VIOLÊNCIA CONTRA MULHERES NEGRAS NO TRABALHO: UM ESTUDO EXPLORATÓRIO-DESCRITIVO

VIOLENCE AGAINST BLACK WOMEN AT WORK: AN EXPLORATORY-DESCRIPTIVE STUDY

Bárbara Klopass Locks de Godoi[1]

RESUMO: O artigo tem como objetivo identificar e descrever as formas de manifestação da violência contra mulheres negras no trabalho. A investigação, de caráter exploratório-descritivo, utilizou-se do método indutivo e da abordagem qualitativa, fundamentando-se em revisão bibliográfica narrativa e documentos. A pesquisa centrou-se em uma amostra de autos de processos trabalhistas, compreendendo o período de 2010-2020. Os resultados encontrados indicam a prevalência da violência psicológica, expressa em significações culturais que, historicamente, legitimaram a condição subordinada de mulheres negras, como trabalho doméstico, estética e cabelo negro.

PALAVRAS-CHAVE: violência no trabalho; mulheres negras; raça; gênero.

ABSTRACT: The paper aimed to identify and describe how violence against black women reproduces at work. The study used exploratory-descriptive qualitative design, based on narrative literature review and documental research. The research focused on labour case files, covering the period 2010-2020. The results indicate the prevalence of psychological violence, expressed in elements that, historically, legitimized black women subordination in the Brazilian society, such as domestic work, aesthetics, and black hair.

KEYWORDS: violence at work; black women; race; gender.

SUMÁRIO: 1 – Introdução; 2 – Metodologia; 3 – Resultados; 4 – Análise e discussão; 4.1 – Trabalho doméstico; 4.2 – Estética; 4.3 – Cabelo negro; 5 – Considerações finais; Referências.

1 – Introdução

A violência no trabalho é um fenômeno que causa danos significativos à saúde e ao bem-estar individuais, o aumento das desigualdades, e prejuízos para o desenvolvimento econômico e social. Em seu relatório *Experiences of Violence and Harassment at Work: a Global First Survey*, a Organização Internacional do Trabalho (2022) chama a atenção para o aumento da violência no trabalho, indicando que, mundialmente, um em cada cinco (22,8%

1 *Mestra em Direito pela Universidade Federal de Santa Catarina. Lattes: https://lattes.cnpq.br/8639640097199960. Orcid: https://orcid.org/0000-0003-4836-2281. E-mail: barbara.klg@hotmail.com.*

Recebido em: 21/6/2024
Aprovado em: 9/7/2024

ou 743 milhões) indivíduos empregados sofreu alguma forma de violência durante a sua vida profissional. A violência psicológica, expressa em forma de insultos, ameaças, intimidações, ou assédio, é a forma mais frequente, atingindo um contingente de 583 milhões de trabalhadoras e trabalhadores (17,9%).

O relatório afirma que o risco de sofrer violência no trabalho é especialmente proeminente em indivíduos que vivenciam discriminação em razão de gênero, raça, nacionalidade, religião e deficiência. A desagregação por sexo e raça, especificamente, mostra a maior incidência da violência entre mulheres negras (49,8%) em comparação com homens negros (44,8%), o que constitui um indicativo da prevalência do fenômeno entre mulheres negras no espaço de trabalho, considerando-se as conjugações entre raça e gênero.

No Brasil, mulheres negras estão entre os grupos mais vulneráveis à violência, em diferentes âmbitos da vida social. O *Dossiê Violência contra as Mulheres: Violência e Racismo* apresenta um diagnóstico do fenômeno, indicando que mulheres negras correspondem a 58,86% das mulheres vítimas de violência doméstica; a 53,6% das vítimas de mortalidade materna; a 65,9% das vítimas de violência obstétrica; a 68,8% das mulheres mortas por agressão; têm ainda duas vezes mais chances de serem assassinadas que as brancas. O Dossiê revela que, entre 2003 e 2013, houve uma queda de 9,8% no total de homicídios de mulheres brancas, enquanto os homicídios de negras aumentaram 54,2% (Brasil, 2015a).

Estudos interdisciplinares têm se consolidado como tendência e contribuído para o avanço das reflexões sobre violência contra mulheres, jogando luzes sobre o papel desempenhado pela intersecção entre racismo e sexismo na reprodução das mais variadas formas de violência contra mulheres negras, em diferentes campos da vida social (Campos, 2019; Carneiro, 2003; 2011; Flauzina, 2015; Pereira, 2016; Mendes, 2017; Souza, 2016; Werneck; Iraci, 2016).

Neste conjunto de estudos, entretanto, uma questão remanesce: a violência no trabalho. A violência contra mulheres negras é, com efeito, um processo de dimensões estruturais em nossa sociedade, tendo em vista que as intersecções entre gênero e raça determinam suas existências em todos os campos da vida social. Entretanto, o trabalho tem uma dimensão central na reprodução da violência, constituindo, simultaneamente, fonte de emancipação e sofrimento (Barreto, 2002; Dejours, 1991).

Assim, considerando essa lacuna e tendo em vista o aumento da violência no trabalho e a prevalência desse fenômeno entre mulheres negras na sociedade como fatores que podem criar riscos significativos para esse grupo social, o presente artigo levantou a seguinte questão: Como a violência contra mulheres negras se manifesta no ambiente de trabalho? O objetivo foi iden-

tificar e descrever como a violência contra mulheres negras se manifesta no ambiente de trabalho.

O texto está dividido em três partes. Na primeira, apresentamos a metodologia do estudo. Na sequência, apresentamos os resultados da pesquisa empírica. Por fim, analisamos e discutimos os resultados. A base teórica estrutura-se no *feminismo ladinoamefricano*, proposto por Lélia Gonzalez (1988), porque esse referencial possibilita tensionar as intersecções entre gênero e raça como chaves de leitura para a compreensão e a transformação da condição subordinada de mulheres negras em nossa sociedade[2]-[3].

