

UNIVERSIDADE DE TAUBATÉ
FILIPPE LEMOS QUINTANILHA

**ASSÉDIO MORAL E A DISCRIMINAÇÃO RACIAL DA
POPULAÇÃO NEGRA NO BRASIL**

Taubaté – SP

2021

FILIFE LEMOS QUINTANILHA

**ASSÉDIO MORAL E A DISCRIMINAÇÃO RACIAL DA
POPULAÇÃO NEGRA BRASILEIRA**

Trabalho de Conclusão de Curso submetido à
Universidade de Taubaté para a obtenção do
diploma de Bacharel em Direito no curso de
Ciências Jurídicas.

Orientador: Prof. Edson Sampaio da Silva

Taubaté – SP

2021

**Grupo Especial de Tratamento da Informação - GETI
Sistema Integrado de Bibliotecas - SIBi
Universidade de Taubaté - UNITAU**

Q7a Quintanilha, Filipe Lemos
Assédio moral e a discriminação racial da população brasileira / Filipe Lemos Quintanilha. -- 2021.
92f.

Monografia (graduação) - Universidade de Taubaté, Departamento de Ciências Jurídicas, 2021.

Orientação: Prof. Edson Sampaio da Silva, Departamento de Ciências Jurídicas.

1. Assédio moral. 2. Discriminação racial. 3. População negra - Brasil. 4. Brasil. [Constituição (1988)]. 5. Brasil. Lei n. 7.716, de 5 de janeiro de 1989. I. Universidade de Taubaté. Departamento de Ciências Jurídicas. Curso de Direito. II. Título.

CDU - 342.724(81)

Ficha catalográfica elaborada pela Bibliotecária Regina Márcia Cuba – CRB 8º/7416

FILIPPE LEMOS QUINTANILHA

**ASSÉDIO MORAL E A DISCRIMINAÇÃO RACIAL DA POPULAÇÃO NEGRA
BRASILEIRA**

Trabalho de Conclusão de Curso submetido à
Universidade de Taubaté para a obtenção do diploma
de Bacharel em Direito no curso de Ciências Jurídicas.

Orientador: Prof. Edson Sampaio da Silva

Trabalho de Graduação defendido e aprovado em ____/____/____ pela comissão
julgadora:

Prof. Edson Sampaio da Silva, Universidade de Taubaté.

Prof.

, Universidade de Taubaté

DEDICATÓRIA

A meus pais, Fabio dos Santos Quintanilha (*in memoriam*) e Ana Cristina Lemos Quintanilha (*in memoriam*), meus maiores amigos e investidores. A eles dou minha eterna gratidão e reconhecimento pelo amor e carinho dados a mim durante todos esses anos.

Ao meu irmão Gabriel, por todos os anos de amizade e companheirismo, graças a você permaneço firme e forte.

Aos meus avós, Pedro, Amélia e Joelma, toda minha gratidão pelo carinho e afeto, devo muito as lições de vida de vocês.

E a todos os meus tios e tias, primos e primas, amigos e amigas, obrigado por estarem em minha vida de forma tão especial.

AGRADECIMENTOS

Primeiramente agradeço a Deus por toda a inspiração, saúde, resiliência e força que me proporcionou para percorrer todo este caminho durante o curso e conseguir concluir este trabalho. Gostaria também de agradecer a toda minha família por todo apoio moral e emocional que me deram durante a confecção deste projeto, em especial meu pai Fabio dos Santos Quintanilha, que investiu em mim e me ajudou nesses 5 anos de curso, seja de forma financeira ou de instrução, minha mãe Ana Cristina Lemos Quintanilha por todos os conselhos, gestos de cuidado, carinho, amor e orações durante todo o meu trajeto e ao meu amado irmão, Gabriel Lemos Quintanilha, por ter sido desde sempre o melhor amigo e companheiro diário durante esses anos. Agradeço, em forma de honra, aos excelentíssimos senhores Welly Sierra, Cristiano Ladeira Miranda, Dr. Ricardo Alexandre Baradel Ortis, Dr^a. Izabella de Souza Lima e meu sensei José Francisco Monteiro por toda sua fé e ensinamentos que me deram, em tudo foi foram proveitosos e serviram para o meu amadurecimento, não apenas como futuro advogado e bacharel em Direito, mas para minha formação como cidadão e indivíduo.

Aos meus melhores amigos, Lucas Goulart, Cainã Mello, Agathá Wesleyne, Esther Drummond, Luís Fernando Quadra, muito obrigado pessoal, por terem me ajudado nesse tempo todo, parte disso tudo é graças a vocês.

Faço um agradecimento em especial ao professor de história, Denilson de Paula Costa, por ter sido o primeiro professor a me fazer ter orgulho de minhas origens como homem negro, para um adolescente acuado como eu era, o senhor me inspirou e me mostrou a história da nossa etnia e nossa riqueza independente do lugar, sou eternamente grato por tudo.

Ademais, agradeço por todos os ensinamentos e compartilhamentos de informações o Professor Doutor Edson Sampaio da Silva por sua dedicação, por todo o tempo que gastou comigo, pela paciência, incentivo, pelo ensino.

E por fim, agradeço a todos os artistas, figuras políticas, pensadores, escritores, doutores, advogados, juízes, professores e principalmente aos trabalhadores e trabalhadoras, pais e mães, negros e negras, que lutam dia após dia, por um Brasil melhor, dedico com muito orgulho este trabalho para todos vocês.

[...] Agora é hora de sair do vale escuro e desolado da segregação para o caminho iluminado da justiça racial. Agora é hora [aplausos] de retirar a nossa nação das areias movediças da injustiça racial para a sólida rocha da fraternidade. Agora é hora de transformar a justiça em realidade para todos os filhos de Deus.[...]

(Martin Luther King, Marcha de Washington, 1963).

RESUMO

O presente trabalho tem por objetivo evidenciar a necessidade de visibilidade jurídica e social no Brasil a respeito dos fenômenos denominados como assédio moral e discriminação racial da população negra. O assédio moral e discriminação racial ou racismo por assim dizer, são males que se manifestam desde os primórdios da civilização. No Brasil ambos os conceitos estão intimamente interligados dada a escravidão no período colonial, a qual era legalizada, onde os escravos negros eram constantemente humilhados sem os mínimos direitos e graças a esse período, de mais de 300 anos, até hoje são notórias as cicatrizes deixadas em nossa sociedade. Dito isto, é notável uma recorrente preocupação social com a violência exercida pelo assédio moral, dados os desgastes que provoca em suas vítimas, sejam eles emocionais, psicológicos e até físicos. Entretanto, pouco é falado sobre o como esse conceito está intimamente interligado, em relações de trabalho e afins que envolvem pessoas negras, a base do assédio moral exercido pelo agressor é normalmente de cunho racial, onde as vítimas, no presente trabalho, negras, são submetidas a situações humilhantes e constrangedoras, repetitivas e prolongadas durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções, sendo mais comuns em relações hierárquicas autoritárias e sem simetrias, em que predominam condutas negativas, relações desumanas e aéticas de longa duração, de um ou mais chefes dirigida a um ou mais subordinados, desestabilizando a relação da vítima com o ambiente de trabalho e a organização, forçando-as a desistirem de suas ocupações, empregos etc. Por tais motivos, o objetivo desta monografia é ampliar a visibilidade no âmbito judicial e social dos fenômenos interligados, sendo eles, respectivamente, o assédio moral e a discriminação racial da população negra. Nessa premissa, o estudo se propõe a analisar o assédio moral exercido a pessoas negras no ambiente de trabalho, contemplando as origens do assédio, perfil dos envolvidos, métodos usados no assédio e seus reflexos no ambiente de trabalho, cumulativamente com as características, dando luz a Constituição de 1988, destacando as violações dos princípios da dignidade da pessoa e princípio da igualdade, assim apresentando as consequências para a vítima, as penalizações aos agressores, o quão prejudicial isso pode ser as relações trabalhistas, para que se determine políticas efetivas de prevenção e soluções práticas ao problema. Já no que diz respeito a discriminação racial, será feita a correlação com o assédio moral, fazendo um adentro específico de forma resumida em temas gerais que envolvem a discriminação racial e suas causas, atentando para a Lei nº 7.716/89 e demais leis, fazendo uma análise crítica sobre a eficácia das mesmas. A presente monografia envolve um estudo interdisciplinar, com análises e comparações no Direito, História, Psicologia, Medicina e Administração, se utilizando das metodologias: dedutiva, argumentativa e descritiva, todas fundamentadas em estudos bibliográficos, consultas doutrinárias, jurisprudências dos tribunais pátrios, tudo para que se dê a solução para as duas problemáticas abordadas. Ao fim será demonstrado que a educação, informação e a devida responsabilização dos infratores, são as melhores armas para prevenir e combater a expansão dessas chagas em nossa sociedade, seja hoje ou nas gerações futuras.

Palavras-chave: Assédio moral. Discriminação racial. População negra brasileira. Relações de emprego. Ambiente de trabalho. Dignidade humana. Igualdade. Constituição. Lei nº 7.716/89.

ABSTRACT

This paper aims to highlight the need for legal and social visibility in Brazil regarding the phenomena called moral harassment and racial discrimination against the black population. Moral harassment and racial discrimination or racism so to speak, are evils that manifest themselves since the dawn of civilization. In Brazil, both concepts are closely interlinked given slavery in the colonial period, which was legalized, where black slaves were constantly humiliated without the minimum rights and thanks to this period, of more than 300 years, even today they are notorious for the scars left. in our society. That said, a recurrent social concern with violence exerted by bullying is remarkable, given the strain it causes on its victims, whether emotional, psychological or even physical. However, little is said about how this concept is closely interconnected, in work and related relationships involving black people, the basis of bullying exercised by the aggressor is usually racial, where the victims, in this work, black, are subjected to humiliating and embarrassing, repetitive and prolonged situations during the workday and in the exercise of their functions, being more common in authoritarian and unsymmetrical hierarchical relationships, in which negative behaviors, inhuman and unethical relationships of long duration, of one or more bosses directed at one or more subordinates, destabilizing the victim's relationship with the work environment and the organization, forcing them to give up their occupations, jobs, etc. For these reasons, the objective of this monograph is to increase the visibility in the judicial and social sphere of the interconnected phenomena, namely, moral harassment and racial discrimination against the black population. On this premise, the study proposes to analyze the moral harassment exercised against black people in the workplace, contemplating the origins of harassment, the profile of those involved, methods used in harassment and its reflections in the workplace, cumulatively with the characteristics, giving birth the 1988 Constitution, highlighting violations of the principles of human dignity and the principle of equality, thus presenting the consequences for the victim, the penalties for aggressors, how harmful this can be to labor relations, in order to determine effective prevention policies and practical solutions to the problem. With regard to racial discrimination, a correlation will be made with moral harassment, making a specific introduction in a summarized form in general themes involving racial discrimination and its causes, paying attention to Law No. 7716/89 and other laws, and making a critical analysis about its effectiveness. This monograph involves an interdisciplinary study, with analyzes and comparisons in Law, History, Psychology, Medicine and Administration, using the following methodologies: deductive, argumentative and descriptive, all based on bibliographic studies, doctrinal consultations, jurisprudence of the national courts, all for that the solution for the two issues addressed is given. At the end, it will be demonstrated that education, information and the due accountability of offenders are the best weapons to prevent and combat the spread of these wounds in our society, whether today or in future generations.

Keywords: Moral harassment. Racial discrimination. Brazilian black population. Employment relationships. Workplace. Human dignity. Equality. Constitution. Law No. 7.716/89.

LISTAGEM DE ABREVIATURAS E SIGLAS

Art.	Artigo
CID-10	Classificação Internacional de Doenças
CC/2002	Código Civil Brasileiro de 2002
CPC	Código de Processo Civil Brasileiro
CPP	Código de Processo Penal Brasileiro
CP	Código Penal Brasileiro
CIPA	Comissões Internas de Prevenção de Acidentes
CLT	Consolidação das Leis do Trabalho
CF/88	Constituição da República Federativa do Brasil de 1988
OIT	Organização Internacional do Trabalho
STJ	Superior Tribunal de Justiça
STF	Supremo Tribunal Federal
Trad.	Tradução
TRT	Tribunal Regional do Trabalho
TST	Tribunal Superior do Trabalho

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	10
2 ASSÉDIO MORAL – CONCEITUALIZAÇÃO	12
2.1 A Evolução Histórica das Relações de Trabalho e a Dignidade da Pessoa Humana	15
2.2 O Assédio Moral e Suas Características	24
2.3 As Espécies de Assédio Moral	27
2.4 Os Sujeitos do Assédio Moral	30
2.5 As Consequências as Vítimas do Assédio Moral	35
2.6 A Tutela Jurídica do Brasil para com o Assédio Moral	37
3 DISCRIMINAÇÃO RACIAL	41
3.1 Conceitualização	41
3.2 A Análise Histórica do Racismo no Brasil	42
3.3 As Espécies de Racismo	47
3.4 As Consequências para as Vítimas de Discriminação Racial	50
3.5 A Tutela Jurídica do Brasil para com a Discriminação Racial	53
4 A EFICÁCIA DA LEI Nº 7.716/89 E OUTRAS LEIS NO COMBATE AO ASSÉDIO MORAL E DISCRIMINAÇÃO RACIAL DA POPULAÇÃO NEGRA NO BRASIL ...	57
4.1 A Cumulatividade das Condutas de Assédio Moral e Discriminação Racial e suas Previsões Legais	57
4.2 A Eficácia da Lei nº 7.716/89 no Combate à Discriminação Racial Cumulada ao Assédio Moral	59
4.3 A Interferência da Lei nº 9.459/97 sob a Lei Antirracismo	64
5 MEDIDAS DE PREVENÇÃO E COMBATE AO ASSÉDIO MORAL E DISCRIMINAÇÃO RACIAL DA POPULAÇÃO NEGRA NO BRASIL	69
5.1 Medidas de Prevenção e Combate ao Assédio Moral	69
5.2 Medidas de Prevenção e Combate à Discriminação Racial de Pessoas Negras no Brasil	73
6 CONCLUSÃO	79
REFERÊNCIAS	85

1 INTRODUÇÃO

Na atualidade existe no Brasil uma crença amplamente difundida de que o país, diferentemente de outros países, como os Estados Unidos da América, é livre de preconceitos, entre eles, o racismo. Essa crença é reflexo de um pensamento omisso e ingênuo, que vê a época da escravidão negra do Brasil apenas como um passado distante, portanto, já superado e sem quaisquer sequelas e consequências para nossa sociedade, não levando em conta os prejuízos sociais e históricos, muitos menos os problemas que são até hoje enfrentados pelos descendentes desse povo. A crença de que o Brasil é um país livre desse preconceito racial é fortalecida através de um *slogan* de miscigenação, ou seja, por conta da mistura de etnias em nosso território, temos esse “alívio” na consciência, certo ar de hospitalidade e cordialidade, típicos do “jeitinho brasileiro” de ser, montando a ilusão de vivermos sobre uma espécie de democracia racial.

Porém, a realidade é de fato bem distinta do que o *slogan* livre de preconceitos prega, é nítida a disparidade social que a população negra sofre no Brasil até os dias de hoje, sendo essa desigualdade sendo observável e palpável no cotidiano de milhares de cidadãos negros, seja em ambientes de trabalho, o acesso à educação, a diferença na tratativa policial durante abordagens e diversos exemplos a mais, que mostram que o racismo é uma realidade infelizmente muito presente no nosso país. Diante disso, surgem as problemáticas do assédio moral e discriminação racial, ambas direcionadas a população negra no Brasil. É importante evidenciar que o enfoque do trabalho é analisar e argumentar, de forma específica e direcionada, a problemática direcionada a população negra no Brasil. Para isso serão apresentados os conceitos de assédio moral e discriminação racial, ambos abordados de forma separada, para que depois sejam apresentadas a suas respectivas soluções e a resposta para os questionamentos: Qual é o conceito de assédio moral? Quais são as origens do assédio moral? Quais elementos caracterizam esse fenômeno? Qual é a visão do direito no Brasil a respeito do assédio moral? Quais são as consequências fruto do assédio moral? Qual o conceito de discriminação racial? Quais são as origens da discriminação racial? Quais elementos caracterizam esse fenômeno? Qual é a visão do direito no Brasil a respeito da discriminação racial? Quais são as consequências fruto da discriminação racial? Qual a eficácia da Lei 7.716/89? É possível prevenir e conter o assédio moral e discriminação de pessoas negras no Brasil? Quais medidas devem ser tomadas? Como proteger nossas gerações desses males que assolam nosso país a séculos?

Para responder tais questionamentos, acima elencados, será preciso destacar que ambas as problemáticas exigem um estudo interdisciplinar, com análises e comparações no Direito, História, Psicologia, Medicina e Administração, se utilizando das metodologias: dedutiva, argumentativa e descritiva, todas fundamentadas em estudos bibliográficos, consultas doutrinárias, jurisprudências dos tribunais pátrios, tudo para que se dê a solução para as duas problemáticas abordadas.

A presente monografia tem como referencial a pesquisa das obras de Marie-France Hirigoyen (2000), Maria Luiza Tucci Carneiro (1998), Piñuel e Zabala (2001), Heinz Leymann (2003), Márcia Novaes Guedes (2003) e Margarida Maria Silveira Barreto (2001; 2006), sendo estes, entre demais autores a serem abordados, os que mais trouxeram a luz e evidenciaram o entendimento a respeito do assédio moral e discriminação racial.

