessa gente e com a riqueza do patrimônio imaterial que acumulam por séculos.

Conforme dito anteriormente, compreende-se que divulgar os percursos de vida e trabalho de servidores/as e magistrados/as negros/as, para além de dar visibilidade e contribuir para valorização da importância da representatividade racial, é uma forma de reparação humanitária em face dos efeitos deletérios da escravização, em especial do apagamento da memória e da biografia do povo negro em diáspora.

Terminaram-se as entrevistas, as transcrições adaptadas estão sendo providenciadas e, com o produto final, também se espera destacar as contribuições e os valores do povo negro na construção desta sociedade, registrar a história da própria Justiça do Trabalho por meio do relato de seus agentes e contribuir para a reflexão sobre as relações raciais dentro e fora do ambiente de trabalho.

Considera-se que os objetivos serão alcançados se o livro e o documentário do Projeto Percursos, Vivências e Memórias de Servidores/as e Magistrados/as do TRT4 contribuir para a luta do movimento antirracista, nos momentos em que esse se dedica a temas que se relacionam com a negritude brasileira como autoestima, realização pessoal, ancestralidade, poder, liberdade, autoidentificação, entre outros. Tal resultado já pode ser observado pela seleção de algumas frases de entrevistados e entrevistadas:

A roupa que eu visto eu adquiri depois do Tribunal [...],
poder dizer 'eu sou um servidor público' eleva a minha autoestima. [...]
Foi bem difícil. Mas uma hora eu passei e acabou que foi minha realização pessoal. Eu tinha conseguido. [...]
No TRT foi onde consegui a minha tranquilidade, pois tinha dinheiro para me sustentar, pagar a escola da minha filha e pra fazer uma faculdade particular, se quisesse [...].
Talvez eu tenha sido o primeiro negro a secretariar as sessões de julgamento, um lugar onde as pessoas não estão acostumadas a nos ver [...].
Eu sou o primeiro Diretor de Secretaria negro [...].
O Tribunal me possibilitou conhecer um pouco mais de mim, me identificar como negro. [...] Chorei muito naquele dia e resolvi assumir quem eu sou, naquele dia eu percebi que eu era negro [...],
depois de uma conversa na taquaireira, lá no meu quilombo, uma tia minha falou que se eu não botasse os bons no mundo quem iria colocar? [...],
é a primeira vez que me perguntam de mim [...] acho que é uma oportunidade de nós contarmos pras pessoas quem nós somos. [...]

Tem-se agora mais 27 ídolos, mais 27 inspirações, mais 27 referências negras. Cada pessoa que confiou nos organizadores desse projeto e em seus ouvidos atentos deixou uma marca, um ensinamento. Há pouco mais de 500 anos, negros e negras, individualmente, compulsoriamente e de forma violenta deram a volta na árvore do esquecimento e em seu tronco deixaram um pouco de si. Agora, coletivamente, voluntariamente e com muito afeto, invertem-se as voltas e

resgataram-se vivências, histórias e memórias que deixam de estar guardadas no tronco de uma árvore, para, como folhas ao vento, se espalharem-se pelo mundo.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALBERTI, Verena. **Manual de história oral**. 3 ed. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2005.

ALMEIDA, Silvio. **O que é racismo estrutural?** Belo Horizonte: Letramento, 2018.

BÂ, Amadou Hampâté. Amkoullel, **O Menino Fula**. São Paulo: Palas Athena e Casa das Áfricas, 2003.

BENTO, Maria Aparecida Silva. **Pactos narcísicos no racismo: branquitude e poder nas organizações empresariais e no poder público**. 2002. Tese (doutorado)- Instituto de Psicologia da Universidade de São Paulo: São Paulo, 2002.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 10 ed. São Paulo: Método, 2014.

CNJ – **Conselho Nacional de Justiça. Censo do Poder Judiciário**. Brasília: Conselho Nacional de Justiça, 2014.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 15. ed. São Paulo: LTr, 2016.

FANON, Frantz. **Pele negra, máscaras brancas**. Bahia: Edufba, 2008.

GONZALES, Lélia; HASENBALG, Carlos. **Lugar de negro**. Rio de Janeiro: Marco Zero Limitada, 1982.

KILOMBA, Grada. **Memórias da Plantação: episódios de racismo cotidiano**. Tradução Jess Oliveira. 1. ed. Rio de Janeiro: Cobogó, 2019.

MARTINS, Leda. Performances da Oralitura: corpo, lugar de memória. **Língua e Literatura: Limites e Fronteiras**, Minas Gerais, n.26, p. 63-81, jun. 2003. Disponível em: <https://periodicos.ufsm.br/letras/article/view/11881>. Acesso em: 17 jun. 2020.

NASCIMENTO, Abdias do. **O genocídio do negro brasileiro: processo de um racismo mascarado**. 3. ed. São Paulo: Perspectivas, 2016.

SILVA, Claudilene Maria da. **Práticas pedagógicas de valorização da identidade, da memória e da cultura negras: a volta inversa na árvore do esquecimento e nas práticas de branqueamento**. Tese (Doutorado em Educação) - Universidade Federal de Pernambuco. Programa de Pós-graduação em Educação, 2015.

SCHUCMAN, Lia Vainer. **Entre o “encardido”, o “branco” e o “branquíssimo”**: Raça, hierarquia e poder na construção da branquitude paulistana. 2012. Tese (doutorado)- Instituto de Psicologia, Universidade de São Paulo: São Paulo, 2012.