2 – Metodologia

O estudo foi do tipo exploratório-descritivo, de abordagem qualitativa, fundamentado no método indutivo. A metodologia adotada justifica-se porque nosso objetivo foi descrever as formas de manifestação da violência contra mulheres negras no ambiente de trabalho, a partir da análise indutiva de uma amostra de decisões judiciais, o que nos conduziu a seguir um percurso metodológico que privilegiasse os sentidos e os significados das trajetórias profissionais narradas nesses julgados.

Os métodos de procedimentos foram a revisão bibliográfica narrativa e documentos. As técnicas de pesquisa foram a seleção e a análise de textos e documentos.

Para alcançar o objetivo proposto, analisamos um conjunto de autos de processos da Justiça do Trabalho sobre racismo e discriminação racial. As decisões foram identificadas durante o processo de coleta de dados da dissertação de mestrado da autora do presente artigo (Godoi, 2022). Na dissertação, desenvolvemos uma pesquisa documental nas ferramentas eletrônicas disponibilizadas pela Justiça do Trabalho para a busca jurisprudencial, utilizando a

2 Lélia Gonzalez (1988) propõe o conceito de *amefricaladina* como categoria analítica e política para interpretar o processo de formação das sociedades americanas. Em contraposição à leitura hegemônica que defende a formação branca eurocêntrica do Brasil e da América Latina, Gonzalez pensa a formação sociocultural de nosso continente como junção das culturas africanas e ameríndias. Trata-se de uma proposta epistemológica de perspectiva pós-colonial, desenvolvida a partir da experiência da colonização e das articulações de resistência mobilizadas pela população africana escravizada. Este conceito, como uma insurgência à epistemologia de matriz eurocêntrica branca, repensa e redimensiona a história da população ameríndia, tendo como base estruturante suas experiências e constituição como sujeitos históricos. Especificamente sobre a condição das mulheres negras, a autora defendia um *feminismo ladinoafromericano*, conjugando raça e gênero e levando em consideração tanto as especificidades das referências africanas, quanto das referências latinas, como chaves de leitura para projetos de transformação social.

3 Nesta pesquisa, escrevemos em primeira pessoa como forma de expressar a subjetivação e a localização do conhecimento, como propõem as teorias decoloniais (Neste sentido: Bernardino-Costa; Maldonado-Torres; Grosfoguel, 2019).

palavra-chave "discriminação racial", tendo como recorte temporal o período de publicação de 1º de janeiro de 2010 a 31 de dezembro de 2020. O universo de amostra foi composto pelo Tribunal Superior do Trabalho e os Tribunais regionais do Trabalho da 1ª, 2ª e 4ª Regiões, posto figurarem entre os tribunais regionais de maior porte.

No processo de coleta de dados, foram selecionados 378 processos para compor o universo de análise da pesquisa. As histórias sobre episódios de racismo cotidiano no ambiente de trabalho de mulheres negras não paravam de emergir. Essas histórias tinham como núcleo central, essencialmente, a reprodução de significações culturais sobre o cabelo negro, a estética negra e o trabalho doméstico, significações que atingem em maior proporção mulheres negras, tendo em vista as intersecções entre gênero e raça em nossa sociedade.

Assim, o presente artigo surgiu a partir dessas inquietações, constituindo um chamado para reflexões de pautas pulsantes por igualdade de raça e gênero no ambiente de trabalho.

Nesta direção, para compreender com profundidade a dimensão do problema de pesquisa, adotamos, como amostra, um conjunto de 20 processos trabalhistas em 1º grau de jurisdição. Os processos foram selecionados seguindo os seguintes critérios: 1) autos eletrônicos; 2) autos sem segredo de justiça; 3) sentença procedente.

A análise foi composta pelos seguintes documentos: 1) petição inicial; 2) contestação; 3) ata da audiência de instrução; 4) sentença. Neste ponto, ressaltamos que, em nosso fazer investigativo, procuramos enfatizar e captar as falas das trabalhadoras durante a audiência de instrução, em razão da importância de seus relatos em episódios de violência. A audiência de instrução é, como afirmam Maior e Severo (2020, p. 2784), um espaço em que trabalhadoras e trabalhadores, estando em situação de temporária simetria com quem toma seu trabalho, têm a possibilidade de falar o que silenciaram durante a relação de trabalho.

3 – Resultados

A pesquisa no acervo processual da Justiça do Trabalho, sob as lentes do feminismo afroladinomericano, revelou relações de trabalho marcadas por três diferentes elementos que, historicamente, legitimaram a opressão e a subordinação de mulheres negras em nossa sociedade: 1) trabalho doméstico; 2) estética negra; e 3) cabelo negro.

Estes três elementos formaram três diferentes categorias, cada uma composta por alguns temas prevalentes. Neste sentido, para melhor compreensão dos resultados, elaboramos um quadro-resumo para cada categoria, descrevendo os seus respectivos temas emergentes:

Quadro 1 – Categoria Trabalho Doméstico

Estruturas relevantes
1. "[...] se não tivesse abolição da escravatura a reclamante trabalharia de graça; que também dizia para a reclamante ir vender logo antes que a mandasse para o tronco". 2. "Era chamada reiteradamente de 'nega fedida', 'nega suja', 'serviçal', 'mucama', 'ex-presidiária', por sua 'colega' de trabalho". 3. "A gerente publicou no Facebook a foto e ainda com comentário preconceituoso 'Protagonista da novela Escrava Isaura'".

Fonte: Elaborado pela autora, 2024.

Quadro 2 – Categoria Estética Negra

Estruturas relevantes
1. "Sujou por quê? [...] Não sou nega! Quem suja é negro!". 2. "Por que essa macaca não libera o centro cirúrgico". 3. "'Pretinha', 'fedida', 'falavam que por ser negra e ter cabelo ruim tinha que ir ao *pet shop*', ainda era acharcada por causa de suas roupas". 4. "[...] Ela é negra [...] macaca do inferno". 5. "A gerente chegava no crediário e ficava dizendo que na loja dela não aceitava gente feia trabalhando, se referindo à Reclamante, por ser negra". 6. "Entre aqui sua crioula nojenta, sua ladra, venha me agredir". 7. "A Autora solicitou a chave de um contêiner, sendo que a referida Supervisora gritou no pátio para outra colega que 'entregasse a chave para aquela negra suja'". 8. "[...] fazia 'charadinhas e piadinhas de mau gosto' [...] Chamavam a reclamante de Michele Obama, macaca chita". 9. "Para a Autora ainda era pior, pois, se dirigia a mesma como NEGA SAFADA, PRETA, SUA MACACA".