O estudo será estruturado e dividido em quatro capítulos, sendo eles: a apresentação do conceito de assédio moral e a discussão do tema, a apresentação do conceito de discriminação racial e a discussão do tema, a correlação de ambas as problemáticas e a eficácia da Lei 7.716/89, e por fim, a conclusão apresentando as respectivas soluções. De forma sucinta, no primeiro capítulo será abordado de forma objetiva e resumida o tema de assédio moral, com a apresentação de tal fenômeno com a análise histórica, observando as discussões doutrinárias a respeito, analisando também suas características, espécies, consequências e os sujeitos. Ao longo desse capítulo será analisada a tutela que o sistema judicial do Brasil dá ao assédio moral, a fim de que se ache a viabilidade de punir e prevenir a continuidade desse problema. No fim do primeiro capítulo serão abordadas as leis que apontam uma possível solução para o problema. No capítulo segundo será abordado de forma objetiva e resumida o tema de discriminação racial da população negra no Brasil, com a apresentação de tal fenômeno com a análise histórica observando as discussões doutrinárias a respeito, analisando também suas características, espécies, consequências e os sujeitos. Ao longo desse capítulo será analisada a tutela que o sistema judicial do Brasil dá a discriminação racial, a fim de que se ache a viabilidade de punir e prevenir a continuidade desse problema. Já no capítulo terceiro serão unidas ambas as problemáticas com enfoque na população negra no Brasil, observando, paralelamente, a Lei nº 7.716/89 e outras, e a discussão sobre a eficácia delas. E no capítulo quarto, serão apontadas medidas, a luz da Constituição Federal de 1988 com demais leis e princípios, para garantir a prevenção e combate desses males que, mesmo que ignorados por muitos, estão tão presentes em nosso cotidiano como sociedade.

2 ASSÉDIO MORAL - CONCEITUALIZAÇÃO

De maneira introdutória será abordado a figura do assédio moral, mas para isso será abordado, de forma resumida, o conceito de moral. A moral, pode ser analisada na palavra *ethos*, do grego, possuindo significado de "caráter moral". A palavra é usada para descrever o conjunto de hábitos ou crenças que definem uma comunidade ou nação. Para a sociologia e antropologia, o *ethos* são os costumes e os traços comportamentais que distinguem um povo.¹

É importante observar que o conceito de assédio moral não teve origem no campo das relações humanas, sendo ele observado pela primeira vez por meio das pesquisas realizadas por Konrad Lorenz na década de 1960. As pesquisas, na área de Biologia, evidenciaram em seus resultados comportamento agressivo com animais de pequeno porte em situações de invasões de território por outros animais, suas técnicas eram de intimidações e atitudes agressivas coletivas, o grupo tentava espantar o invasor solitário. O cientista batizou tal fenômeno como *mobbing* (FERREIRA, 2004, p. 38).

Posteriormente, no ano de 1972, o médico alemão Peter-Paul Heinemann se baseou na pesquisa de Lorenz e seus resultados, para fazer um estudo descritivo do comportamento agressivo de crianças com relação as outras dentro do ambiente de escolas, publicando o primeiro livro que trata efetivamente a respeito do tema *mobbing*, termo do vocábulo inglês cujos significados verbais são maltratar, atacar, perseguir, sitiar, e o substantivo multidão, turba (HIRIGOYEN, 2006, p. 76).

A abordagem efetiva a respeito desse fenômeno, de importante valia para a análise do direito e relações de trabalho, iniciou-se em 1984 com o ensaio científico do psicólogo Heinz Leymann, publicado pelo *National Board of Occupational Safety and Health in Stokolm*, descrevendo de forma brilhante o conceito de *mobbing* para pessoas vítimas de humilhações e hostilidades no ambiente de trabalho, juntamente com a descrição das consequências neuropsíquicas as vítimas desse fenômeno (GUEDES, 2003, p. 34).

Leymann (2000) explica que *mobbing* significa:

¹ Trecho copiado de <https://www.significados.com.br/ethos/>. Acesso em: 17 jul. 2021.

Se qualifica como terror psicológico ou psicoterror, no qual a vítima é submetida a um processo de invasão sistemática de seus direitos, conduzindo-a a exclusão do mercado de trabalho, pois torna a vítima incapaz de encontrar um emprego, devido aos desgastes psicológicos suportados no ambiente de trabalho anterior.²

Com a difusão dos estudos de Leymann, houve um notório aumento no que diz respeito ao número de pesquisas com diretriz basilar a violência psicológica no trabalho, ganhando cada vez mais enfoque na Europa.³

Marie-Françie Hirigoyen, psicanalista e vitimóloga⁴ francesa, foi quem primeiro publicou na França, divulgando e denunciando o fenômeno de assédio moral no ambiente de trabalho através de sua obra *Assédio moral: a violência perversa do cotidiano*, publicada em 2000, obra que discute sobre o fenômeno com a análise de casos reais, observando o comportamento de agressores, juntamente com descrição das ações que dão característica ao assédio moral e suas consequências na saúde das pessoas ofendidas. A psicanalista francesa veio a publicar em 2002 seu segundo livro intitulado *Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral*, vindo elucidar a definição de assédio moral, diferenciando o fenômeno das demais situações frutos de conflitos no ambiente de trabalho, garantindo, portanto, a não banalização das situações específicas advindas de assédio moral.

Nesse sentido, Leymann em seu livro "Mobbing" (1990, p. 8) o qual faz uma importante constatação:

[...] não estamos falando aqui, do conflito. Nos referimos a um tipo de situação comunicacional que ameaça infligir ao indivíduo graves prejuízos psíquicos e físicos. O *mobbing* é um processo de destruição; compõe-se de uma série de atuações hostis que, se vistas de forma isolada, poderiam parecer anódinas, mas cuja repetição constante tem efeitos perniciosos. (Grifos meus).

Apenas após a inserção dos princípios da defesa personalidade e dignidade da pessoa humana na Constituição Federal de 1988, o dano fruto do assédio moral veio a se tornar jurídico, sendo assim, o tema de assédio moral tornou-se relevante ao judiciário brasileiro (FONSECA, 2003, p. 675).

² "In this type of conflict, the victim is subjected to a systematic, stigmatizing process and encroachment of his or her civil rights. If it lasts a number of years, it may ultimately lead to ejection from the labor market when the individual in question is unable to find employment due to mental injury sustained at the former workplace." (LEYMANN, 2000) (Trad. livre).

³ Pode-se usar como exemplo a França, que desde 2002 possui legislação específica para tratar do assédio moral no trabalho, sendo esta a Lei 2002-73 (íntegra disponível em <http://www.assediomoral.org/site/legisla/I-franca.php>).

⁴ Guedes (2003, p. 28) afirma que a vitimologia fora inserida como disciplina nos cursos de nível universitário, tanto na Alemanha como na França, integrando grade da disciplina de Psicologia do Trabalho. Essa ciência tem por objetivo analisar as razões que levam o indivíduo a tornar-se vítima, os processos de vitimação, as consequências a que induzem e dos direitos que podem pretender. Já nos Estados Unidos da América, essa é uma disciplina independente. (observações estudadas, adaptadas e analisadas a partir do estudo monográfico de Rosemari Pedrotti de Avila: *As consequências do assédio moral no ambiente de trabalho*).

Mesmo que já seja considerado um assunto jurídico relevante, o assédio moral ainda não é tão discutido no Brasil, não possuindo tantas pesquisas a respeito do tema. Entretanto, é preciso dar créditos e devido reconhecimento a duas autoras de suma importância no que diz respeito a discussão do tema assédio moral, sendo elas: Margarida Maria Silveira Barreto e Márcia Novaes Guedes.

Margarida Maria Silveira Barreto, doutora em Psicologia Social, é uma especialista no que diz respeito do estudo sobre assédio moral no trabalho no Brasil, analisando o efeito do fenômeno na vida e saúde dos trabalhadores. A pesquisadora, no ano de 2000, foi responsável pela primeira pesquisa a respeito das humilhações no ambiente, tese defendida por ela em seu mestrado na Pontifícia Universidade Católica de São Paulo (PUC-SP), mestrado este intitulado como *Uma jornada de humilhações*. Posteriormente em 2006, esse mestrado serviu de base para a confecção e publicação da obra intitulada *Violência, saúde e trabalho: uma jornada de humilhações*, obra onde a autora conversa com a medicina, sociologia do trabalho e psicologia social, evidenciando suas próprias convicções e as práticas ligadas à saúde e bem-estar do trabalhador.

Já Márcia Novaes Guedes é uma juíza do trabalho, que no ano de 2003, se tornou a primeira autora no Brasil a abordar o tema, assédio moral, com o olhar jurídico em sua obra chamada *Terror psicológico no trabalho*. A obra analisa o assédio moral no ponto de vista jurídico, social e psicológico, salientando a necessidade de que sejam adotadas medidas preventivas que combatam o terror psicológico no ambiente de trabalho, assim, reformulando as condições de trabalho, os comportamentos da direção de setores e seus respectivos padrões de moralidade.

Diante da breve exposição, nota-se que o tópico assédio moral é de suma relevância, visto que conversa de forma interdisciplinar com o direito e demais matérias como medicina, psicologia, administração, sociologia e filosofia. A partir desse ponto do trabalho será abordada, no presente capítulo, a evolução histórica das relações de trabalho e dignidade da pessoa humana, cumulativamente, serão pontuados, o assédio moral e suas características, as espécies de assédio moral, os sujeitos do assédio moral, suas consequências as vítimas, e por fim, será analisada a tutela que o sistema judicial do Brasil dá ao assédio moral, a fim de que se ache a viabilidade de punir e prevenir a continuidade desse problema.

2.1 A Evolução Histórica das Relações de Trabalho e a Dignidade da Pessoa Humana

Para que se entenda o assédio moral, é necessário entender primeiramente o que é trabalho e sua evolução histórica, juntamente apresentando o princípio da dignidade da pessoa humana, para que assim, seja cristalino o entendimento do mal que o assédio moral representa não apenas para relações trabalhistas, mas para a evolução de nossa sociedade.

Desde primórdios de nossa espécie, é observável, a íntima relação da humanidade com o conceito de trabalho. Durante a Pré-História, com destaque ao período Paleolítico, cerca de 2 milhões a 10 mil anos a.C., os hominídeos iniciaram a confecção de ferramentas em pedra lascada, ossos e madeira, podendo ser essas ferramentas: machados, lanças, facas, cajados e outros objetos. Essas ferramentas de trabalho ajudavam na subsistência⁵ dos hominídeos, os quais viviam da caça de animais e coleta de alimentos oriundos da terra. Nesse período nota-se que a economia e ferramentas de trabalho eram de propriedade coletiva, tudo para que se mante-se a perpetuidade daquele grupo e sua sobrevivência. Nesse período é possível observar as origens da divisão do trabalho entre os sexos, como por exemplo na espécie *Homo Erectus*⁶, onde os machos eram responsáveis pela caça, o que destaca uma expressão de força e poder, fixando futuramente em diversas culturas o conceito de sociedade patriarcal. Já as fêmeas não saíam para a caça, sendo elas responsáveis pelos cuidados de sua prole, juntamente com a coleta de alimentos que compunham a dieta do grupo. Nesse período as fêmeas, ou mulheres por assim dizer, eram vistas como símbolo de fertilidade, tratadas com respeito, como retrata a Vênus de Willendorf⁷. Mesmo que de uma espécie distinta da nossa, sendo ela a *Homo Sapiens*, a espécie *Homo Erectus*, contribuiu mesmo de forma geracional e inconsciente para as primeiras noções de trabalho e fixação da divisão do trabalho por sexos, o que veio a refletir até a introdução da mulher no mercado de trabalho se deu nas duas grandes guerras mundiais, nos períodos de 1914 a 1945, quando os homens iam para as

⁵ O significado de subsistência é definido no dicionário como o estado de viver apenas como o mínimo necessário para sobreviver. A subsistência pode ser observada até os dias de hoje em nossa sociedade, seja na agricultura ou nas situações de miséria.

⁶ *Homo Erectus* é uma espécie de hominídeo que antecede nossa espécie *Homo Sapiens*, sendo essa espécie que deu o marco no salto evolutivo, mantendo sua postura ereta e aprimorando suas ferramentas por meio da pedra lascada.

⁷ Vênus de Willendorf é uma escultura do período Paleolítico, com datação de 25 mil anos a.C. Essa escultura retrata a visão social e religiosa de que a figura feminina era sinal de prosperidade e fertilidade, sendo comum nesse período o modelo de hierarquia matriarcal. Por isso pode-se chegar a conclusão de que nas sociedades, as mulheres não eram vista com desrespeito, muito menos possuíam menos dignidade que os homens.

batalhas e as mulheres passavam a assumir os negócios da família e a posição dos homens no mercado de trabalho (LESKINEN, 2004).

Passado o período Mesolítico, iniciou-se o período Neolítico, período este de suma importância pois marca no nascimento das primeiras grandes civilizações.

No Neolítico a sociedade humana já estava fixada nos moldes da sedentarização visto que já era adotada a prática agropastoril. A expansão dessa prática agropastoril dá-se o nome de Revolução Neolítica, fruto disso iniciou-se a aglomeração de diversos grupos humanos, os quais se uniam, formando dessa forma tribos, organizadas em sua maioria no modelo de sociedade hierárquica e patriarcal, onde os homens mais velhos eram eleitos para chefiar suas respectivas tribos, fruto disso, temos os primeiros sinais gradativos de submissão do sexo feminino ao masculino, onde as mulheres gradualmente foram perdendo sua dignidade e o direito político-social de exercer autoridade na administração da sociedade.

Dada a aglomeração, a cooperação passou a ser uma grande ferramenta de trabalho, o que levou ao constante aprimoramento de novas tecnologias, dando-se origem a roda, confecção de tecidos, construção de meios de transporte e demais coisas que auxiliariam a expansão agropastoril, como confecção de arados, os quais permitiram uma facilidade tal a agricultura e pecuária, que pela primeira vez na história temos a apresentado os excedentes de produção. Os excedentes de produção agropastoril passaram a ser matéria de comercialização entre as tribos, as quais faziam o sistema de troca e posteriormente veio a se tornar o comércio como conhecemos hoje.

Com o passar dos séculos o homem passou a manusear os metais, sendo eles: cobre, bronze e o ferro. O nome para esse período é a Idade dos Metais, que durou de 4 a 5 mil anos a.C., adentrando a Antiguidade. Nesse período houve a fusão de toda a aglomeração agropastoril, já citada no período Neolítico, mais o aprimoramento de ferramentas de trabalho e armas com metais, culminando na formação das primeiras cidades-estados e reinos entre os rios Tigre e Eufrates, na região da Mesopotâmia. Nesse ponto da história, as sociedades já eram bem mais avançadas e nelas se agravou a divisão de classes, desigualdades sociais dada a ascensão de uma minoria que detinha posse dos recursos em face uma maioria, ou seja, a minoria passou ter poder, sobre a terra e seus recursos, assumindo cargos políticos, militares e religiosos. Dado o acúmulo de poder, posse de terras e expansão do comércio, passou a ser inevitável o conflito entre as civilizações que se formavam nesse período, e fruto desses conflitos surgiu o conceito de escravidão. A escravidão passou a ser uma forma de trabalho dada aos povos vencidos, os quais eram obrigados a servir o povo vencedor como forma demonstração de sua derrota. O primeiro registro a falar a respeito dos escravos e suas

funções em sua sociedade foi feito no Código de Hamurabi. Hamurabi foi o sexto rei da Babilônia e reinou no séc. XVIII a.C. O código de Hamurabi previa em seu texto dois tipos de escravidão, aquela que era fruto da derrota de um povo na guerra e a escravidão por dívida, escravidão está prevista no art. 117⁸ do Código de Hamurabi que diz:

Se alguém tem um débito vencido e vende por dinheiro a mulher, o filho e a filha, ou lhe concedem descontar com trabalho o débito, aqueles deverão trabalhar três anos na casa do comprador ou do senhor, no quarto ano este deverá libertá-los.

Diante disso, é notável que a dignidade da pessoa humana, embora não conceituada nesses períodos já era presente e foi se perdendo gradualmente para determinados grupos da sociedade, no caso dos escravos, a dignidade fora extinta visto que eles deixaram de serem visto como seres humanos e passaram ser vistos como propriedade.

A escravidão como modelo de trabalho passou a ser adotada e mantida em civilizações posteriores, podendo-se citar algumas como o Egito, Grécia, Pérsia e Roma. Vale relembrar que a escravidão nesse período era fruto de duas possibilidades, sendo a primeira escravidão prisioneiros de guerras e a segunda impostas aqueles possuíam dívidas virando escravos para o pagamento de seu débito. Pontua-se que esses tipos de escravidão não se confundem com a escravidão de cunho comercial intenso, como a retratada na expansão europeia na África e na colonização das Américas, essa escravidão será abordada no segundo capítulo desta monografia, sendo ela analisada junto com o conceito histórico de discriminação racial e mais aprofundada no que diz respeito a matéria de racismo no Brasil.

Após a Antiguidade, iniciou-se o período conhecido como Idade Média, onde o conceito de escravidão fora gradativamente abandonado e o tipo de trabalho que passou a ser adotado foi a servidão. A servidão não se confunde com a escravidão pois na escravidão o indivíduo submetido a ela é visto como propriedade de um senhor, perdendo esse indivíduo sua liberdade e dignidade, até sua morte ou quitação de sua dívida. Já a servidão, característica do sistema feudal, o lorde ou senhor feudal, não detém o poder sobre a vida de seu servo, portanto o servo não é sua propriedade. Na servidão é estabelecida uma troca, o camponês serve ao senhor do feudo, garantindo a produção de recursos no campo, mantendo o funcionamento econômico do feudo, de encontro, o senhor do feudo cede estadia para o servo nas terras do feudo, garantindo sua proteção contra invasores e lhe garantindo o mínimo necessário para sua sobrevivência.

⁸ A pontuação do art. 117 do Código de Hamurabi foi feita a partir do estudo do pdf disponibilizado pela polícia militar do Estado de São Paulo em: <http://www4.policiamilitar.sp.gov.br/unidades/dpcdh/Normas_Direitos_Humanos/C%C3%93DIGO%20DE%20HAMURABI.pdf>. O respectivo documento foi acessado em: 19 de junho de 2021.

Na Idade Média a sociedade era dividida em três pilares: clero, nobreza e camponeses. Os camponeses já citados, eram a classe mais pobre, trabalhando, por meio da servidão, na terra e produção agrícola.

Após a Idade Média se deu início a Idade Moderna, passou-se a haver certa diferenciação nas relações de trabalho, mudando para quem era direcionada a servidão dos camponeses e cumulativamente da antiga nobreza feudal, a qual perdeu sua autonomia no feudo, era direcionada. Antiga nobreza feudal veio a ser substituída pela burguesia, burguesia esta composta por comerciantes mercantis. Essa mudança foi determinada pelo mercantilismo⁹ com a consolidação do regime de governo absolutista após a crise do feudalismo na Europa. O absolutismo teve sua origem com o rei da França Luís XIV, o qual influenciou na disseminação desse modelo de governo político, o qual se alastrou pela Europa do século XVI ao século XVIII, que concentrava o poder total nas mãos dos monarcas. O monarca possuía amplos poderes para tomar quaisquer decisões e emitir ordens de acordo com a sua vontade, fossem essas ordens de cunho religioso (os monarcas eram vistos como representantes de Deus na terra), ordens de cunho militar (os monarcas eram vistos como soberanos absolutos, devendo serem seguidos e obedecidos incondicionalmente), ordens de cunho fiscal (os monarcas podiam regular os tributos da forma que achavam melhor, não havendo fixação de limite na cobrança de impostos) e cunho econômico (os monarcas se utilizavam do sistema mercantil para enriquecer cada vez mais).

Nesse período é observável que a preocupação do monarca era de reter todo poder para si, portanto, uma das características do absolutismo foi a unificação da moeda nacional. Após a unificação da moeda, houve a unificação dos feudos, todos respondendo a coroa. Após isso foi fixado todo o poder nas mãos do rei que representava o Estado, sendo assim, não existia nesse período a divisão de poderes. Atrelado a isso é importante mencionar as características do mercantilismo, sendo elas: incentivo às manufaturas, protecionismo alfandegário, balança comercial favorável e metalismo. Cada uma das características destacadas possui suma importância para o fortalecimento do poder do monarca.

O absolutismo, ao longo de seu fortalecimento, pela Europa foi defendido por diversos pensadores e filósofos, dentre eles Nicolau Maquiavel, Jacques Bossuet e Thomas Hobbes.

Nicolau Maquiavel, defendia o Estado e os soberanos, utilizando-se da famosa frase “os fins justificam os meios” para embasar sua tese de que a monarquia deviria se utilizar de

⁹ Para alcançar sua consolidação, os Estados Modernos apoiaram a luta da burguesia pelo fim dos privilégios da nobreza feudal. Com a queda da nobreza feudal a burguesia mercantil passou a apoiar a monarquia, possibilitando a expansão de poderes políticos da monarquia e concedendo privilégios a burguesia, mesmo que de forma controlada, auxiliando na ampliação de sua renda.

quaisquer meios para garantir a perpetuidade de seu poder. Em sua obra, *O Príncipe*, publicada em 1532, Maquiavel destaca que era mais importante que o povo temesse o rei do que o amasse, justificando o uso da violência como forma de manter o controle da monarquia sobre o povo.

Jacques Bossuet, desenvolveu a doutrina do *Direito Divino*, doutrina a qual justificava o poder do monarca do ponto de vista divino, onde o poder do monarca era justificado pelo próprio Deus, portanto a autoridade do rei jamais deveria ser questionada.

Já Thomas Hobbes, em sua obra *Leviatã*, defende que o poder absoluto do rei com a premissa de que ele era necessário para impor a ordem sobre os homens. Na obra, Hobbes propõem a união dos homens sobre um contrato social, de forma que eles venham conceder os poderes absolutos ao monarca para sua proteção. Hobbes enxergava os homens como egoístas e ruins, fruto de sua contemplação da Europa antes do período absolutista, que vivia em um período de caos.

Com a fixação desses conceitos e o fortalecimento do poder monárquico, foram abandonado o conceito de Constituição e os direitos, assim como a dignidade da pessoa humana eram determinados pelo nascimento, ou seja, os direitos eram determinados pela posição social e econômica do indivíduo, ficando o monarca como o principal sujeito a gozar de direitos e regalias, pois todo poder emanava dele.

Entretanto, nesse mesmo período, houve o crescimento do movimento iluminista, o qual levou ao longo do tempo a queda do absolutismo de forma fundamental e para uma melhor compreensão desses eventos, destaca-se a queda do absolutismo na Inglaterra.

O absolutismo inglês fora fixado, ao fim do séc. XV, pelo rei Henrique VII. Em sua subida ao poder, Henrique, contava como o apoio da nobreza inglesa, a qual controlava boa parte do poder político, econômico e administrativo do país.

Esse apoio durou por todo o seu reinado e veio a ter continuidade no seu filho, Henrique VIII, o qual rompeu relações com a Igreja Católica, vindo a fundar a Igreja Anglicana, sendo ele seu representante e autoridade máxima. No governo seguinte, Elizabeth I, governante de 1558 a 1603, firmou o poder real da coroa inglesa e da Igreja Anglicana por meio de perseguições aos fiéis de outras crenças e denominações, sendo elas cristãs ou não, acarretando a emigração dos perseguidos para a América do Norte.

Essas perseguições foram se intensificando cada vez mais, reinado pós reinado, mantendo esses padrões os reis Jaime I e Carlos I. Carlos I seguiu o comportamento de seus antecessores, sendo muito mais rígido e cruel que eles e por tal postura, parte do parlamento inglês se levanta contra o monarca desencadeando uma guerra civil de 3 anos. O parlamento

era composto por duas câmaras, sendo a câmara alta denominada por Casa ou Câmara dos Lordes, e a câmara baixa, por Casa ou Câmara dos Comuns do Reino Unido, sendo o monarca é o terceiro componente do parlamento. Visto o posicionamento do monarca houve um rompimento do parlamento, sendo que de um lado se tinha o monarca absolutista, a alta nobreza e o clero anglicano. Na oposição se tinha a Câmara dos Comuns, liberada por Oliver Cromwell composta pelos Gentry (considera a nobreza rural, ou seja, pessoas importantes sem título de nobreza), a burguesia e os puritanos. Após os três anos de conflito a oposição conseguiu derrotar o rei Carlos I, o qual veio ser destituído e morto em 1645.

Cromwell passa a liderar o parlamento vindo posteriormente a dissolvê-lo em 1653, se proclamando o lorde protetor da Inglaterra, Escócia e Irlanda. O governo autoritário de Cromwell dura apenas seis anos até sua morte, sendo ele sucedido por seu filho, o qual só sustentou o cargo por seis meses, dando-se por fim o retorno do parlamento e o reestabelecimento da monarquia, com a figura de Carlos II em 1660. Com a morte de Carlos II em 1685, assumiu a coroa, seu genro, Jaime II. Jaime II não possuía qualquer carisma por parte do parlamento, visto que o monarca descendia de Carlos I, ambos da dinastia Stuart, sendo essa dinastia católica. Com o temor de que o rei instaurasse novamente o regime absolutista e totalitário, o parlamento instaurou a Revolução Gloriosa de 1688, sendo está a primeira revolução burguesa da história. Este evento que levou a deposição de Jaime II e acarretou a coroação de Guilherme de Orange e Maria Stuart como rei e rainha da Inglaterra, fruto disso foi instaurada a monarquia constitucional parlamentarista da Inglaterra.

Os reis, Guilherme de Orange e Maria Stuart assinaram a *Bill of Rights* de 1689, sendo esse dispositivo legal responsável de impedir o retorno do absolutismo na Inglaterra, declarando em seu conteúdo, por exemplo, que: os reis não tinham direito de alterar as normas do comércio inglês, a liberdade de expressão não poderia ser coibida pelos reis, tornava-se proibido o rei expropriar propriedades privadas e os impostos na Inglaterra só sofreriam aumento com a aprovação do Parlamento.

Elisabeth da Fonseca Guimarães, em sua obra, *A construção histórico-sociológica dos Direitos Humanos*, (2010, p. 09-10), leciona que “na introdução os lordes espirituais mereçam destaque e em sua última cláusula sejam condenados os atentados religiosos, o *Bills of Right* (1689) foi construído independente da “[...] ideia de realeza do direito divino”, anunciando a secularização como um caminho sem volta. O texto da primeira cláusula, explica Guimarães, generaliza a necessidade de impor limites ao poder do rei, ao determinar “[...] que é ilegal a faculdade que se atribui à autoridade real para suspender as leis ou seu cumprimento”.

A autora explica que o texto da *Bill of Rights* fora construído com o propósito de garantir o poder do parlamento inglês, incluindo os lordes e os súditos em suas demandas, lhes concedendo o direito de apresentar petições ao Rei quanto a ilegalidade de prisões (*Habeas Corpus Act*) e quaisquer outras opressões que viessem a sofrer por esta causa.

A *Bill of Rights* é apenas uma de muitas das contribuições feitas pela Inglaterra para a constituição dos direitos humanos como conhecemos hoje, em especial a dignidade da pessoa humana, podemos citar outras contribuições como a Carta Magna de 1215, a *Petition of Rights* de 1628 e a Lei do Habeas Corpus (*Habeas Corpus Act*) de 1679.

Retomando o fim do absolutismo, é necessário breve explicação do conceito de iluminismo, e o como esse movimento foi responsável pela independência dos Estados Unidos da América de 1776 e a Revolução Francesa de 1789. O iluminismo, movimento do século XVIII, é fruto da organização de um grupo de intelectuais que lutavam pela liberdade econômica e intelectual, se opondo ao absolutismo monárquico, mercantilismo e o poder da igreja. Os iluministas se opunham ao Estado visto que ele se intrometia na liberdade econômica, essa intromissão gerava o acúmulo de riquezas nas mãos do Estado e exploração massiva dos trabalhadores. Dois pensadores que são de extrema importância são René Descartes (pai filosofia moderna) e John Locke (pai do liberalismo político). Descartes, pensador que deixou diversas contribuições, seja para a filosofia, matemática e medicina, o qual acreditava que para se chegar a uma verdade deveriam ser questionadas todas as teorias existentes, sendo preciso feitas comparações com ideias inatas para se chegar ao objetivo por meio de dedução matemática. Já Locke defendia a tese de que o homem já nasce com direitos reservados a ele, sendo eles naturais, como o direito à vida, liberdade, propriedade privada e resistência contra governos autoritários. Mesmo que ambos os pensadores participassem do mesmo movimento ambos discordavam em um ponto específico, diferentemente de Descartes, Locke defendia que são originadas as sensações e da própria mente humana, por outro lado, Descartes, defendia que o homem vem a existência sem nenhuma ideia preconcebida.

No que diz respeito a Independência dos Estados Unidos da América de 1776, devemos dar foco aos efeitos para os direitos humanos fixados por ela sendo eles: a liberdade de expressão, a liberdade religiosa, o direito de ter e portar armas, a liberdade de reunião e o direito de petição. Esses direitos foram introduzidos na declaração de independência dos EUA de 1776, escrita por Thomas Jefferson, e na *Bill of Rights* ou Declaração de Direitos da Constituição dos EUA, escrita em 1787. Esses eventos contribuíram não apenas para

amplificar a matéria de direitos humanos, mas sim, serviu de inspiração para Revolução Francesa de 1789, dando início à Idade Contemporânea.

Na Idade Contemporânea os pensamentos iluministas passaram a dar mais valor ao trabalho por meio dos princípios trinos, sendo eles, liberdade, igualdade e fraternidade. Essa valorização do trabalho se opôs a ideia até então prega pelo absolutismo, que focava no acúmulo de riquezas para o Estado, a produção massiva de recursos para a exportação e o lucro frutos dessas relações¹⁰. Esse pensamento contribuiu para a mudança radical no quadro político-social da Europa, resultando na Revolução Francesa, em 1789, e na Primeira Revolução Industrial, ambos os eventos ocorrendo no final do século XVIII.

Erick Hobsbawn, historiador autor do livro *A era das revoluções*, leciona que ambas as revoluções, Francesa e Industrial, tiveram os mesmos fundamentos e implicações, pois eram manifestações diferenciadas de idêntico movimento social, cujas transformações alteraram, de maneira significativa, as dinâmicas de todo o mundo, principalmente a dinâmica do trabalho. (HOBSBAWM apud FERREIRA, 2004).

Nesse período, graças ao êxodo rural, o mercado de trabalho abrangia todos os trabalhadores possíveis, sendo eles homens, mulheres e crianças, dada a oferta de mão-de-obra, podendo suas jornadas de trabalho podendo durar de 14 a 18 horas diárias. Os trabalhadores em sua maioria viviam na margem da miséria, com salários insuficientes e adquirindo diversas doenças dado seu trabalho nas fábricas. Os salários tendiam a diminuir diante do grande número de pessoas em busca de emprego e da redução dos preços de venda dos produtos provocada pela necessidade de competição. Isso sem contar que as inovações tecnológicas, muitas vezes, substituíam inúmeros trabalhadores antes necessários à produção (PORTAL BRASIL, 2009, p. 3).

Os trabalhadores, ao observar suas péssimas e insalubres condições de trabalho, se despertaram buscando seus direitos e uma melhoria de vida nas metrópoles. Na Revolução Industrial foi instaurada a figura dos sindicatos dos trabalhadores, surgindo em primeira mão na Inglaterra. A partir de diversas lutas sociais e discussões filosóficas, a Idade Contemporânea marca a valorização gradativa do conceito de trabalho e dignidade da pessoa humana, fruto dessas conquistas o trabalho passou a ser visto de forma honrosa e digna, passando a ser uma necessidade social, sendo também um dever e um direito a ser garantido a todos.

¹⁰ Hobsbawn em a sua obra *A era das revoluções*, chama de revolução dupla as revoluções, Francesa e Industrial, afirmando que elas fizeram com que a ideia de desvalorização do trabalho humano perdesse seu significado e, a partir das ideias iluministas da época, criou-se uma base para a constituição de uma nova sociedade consubstanciada nos seguintes valores: liberdade, igualdade e fraternidade versus capital, produção e lucro.

No século passado, foi introduzida no mundo a OIT (Organização Internacional do Trabalho), sendo ela criada em 1919 na Conferência de Paz pós Primeira Guerra Mundial. A OIT tem papel fundamental, sendo o centro mundial de recursos de informação, análise e orientação sobre o mundo do trabalho. Tem-se por feitos da OIT, por exemplo, o combate ao trabalho infantil, trabalho já pontuado na Revolução Industrial. No ano de 1944 a OIT anexou a sua Constituição a Declaração da Filadélfia, servindo posteriormente de modelo para a Carta das Nações Unidas e a Declaração Universal dos Direitos Humanos.

Já em 1998, foi implementada a Declaração da OIT acerca dos Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho e seu Seguimento. Tal documento é uma reafirmação universal da obrigatoriedade de respeitar, promover e trazer a realidade os princípios elencados nas convenções fundamentais da OIT, ainda que não ratificadas pelos Estados membros da OIT.

No Brasil a dignidade da pessoa humana em relações de trabalho não foi tão difundida, sendo levantada certa manifestação a respeito do assunto apenas na Constituição de 1934, no art. 121, § 1º e 2º. Na constituição anterior, sendo ela a de 1891, não nenhuma menção ou garantia fundamental elencada para os trabalhadores, mesmo que haja certo entendimento que existia dada a abolição da escravidão no Brasil, não é possível dizer que isso abraçou a população negra em nosso território, porém isso será discutido no segundo capítulo desta monografia.

O princípio da dignidade humana veio a ser mais bem abordado em matéria de trabalho, no art. 158, inciso III da Constituição Brasileira de 1967, que proíbe a diferenciação salarial e da estipulação de critérios de admissão conforme o sexo, cor e estado civil. Posteriormente, a dignidade da pessoa humana veio a ser protegida como direito fundamental na atual Constituição Federal de 1988. Essa proteção será abordada ao fim do presente capítulo na análise da tutela jurídica do Brasil para com o assédio moral.

Analisada toda a parte histórica é notória a evolução do trabalho e o como a dignidade da pessoa humana sempre esteve intimamente ligada a essa evolução. Essa evolução só foi possível graças as mutações do direito e das mais amplas discussões interdisciplinares que culminaram no entendimento que temos hoje a respeito de trabalho. Dito isso, já pode-se concluir que o assédio moral ataca essa evolução, sendo uma atitude retrógada e ofensiva, não apenas para as vítimas desse assédio, mas para toda a evolução do trabalho em nossa sociedade humana, juntamente atacando a dignidade da pessoa humana atrelada ao trabalho.