Fonte: Elaborado pela autora, 2024.

Quadro 3 – Categoria Cabelo Negro

Estruturas relevantes
1. "Cabelo feio, porque usa tranças". 2. "Cabelo duro e ruim". 3. "O preposto da reclamada [...] começou a pressionar a fiscal responsável pela reclamante, para que ela desse um jeito naquele cabelo, e todos os dias deixava bem claro para a reclamante e para as outras pessoas que estava incomodado com aquelas tranças". 4. "Vai pentear o cabelo [...] *Are you black*? Quem é mais *black*?". 5. "Você não tem um alisante para passar na raiz desse cabelo não?". 6. "Seu cabelo parece de uma calopsita". 7. "Tinha que prender o cabelo, que o cabelo dela estava fora do padrão". 8. "[...] que cabelo é esse? Tem que pentear, porque neguinho não pode andar assim".

Fonte: Elaborado pela autora, 2024.

4 – Análise e discussão

4.1 – Trabalho doméstico

Nesta categoria, descrevemos discursos e práticas relacionados ao trabalho doméstico. O cerne dessa categoria é transmitir um elemento muito comum em nossa cultura pública, frequentemente expresso no formato de brincadeiras, ofensas ou práticas institucionais que associam mulheres negras ao trabalho doméstico: o trabalho escravo e signos correlatos, como escrava, mucama, serviçal, trabalhar de graça, colocar no tronco.

Neste universo de experiências, destacamos três histórias representativas do problema. A primeira é a de Rosilene, atendente em uma conhecida rede de restaurantes *fast food* estadunidense com filiais no Brasil. A superior hierárquica da trabalhadora demonstrava um tratamento agressivo e hostil em relação a ela, expressando, no formato de brincadeiras, palavras que carregam significações culturais negativas, como macaca, suja e escrava. Em determinada ocasião, a superior hierárquica fotografou as trabalhadoras e os trabalhadores, dentre os quais Rosilene, publicando as fotos em sua rede social, acrescentando à referida imagem a legenda *Escrava Isaura*, para se referir à trabalhadora. Rosilene solicitou à superior hierárquica que não compartilhasse ou publicasse a imagem, porque, além de fotografada sem o seu consentimento, expressava um conteúdo discriminatório, em função de sua raça (Brasil, 2016c).

Rosilene argumentou que a conduta de sua superior hierárquica afetou sua autoestima: "[...] vinha sofrendo pelos desmandos da gerente, que sempre a tratou de forma hostil e humilhante com sérios reflexos na sua autoestima". Nesta direção, a trabalhadora assinalou que a conduta da superior hierárquica, consistente em publicar a foto com a legenda *Escrava Isaura* para se referir a ela, fazia parte de um conjunto de práticas reiteradas que tinham como principal efeito humilhá-la e menosprezá-la, o que tornou insubsistente a continuidade do vínculo de emprego: "[...] o meio usado pela Reclamada fora a humilhação extrema, tornando desconfortável o ambiente de trabalho" (Brasil, 2016c).

O segundo caso corresponde à história de Maria de Lourdes, operadora de *telemarketing* em uma empresa de serviços. A superior hierárquica disse para a trabalhadora "sentar e vender, porque se eu tivesse conhecido a princesa Isabel teria a matado, pois assim você não estaria aqui [...] estaria trabalhando de graça". Em outro momento, também subestimando a competência profissional de Maria de Lourdes, a superior hierárquica teceu comentários ofensivos sobre o cabelo da trabalhadora, afirmando "[...] olha esse cabo pixaim! Você deveria ser colocada no tronco" (Brasil, 2017d).

Neste clima de tensão, Maria de Lourdes referiu sintomas de depressão e uso de medicação controlada, como se extrai do seguinte trecho de seu depoimento: "[...] proferia xingamentos relacionados à sua cor constantemente, o que gerou depressão na depoente [...] que até os dias atuais toma medicação controlada" (Brasil, 2017d).

O terceiro caso se refere à Greice, auxiliar de serviços gerais em uma loja de departamento. No decorrer da contratualidade, reiteradamente, a superior hierárquica se referia a ela como "serviçal" e "mucama". O gerente do estabelecimento tinha conhecimento dos fatos, mas não adotou qualquer providência para eliminar as agressões, limitando-se a afirmar para Greice "não dar bola". Segundo a trabalhadora, essas ofensas causaram-lhe constrangimento e

humilhação, tornando o ambiente de trabalho degradante, circunstância que a conduziu a pedir demissão do emprego (Brasil, 2015c).

No Brasil, a exploração de mulheres negras para atividades que denotam servilismo ganha proeminência no período escravocrata, momento histórico em que negras e negros foram trazidos da África para o Brasil, para o trabalho escravo. As mulheres negras, especificamente, desempenhavam atividades nas lavouras e nas casas dos senhores, como escravizadas nas senzalas e escravizadas domésticas (Oliveira, 2008, p. 109-115).

As dinâmicas que transformaram os corpos de mulheres negras em espaços de violência, exploração e opressão, no entanto, não constituem apenas o legado de um passado escravocrata e colonialista. Estas dinâmicas permanecem em nossa cultura pública, legitimando a reprodução de signos que associam mulheres negras ao trabalho escravo e ao trabalho doméstico, como os termos escrava e doméstica. Este argumento é reproduzido por autoras como Carneiro e Teixeira, para quem o trabalho doméstico é um dos eixos centrais das estruturas de opressão e subordinação que regem as vidas de mulheres negras. Em sua abordagem, Carneiro coloca em questão as rupturas e permanências na exploração do trabalho doméstico, pronunciando que mulheres negras fazem parte de "um contingente de mulheres que trabalharam durante séculos como escravas nas lavouras [...] Hoje, empregadas domésticas de mulheres liberadas e dondocas".