2.2 O Assédio Moral e Suas Características

Conforme já conceitualizado anteriormente por Marie-France Hirigoyen (2006, p. 65), assédio moral é toda e qualquer conduta abusiva que se manifesta por meio de comportamentos, palavras, gestos, escritos que possam acarretar dano à personalidade, dignidade ou integridade física e psíquica de uma pessoa, colocando em risco seu emprego ou degradar o ambiente de trabalho. Portanto é notável que o assédio moral se trata de uma violência psicológica, uma reação e necessidade de agredir a vítima. Piñuel e Zabala (2001, p. 32), que lecionam que o assédio moral tem como objetivo:

[...] intimidar, diminuir, humilhar, amedrontar e consumir emocional e intelectualmente a vítima, com o objetivo de eliminá-la da organização ou satisfazer a necessidade insaciável de agredir, controlar e destruir que é apresentada pelo assediador que aproveita a situação organizacional particular (reorganização, redução de custos, burocratização, mudanças drásticas etc.) para canalizar uma série de impulsos e tendências psicopáticas.

Portanto, vista a lição de Piñuel e Zabala, é visível que o objetivo principal do assédio moral é a retirada e eliminação do alvo dentro ambiente laboral, sendo assim, visa se utilizar de quaisquer meios que impliquem na sua saída, seja por meio de situações humilhantes, imposição de metas inatingíveis, delegação de mais ou menos atividades e a alegação da incapacidade da vítima de exercer suas atividades no ambiente de trabalho. Há, ainda, casos em que são negadas folgas e emendas de feriado a alguns empregados enquanto a outros é permitida a dispensa do trabalho. Mas ainda, agir com rigor excessivo e reclamar dos problemas de saúde do funcionário também são alguns exemplos que configuram o assédio moral.¹¹

Márcia Novaes Guedes (2003, p. 33) leciona em sua obra, *Terror psicológico no trabalho*, que o *mobbing* ou assédio moral são todos os atos e comportamentos, sejam eles promovidos pelo patrão, gerente, superior hierárquico ou colegas de trabalho, que de modo contínuo e ostensivo perseguem a vítima alvo, sendo esses atos capazes de causar danos relevantes as suas condições físicas, psíquicas e morais. Visto isso, é possível ver que para haver a caracterização do assédio moral são necessários: Sujeito ativo e passivo (abordados no tópico 2.4), a reiteração da violência psicológica, os comportamentos abusivos, a intenção de

¹¹ Extraído dos sites <https://enciclopediajuridica.pucsp.br/> e <www.guiatrabalhista.com.br>. Acesso em 19 de junho de 2021

assediado, a finalidade de excluir a vítima do ambiente de trabalho e o terror psicológico, características que serão abordadas nos parágrafos a seguir.

O instituto da reiteração é fundamental para que se caracterize o assédio moral, sendo assim, a violência psicológica deve exercida de maneira regular, sistematizada e contínua, ou seja, é um comportamento progressivo, portanto, uma advertência injustificada, um conflito extrapolado ou bronca severa no ambiente de trabalho, aplicada de forma esporádica não configura assédio moral, podendo ser apenas um comportamento hostil de forma isolada. Leymann (2000) leciona que para haver a caracterização *mobbing* ou assédio moral é necessário que os ataques sejam efetuados pelo menos uma vez por semana, com duração mínima prevista de seis meses para resultar na miséria mental, psíquica e social da vítima. Nesse sentido, Leymann peca ao estipular um prazo tão extenso para a configuração do assédio moral, sendo o autor criticado por Hirigoyen (2005, p. 30), que afirma que algumas atitudes especialmente humilhantes podem destruir alguém em menos de seis meses. A autora pontua ainda que poderam ser verificadas como assédio moral as agressões aparentemente solitárias de caráter de humilhação, como por exemplo certas demissões desumanas com indícios de hostilidade e rejeições não admitidas pela vítima poderam ser verificadas. (HIRIGOYEN, 2005, p. 31). No que diz respeito as condutas abusivas, Hirigoyen (2005, p. 65) conceitua que são aquelas que podem acarretar danos à personalidade, dignidade ou à integridade física ou psíquica de uma pessoa, colocando em perigo seu emprego ou degradar o ambiente de trabalho.

Nesse sentido, traz-se a lição de Maria Aparecida Alkimin (2005), a qual afirma que por mais que não haja uma tipificação estabelecida de assédio moral, este poderá ser estabelecido por qualquer conduta considerada imprópria ou insuportável, tendo essa conduta como objetivo a degradação do ambiente laboral e causar dano físico e psíquico a vítima, por fim, colocando em risco sua capacidade de se manter no emprego. Em sua obra a autora segue a explicação sobre o conceito, afirmando que:

A conduta assediante é aquela capaz de romper com o equilíbrio no meio ambiente de trabalho, afetando diretamente a qualidade de vida no trabalho e a satisfação do empregado, representando uma conduta anti-ética, sendo contrária aos bons costumes e à boa-fé que deve nortear toda relação social ou jurídica (ALKIMIN, 2005, p. 48).

As condutas abusivas afrontam o previsto no art. 186 do Código Civil de 2002, pois o artigo preceitua que aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causa dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito. Essas condutas normalmente são cometidas no ambiente de trabalho por aqueles que detém

autoridade, podendo ser o empregador ou qualquer superior hierárquico, os quais no exercício do poder de direção ou propriedade violam o espaço psíquico de quem lhe é subordinado. Essa violação configura abuso de direito, este previsto no art. 187 do Código Civil de 2002, que afirma:

Art. 187. Também comete ato ilícito o titular de um direito que, ao exercê-lo, excede manifestamente os limites impostos pelo seu fim econômico ou social, pela boa-fé ou pelos bons costumes. (Grifos meus). (BRASIL, 2002).

A conduta abusiva, conforme leciona Fonseca (2007, p. 36), que a conduta abusiva inerente do conceito de assédio moral, pressupõe ação dolosa do agente, sendo este dolo mais um elemento caracterizador do assédio moral.

Como já abordado no parágrafo anterior, o dolo é elemento caracterizador do assédio moral, sendo chamada essa característica de intencionalidade do ato. A intenção de prejudicar é o determinante nessa caracterização, para que se determine se o ato configura assédio moral ou é apenas um episódio isolado. Nesse sentido, Hirigoyen (2006, p. 139) leciona que toda pessoa no estado de crise é potencialmente capaz de se utilizar de mecanismos perversos para sua defesa. Portanto a distinção da atitude perversa de uma pessoa normal em estado de crise e do real agressor é a mera ocasionalidade desse comportamento, seguido do arrependimento ou remorso, imediato ou póstumo. A atitude perversa do real agressor, no entanto, implica uma estratégia de utilização e destruição do outro, sem a menor culpa.

Como quarta característica se fala da finalidade de excluir a vítima do ambiente de trabalho, sendo esta característica, fruto da intenção dolosa de prejudicar a vítima do assédio moral.

Sônia Aparecida Costa Mascaro Nascimento (2004, p. 925) afirma que o propósito do agressor é destruir a vítima, se utilizando de todos os meios possíveis, sejam eles de forma velada ou não, com a finalidade de retirar o ofendido do assédio do ambiente laboral, instigando o mesmo a cometer erros que incitam o conflito como o seu empregador, fazendo com o ambiente laboral se torne desgastante ao ponto de o ofendido optar pelo pedido de demissão, aposentadoria ou obtenção de licença para tratamento de saúde.

Por fim, destaca-se o quinto e último elemento caracterizador do assédio moral, sendo ele o terror psicológico. Leymann (2000), em suas análises observou que mesmo em casos distintos, o terror psicológico no ambiente de trabalho possui cinco fases típicas, sendo elas:

- Incidentes críticos: fase em que onde é desencadeado o assédio moral, estando ele apenas na esfera de um conflito pontual, tomando posteriormente maior proporção. Esta fase tem pouca duração, não constituindo em si assédio moral.

- Estigmatização: nessa fase o assédio contém atitudes e comportamentos que em outro contexto aparentariam não possuir caráter agressivo, nem intenção de excluir ou expulsar a vítima, porém, esses comportamentos persistem por um longo tempo, estigmatizando o ofendido. Pode-se dar como exemplos a manipulação agressiva e os constrangimentos repetitivos.

- Intervenção da empresa: essa fase é intimamente ligada com a estigmatização, pois quando a empresa toma conhecimento do conflito, normalmente, atribui a culpa do incidente a vítima do assédio, já estigmatizada, e não ao agressor. Nessa fase é notável a má gestão, pois normalmente a empresa tem a tendência natural, fruto de erro de atribuição, de acolher os preconceitos estigmatizados associados a vítima do assédio, optando muitas das vezes por terminar com o problema, ou seja, a pessoa ofendida pelo assédio.

- Erro de diagnóstico: essa fase é mais específica, pois ela depende da ação da vítima de buscar ajuda especializada em psicólogos ou psiquiatras. Muitas vezes esses profissionais não possuem informações o suficiente sobre o ambiente de trabalho da vítima, ficando assim o seu julgamento e diagnóstico a respeito da situação equivocados. Fruto desse equívoco, a vítima pode ser diagnosticada com paranoia, transtorno maníaco-depressivo, desajuste de personalidade, podendo este diagnóstico destruir o psicológico da vítima, sua carreira profissional e, desse modo, impedir ou dificultar sua reabilitação profissional.

- Exclusão da vida laboral: essa é a última fase do terror psicológico, cujo resultado normalmente é a desistência da vítima. A vítima que não se retira do ambiente laboral continua sendo assediada, passando a ter problemas em sua saúde em esfera emocional, psíquica e física, podendo em casos extremos resultar do suicídio da vítima. Analisando o parecer doutrinário sobre o assédio moral e suas características, pode-se reiterar que ele é um ataque perverso a dignidade da vítima. É necessário o combate a esse tipo de agressão no ambiente laboral, combate esse a ser determinado pela tutela jurídica aplicada ao assunto, a qual será discutida posteriormente nesse estudo.

2.3 As Espécies de Assédio Moral

Neste tópico do capítulo de assédio moral, serão abordadas de forma breve as espécies, ou seja, os tipos distintos pelos quais o assédio moral é disseminado no ambiente de trabalho, sendo as espécies, respectivamente: o assédio vertical descendente, assédio moral

horizontal, assédio organizacional e assédio moral vertical ascendente. (HIRIGOYEN, 2002, p. 143).

A primeira espécie é o assédio vertical descendente é a espécie mais comum de assédio moral no ambiente de trabalho, sendo este o assédio praticado por um superior hierárquico na relação trabalhista em face da vítima assediada.

Nesse sentido segue a jurisprudência do TST-RR:

RECURSO DE REVISTA. ASSÉDIO MORAL VERTICAL DESCENDENTE. CUMPRIMENTO DE METAS. EXIGÊNCIA. EMPREGADOR. PODER DIRETIVO. ABUSO. DANO MORAL. CONFIGURAÇÃO 1. O assédio moral exercido por superiores hierárquicos dá-se quando os chefes, gerentes, encarregados — pessoas que exercem função de liderança — abusam da autoridade que receberam, interferindo de forma negativa nas pessoas que lideram, expondo-as a situações vexatórias e/ou humilhantes, de modo a afetar-lhes a dignidade e a autoestima. 2. Não desnatura o assédio moral a prática generalizada, pelo empregador, de políticas agressivas e desmesuradas de gestão. 3. No assédio moral vertical descendente institucional, todos os empregados podem figurar como eventuais vítimas dos assediadores, que também são diversos e gozam de autorização da própria instituição para afrontar direitos personalíssimos dos empregados. 4. Por ofender direitos fundamentais e personalíssimos dos empregados, o assédio moral institucional rende ensejo à obrigação de indenizar, decorrente da responsabilidade civil subjetiva, que tem como pressupostos a conduta comissiva ou omissiva do empregador, a lesão à vítima e a relação de causalidade entre a conduta do ofensor e a lesão. 5. A razoabilidade em direito civil é representada pelos valores do homem médio, ligada à congruência lógica entre as situações concretas e os atos praticados, à luz de um padrão de avaliação geral. 6. Extrapola a razoabilidade a determinação de realização de metas e prendas vexatórias pelos vendedores que não logram atingir as metas preestabelecidas, bem como a imposição de alcunhas aptas a causar dor e atribulação aos empregados, como, no caso, molambento e tiazinha. 7. Recurso de revista conhecido e provido. (TST - RR: 6873920105020262, Relator: Joao Oreste Dalazen, Data de Julgamento: 11/12/2013, 4ª Turma, Data de Publicação: 28/03/2014).

A jurisprudência acima exposta, sendo está uma decisão do TST, aponta que nessa espécie de assédio todos os empregados podem figurar como eventuais vítimas dos assediadores, que também são diversos e gozam de autorização da própria instituição para afrontar direitos personalíssimos dos empregados.

A segunda espécie é o assédio moral horizontal. Nessa modalidade, o assédio ocorre de forma horizontal, ou seja, ocorre entre trabalhadores que ocupam a mesma posição hierárquica dentro da empresa, sendo muito comum essa categoria de assédio seja fruto da competitividade entre os trabalhadores, por exemplo no alcance de metas estabelecidas.

Nesse sentido segue a jurisprudência do TJ-SC:

APELAÇÕES. SERVIDOR PÚBLICO MUNICIPAL. PEDIDO DE INDENIZAÇÃO POR ASSÉDIO MORAL. CONSTRANGIMENTO COMPROVADO. VALOR DA INDENIZAÇÃO MANTIDO. INCIDÊNCIA DE JUROS DE MORA A CONTAR DO ARBITRAMENTO DO QUANTUM INDENIZATÓRIO. RECURSOS DESPROVIDOS. I. Responde o Município, via

indenização, pela conduta ilícita de agentes seus, causadora de assédio moral a colega servidor. E os contornos dessa responsabilidade regulam-se pelo modelo ressarcitório lastreado pela noção de culpa lato sensu (responsabilidade civil subjetiva). II. Face às minudências do caso (pouco vulto do dano e curto espaço de tempo de sua duração), mostra-se adequado o valor de R\$ 3.800,00 (três mil e oitocentos reais) sentencialmente arbitrado, não devendo medrar, por isso, o apelo do autor também quanto à majoração desse importe. E o termo inicial de fluência dos juros de mora dessa indenização, conquanto a jurisprudência pátria tenha consolidado a inteligência de que, em se tratando de dano moral, deva corresponder à data do evento danoso, na forma da Súmula 54 do Superior Tribunal de Justiça, a compreensão deste órgão ancilar caminha em direção oposta. Ou seja: o marco inaugural do encargo em tela há de ser a data em que foi judicialmente arbitrado, pois somente nesse momento temporal a obrigação tornou-se líquida e certa, não se podendo, antes disso, cogitar de mora.

(TJ-SC - AC: 20080223877 Turvo 2008.022387-7, Relator: João Henrique Blasi, Data de Julgamento: 11/10/2011, Segunda Câmara de Direito Público)

Exposta a jurisprudência, é notável que nos casos em que é comprovado o assédio é atribuída a responsabilidade civil ao agressor, sendo a ele dado o encargo de indenizar a vítima da agressão.

Já a terceira espécie é assédio moral organizacional. Essa espécie de assédio é promovida diretamente pela empresa ou organização trabalhista em que a vítima está inserida. Normalmente essa modalidade ocorre em ambientes de trabalho onde a vítima possui um quadro de metas a serem atingidas, e para que ela atinja tais metas, a empresa ou organização se utiliza de agressões indiretas ao psicológico da vítima, sendo elas normalmente ameaças, de menor ou maior intensidade. Esse tipo de comportamento promove a pressão e estresse da vítima de forma constante.

Nesse sentido segue a jurisprudência do TRT-1:

DANO MORAL. ASSÉDIO MORAL ORGANIZACIONAL. O assédio moral organizacional ou *straining*, muito embora não tenha intuito deliberado de exclusão do âmbito laboral ou de prejudicar algum empregado em específico, consiste na prática nociva e generalizada de gestão empresarial por estresse, com imposição de metas excessivas, que degrada o meio ambiente de trabalho e dotada de severo potencial lesivo à integridade psicofísica do trabalhador. No caso em exame, a simples leitura de trechos dos oito volumes de transcrição das conversas existentes na agência permitem uma etnografia do assédio moral organizacional em sua expressão mais cruel, inclusive com emprego de palavras de baixo calão, o que denota o abuso do poder diretivo e acarreta do dever de compensar o dano moral sofrido pelo empregado, a teor dos artigos 186 e 187 do Código Civil. Recurso conhecido e provido.

(TRT-1 - RO: 01238007220045010034 RJ, Relator: Sayonara Grillo Coutinho Leonardo da Silva, Data de Julgamento: 17/11/2014, Sétima Turma, Data de Publicação: 19/12/2014)

A quarta e última espécie é a mais rara, sendo ela o assédio moral vertical ascendente. Nessa modalidade o assédio parte de um trabalhador hierarquicamente inferior em relação a outro. Normalmente esse assédio é materializado por meio da coação e chantagem, onde o trabalhador se utiliza desses meios para obter benefício próprio.

Nesse sentido, segue a jurisprudência do TRT3:

ASSÉDIO MORAL VERTICAL ASCENDENTE E HORIZONTAL. INÉRCIA DA EMPREGADORA. OBRIGAÇÃO DE INDENIZAR OS DANOS MORAIS SOFRIDOS PELO EMPREGADO ASSEDIADO. Caracteriza o assédio moral o comportamento dos prepostos ou colegas de trabalho que exponha o empregado a reiteradas situações constrangedoras, humilhantes ou abusivas, causando degradação do ambiente laboral e aviltamento à dignidade da pessoa humana. Com efeito, também pode ocorrer o assédio moral de subordinado para superior (assédio vertical ascendente) ou de pessoas que estão no mesmo grau de hierarquia, como um colega de trabalho (assédio moral horizontal). O comportamento do preposto da ré, que figurou tanto como subordinado e, posteriormente, como colega de trabalho da reclamante, no sentido de expor os trabalhadores de todo um setor a reiteradas situações constrangedoras não elimina o assédio individual também à autora, coordenadora do setor atingido. A reclamante, além de sofrer agressão psicológica a ela diretamente direcionada, via-se, diante da injustificável inércia da ré em barrar o assediador, sem meios de reagir e responder a seus demais subordinados quanto a essa intolerável situação, que tornava insuportável a ela o exercício das funções de coordenadora, diante da grave instabilidade no ambiente de trabalho provocada pelo comportamento agressivo de determinado empregado, o que também colocava em xeque sua própria posição de superioridade hierárquica inerente ao cargo ocupado. Nessa hipótese, resta configurada a obrigação da reclamada indenizar a autora pelos danos morais sofridos, conforme artigos 186, 187, 927 e 932, III, do Código Civil. (TRT-3- RO: 02104201114203003 0002104-35.2011.5.03.0142, Relator: Sebastiao Geraldo de Oliveira, Segunda Turma, Data de Publicação: 06/02/2013 05/02/2013. DEJT. Página 96. Boletim: Sim.)

Observadas as jurisprudências e espécies de assédio expostas no presente tópico, conclui-se que assédio moral para que se configure não precisa de haja uma relação de superioridade hierárquica imposta, mas, apenas que haja um agente agressor com a intenção dolosa e perversa de atacar a dignidade de qualquer potencial vítima no ambiente de trabalho. Ditas as espécies, será abordado no próximo tópico deste capítulo os sujeitos do assédio moral.

2.4 Os Sujeitos do Assédio Moral

Para que se entenda o assédio moral é necessário destacar quais são os sujeitos que participam de forma ativa ou passiva do ato, sendo eles o assediador ou agressor e o assediado ou vítima.

O sujeito ativo do assédio moral é personificado pelo agressor, sendo este dotado de características e padrões comportamentais narcisistas, sendo eles essências para o melhor entendimento e identificação do perfil desses sujeitos em ambientes laborais. Hirigoyen

(2002, p. 143) leciona de forma esclarecedora a respeito do perfil do assediador narcisista, afirmando:

Os grandes perversos são também seres narcisistas e, como tal, vazios, que se alimentam da energia vital e da seiva do outro. O perverso narcisista depende dos outros para viver; sente-se impotente diante da solidão, por isso, agarra-se a outra pessoa como verdadeira sanguessuga. Esta espécie é movida pela inveja e seu objetivo é roubar a vida de suas vítimas. Como sujeito megalômano, o perverso tem um senso grandioso da própria importância, é absorvido por fantasias de sucesso ilimitado e de poder. Acredita ser especial e singular, pensa que tudo lhe é devido; tem excessiva necessidade de ser admirado, e age como um vampiro. Não tem empatia, alimenta-se da energia dos que se vêem seduzidos pelo seu charme; sente profunda inveja daqueles que parecem possuir coisas que lhe faltam, ou que simplesmente sabem extrair prazer da vida. São críticos ferinos; sentem prazer em criticar os outros, assim, provam-se onipotentes, diante da nulidade dos outros. Vazios e despossuídos de subjetividade, os perversos são seres irresponsáveis; por isso, ocultam-se, jogando os seus erros e limitações nos outros. Anal, tudo que acontece de mau é sempre culpa dos outros.

Ao se analisar o exposto pelo ensinamento de Hirigoyen, percebe-se que o perfil de personalidade do agressor é narcisista, descrito pela própria autora como os grandes perversos.

A autora segue em seu ensinamento afirmando que o agressor narcisista é um sujeito egocêntrico com sentimento distorcido de grandeza. Acredita ser especial e singular.

Necessita ser admirado para viver. Tudo lhe é devido. Nas relações interpessoais, explora o outro. Embora tenha necessidade de ser admirado e aprovado pelos outros, não tem a menor empatia pelos demais. Muitas vezes é movido pela inveja que sente pelos outros, seja por estes possuírem coisas que o perverso não tem, seja simplesmente por saberem extrair prazer de suas próprias vidas. Não se envolve afetiva e emocionalmente, é incapaz de experimentar emoções depressivas, como luto e tristeza. Quando é abandonado ou decepcionado, aparenta estar deprimido, mas em verdade sente raiva, ressentimento e desejo de vingança (HIRIGOYEN, 2006, p. 142). Nota-se, portanto, que o agressor, segundo as palavras da própria autora, é um vampiro emocional e uma casaca vazia, mascarando e projetando em si mesmo uma figura altruísta para seduzir suas vítimas e destruir gradativamente seu emocional e psicológico. Guedes (2003, p. 59-60) aponta em seu estudo 13 tipos de perfil para os agressores, sendo eles respectivamente: O instigador, o casual, o colérico, o megalômano, o frustrado, o crítico, o sádico, o puxa-saco, o tirano, o aterrorizado, o invejoso, o carreirista e o pusilânime. Por mais que os assediadores possam ter diversos perfis comportamentais, todos eles compartilham do mesmo e único objetivo de agredir a moral de suas vítimas, apenas adotando metodologias diferentes para empregar suas agressões, sejam elas, as explícitas ou veladas, físicas, psíquicas ou emocionais.

Exposto tudo isso pode-se dizer que o sujeito ativo do assédio moral, figurado pelo agressor, possui o objetivo perverso de retirar da vítima sua autonomia no ambiente laboral, se utilizando de meios próprios para se chegar ao objetivo de prejudicar e excluir a vítima do ambiente de trabalho. O agressor pode-se utilizar de meios como zombaria por meio de piadas inconvenientes, ameaçar com agressões físicas, isolamento da vítima, atribuir tarefas humilhantes ou que são inferiores ou superiores a competência da vítima, estigmatizar, difamar e criticar de forma exagerada o modo de realização das tarefas que são atribuídas ao sujeito passivo, sendo este a vítima assediada.

É importante lembrar que qualquer pessoa no ambiente laboral pode ser o assediador moral, independentemente de sua posição hierárquica ou função que lhe é atribuída no ambiente de trabalho, basta que tenha a vontade de praticar tal conduta, como já explicado anteriormente nos tópicos de elementos caracterizadores do assédio moral e das espécies de assédio moral.

De maneira conclusiva, pode-se afirmar que o agressor ou assediador como sujeito ativo do assédio moral é um indivíduo doente e com um evidente vício de caráter em seu comportamento, tendo total ciência de que seus atos são prejudiciais à vítima mas segue sem culpa, empatia ou remorso com sua conduta típica narcisista, não sentindo a necessidade de mudar suas crenças e comportamentos. Identificado e analisado o sujeito ativo do assédio moral, se faz necessária a exposição e conceitualização do sujeito passivo, sendo este a vítima do assédio. A vítima é o alvo escolhido pelo assediador dentro do ambiente laboral, se tornando, a partir das atitudes do agressor, a responsável por todos os eventuais conflitos, problemas, atrasos ou qualquer mal que se apresente no ambiente de trabalho. Visto isso, surge o questionamento: o assediador escolhe qualquer pessoa no ambiente laboral para agredir ou é uma pessoa específica?

Para responder tal pergunta, cita-se Guedes (2003, p. 63), que leciona:

A vítima do terror psicológico no trabalho não é o empregado desidiioso, negligente. Ao contrário, os pesquisadores encontraram como vítimas justamente os empregados com um senso de responsabilidade quase patológico, são ingênuas no sentido de que acreditam nos outros e naquilo que fazem, são geralmente pessoas bem-educadas e possuidoras de valiosas qualidades profissionais e morais. De um modo geral, a vítima é escolhida justamente por ter algo mais. E é esse algo mais que o perverso busca roubar. As manobras perversas reduzem a autoestima, confundem e levam a vítima a desacreditar de si mesma e a se culpar. Fragilizada emocionalmente, acaba por adotar comportamentos induzidos pelo agressor. Seduzido e fascinado pelo perverso o grupo não crê na inocência da vítima e acredita que ela haja consentido e, consciente ou inconscientemente, seja cúmplice da própria agressão.

Conforme elucidado por Guedes, o agressor seleciona sua vítima no ambiente laboral por se sentir ameaçado por ela, não se importando com subordinados ou colegas de trabalho que não apresentam a capacidade de superá-lo ou tomar dele o destaque no ambiente. A vítima escolhida normalmente se difere dos demais, seja por características físicas, crenças ou pelo simples fato de possuir um senso superior de responsabilidade e conhecimentos que lhe conferem prestígio no ambiente laboral, despertando a insegurança, medo, repulsa e ódio do agressor. Guedes (2003, p. 228) leciona que o assediador normalmente para escolher a vítima observa suas características, dito isso, a autora pontua as características prováveis de tipos ideais de vítima: o distraído: aquele que não se dá conta de que a situação ao seu redor mudou e não está em condições de avaliá-la correta e realisticamente. O prisioneiro: aquele que não tem capacidade de escapar da violência, permanecendo preso à situação. Normalmente as dificuldades de encontrar um outro emprego são aquilo que o aprisiona. O paranóico: aquele que vê perigo em toda parte. Acredita que todos querem prejudicá-lo. É inseguro, auto-sugestionável, suscetível. O severo: aquele sistemático crônico. Mantém regras para todos os casos, necessita provar sua autoridade e severidade. Por isso, pode ser alvo de ataques perversos. O presunçoso: aquele tipo que pensa ser muito mais daquilo que realmente é. Por sua presunção, os colegas sentem-se quase justificados a tramar contra essa pessoa. O passivo dependente: aquele que espera muito reconhecimento e é muito sensível e servil, o que pode despertar a antipatia dos colegas. O brincalhão: aquele que, por ser brincalhão, ninguém o leva a sério, pode ser estigmatizado pelos outros, tornando-se causa do riso e chacotas. É comum se tornar vítima de assédio moral horizontal. O hipocondríaco: aquele que não tem condições de suportar o peso do trabalho e inclina-se a autocomiseração. Provoca antipatia que evolui para o isolamento, degenerando para o abuso moral. O verdadeiro colega: aquele que, por ser honesto, eficiente, ter senso de justiça, pode tornar-se vítima. É uma pessoa franca e denuncia abertamente qualquer coisa errada ou que não esteja funcionando no ambiente de trabalho. Por isso, é perseguido com represálias. Nos países de origem anglo-saxônica é conhecido como *whistleblower*, ou seja, aquele que denuncia, alerta a opinião pública sobre malversação do dinheiro público, atos de corrupção, violação de lei dentro da repartição onde trabalha, negócios empresariais que ponham em risco a saúde e a segurança ou finanças públicas, denuncia situações de assédio moral no ambiente de trabalho, e por isso é visado pelo agressor como um inimigo em potencial, tornando-se vítima indireta da agressão. E ainda o *whistleblower* pode passar a sofrer violência moral direta por parte dos colegas que o invejam. O ambicioso: aquele que, no intuito de fazer carreira, dedica-se ao máximo e faz sombra aos demais, mas faz por si mesmo. Difere-se do carreirista, pois este

não tem qualquer escrúpulo em fazer dos outros escada e de lançar mãos de meios ilícitos para alcançar seus objetivos. O ambicioso pode se tornar vítima do carreirista, que teme concorrência. O seguro de si: aquele que nenhuma crítica é suficiente para o balançar. Com um caráter tão seguro, pode despertar inveja de outros. O camarada: aquele que goza de alto grau de popularidade e pode despertar a inveja de outros. O servil, aquele puxa-saco do chefe. Para agradar o chefe, lança mão de manobras sem escrúpulos, que são percebidas pelos outros, atraindo muito inimigos. O sofredor: aquela pessoa que tende para a depressão e para a insatisfação. Os colegas já não a levam a sério, o que facilita a ação do perverso, que tem mais chance de sair impune. O bode expiatório: aquele que é a válvula de escape de todo o grupo. É o membro mais fraco que faz o papel da vítima. Como já referido, o assédio moral nesses casos se configura quando a pessoa é constantemente colocada na posição de bode expiatório. O medroso: aquele que tem medo de tudo, de perder o emprego, do chefe, de errar, de trabalhar e de viver. Com seu medo exagerado de tudo, pode tornar o ambiente de trabalho inseguro, perturbando os demais colegas e, com isso, atrair a ação do agressor que poderá justificar sua atitude como uma estratégia de defesa. O sensível: aquela pessoa egocêntrica, que tem necessidade doentia de reconhecimento. Uma simples crítica causa a ele efeito devastador. Tem crises de choro ante uma advertência, o que resvala para a histeria escandalosa. O introvertido: aquele que tem grande dificuldade de relacionamento, e isso pode ser mal interpretado, podendo ser considerado hostil e arrogante (AVILA, 2008, p. 33-34).

Nesse sentido, é pontual a observação dos casos, mesmo que raros, das pessoas que se acomodam na posição de vítimas. Hirigoyen (2005, p. 68) nomeia esses casos como posições vitimárias, onde a posição de vítima dá sentido à crise existencial de certos indivíduos, que passam a perseguir de forma contínua os seus agressores, para justificar sua posição, mesmo após a obtenção de eventual reparação por parte de seus agressores. A autora pontua que tal comportamento leva a falsas acusações de assédio moral, sendo essas fruto do desejo das “vítimas” de obterem vantagens pecuniárias.

Hirigoyen explica que esse comportamento é fruto de uma paranóia, sendo os paranóicos aqueles que encontram nas falsas alegações de assédio moral os argumentos ideais de base para justificar seu sentimento de perseguição. A pessoa se queixa de outra pessoa, de forma espalhafatosa, depois o sentimento de perseguição se estende para todo o grupo a que pertence o suposto agressor (HIRIGOYEN, 2005, p. 73).

A autora segue lecionando que a paranóia pertence ao domínio da medicina e da psiquiatria, competindo aos médicos do trabalho fazer o diagnóstico e, em caso de dúvida,

pedir a opinião de um especialista em psiquiatria, a fim de demarcar a estrutura caracterológica da pessoa (HIRIGOYEN, 2005, p. 73).

Observados os diversos perfis de vítimas potenciais pode-se concluir que cada vítima é selecionada por seu assediador dada a compatibilidade de perfis que ambos apresentam, focando o sujeito ativo nas debilidades e medos apresentados pelo sujeito passivo. É também extremamente necessária a identificação das reais e das falsas alegações de assédio moral, para que posições vitimárias não prejudiquem a responsabilização efetiva dos reais agressores em ambientes laborais.

2.5 As Consequências as Vítimas do Assédio Moral

A Organização Internacional do Trabalho (OIT), anteriormente citada no tópico de evolução histórica, demonstrou enorme preocupação com relação as consequências que o assédio moral traz aos trabalhadores, seja na segurança ou saúde deles, o que levou a criação de uma comissão, em novembro de 2000, formada por diversos profissionais das mais distintas ciências com o objetivo para analisar e relatar tais consequências e seus riscos.

A OIT demonstra preocupação (2003, p. 3) com a violência física quanto com a violência de natureza psicológica, sexual e racial. A organização afirma que:

Pesquisas levadas a cabo, por exemplo, no Reino Unido, demonstram que 53% dos trabalhadores foram vítimas de coações no trabalho e que 78% foram testemunhas desse tipo de comportamento que pode afetar seriamente a saúde física e psíquica dos que dele sofrem. Ressalta o fato de na Suécia ter-se estimado que esse tipo de violência é causa de 10% a 15% dos casos suicídios.

Para melhor entendimento, serão enumeradas as consequências do assédio moral a partir do compilado doutrinário, seja das lições de Hirigoyen, Guedes, Leymann e demais autores. As consequências serão:

- a) endurecimento ou esfriamento das relações no ambiente de trabalho;
- b) dificuldade de enfrentar as agressões ou interagir em equipe;
- c) dificuldades emocionais como irritação constante, falta de confiança em si, cansaço exagerado, diminuição da capacidade para enfrentar o estresse e pensamentos repetitivos;
- d) alterações do sono; dificuldade para dormir, pesadelos, interrupções frequentes do sono, insônia;

- e) alteração da capacidade de concentrar-se e memorizar (amnésia psicógena, diminuição da capacidade de recordar os acontecimentos);
- f) anulação dos pensamentos ou sentimentos que relembrem a tortura psicológica, como forma de se proteger e resistir;
- g) diminuição da capacidade de fazer novas amizades. Morte social: redução do afeto, sentimento de isolamento ou indiferença com respeito ao sofrimento alheio. Tristeza profunda;
- h) sensação negativa de futuro. Vivência depressiva;
- i) mudança de personalidade. Passa a praticar violência moral;
- j) sentimento de culpa. Pensamentos suicidas, tentativas de suicídio.
- k) Aumento do peso ou emagrecimento exagerado. Distúrbios digestivos. Hipertensão arterial. Tremores. Palpitações;
- l) Aumento de bebidas alcoólicas e outras drogas;
- m) Estresse. Segundo estudos em 47 % dos casos associados a tortura psicológica;
- n) Falta de equilíbrio quanto às manifestações emocionais, por exemplo, com crises e choro ou de raiva;
- o) Pedido de demissão;
- p) Tensão nos relacionamentos afetivos. (OLIVEIRA, 2013).