Em seu estudo *Trabalho Doméstico*, Teixeira (2018) mobiliza os conceitos de empregadas domésticas, criadas, diaristas e mensalistas, para explicar a permanência de arranjos sociais que colocam mulheres negras no centro do trabalho doméstico em nosso país, tomando como um exemplo de evidência empírica mulheres em condição de cárcere e escravização doméstica. Para a autora, muitos desses arranjos permanecem invisíveis, contribuindo para legitimar os sentidos e as hierarquias que organizam as condições de trabalho de mulheres negras na contemporaneidade (p. 14-15).

O trabalho doméstico, em suas diferentes configurações, é marcado pela informalidade, falta de proteção social, precariedade e baixas remunerações. Essas características remetem, então, às condições históricas de trabalho a que mulheres negras foram submetidas em nossa sociedade: inferioridade e subserviência.

Os dados do Ipea sobre trabalho doméstico corroboram os estudos acadêmicos, indicando a centralidade de mulheres negras nessa modalidade de trabalho na atualidade. Em 2018, por exemplo, 6,2 milhões de pessoas, entre homens e mulheres, estavam empregadas no serviço doméstico. Neste contingente, aproximadamente 3,9 milhões eram mulheres negras, o que equivale a 63% do total de trabalhadores domésticos (Brasil, 2019a).

4.2 – Estética

Nesta categoria, descrevemos as experiências sobre a estética de mulheres negras no espaço de trabalho, expressas em signos associam a imagem de mulheres negras a símbolos que expressam repugnância, particularmente, feiura e animalização. Os signos mais comuns encontrados foram *nega feia*, *nega suja*, *macaca*, *olha a sua cor*.

Os fatos que se estabeleceram nas relações de trabalho de Jussara e Jéssica são utilizados para ilustrarmos as dinâmicas e os desdobramentos do problema que estamos descrevendo. Jussara desempenhava a função de operadora de telecobrança em uma empresa de telesserviços. As superiores hierárquicas utilizavam adjetivos jocosos para se referir à trabalhadora, chamando-a de pretinha fedida e afirmando que ela deveria ir ao *petshop*, porque tinha o cabelo ruim. Neste repertório, também, as superiores teciam comentários negativos sobre as vestimentas de Jussara, referindo que tinham um aspecto de sujeira (Brasil, 2017c).

As superiores subestimavam a competência profissional de Jussara, dizendo-lhe que era burra e incompetente. Em decorrência dessas práticas de violência institucional, a trabalhadora relata que apresentava crises de choro, tendo permanecido por muito tempo em silêncio, porque necessitava se manter no emprego para garantir sua subsistência material (Brasil, 2017c).

Durante o depoimento de Jussara, a magistrada que conduziu a audiência fez as seguintes considerações sobre o estado emocional da trabalhadora: "Neste ato o juízo lhe disse que se houvesse algum constrangimento, poderia requerer papel e caneta para transcrever. No entanto, disse a depoente que prefere verbalizar e o juízo faz constar que a Reclamante começa a se emocionar". Na parte final do depoimento, a magistrada ainda consignou na ata de audiência que a trabalhadora ajuizou a ação trabalhista porque pretendia demonstrar que "[...] as empresas não podem contratar as pessoas e julgá-las pela beleza ou aparência, mas sim pelo seu profissionalismo" (Brasil, 2017c).

Jéssica exercia a função de assistente de Recursos Humanos, em uma empresa de teleatendimento. A superior hierárquica utilizava adjetivos pejorativos para se referir à trabalhadora, como "[...] que cabelo é esse? Tem que pentear, porque neguinho não pode andar assim" (Brasil, 2016e). Em seu depoimento à Justiça do Trabalho, Jéssica relatou as seguintes condutas discriminatórias praticadas pela superior hierárquica:

> [...] brincadeiras quanto ao seu cabelo, cor de pele, roupas, calçados, exemplificando: perguntava se a depoente havia penteado o cabelo, falava que estava amarela quando não usava maquiagem, que a depoente cumpria a cota de negros da empresa, reclamava quando a autora não usava salto ou usava jeans (Brasil, 2016c).

A superior hierárquica se reportava de forma jocosa na presença de colegas de trabalho de Jéssica, como se vislumbra no depoimento de uma das testemunhas do processo:

> já presenciou [...] reclamar do cabelo e da roupa da reclamante, isso acontecia também com a depoente; havia uma cobrança muito maior em face da reclamante [...] que chegava a comentar do cabelo dela falando: "neguinha não pode andar assim" (Brasil, 2016c).

Estas experiências remetem-nos aos estudos sobre a construção da branquitude como um padrão civilizacional e seus impactos na identidade e na estética da população racializada como não branca na sociedade brasileira. Estes estudos compartilham do entendimento de que a estética negra é objeto de sujeição e anulação, uma vez que os padrões de beleza são aqueles desenhados pela branquitude (Bento; 2002; Carone; Bento, 2017; Frankenberg, 1993; Schucman, 2012).

O principal efeito sobre as mentes e os corpos de pessoas negras, influenciadas pelo padrão estético branco, é a recusa dos traços constitutivos de sua identidade cultural, anulando-a (Caldwell, 2003; Mikulak, 2011; Souza, 1983).

A representação social de mulheres negras como sujas é, também, uma categorização estabelecida pela branquitude. Segundo Kilomba (2017, p. 124-125), a associação de mulheres negras a predicados pejorativos que expressam repugnância – como sujeira e selvageria – é uma forma de exercer um controle sobre seus corpos. Neste sentido, a autora assinala as nuances desse processo de opressão e subordinação:

> A preocupação de pessoas brancas com a higiene da mulher negra revela, por um lado, o desejo do sujeito branco de controlar o corpo negro; e, por outro lado, o medo branco de ser sujado por aquele corpo (Kilomba, 2017, p. 125).