Nesse sentido, Guedes (2003, p. 95) explica que:

Na Alemanha, o custo direto da violência psicológica em 1 ano, em uma empresa de 1000 trabalhadores, foi calculado em 112.000 dólares ao ano, sobre os quais se somam outros 56.000 dólares de custo indireto... Na Suécia, onde o problema da violência psicológica foi atentamente estudado, o governo está em melhores condições de proteger a arrecadação dos excessivos custos das despesas com saúde pública. Em 1994 foi aprovada uma Lei de Reabilitação Profissional que obriga o empregador a apresentar um plano de reabilitação profissional à Previdência Social. A finalidade dessa lei é transferir os custos da reabilitação à origem, em que as condições ambientais desajustadas causaram os mesmos custos. É uma forma de obrigar as empresas a não só renunciarem a essa prática abusiva, como também adotarem medidas de combate a essa espécie de violência.

Observado o lecionado pela autora e todas as consequências elencadas no que diz respeito a assédio moral, nota-se o quão importante é a discussão sobre esse assunto. Internacionalmente, o assunto é discutido de forma interdisciplinar, e buscase constantemente o melhor entendimento do mesmo, para que se garanta o melhor ambiente laboral possível, juntamente com a proteção efetiva dos trabalhadores que podem vir a ser potenciais vítimas desse mal. Pontua-se que as consequências ao atingir as vítimas, atingem simultaneamente todo o ambiente laboral, ilustrando o exemplo de um motor, que possui

diversas peças que trabalham juntas, mesmo que com funções individuais, para o funcionamento do motor. Ao menor mal funcionamento de uma das peças todo o motor será comprometido a longo prazo, e assim se faz no ambiente de trabalho, aonde a vítima atingida, desajustada de sua normalidade, passa a apresentar menor rendimento no exercício de suas atividades.

No Brasil esse debate tem crescido cada vez mais, a discussão a respeito do tema se intensifica no que diz respeito a tutela jurídica que é dada ao assédio moral no país, tutela a qual será discutida no sexto e último tópico deste capítulo.

2.6 A Tutela Jurídica do Brasil para com o Assédio Moral

Antes que se adentre o tema no qual se baseia o presente tópico é necessária a explicação, mesmo que simples, do conceito de tutela jurídica. O conceito de tutela jurídica significa defender, amparar ou proteger alguém ou algo mais frágil. Já a jurisdição, neste caso, pode ser vista como a atividade do Estado de compor processualmente conflitos litigiosos, garantindo ao dono do direito aquilo que lhe cabe. A normatização desse conceito é dada pelo artigo 5 inc. XXXV de nossa Constituição Federal. Nele, o Estado atribui essa função ao Poder Judiciário, conforme segue:

XXXV – a lei não excluirá da apreciação do Poder Judiciário lesão ou ameaça a direito: (BRASIL, 1988).

Apresentado o conceito é necessário que se diga que no ordenamento jurídico do Brasil não há uma tutela específica para o assédio moral, entretanto, não há como negar que o assédio moral é causa de inadimplemento contratual e uma violação legal, ferindo a dignidade da pessoa humana, dignidade está protegida pelo art. 1º, III da Constituição Federal de 1988. O assédio moral afronta normas previstas na lei nº 5452/43 sendo está a CLT (Consolidação das Leis do Trabalho), princípios protegidos pela Constituição Federal e tratados internacionais dos quais o Brasil faz parte.

Na esfera trabalhista, caso seja identificado o assédio moral no ambiente laboral, este será causa de rescisão contratual, podendo ser a rescisão por justa causa ou a rescisão indireta, as quais serão determinadas pelo tipo agressor. Essa previsão será elucidada no previsto dos artigos 482 e 483 da CLT, os quais são invocados quando não há o cumprimento das

obrigações ou a incorrência em falta grave, contratual ou legal, por partes da relação de trabalho.

Nesse sentido, é necessário expor o contido nos textos dos respectivos artigos apresentados. O artigo 482 da CLT elucida que:

Constituem justa causa para rescisão do contrato de trabalho pelo empregador:

- a) ato de improbidade;
- b) incontinência de conduta ou mau procedimento;
- c) negociação habitual por conta própria ou alheia sem permissão do empregador, e quando constituir ato de concorrência à empresa para a qual trabalha o empregado, ou for prejudicial ao serviço;
- d) condenação criminal do empregado, passada em julgado, caso não tenha havido suspensão da execução da pena;
- e) desídia no desempenho das respectivas funções;
- f) embriaguez habitual ou em serviço;
- g) violação de segredo da empresa;
- h) ato de indisciplina ou de insubordinação;
- i) abandono de emprego;
- j) ato lesivo da honra ou da boa fama praticado no serviço contra qualquer pessoa, ou ofensas físicas, nas mesmas condições, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;
- k) ato lesivo da honra ou da boa fama ou ofensas físicas praticadas contra o empregador e superiores hierárquicos, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;
- l) prática constante de jogos de azar.
- m) perda da habilitação ou dos requisitos estabelecidos em lei para o exercício da profissão, em decorrência de conduta dolosa do empregado. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

Parágrafo único - Constitui igualmente justa causa para dispensa de empregado a prática, devidamente comprovada em inquérito administrativo, de atos atentatórios à segurança nacional. (Incluído pelo Decreto-lei nº 3, de 27.1.1966). (BRASIL, 1943).

Observado o artigo 482, pode-se concluir que em casos que o assédio moral por praticado pelo empregado, o empregador poderá impor ao agressor a pena máxima da rescisão contratual. Para isso a conduta deve estar tipificada nos termos do artigo, deve possuir reação imediata para que não lhe caiba o perdão tácito e deve ser grave ao ponto de não ser possível a relação de trabalho.

Já nos casos cujo assédio moral parte do empregador ou superior hierárquico aplica-se o descrito no artigo 483 da CLT, que diz:

O empregado poderá considerar rescindido o contrato e pleitear a devida indenização quando:

- a) forem exigidos serviços superiores às suas forças, defesos por lei, contrários aos bons costumes, ou alheios ao contrato;
- b) for tratado pelo empregador ou por seus superiores hierárquicos com rigor excessivo;
- c) correr perigo manifesto de mal considerável;
- d) não cumprir o empregador as obrigações do contrato;
- e) praticar o empregador ou seus prepostos, contra ele ou pessoas de sua família, ato lesivo da honra e boa fama;
- f) o empregador ou seus prepostos ofenderem-no fisicamente, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;

g) o empregador reduzir o seu trabalho, sendo este por peça ou tarefa, de forma a afetar sensivelmente a importância dos salários.

§ 1º - O empregado poderá suspender a prestação dos serviços ou rescindir o contrato, quando tiver de desempenhar obrigações legais, incompatíveis com a continuação do serviço.

§ 2º - No caso de morte do empregador constituído em empresa individual, é facultado ao empregado rescindir o contrato de trabalho.

§ 3º - Nas hipóteses das letras d e g, poderá o empregado pleitear a rescisão de seu contrato de trabalho e o pagamento das respectivas indenizações, permanecendo ou não no serviço até final decisão do processo. (Incluído pela Lei nº 4.825, de 5.11.1965). (BRASIL, 1943).

Visto o exposto pelo artigo, a rescisão no contrato de trabalho nesse caso será a indireta, visto que o assediador (empregador ou superior hierárquico) impossibilita a continuidade do contrato pactuado, tornando a relação insustentável ou fazendo com que o ambiente de trabalho deixe de ser saudável. Todas as formas para a configuração desse tipo de rescisão estão nas respectivas alíneas de “a” à “g”. É importante ressaltar que as ofensas físicas da alínea “f” podem ser praticadas dentro ou fora do ambiente laboral, sendo o agressor o próprio empregador ou um de seus prepostos. Uma única agressão pode dar ensejo à aplicação de justa causa por parte do empregador, mas não configura assédio moral perante a lei, entretanto, nesse sentido, Alkimin (2005, p. 97) leciona que a agressão poderá caracterizar assédio moral se a ofensa física gerar desordem psíquica na vítima.

Nesse sentido, destaca-se o Recurso Ordinário nº 0010038-56.2015.5.01.0531 do Tribunal Regional do trabalho da 1º Região, que tratou a respeito do assédio moral, afirmando:

ASSÉDIO MORAL DO TRABALHO. DANO MORAL. A prática de reiteradas humilhações e constrangimentos durante a jornada de trabalho interfere na vida privada do empregado, causando-lhe sérios danos em relação à sua saúde física e mental, *In casu*, restou provado que a reclamante sofreu assédio moral durante a execução do contrato de trabalho, razão pela qual a reclamada deve ser condenada ao pagamento de danos morais.

(TRT-1 RO: 00100385620155010531 RJ, Relator: JOSÉ LUIS CAMPOS XAVIER, Sétima Turma, Data de Publicação: 24/01/2017).

No caso constatado o assédio moral, sendo imposto ao agressor reclamado foi condenado ao pagamento de danos morais. Vale a menção da Lei nº 13.467/2017, sendo a reforma trabalhista, a qual trouxe em seu artigo 223, o dano extrapatrimonial ou existencial que decorrem da relação de trabalho, ficando as ações ou omissões que ofendem a esfera extrapatrimonial ou existencial da vítima do assédio passíveis de indenização, possuindo a vítima portanto o direito a reparação. (ARAÚJO, [s.d.]).

Destaca-se ainda o projeto de Lei nº 4742/2001, o qual aguarda a apreciação do Senado Federal para sua efetiva aprovação. O objetivo desse projeto de lei é introduz o art.

146-A no Código Penal, lei nº 2.848, de 07 de dezembro de 1940, dispendo sobre o crime de assédio moral no trabalho, ou seja, altera e complementa a Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940 (Código Penal), para garantir a tipificação do assédio moral. Nesse sentido o artigo afirma:

Art. 146-A. Desqualificar reiteradamente, por meio de palavras, gestos ou atitudes, a autoestima, a segurança ou a imagem do servidor público ou empregado em razão de vínculo hierárquico funcional ou laboral. (BRASIL, 1940).

Apresentadas e pontuadas todas as doutrinas, jurisprudências e leis, é notável que mesmo que não haja uma tutela jurisdicional específica para o assédio moral no Brasil, o judiciário no nosso país já tem se posicionado e se sensibilizado a respeito do tema, propondo normas voltadas ao combate e prevenção do assédio moral, um mal que afeta todas as vítimas, ambientes laborais e por consequência a própria sociedade de forma geral. O assédio moral nesse capítulo foi apresentado em sua complexidade, sendo um tema vasto e extenso, entretanto haverá o retorno do mesmo no terceiro capítulo desse estudo monográfico, correlacionando ele a discriminação da população negra no Brasil.

3 DISCRIMINAÇÃO RACIAL

Antes que se adentre o conceito de discriminação racial, deve-se pontuar que este segundo capítulo tem enfoque no racismo destinado a pessoas negras no Brasil. No presente capítulo será abordado o tema de racismo com foco na desigualdade e discriminação que ele promove de forma estrutural em nossa sociedade. Esse capítulo será dividido em seis tópicos, sendo eles: A conceitualização, a análise histórica do racismo no Brasil, as espécies de racismo, as consequências as vítimas de discriminação racial e por fim, a tutela jurídica do Brasil para com a discriminação racial. Expostos o enfoque e estruturação, inicia-se, portanto, o segundo capítulo dessa monografia, abordando a problemática da discriminação racial.

3.1 Conceitualização

Para que se inicie a abordagem do assunto é necessária a diferenciação dos conceitos de racismo, preconceito e discriminação racial. Nilma Lino Gomes em sua obra intitulada, *Alguns termos e conceitos presentes no debate sobre relações raciais no Brasil: Uma breve discussão*, de 2005, leciona que:

“O racismo é, por um lado, um comportamento, uma ação resultante da aversão, por vezes, do ódio, em relação a pessoas que possuem um pertencimento racial observável por meio de sinais, tais como: cor da pele, tipo de cabelo etc.” (GOMES, 2005, p. 52).

Já o preconceito racial é o primeiro segmento do racismo, seguimento este explicado por Lori Hack de Jesus (2006, p. 69), o qual afirma que:

“O preconceito é um julgamento negativo, que muitas das vezes, é feito com antecipação, às pessoas tidas como diferentes e/ou de grupos raciais diferentes”.

Portanto, o segundo segmento de racismo será a discriminação racial. A Organização das Nações Unidas usa a definição de discriminação racial estabelecida na Convenção Internacional sobre a Eliminação de todas as Formas de Discriminação Racial, adotada em 1966, definição está prevista na parte 1, artigo 1º, o qual afirma:

Na presente Convenção, a expressão a 'discriminação racial' visa a qualquer distinção, exclusão, restrição ou preferência fundada na raça, cor, ascendência na origem nacional ou étnica que tenha como objetivo ou como efeito destruir ou comprometer o reconhecimento, o gozo ou o exercício, em condições de igualdade,

dos direitos do homem e das liberdades fundamentais nos domínios político, econômico, social e cultural ou em qualquer outro domínio da vida pública. (DIAS, 1966).

O racismo é uma aversão, intimamente ligada ao medo e ódio, onde se estabelecem barreiras e se impõe ao grupo alvo desse comportamento o sentimento de inferioridade, podendo gerar situações como a perseguição e casos de extrema violência, seja ela física, emocional e psicológica, atacando a vítima alvo deste mal de todas as formas possíveis. Nesse sentido Hélio Santos, autor do estudo *Discriminação racial no Brasil*, leciona que:

O racismo é um sentimento de superioridade de um grupo racial sobre outro assim como da crença de determinados defeitos de ordem moral e intelectual próprios. Ele atribui a um grupo determinados aspectos negativos em razão de suas características físicas ou culturais. Já o preconceito racial é uma atitude negativa em relação a alguém a qual pode ser tomada em relação a um indivíduo, a um grupo ou mesmo a uma ideia. Quando uma pessoa tem uma atitude preconceituosa em relação à outra ela está fazendo uma comparação a partir de seu padrão de referência. Portanto, o preconceito racial ocorre quando uma pessoa ou um grupo sofre uma atitude negativa por parte de alguém que tem como padrão de referência o próprio grupo racial (SANTOS, 2001, p. 83-85).

Exposto tudo isso, nota-se que o racismo é uma crença e sentimento de superioridade, onde um grupo se impõe sobre o outro atacando sua cultura, moral e diversos outros elementos.

3.2 A Análise Histórica do Racismo no Brasil

Antes de adentrar a análise histórica do racismo no Brasil é preciso pontuar os conceitos de proto-racismo, etnocentrismo e racismo científico. Bernard Lewis, acadêmico britânico especialista em história, em sua obra *Race and slavery in the Middle East: an historical enquiry*, cita o filósofo grego Aristóteles que, ao discutir sobre o conceito de escravidão, afirmou que os integrantes do povo grego são livres, sendo essa liberdade lhes garantida por natureza, já os povos bárbaros (não-gregos) são escravos por que esta natureza lhes é imposta, estão eles a disposição de submeter a um governo despótico, ou seja, Aristóteles mesmo que não se atenha a uma raça em particular, o filósofo dá respaldo de que pessoas provenientes de outros países são mais suscetíveis ao ônus da escravidão do que o povo grego (LEWIS, 1992, p. 54-55). Aristóteles estabelece em sua filosofia o proto-racismo e o etnocentrismo, os quais devem se reter ao contexto grego pois ainda não havia se

estabelecida a noção de racismo moderna baseada na inferioridade hereditária, sendo esta estabelecida pelo racismo científico.

O racismo científico foi formado a partir das teorias racistas do século XIX, as quais deram a definição biológica de raça que temos hoje, ou seja, racismo científico é nada menos que o uso da ciência para justificar e dar respaldo a ideologia racista. Essa ideologia estabelece classificações taxionômicas de ciências biológicas entre seres humanos, ou seja, presumia-se que nos grupos humanos as características genéticas eram determinantes no que se diz respeito de características fenotípicas e sociais. Essa ideologia se baseia na teoria evolucionista do naturalista Charles Darwin, estabelecida em sua obra *A Origem das Espécies*, teoria esta fixada em meados do séc. XIX. Houve, portanto, o estabelecimento de um darwinismo científico e social, dando a premissa de que existia uma superioridade racial de determinados grupos sociais com relação a outros, dividindo de forma unilateral a história da civilização humana, desde as sociedades consideradas primitivas e bárbaras até as sociedades mais desenvolvidas, as quais se julgavam superiores no estágio de civilização (REZENDE, [20--]). Esse argumento foi utilizado para justificar a colonização das Américas, escravidão de povos como indígenas e negros na América e da expansão neocolonialista europeia na África no séc. XIX, bem como fortaleceu movimentos de eugenia e segregação étnica ao redor do mundo como por exemplo, a fundação de grupos supremacistas como a Ku Klux Klan nos Estados Unidos da América, a criação e disseminação do conceito de purismo racial e antissemitismo, estabelecido na Alemanha Nazista, e o *Apartheid*, estabelecido na África do Sul em 1948. Todos esses fatos históricos, ideologias e teorias científicas estabeleceram ao redor do globo todo tipo de ataque a culturas que divergissem, de certo modo, do padrão civilizatório europeu, sendo atacados povos como judeus, hindus, indígenas, aborígenes, africanos e outros.

No Brasil, o racismo se estabeleceu no período colonial e prejudicou dois povos, o povo indígena, este proveniente do território, na época, recém-descoberto e o povo africano, tirado da África e escravizado no Brasil. Portugal, em meados do séc. XIV ao XV, era uma potência econômica e marítima mundial, se destacando entre os demais países na Europa Ocidental, que na época se encontravam em crise. Portugal expandiu seu império econômico de forma pioneira através de navegações marítimas, estabelecendo o comércio de especiarias, ouro, pescado, madeiras nobres, corantes, drogas medicinais e, no decorrer do processo de expansão, a mão-de obra dos escravos africanos. A expansão portuguesa se estendia em ilhas do Oceano Atlântico e na costa africana, onde os portugueses faziam relações comerciais com

povos africanos, trocando com eles especiarias e mão de obra humana¹², a qual de forma compulsória era levada a Portugal para ser vendida para trabalhos domésticos e ocupação urbana.

Ao longo da expansão marítima, os navegadores estabeleceram como objetivo a chegada as Índias por meio marítimo e neste processo houve a conquista gradual da costa africana, até que no ano de 1488, Bartolomeu Dias, navegador português, conseguiu atravessar o Cabo da Boa Esperança, provando para o mundo que existia uma passagem para outro oceano, estabelecendo uma nova rota comercial com as Índias (Ásia e Índia), rota que até então era estabelecida por terra. Dada as dificuldades geográficas, marítimas e pluviais de se atravessar o Cabo da Boa Esperança, foi estabelecida a necessidade de achar uma nova rota para as Índias, dada a competitividade de Portugal e Espanha, acarretando a descoberta da América por Cristóvão Colombo em 1492, e posteriormente no descobrimento do Brasil em 22 de abril em 1500, por Pedro Álvares Cabral. A colonização de fato inicial foi se estabelecer trinta anos depois do descobrimento em 1530, e para fins colonizatórios, não era interessante que se estabelecesse o trabalho assalariado visto que não havia oferta de trabalhadores em condições para imigração, ficando como forma mais barata e disponível o trabalho compulsório, sendo ele a escravidão.

A escravidão iniciou-se no Brasil com a dominação gradual do povo indígena e com a catequização desse povo e suas mais diversas tribos, e por fim, no comércio de escravos negros oriundos da África em 1570. Como o enfoque dessa monografia é direcionado a população negra brasileira, o foco será dado a escravidão do povo africano no Brasil. A escravidão do povo negro no Brasil durou 300 anos e nesse período se estabeleceu um processo violento de superexploração, anulação dos valores e princípios das culturas de matriz africana, além de imposições desumanas de trabalho, cárcere, restrição de alimentos, excesso de violência física, psicológica e sexual. Segundo a matéria, de 2014, disponibilizada no portal IPHAN, o Brasil recebeu perto de quatro milhões de escravos, durante os mais de três séculos de duração do regime escravagista. Pelo Cais do Valongo, na região portuária da cidade do Rio de Janeiro, passou cerca de um milhão de africanos escravizados em cerca de 40 anos, o que o tornou o maior porto receptor de escravos do mundo. (IPHAN, 2014).

Felipe Alencastro (2018, p. 60) leciona que as regiões das quais a maior quantidade de africanos foi trazida para o Brasil foram Senegâmbia (Guiné), durante o século XVI, Angola e

¹² A mão de obra adquirida era normalmente escrava fruto de conflitos étnicos entre tribos e povos africanos, dessa forma Portugal fazia o escambo especiarias e tecidos para esses povos e recebia deles escravos, ouro, marfim e outros produtos de alto valor.

Congo, durante o século XVII, e Costa da Mina e Benin, durante o século XVIII. Durante o século XIX, os ingleses proibiram o Brasil de traficar africanos de locais acima da linha do Equador. Ao todo, Angola correspondeu a 75% do total de desembarques de africanos no Brasil, e na primeira metade do século XIX, um grande número dos africanos enviados ao Brasil eram de Moçambique.

A escravidão demonstra que, naquele período, o povo negro no Brasil era visto como um objeto, que existia apenas para servir de pilar como mão de obra para os interesses econômicos da Coroa Portuguesa. O tráfico negreiro começou a se intensificar cada vez mais, não apenas na relação colônia-metrópole entre Brasil e Portugal, mas em todas as Américas. Ao longo da história do Brasil colônia começaram a ocorrer diversos levantes populares e revoltas do povo negro de cunho abolicionista, levantes esses liderados por homens e mulheres africanos e/ou nascidos no Brasil, podendo serem citadas figuras como Zumbi dos Palmares e Dom Cosme. As revoltas por si só não foram o motivo da abolição da escravatura do povo negro, diferente da abolição da escravatura indígena que fora instituída 100 anos antes da escravidão negra se encerrar no Brasil. A escravidão no Brasil teve fim dada a pressão comercial e diplomática exercida pela Inglaterra, a qual impôs a Portugal e o Brasil colônia um bloqueio comercial marítimo no Congresso de Viena, em 1815, impedindo a troca e venda de mercadorias da Coroa Portuguesa acima da linha do Equador, entre elas, a mercadoria escrava, além do tratado de Aliança e Amizade de 1810, o qual a Inglaterra já exigia restrições ao tráfico negreiro. Para fins econômicos ao redor do globo a escravidão passou a ser inviável, mas não pelo caráter de direitos humanos, mas sim em custos, ou seja, manter escravos como mão de obra passou a ter baixo retorno econômico pois eles não consumiam os produtos terceirizados e industrializados fornecidos pelas metrópoles, passando os trabalhadores a serem visto como consumidores em potencial, pensamento desse frisado na Revolução Industrial inglesa.

A partir dessas imposições foram estabelecidas três leis abolicionistas no Brasil as quais obrigavam o fim do trabalho escravo, sendo elas respectivamente: A lei Eusébio de Queirós (Lei nº 581 que foi promulgada em 4 de setembro de 1850, pelo Ministro Eusébio de Queirós (1812-1868). O intuito era acabar com o tráfico de escravos, transportados desde a África nos navios negreiros), A Lei do Ventre Livre (Lei nº 2.040, é considerada a primeira lei abolicionista, promulgada em 28 de setembro de 1871, pelo Visconde do Rio Branco (1819-1880), em que concedia liberdade, a partir daquela data, para todos os filhos nascidos de ventre escravo) e a Lei dos Sexagenários (Lei nº 3.270, também chamada de Lei Saraiva-Cotegipe, foi promulgada em 28 de setembro de 1885, no governo conservador do Barão de

Cotegipe (1815-1889), a qual previa a liberdade para os escravos com mais de 60 anos) (BEZERRA, 2019).

O fim definitivo da escravidão negra no Brasil ocorreu por meio da Lei Áurea (Lei nº 3.353), foi sancionada pela Princesa Dona Isabel, filha de Dom Pedro II, no dia 13 de maio de 1888. A lei garantiu a total liberdade aos escravos remanescentes no Brasil, e essa por só teve suas consequências sociais e políticas. A abolição foi uma vitória para os conservadores visto que eles não precisariam pagar a indenização aos fazendeiros e senhores de engenho, entretanto, isso em contrapartida foi prejudicial para a Coroa, que passou a perder apoio político que possuía dos fazendeiros e senhores de engenho, os quais se encontravam sem mão de obra, acarretando a eles um grande prejuízo. As consequências foram mais danosas aos escravos negros, sendo essas consequências observadas até os dias de hoje. Lilian Aguiar ([20--]) leciona, em seu artigo, *as consequências do fim da escravidão no Brasil*, que no Brasil, sem acesso à terra e sem qualquer tipo de indenização por tanto tempo de trabalhos forçados, geralmente analfabetos, vítimas de todo tipo de preconceito, muitos negros permaneceram nas fazendas em que trabalhavam, vendendo seu trabalho em troca da sobrevivência. Aos negros que migraram para as cidades, só restaram os subempregos, a economia informal e o artesanato. Com isso, aumentou de modo significativo o número de ambulantes, empregadas domésticas, quitadeiras sem qualquer tipo de assistência e garantia; muitas mulheres negras eram tratadas como prostitutas. Os negros que não moravam nas ruas passaram a morar, quando muito, em míseros cortiços. A migração dos negros para as margens da sociedade, conforme o elucidado anteriormente, gerou um processo de periferização, onde a população negra do Brasil passou a se organizar em sociedades miseráveis, criando-se as favelas e cortiços, podendo-se ter uma breve visão do contexto no meio literário na obra *O Cortiço* de Aluísio Azevedo. Esse processo de periferização cumulativamente com o racismo institucional e social já estabelecidos, gerou um abismo em nossa sociedade, onde a população negra, já e, desvantagem durante 300 anos de escravidão, passou a ser marginalizada e discriminada. O povo negro no Brasil teve sua cultura saqueada, foram catequizados, dando a origem a mescla de religiões, católica e de matrizes africanas, resultando nas religiões de matriz brasileira como o Candomblé e a Umbanda, as quais até hoje são amplamente discriminadas. Além de enfrentarem a discriminação cultural e religiosa, o povo negro passou a ser visto com repúdio pelas próprias forças de segurança pública, evidenciando ainda mais o racismo institucionalizado em nosso país.

De acordo com pesquisa do Instituto de Estudos da Religião (Iser), coordenada pelo sociólogo Ignácio Cano (1997), o papel da raça no uso da força policial letal talvez seja a

fonte das violações mais severas dos Direitos Humanos no Brasil. Após avaliar mais de mil homicídios cometidos pela polícia do Rio de Janeiro, entre os anos de 1993 e 1996, o relatório conclui que a raça constituiu um fator que influencia a polícia – seja conscientemente ou não – quando atira para matar. Quanto mais escura a pele da pessoa, mais suscetível ela está de ser vítima de uma violência fatal por parte da polícia. Os registros apontam que, entre os mortos pela polícia, os negros e pardos são 70,2% e os brancos 29,8%. (SANTOS, 2012, p. 43).

Os números e toda a análise histórica apontam que a crença de que o Brasil é regido por uma democracia racial é no mínimo ingênua e omissiva, que vê a época da escravidão negra do Brasil apenas como um passado distante, portanto, já superado e sem quaisquer sequelas e consequências para nossa sociedade, não levando em conta os prejuízos sociais e históricos, muitos menos os problemas que são até hoje enfrentados pelos descendentes desse povo. A crença de que o Brasil é um país livre desse preconceito racial é fortalecida através de um *slogan* de miscigenação, ou seja, por conta da mistura de etnias em nosso território, temos esse “alívio” na consciência, certo ar de hospitalidade e cordialidade, típicos do “jeitinho brasileiro” de ser, montando a ilusão de vivermos sobre uma espécie de democracia racial, porém, a realidade é de fato bem distinta do que o *slogan* livre de preconceitos prega, é nítida a disparidade social que a população negra sofre no Brasil até os dias de hoje, sendo essa desigualdade sendo observável e palpável no cotidiano de milhares de cidadãos negros, seja em ambientes de trabalho, o acesso à educação, a diferença na tratativa policial durante abordagens, a forma como o povo negro normalmente é associado a violência, tráfico de drogas e marginalidade por meios televisivos, e diversos exemplos a mais, que mostram que o racismo é uma realidade infelizmente muito presente no nosso país.

Negar a humanidade e direitos fundamentais a população negra é de longe uma das maiores atrocidades já cometidas pelo Brasil, não apenas como país, mas também como sociedade em geral, pois qual é o benefício de ser livre e não ter os meios para se usufruir de sua liberdade?

3.3 As Espécies de Racismo

O presente tópico vem tratar das espécies de racismo, sendo elas: o racismo explícito, racismo aversivo, racismo institucional, racismo econômico e o supremacismo.

- a) **Racismo explícito:** No tocante do racismo explícito pode-se dizer que ele se configura quando se a manifestação de ódio e discriminação explícita contra minorias raciais e étnicas, sendo essa discriminação feita de forma consciente e maligna conforme lecionam as psicólogas sociais Jennifer Lynn Eberhardt e Susan T. Fiske (1998, p. 49-50) em seu livro *Confronting Racism: The Problem and the Response*.
- b) **Racismo aversivo:** o racismo aversivo, implícito ou velado é tipificado em avaliações negativas inconscientes, afirmações sem noção de gravidade do preconceito racial e o ato de evitar interação com outros grupos raciais. O termo foi criado pelo psicanalista Joel Kovel, para descrever o fenômeno dos comportamentos raciais sutis de qualquer grupo étnico ou racial que racionalizem sua aversão a um grupo específico, apelando a regras ou estereótipos. (DOVIDIO; GAERTNER, 1986, p. 61-89)
- c) **Racismo institucional:** o racismo institucional é aquele fruto de práticas e normas, normalmente mecanismos de marginalização e discriminação racial de minorias, não-brancas, dentro de seus respectivos sistemas. Um exemplo muito observável de racismo institucional no Brasil é a falta de representatividade da população negra em cargos políticos e de alta hierarquia, isso sendo fruto do racismo estrutural e econômico que o país apresenta.
- d) **Racismo econômico:** é caracterizado pela disparidade econômica gerada por razões históricas e pelo racismo fundamentado na sociedade, afetando as gerações do grupo alvo por meio de déficits no acesso à educação, mercado de trabalho e atitudes racistas, conscientes ou não, capazes de impedir o crescimento econômico da vítima. Essa espécie será mais explorada no próximo capítulo desta monografia visto o como intensifica o assédio moral e discriminação racial da população negra no Brasil.
- e) **Supremacismo:** a natureza pode ser descrita com a frase de L. Frank Baum, que em seu artigo chamado *Aberdeen Saturday Pioneer* de 1890 afirma:

Os brancos, por lei de conquista, por justiça da civilização, são senhores do continente americano, e a melhor segurança dos assentamentos de fronteira será garantida pela aniquilação total dos poucos índios restantes.

A frase de L. Frank apenas ilustra a justificativa para o supremacismo branco o qual não se conteve apenas nos Estados Unidos da América no período de expansão para o Oeste ou no Sul de seu território, sendo esta ideologia disseminada ao redor do mundo. Como já

citado na análise histórica, a ideologia supremacista deu base para a criação de diversos grupos supremacistas e racistas como a Ku Klux Klan e a criação de movimentos políticos antissemitas, como o partido nazista, fundado por Adolf Hitler na Segunda Guerra Mundial.

Um caso famoso a respeito de supremacismo no Brasil foi o caso “Ellwanger”. Andréa de Oliveira Pelegrini, elucida de forma resumida o caso em seu artigo *Breve histórico do caso Ellwanger*, resumo este que traz o respectivo texto:

Siegfried Ellwanger Castan foi escritor e editor brasileiro, e negacionista do holocausto, ou seja, afirmava que o terrível massacre judeu não acontecera, fundador da Editora Revisão, que publicava seus livros antissemitas, tais como *Acabou o Gás!... O Fim de um Mito*, *Holocausto: Judeu ou Alemão?* *Nos Bastidores da Mentira do Século*, entre diversos outros. Ellwanger fora acusado pela prática de racismo em meados de 1986 e em 1996, tendo o Tribunal de Justiça do Rio Grande do Sul decidido pela sua condenação; ele teria de cumprir dois anos de prisão, revertidos em prestação de serviço comunitário. Recorreu ao Superior Tribunal de Justiça, que manteve a decisão anterior do tribunal gaúcho. Em mais uma tentativa de reverter a decisão contra ele, recorreu a Corte Máxima, o Supremo.

O advogado do editor impetrou um habeas corpus, e seu objetivo era lidar com o problema da imprescritibilidade, uma vez que defendia que os judeus não são considerados uma raça, assim não poderia ter sido cometido o crime da prática do racismo e nem considerado como crime imprescritível, na verdade estavam tentando achar uma saída técnica para absolver o réu com esse argumento.

O racismo, na teoria, é associado aos negros, mas na prática o julgamento do Supremo mostrou que o racismo vai muito além disso. O caso foi tido como um dos julgamentos mais importantes e polêmicos do Supremo Tribunal Federal, houve a divisão dos ministros pelo fato de alguns entenderem que Ellwanger estaria abarcado pela liberdade de expressão, assegurada para todos no art. 5º da Carta Magna Brasileira, outros defendiam sua imprescritibilidade, assim como desejava o advogado do editor. O ministro Marco Aurélio estava entre eles, e em quase 72 (setenta e duas) laudas defendeu o direito à liberdade de expressão, justificou seu ponto de vista por entender que o editor quis apenas fazer uma revisão histórica, disse ainda que a Constituição Federal não se referiu aos judeus, mas ao preconceito contra os negros, ao tratar da prática do crime de racismo, que considera imprescritível, no inciso XLII, artigo 5º. Porém, por 7 votos a 3, o habeas corpus foi negado, em setembro de 2002. Esse caso foi um dos mais profundos e instigantes, pois traz a questão do limite da liberdade de expressão que não tem uma resposta fácil, afinal essa liberdade é um elemento da democracia, esta que proporciona pluralidade de vozes, pensamentos e interpretações, mas ao mesmo tempo o constituinte de 88 teve uma preocupação com o preconceito, não o permitindo, e a conclusão pelo Supremo foi a de que a propagação de ideias discriminatórias contra o povo judeu é racismo. São as particularidades de cada caso que vão mostrar os limites dessa liberdade. (PELEGRINI, 2017).