Assim, traços identitários e estéticos que reportam à negritude foram construídos como feios e indesejáveis, remetendo, portanto, a representações de inferioridade e subserviência. Os relatos colhidos em nossa pesquisa reforçam a ideia de que características físicas continuam a determinar o lugar do sujeito negro em nossa sociedade, e, especificamente no espaço de trabalho, estabelecem papéis e espaço muito bem definidos, minando as bases de suas trajetórias profissionais.

4.3 – Cabelo negro

Nesta parte, descrevemos a categoria cabelo negro, demonstrando as representações culturais e sociais que atribuem adjetivos de primitividade e

inferioridade a esse importante símbolo da identidade e da cultura negra. Em nossa investigação, os signos mais comuns encontrados foram *ruim*, *feio*, *sujo*, e *fora do padrão*.

As histórias de Ariana, Luana e Nathália fornecem um retrato multidimensional para compreendermos o mal-estar causado pelo cabelo negro no ambiente de trabalho. Ariana, operadora de caixa em um supermercado, relata que seu superior hierárquico fazia piadas sobre negros, comentando com outros empregados que "não gostava de negros" e que "muito negro junto, dá problemas". A trabalhadora expõe que passou a utilizar tranças rastafári, comunicando ao superior que não poderia prender os cabelos para não danificar as tranças. Em um primeiro momento, ele disse que não haveria problemas. No entanto, posteriormente, exigiu da Fiscal do estabelecimento que determinasse à Ariana a remoção das tranças, porque não estavam de acordo com os padrões da empresa. Neste cenário, temendo perder o emprego, Ariana cortou o cabelo e removeu as tranças (Brasil, 2016f).

Luana, técnica de enfermagem em um estabelecimento de saúde, narra que a superior hierárquica exigia que ela prendesse o cabelo, argumentando que não estava de acordo com o padrão da empresa. As testemunhas do processo, também técnicas de enfermagem, referiram que a superior hierárquica não lhes exigia essa prática, pois seus cabelos estavam em conformidade com o padrão da empresa – presos ou soltos. As testemunhas disseram, ainda, que não havia uma regra sobre o uso do cabelo no ambiente de trabalho (Brasil, 2016b).

Neste panorama, Luana aborda as consequências da conduta da superior hierárquica em sua relação de trabalho: "[...] tais situações vexatórias, sempre diante de seus colegas, criando uma situação ofensiva, hostil, de intimidação e abuso no trabalho" (Brasil, 2016b).

Por fim, Nathália, assistente de vendas em uma loja de departamento, relata que a superior hierárquica utilizava adjetivos pejorativos para se referir a ela, como "cabelo duro" e "você não se ama":

> Não bastando as constantes humilhações na frente dos clientes e colegas de trabalho, a superior hierárquica constantemente perguntava para a Reclamante se a mesma não se amava. E tal atitude era muito constrangedora, pois a cliente é negra e nesses comentários de sua superior a mesma dava a entender que a Reclamante não tinha um estereotípico do que ela (Elaine) julgava ser bonito (Brasil, 2017b).

Para a trabalhadora, esse comportamento traduzia a ideia de que pessoas negras não se enquadravam no conceito de beleza defendido pela superior hierárquica. Ela menciona, então, sentimentos de constrangimento e humilhação

que atingiram sua dignidade. Estes fatos, segundo o depoimento de uma testemunha do processo, ocorriam reiteradamente e na presença da equipe, durante reuniões promovidas pela superior hierárquica (Brasil, 2017b).

Partimos do pressuposto de que o cabelo negro envolve duas dimensões centrais: imagem e/ou estética e identidade e/ou cultura. A primeira dimensão nos conduz a pensar na formação da estética do sujeito negro, e, especialmente, de mulheres negras. Esta é a tese central em autoras como Caldwell (2003), Gomes (2019) e Souza (1983), para quem o cabelo negro é um exemplo emblemático das concepções negativas sobre a beleza negra. Em seu texto *Look at her Hair*, Caldwell (2003) assinala que o cabelo desempenha um papel importante na construção da feminilidade e da beleza feminina. De acordo com a autora, as percepções depreciativas sobre o cabelo negro são cristalizadas nas interseções entre gênero e raça, afetando negativamente a autoestima de mulheres negras. Em um ângulo, essa dinâmica posiciona mulheres negras em uma condição de inferioridade em relação a mulheres brancas. Em outro, alimenta e reforça os estereótipos que reduzem pessoas negras à inferioridade e à subserviência em nossa sociedade.

A segunda dimensão nos remete à resistência e à luta política no enfrentamento ao racismo. O estudo conduzido por Kilomba contribui para compreendermos as complexidades do cabelo negro (2017, p. 126-127) como um símbolo de afirmação da identidade e da cultura negra. A autora expõe que tanto a cor da pele, quanto o cabelo, tornaram-se marcas da opressão durante o período de escravização. O cabelo negro, particularmente, foi classificado como primitivo, desordenado, inferior e não civilizado, o que legitimou a sua construção social como um "cabelo ruim". Neste processo de opressão, negras e negros foram submetidos a métodos de alisamento de seus cabelos, como uma forma de controle e apagamento dos chamados *sinais repulsivos* da negritude. Mas, contraditoriamente, negras e negros resistiram. O cabelo negro, explica a autora, tornou-se uma importante ferramenta de conscientização política entre africanas e africanos. O uso de *dreadlocks*, rasta, cabelo crespo, o *black* e penteados africanos tem como propósito, então, transmitir uma mensagem política de fortalecimento racial e um protesto contra a opressão racial.

Em uma agenda de pesquisa focada no contexto brasileiro, Gomes (2019) chama a atenção para os diferentes significados do cabelo negro em nossa sociedade. Para a autora, o cabelo constitui um importante traço de estética e da identidade negra, e, também, um meio de expressão e símbolo de resistência cultural. Nesta direção, ela destaca o papel desempenhado por mulheres negras no enfrentamento ao racismo e suas intersecções, quando pontua que elas têm conduzido um processo de revalorização da estética, da corporeidade e do cabelo negro, em um contexto de luta contra o racismo e de contestação dos padrões estéticos impostos pela branquitude.

Estes estudos indicam, portanto, como o racismo em conjugação com o sexismo contribuiu para projetar o cabelo negro como uma marca de opressão contra mulheres negras, atingindo tanto sua condição humana e estética, quanto sua identidade cultural.

5 – Considerações finais

Os resultados apresentados em nosso estudo devem ser compreendidos e contextualizados no universo da pesquisa qualitativa. Nesta linha, a representatividade de nossa investigação tem como núcleo central o conjunto de sentidos e significados articulados nas relações de trabalho discutidas em processos judiciais envolvendo as práticas de violência, discriminação e assédio contra mulheres negras.

Partindo dessa premissa, entendemos que os resultados levantados em nossa pesquisa podem atravessar e organizar outras relações de trabalho, principalmente se levarmos em consideração a dimensão estrutural da violência contra mulheres negras.

Assim, os dados encontrados permitem o delineamento de quatro elementos centrais. O primeiro é a prevalência da violência psicológica, traduzida em ofensas, insultos, brincadeiras e apelidos, práticas nas quais a raça e o gênero se interseccionam, produzindo dor, sofrimento e violação de direitos.

O segundo é a reprodução de práticas de nossa cultura pública no ambiente de trabalho, particularmente, formas de violência contra mulheres negras expressas em elementos como trabalho doméstico, estética e cabelo negro.

O terceiro é o silenciamento da violência. A relação de trabalho é marcada pela assimetria, condição que, muitas vezes, coloca trabalhadoras e trabalhadores em uma posição de impotência, dificultando a tomada de decisões diante de práticas e discursos de violência. A principal consequência é a naturalização de processos de opressão social, pois, como uma estratégia de continuidade do vínculo de emprego, trabalhadoras e trabalhadores se submetem à violência, silenciando sobre sua manifestação e seus impactos em suas condições de existência.

O quarto é a conivência de empregadores com a violência, visto que, nas relações de trabalho que emergiram em nosso estudo, muitos empregadores permaneceram omissos diante das práticas de violência.

O trabalho e o espaço de trabalho como materialização dessa atividade são os principais canais de acesso a direitos e oportunidades e, ao mesmo tempo, canais de construção da identidade das sujeitas e dos sujeitos sociais. É sob essa dupla ótica, então, que devemos refletir sobre aquilo que está oculto como

uma chave para potencializar melhores condições e relações de trabalho: uma atividade de inclusão social, objetivo central de nosso ordenamento jurídico.

Os casos que emergiram em nossa pesquisa nos permitem visualizar e compreender como o racismo e o sexismo estão intrinsecamente ligados ao funcionamento das instituições sociais, produzindo múltiplas formas de violência contra mulheres negras. Diante desse contexto, lançar uma chave de produção do conhecimento fundamentada no estudo da violência contra mulheres negras no trabalho contribuirá para a construção e a consolidação da agenda do trabalho decente. O alcance desse direito somente poderá ser concretizado quando dispusermos de instrumentos para a adequada compreensão, identificação e enfrentamento da violência no trabalho, o que inclui um olhar para as especificidades de trabalhadoras e trabalhadores impactados por esse fenômeno.

Referências

BARRETO, Margarida Maria Silveira. *Assédio moral*: a violência sutil – análise epidemiológica e psicossocial no trabalho no Brasil. 2002. Tese (Doutorado em Psicologia) – Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2002. Disponível em: https://repositorio.pucsp.br/bitstream/handle/17370/1/Margarida%20Maria%20Silveira%20Barreto.pdf. Acesso em: 20 jan. 2024.

BENTO, Maria Aparecida da Silva. *Pactos narcísicos no racismo*: branquitude e poder nas organizações empresariais e no poder público. 2002. Tese (Doutorado em Psicologia) – Universidade de São Paulo, São Paulo, 2002. Disponível em: https://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/47/47131/tde-18062019-181514/publico/ bento_do_2002.pdf. Acesso em: 10 jul. 2021.

BERNARDINO-COSTA, Joaze; MALDONADO-TORRES, Nelson; GROSFOGUEL, Ramón (org.). *Decolonialidade e pensamento afrodiaspórico*. 2. ed. Belo Horizonte: Autêntica, 2019.

BRASIL. Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada. *Os desafios do passado no trabalho doméstico do século XXI*: reflexões para o caso brasileiro a partir dos dados da PNAD Contínua, 2019a. Disponível em: https://portalantigo.ipea.gov.br/agencia/images/stories/PDFs/TDs/td_2528.pdf. Acesso em: 19 mar. 2024.

BRASIL. Instituto Patrícia Galvão. *Dossiê violência contra as mulheres*: violência e racismo, 2016a. Disponível em: https://dossies.agenciapatriciagalvao.org.br/violencia/violencias/violencia-e-racismo/#especificidades-da-violencia-conjugal-para-as-mulheres-negras. Acesso em: 15 jan. 2024.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região. *Processo n. 0010959-37.2015.5.01.0071*. 71ª Vara do Trabalho do Rio de Janeiro, 2015a. Disponível em: https://pje.trt1.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0010959-37.2015.5.01.0071/1. Acesso em: 1 fev. 2024.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região. *Processo n. 0010992-12.2015.5.01.0076*. 76ª Vara do Trabalho do Rio de Janeiro, 2015b. Disponível em: https://pje.trt1.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0010992-12.2015.5.01.0076/1#d59ba49. Acesso em: 1 fev. 2024.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região. *Processo n. 0100337-93.2016.5.01.0030*. 30ª Vara do Trabalho do Rio de Janeiro, 2016b. Disponível em: https://pje.trt1.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0100337-93.2016.5.01.0030/1#7c578e6. Acesso em: 1 fev. 2024.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região. *Processo n. 0101322-90.2016.5.01.0053*. 53ª Vara do Trabalho do Rio de Janeiro, 2016c. Disponível em: https://pje.trt1.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0101322-90.2016.5.01.0053/2#3813085. Acesso em: 01 fev. 2024.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região. *Processo n. 0100772-47.2016.5.01.0069*. 69ª Vara do Trabalho do Rio de Janeiro, 2016d. Disponível em: https://pje.trt1.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0100772-47.2016.5.01.0069/1#32d0e2c. Acesso em: 1 fev. 2024.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região. *Processo n. 0101606-88.2017.5.01.0045*. 45ª Vara do Trabalho, 2017a. Disponível em: https://pje.trt1.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0101606-88.2017.5.01.0045/1#af55af3. Acesso em: 1 fev. 2024.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região. *Processo n. 0100344-10.2017.5.01.0076*. 76ª Vara do Trabalho do Rio de Janeiro, 2017b. Disponível em: https://pje.trt1.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0100344-10.2017.5.01.0076/1#36a371e. Acesso em: 1 fev. 2024.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. *Processo n. 1001153-55.2016.5.02.0472*. 2ª Vara do Trabalho de São Caetano do Sul, 2016e. Disponível em: https://pje.trt2.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/1001153-55.2016.5.02.0472/1#a88869c. Acesso em: 1 fev. 2024.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. *Processo n. 1002068-22.2016.5.02.0467*. 7ª Vara do Trabalho de São Bernardo do Campo, 2016f. Disponível em: https://pje.trt2.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/1002068-22.2016.5.02.0467/1#f1f66ff. Acesso em: 1 fev. 2024.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. *Processo n. 1000941-33.2016.5.02.0052*. 10ª Vara do Trabalho de São Paulo, 2016g. Disponível em: https://pje.trt2.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/1000941-33.2016.5.02.0052/1#fc6a730. Acesso em: 1 fev. 2024.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. *Processo n. 1001183-23.2016.5.02.0074*. 48ª Vara do Trabalho de São Paulo, 2016h. Disponível em: https://pje.trt2.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/1001183-23.2016.5.02.0074/1#98d6408. Acesso em: 1 fev. 2024.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. *Processo n. 1002932-66.2016.5.02.0077*. 77ª Vara do Trabalho de São Paulo, 2016i. Disponível em: https://pje.trt2.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/1002932-66.2016.5.02.0077/1#b6f6ba1. Acesso em: 1 fev. 2024.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. *Processo n. 1001807-41.2017.5.02.0461*. 1ª Vara do Trabalho de São José do Campo, 2017c. Disponível em: https://pje.trt2.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/1001807-41.2017.5.02.0461/1#67001f1. Acesso em: 1 fev. 2024.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. *Processo n. 1000978-54.2017.5.02.0463*. 3ª Vara do Trabalho de São Bernardo do Campo, 2017d. Disponível em: https://pje.trt2.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/1000978-54.2017.5.02.0463/1#874bc27. Acesso em: 1 fev. 2024.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. *Processo n. 1001122-45.2017.5.02.0716*. 16ª Vara do Trabalho de São Paulo, 2017e. Disponível em: https://pje.trt2.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/1001122-45.2017.5.02.0716/1#f9bc952. Acesso em: 1 fev. 2024.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. *Processo n. 1001644-19.2017.5.02.0087*. 87ª Vara do Trabalho de São Paulo, 2017f. Disponível em: https://pje.trt2.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/1001644-19.2017.5.02.0087/1#7416d66. Acesso em: 1 fev. 2024.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. *Processo n. 1001442-79.2018.5.02.0031*. 31ª Vara do Trabalho de São Paulo, 2018a. Disponível em: https://pje.trt2.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/1001442-79.2018.5.02.0031/1#a424649. Acesso em: 1 fev. 2024.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. *Processo n. 0020407-20.2015.5.04.0663*. 3ª Vara do Trabalho de Passo Fundo. 2015c. Disponível em: https://pje.trt4.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0020407-20.2015.5.04.0663/1#3a1975a. Acesso em: 1 fev. 2024.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. *Processo n. 0020167-65.2016.5.04.0026*. 26ª Vara do Trabalho de Porto Alegre, 2016j. Disponível em: https://pje.trt4.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0020167-65.2016.5.04.0026/1#4d94b71. Acesso em: 1 fev. 2024.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. *Processo n. 0020633-58.2018.5.04.0812*. 2ª Vara do Trabalho de Bagé, 2018b. Disponível em: https://pje.trt4.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0020633-58.2018.5.04.0812/1#05992cd. Acesso em: 1 fev. 2024.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. *Processo n. 0020743-81.2018.5.04.0028*. 28ª Vara do Trabalho de Porto Alegre, 2018c. Disponível em: https://pje.trt4.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0020743-81.2018.5.04.0028/1#81049cf. Acesso em: 1 fev. 2024.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. *Processo n. 0020733-97.2019.5.04.0029*. 29ª Vara do Trabalho de Porto Alegre, 2019b. Disponível em: https://pje.trt4.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0020733-97.2019.5.04.0029/1#98a7a83. Acesso em: 1 fev. 2024.

CALDWELL, Lilly; CALDWELL, Kia Lilly. "Look at her hair": the body politics of black womanhood in Brazil. *Transforming Anthropology*, v. 11, n. 2, p. 18-29, 2003. Disponível em: https://www.amherst.edu/media/view/102526/original/Look%25252Bat%25252Bher%25252Bhair.pdf. Acesso em: 2 fev. 2024.

CAMPOS, Carmen Hein de; SEVERI, Fabiana Cristina. Violência contra mulheres e a crítica jurídica feminista: breve análise da produção acadêmica brasileira. *Revista Direito e Práxis*, v. 10, p. 962-990, 2019. Disponível em: https://www.e-publicacoes.uerj.br/revistaceaju/article/view/32195. Acesso em: 20 fev. 2024.

CARNEIRO, Sueli. Enegrecer o feminismo: a situação da mulher negra na América Latina a partir de uma perspectiva de gênero. *In*: ASHOKA EMPREENDIMENTOS SOCIAIS; TAKANO CIDADANIA (org.). *Racismos contemporâneos*. Rio de Janeiro: Takano, 2003.

CARNEIRO, Sueli. *Racismo, sexismo e desigualdades no Brasil*. São Paulo: Selo Negro, 2011.

CARONE, Iray; BENTO, Maria Aparecida Silva. *Psicologia social do racismo*: estudos sobre branquitude e branqueamento no Brasil. Petrópolis: Vozes, 2017.

DEJOURS, Christophe. Por um novo conceito de saúde. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, v. 14, n. 54, p. 7-11, 1986. Disponível em: https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/8043001/mod_resource/content/1/Por%20um%20novo%20conceito%20de%20saude%20DEJOURS.pdf. Acesso em: 12 fev. 2014.

GODOI, Bárbara Klopass Locks de. *Trabalhadores negros, juízes brancos*: como a Justiça do Trabalho legitima a discriminação racial. 2022. Dissertação (Mestrado em Direito) – Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2022. Disponível em: https://repositorio.ufsc.br/handle/123456789/251430. Acesso em: 14 fev. 2024.

FLAUZINA, Ana Luiza Pinheiro. Lei Maria da Penha: entre os anseios da resistência e as posturas de militância. *In*: FLAUZINA, Ana Luiza Pinheiro *et al. Discursos negros*: legislação penal, política criminal e racismo. Brasília: Brado Negro, 2015.

FRANKENBERG, Ruth. *White women, race matters*: the social construction of whiteness. Minneapolis: University of Minnesota Press, 1993.

GOMES, Nilma Lino. *Sem perder a raiz*: corpo e cabelo como símbolos da identidade negra. 3. ed. Belo Horizonte: Autêntica, 2019.

GONZALEZ, Lélia. A categoria político-cultural de amefricanidade. *Tempo Brasileiro*, Rio de Janeiro, n. 92/93, p. 69-82, 1988.

GONZALEZ, Lélia. Por um feminismo afro-latino-americano. *In*: *Caderno de formação política do Círculo Palmarino*, n. 1, p. 12-20, 2011.

GONZALEZ, Lélia. Racismo e sexismo na cultura brasileira. *Revista Ciências Sociais Hoje*, Anpocs, p. 223-244, 1984.

GUIMARÃES, Antônio Sérgio Alfredo. *Classes, raças e democracia*. 2. ed. São Paulo: Editora 34, 2012.

INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. *Experiences of violence and harassment at work*: a global first survey, 2022. Disponível em: https://www.ilo.org/publications/major-publications/experiences-violence-and-harassment-work-global-first-survey. Acesso em: 20 fev. 2024.

KILOMBA, Grada. *Memórias da plantação*: episódios de racismo cotidiano. São Paulo: Cobodó, 2017.

KOVAL, Christy Zhou; ROSETTE, Ashleigh Shelby. The natural hair bias in job recruitment. *Social Psychological and Personality Science*, p. 1-10, 2020. Disponível em: https://doi.org/10.1177/1948550620937937. Acesso em: 29 abr. 2021.

MAIOR, Jorge Luiz Souto; SEVERO, Valdete Souto. A Justiça do Trabalho como instrumento de democracia. *Revista Direito e Práxis*, v. 11, n. 4, p. 2773-2801, 2020. Disponível em: https://www.scielo.br/scielo.php?pid=S2179-89662020000402773&script=sci_arttext&tlng=pt. Acesso em: 14 jan. 2024.

MENDES, Soraia da Rosa. *Criminologia feminista*: novos paradigmas. São Paulo: Saraiva, 2017.

MIKULAK, Marcia L. The symbolic power of color: constructions of race, skin-color, and identity in Brazil. *Humanity & Society*, v. 35, n. 1-2, p. 62-99, 2011. Disponível em: https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/016059761103500104?journalCode=hasa. Acesso em: 22 jan. 2024.

MOREIRA, Adilson José. *Racismo recreativo*. São Paulo: Jandaíra, 2020a.

MUNANGA, Kabengele. *Negritude*: usos e sentidos. 3. ed. Belo Horizonte: Autêntica, 2009.

OLIVEIRA, Creusa Maria. A organização política das trabalhadoras domésticas no Brasil. *In*: ÁVILA, Maria Betânia *et al.* (org.). *Reflexões feministas sobre informalidade e trabalho doméstico*, Recife: SOS Corpo, p. 109-15, 2008. Disponível em: https://www.leniracarvalho.com.br/_files/ugd/a7728a_e60c54e37cfb4a33a984aee07f142567.pdf#page=109. Acesso em: 20 jan. 2024.

PEREIRA, Bruna Cristina Jaquetto. *Tramas e dramas de gênero e de cor*: a violência doméstica contra mulheres negras. Brasília: Brado Negro, 2016.

SCHUCMAN, Lia Vainer. *Entre o encardido, o branco e o branquíssimo*: raça, hierarquia e poder na construção da branquitude paulistana. 2002. Tese (Doutorado em Psicologia) Universidade de São Paulo, São Paulo, 2012. Disponível em: http://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/47/47134/tde-21052012-154521/pt-br.php. Acesso em: 8 ago. 2023.

SANTOS, Neusa Souza. *Tornar-se negro*: ou as vicissitudes da identidade do negro brasileiro em ascensão social. Rio de Janeiro: Edições Graal, 1983.

SOUZA, Luanna Tomaz. *Da expectativa à realidade*: a aplicação de sanções na Lei Maria da Penha. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2016.

TEIXEIRA, Juliana. *Trabalho doméstico.* São Paulo: Jandaíra, 2021.

WERNECK, Jurema; IRACI, Nilza. *A situação dos direitos humanos das mulheres negras no Brasil*: violências e violações. São Paulo: Criola-Geledés, 2016.

Como citar este texto:
GODOI, Bárbara Klopass Locks de. Violência contra mulheres negras no trabalho: um estudo exploratório-descritivo. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, Porto Alegre, v. 90, n. 2, p. 112-127, abr./jun. 2024.