O caso destacado além de exemplificar o supremacismo, serviu para demonstrar que o racismo não atinge apenas pessoas negras no Brasil, mas quaisquer grupos de minorias que são atacados seja pela raça, cor, etnia, religião ou origem.

O supremacismo foi a determinante que levou ao assassinato de George Floyd¹³, morto em 25 de maio de 2020 em Minneapolis nos Estados Unidos da América. O caso chamou a atenção tanto no país e ao redor do mundo, levantando mais uma vez a discussão sobre racismo e as formas para combatê-lo.

A análise das espécies de racismo apenas demonstra o quanto esse mal é abrangente e ataca todas as camadas da sociedade onde ele se instala, não respeitando a dignidade de suas vítimas, muito menos seus valores, culturas, sexo, idade, saúde física e psicológica. O racismo é uma ideologia nociva, que como um vírus infecta e dissemina o ódio e medo, tendo um poder destrutivo que repercute ao longo do tempo, do direito e das relações sociais, sendo necessário que ele seja combatido.

3.4 As Consequências para as Vítimas de Discriminação Racial

Constante pressão social, situações de humilhação, exclusão, perseguição, julgamentos errôneos e cruéis, ofensas das mais maldosas, falta de acesso à educação, oportunidades e tratativas igualitárias nos mais diversos ambientes, essa é a infeliz realidade de milhares pessoas negras no Brasil, vítimas do racismo institucional e econômico presentes na sociedade. De acordo com a apuração de 2014 do IBGE, 54% da população brasileira é ou se declara negra, abrangendo pretos e pardos, entretanto essa parcela ainda assim é considerada uma minoria, deixando a pergunta do porquê ela é considerada de fato uma minoria. A população negra é vista como minoria visto a sua baixa acessibilidade as áreas de destaque na sociedade, deixando de usufruir até de direitos básicos como a educação, todavia, a disparidade social não é a única consequência que as vítimas da discriminação racial enfrentam, sendo as consequências mais danosas de fato, as consequências psicológicas.

Lynn Waelde (2010, p. 4-11), professora do Departamento de Psicologia da Universidade de Palo Alto, Califórnia, expõe no livro *Psychological Trauma: Theory, Research, Practice, and Policy*, um estudo feito na Holanda, o qual separou 4.800 pessoas em dois grupos distintos, compostos por pessoas que haviam sofrido discriminação racial e

¹³ A morte de George Floyd gerou um levante popular em Minneapolis, o qual queimou boa parte das instituições políticas e policiais da cidade. O ato ganhou uma enorme repercussão em âmbito internacional e deu força ao movimento negro em todo o globo para lutar contra crimes de racismo, fortalecendo o movimento *Black Lives Matter* nos Estados Unidos da América, qual atualmente conta com o apoio de diversos artistas e políticos norte-americanos.

aquelas as quais não haviam sofrido. Os pesquisadores observaram que as pessoas que sofreram com discriminação racial eram duas vezes mais propensas, em relação as pessoas que não sofreram discriminação racial, a desenvolver problemas psicológicos nos próximos 3 anos. A autora também faz menção à outra pesquisa, na qual foi demonstrado, a partir na análise de 408 adultos voluntários, que os sintomas demonstrados pelas vítimas de discriminação racial são semelhantes aos de indivíduos com estresse pós-traumático, notando que pessoas que sofreram ou presenciaram atos de racistas possuíam sintomas de estresse pós-traumático bem mais agravados do que outros grupos étnicos.

A discriminação racial afeta muito a saúde psicológica dos homens negros, podendo afetar também seu físico. A violência psicológica imposta a homens negros em nossa sociedade é notável principalmente no que diz respeito a trabalho, dado o racismo institucional estabelecido no Brasil, os homens negros normalmente são discriminados nos mais diversos ambientes, sendo apenas bem recepcionados quando aparentam condições financeiras que lhe garantam certo prestígio, fruto de *status* social. A pressão social e falta de oportunidades culmina em muitos casos com a perda de autoestima, níveis altos de estresse, ansiedade e depressão, e nos casos mais extremos, suicídio. Os homens negros, por um ponto de vista histórico racistas possuem o dobro da cobrança machista que qualquer homem de outra etnia enfrenta, reprimindo suas emoções, pensamentos e problemas, sendo colocados em estigma de força e pressão o tempo todo, o que claramente destrói a saúde psicológica de qualquer ser humano. No âmbito físico, a discriminação racial se torna em violência explícita podendo configurar em casos de lesão corporal e até homicídios.

No Estado de Alagoas, segundo o IPEA, Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada, os homicídios reduziram em quatro anos a expectativa de vida de homens negros. Entre não negros, a perda é de apenas três meses e meio. O estudo, de autoria do diretor de Estudos e Políticas do Estado, das Instituições e Democracia (Ipea), Daniel Cerqueira, e de Rodrigo Leandro de Moura, da Fundação Getúlio Vargas (IBRE/FGV), analisou ainda em que medida as diferenças nos índices de mortes violentas podem estar relacionadas a disparidades econômicas, demográficas, e ao racismo. De acordo com os autores, “o componente de racismo não pode ser rejeitado para explicar o diferencial de vitimização por homicídios entre homens negros e não negros no país”. (IPEA, [s.d.]).

O Atlas da Violência de 2020, estudo também promovido pelo IPEA juntamente com o FBSP, apontou que a taxa de homicídios de negros no Brasil saltou de 34 para 37,8 por 100 mil habitantes entre 2008 e 2018, o que representa aumento de 11,5% no período, entretanto, os assassinatos entre os não negros no mesmo comparativo registraram uma diminuição de

12,9% (de uma taxa de 15,9 para 13,9 mortes para cada grupo de 100 mil habitantes). O estudo demonstra que, em 2018, s negros representaram 75,7% das vítimas de todos os homicídios do Brasil. (VELASCO et. al., 2020). É necessário se pontuar a violência fruto de discriminação racial e machismo que as mulheres negras enfrentam no Brasil. Angela Davis em seu livro, *Mulher, Raça e Classe*, leciona e afirma:

Mas as mulheres também sofreram de maneiras diferentes, porque eram vítimas de abuso sexual e outras barbaridades de maus tratos que apenas podem ser infligidas às mulheres. Os comportamentos dos donos de escravos para as mulheres escravas eram: quando era rentável explorá-las como se fossem homens, sendo observadas, com efeito, sem distinção de gênero, mas quando elas podiam ser exploradas, castigadas e reprimidas em formas ajustadas apenas às mulheres, elas eram fechadas dentro do seu papel exclusivo de mulheres. (DAVIS, 1981, p. 17).

Na sociedade brasileira, atualmente, as mulheres negras ainda enfrentam problemas como estupro, assédio, feminicídio e afins, tudo graças a hipersexualização a elas atribuídas e promovida até os dias de hoje pela sociedade. O Atlas da Violência de 2020, do IPEA, aponta que no primeiro semestre de 2020, apontam, com os dados disponibilizados, que cerca de 75% das mulheres assassinadas no Brasil naquele ano eram negras. É notória falta de eficiência dos órgãos de segurança pública na proteção da população negra no Brasil, entretanto, em contrapartida, se mostra muito eficiente no que diz respeito a segurança de pessoas brancas, conforme os dados demonstrados de IPEA, que pontam redução do número de casos de homicídio e feminicídio da população branca no Brasil.

As consequências da discriminação não restringem apenas aos adultos, afetando também as crianças ambientes escolares. Paulo Martins Dias, em seu artigo chamado *A Ideologia do Branqueamento na Educação e Implicações para a População Negra na Sociedade Brasileira*, afirma que:

Em nossa sociedade, a experiência da escola, normalmente tem sido traumática para as crianças negras. Sendo a escola vista como um instrumento de reprodução das relações sociais, procura manter a superioridade do branco e a inferioridade do negro. (DIAS, 2014, p. 10).

A experiência das crianças negras no Brasil em ambientes escolares é ainda mais conturbada dá a distorção e estereótipos estabelecida em livros didáticos. Nesse sentido, Paulo Dias segue afirmando:

Nos livros didáticos, a negatividade contra os negros quando não é revelada explicitamente nos textos, pode ser percebida nas ilustrações. No ensino da História, geralmente os heróis são brancos, passando assim, para a criança negra a ideia de que ser importante é o outro e não ela. (DIAS, 2014, p. 13).

E nesse sentido, Munanga, também leciona:

No livro didático a humanidade e a cidadania, na maioria das vezes, são representadas pelo homem branco e de classe média. A mulher, o negro, os povos indígenas, entre outros, são descritos pela cor da pele ou pelo gênero, para registrar sua existência. (MUNANGA, 2005, p. 24).

O racismo, no caso das crianças negras, afeta a base de sua formação como indivíduos, seja pelas distorções dos livros didáticos ou atitudes racistas de colegas de classe, os quais replicam o comportamento de seus pais e figuras de referência. Analisa-se também os casos de discriminação racial e violência contra pessoas negras do grupo LGBTQ+. Na matéria de Caê Vasconcelos, do dia 27 de agosto de 2020, publicada no jornal El País, é exposta a violência sofrida por essa parcela da população negra no Brasil por meio de dados do Atlas da Violência, o qual aponta que entre a população LGBTQ+, negros e negras são os mais atingidos pela violência, de acordo com os dados do Sinan: 49,4%, com a soma de pretos e pardos, e 44,7% de brancos. Em relação ao gênero, 61% das violências foram contra mulheres e 38,9% contra homens (VASCONCELOS, 2020). Portanto, apresentadas as consequências da discriminação racial, é notável que esse mal não apresenta limites, atacando pessoas negras no Brasil de todas as idades e sexos, atacando crianças, adolescentes, homens e mulheres negras, promovendo uma disparidade imensa em nosso país, a qual deve ser sanada com medidas de segurança, leis eficazes e a devida tutela jurídica.

3.5 A Tutela Jurídica do Brasil para com a Discriminação Racial

Mesmo que celebre tratados internacionais com o compromisso de combater o racismo e a discriminação racial, o Brasil ainda apresenta esses problemas enraizados em todas as camadas da sociedade, política e econômica, diante disso levante a seguinte questão: Qual a tutela jurídica adotada para o combate desses males?

Após o advento neoconstitucionalista estabelecido pela Constituição de 1988, o Brasil passou a estabelecer fundamentos e objetivos a serem perseguidos e alcançados pelos três Poderes, fazendo com que eles trabalhassem em prol dos direitos fundamentais, elencados entre eles o direito de igualdade e a dignidade da pessoa humana. Nesse sentido a Constituição Federal de 1988 aponta em seu art. 129, III, que o Ministério Público está habilitado a propor ações civis públicas para defesa de “outros interesses difusos e coletivos”. Os outros interesses difusos e coletivos, retratados no artigo seriam os direitos de minorias, no caso dos negros brasileiros, minorias étnicas. Pode-se citar também a Lei Orgânica do

Ministério Público da União que em seu art. 6, VII, b, atribui ao Ministério Público da União a defesa dos direitos das minorias étnicas.

Após o estabelecimento da Constituição de 1988, o Brasil passou a se posicionar a respeito das pautas raciais com mais efetividade, e desse modo se pode citar algumas das leis que tutelam o racismo e a discriminação, sendo elas:

- Lei nº 7.716/89: Define os crimes resultantes de preconceito de raça ou de cor.
- Lei nº 9.029/95: Proíbe a exigência de atestados de gravidez e esterilização, e outras práticas discriminatórias, para efeitos admissionais ou de permanência da relação jurídica de trabalho, e dá outras providências.
- Decreto de 20 de novembro de 1995: Institui Grupo de Trabalho Interministerial, com a finalidade de desenvolver políticas para a valorização da População Negra, e dá outras providências.
- Lei nº 9.459/97: Altera os arts. 1º e 20 da Lei nº 7.716, de 5 de janeiro de 1989, que define os crimes resultantes de preconceito de raça ou de cor, e acrescenta parágrafo ao art. 140 do Decreto-lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940.
- Decreto 4.738 de 2003: Estabelece em seu art. 1º que é reconhecida, de pleno direito e por prazo indeterminado, a competência do Comitê Internacional para a Eliminação da Discriminação Racial para receber e analisar denúncias de violação dos direitos humanos.
- Lei nº 12.288/2010: Institui o Estatuto da Igualdade Racial; altera as Leis nºs 7.716, de 5 de janeiro de 1989, 9.029, de 13 de abril de 1995, 7.347, de 24 de julho de 1985, e 10.778, de 24 de novembro de 2003.
- Lei nº 12.990/2014: Reserva 20% de vagas para negros nos concursos públicos federais, não adotou nenhum critério econômico, mas meramente o racial.

Cada uma das leis anteriormente pontuadas estabelece parâmetros de combate ao racismo e discriminação racial, além dos tratados internacionais dos quais o Brasil é participante, podendo citar a Convenção sobre a Eliminação de todas as formas de Discriminação Racial, adotada pelas Nações Unidas em 21 de dezembro de 1965, tendo sido ratificada pelo Brasil em 27 de março de 1968.

Para que se entenda melhor a tutela jurídica pontua-se o Estatuto da Igualdade Racial e as ações afirmativas para promoção do direito a educação e ao trabalho à população negra, sendo elas a Lei nº 12.711/2012 e a Lei nº 12.990/2014. Estabelecido na Lei nº 12.228/2010, o Estatuto de Igualdade Racial traz em seu texto diversos dispositivos para reparar os danos causados pela escravidão no Brasil em face da população negra, podendo-se, nesse sentido, destacar o art. 4º dessa lei, o qual afirma:

Art. 4º A participação da população negra, em condição de igualdade de oportunidade, na vida econômica, social, política e cultural do País será promovida, prioritariamente, por meio de:

I - inclusão nas políticas públicas de desenvolvimento econômico e social;

II - adoção de medidas, programas e políticas de ação afirmativa;

III - modificação das estruturas institucionais do Estado para o adequado enfrentamento e a superação das desigualdades étnicas decorrentes do preconceito e da discriminação étnica;

IV - promoção de ajustes normativos para aperfeiçoar o combate à discriminação étnica e às desigualdades étnicas em todas as suas manifestações individuais, institucionais e estruturais;

V - eliminação dos obstáculos históricos, socioculturais e institucionais que impedem a representação da diversidade étnica nas esferas pública e privada;

VI - estímulo, apoio e fortalecimento de iniciativas oriundas da sociedade civil direcionadas à promoção da igualdade de oportunidades e ao combate às desigualdades étnicas, inclusive mediante a implementação de incentivos e critérios de condicionamento e prioridade no acesso aos recursos públicos;

VII - implementação de programas de ação afirmativa destinados ao enfrentamento das desigualdades étnicas no tocante à educação, cultura, esporte e lazer, saúde, segurança, trabalho, moradia, meios de comunicação de massa, financiamentos públicos, acesso à terra, à Justiça, e outros.

Parágrafo único. Os programas de ação afirmativa constituir-se-ão em políticas públicas destinadas a reparar as distorções e desigualdades sociais e demais práticas discriminatórias adotadas, nas esferas pública e privada, durante o processo de formação social do País. (BRASIL, 2010).

O artigo destaca algumas formas de combate a discriminação racial e desigualdade que ela promove, com o objetivo de reparar as eventuais distorções e desigualdades sociais em esferas públicas e privadas no que diz respeito a estruturação da sociedade do país.

A Lei 12.228/2010 aborda sobre direitos fundamentais, sendo um deles a igualdade, está promovida quando se garante o direito ao acesso à educação para a população negra no Brasil, respaldando o previsto no art. 205 da Constituição Federal de 1988 que a educação, direito de todos e dever do Estado e da família, será promovida e incentivada com a colaboração da sociedade, visando ao pleno desenvolvimento da pessoa, seu preparo para o exercício da cidadania e sua qualificação para o trabalho. Nesse sentido, de qualificação para o trabalho, a lei 12.228/2010 estabelece em seu art. 39 que será dever do poder público promover ações que assegurem a igualdade de oportunidades no mercado de trabalho para a população negra, inclusive mediante a implementação de medidas visando à promoção da igualdade nas contratações do setor público e o incentivo à adoção de medidas similares nas empresas e organizações privadas.

Dois anos após a fixação do Estatuto da Igualdade Racial pela Lei nº 12.228/2010, foram implementadas as leis nº 12.711/2012 e 12.990/2014. A Lei nº 12.711/2012 dispõe sobre o ingresso nas universidades federais e nas instituições federais de ensino técnico de nível médio e dá outras providências, reservando por exemplo, em seu art. 1º, 50% das vagas, de instituições federais de educação superior vinculadas ao Ministério da Educação, para

estudantes que tenham cursado integralmente o ensino médio em escolas públicas. Entretanto o destaque para as cotas raciais para pessoas negras só veio a ser inserido no texto da Lei nº 12.990/2014, a qual reservou a população negra no Brasil 20% das vagas oferecidas nos concursos públicos para provimento de cargos no âmbito federal.

Todas as leis elencadas e apontadas mostram uma certa preocupação do judiciário e legislativo brasileiro possui certa preocupação para com a discriminação, portanto, o Estado brasileiro passou a tutelar a pauta de discriminação com o cunho de reparação histórica. Entretanto mesmo diante de tantas leis e medidas, levantasse o questionamento: serão mesmo as leis de combate à discriminação racial no Brasil eficazes? Apenas as leis são o suficiente para prevenir esse mal? Essas perguntas serão abordadas no terceiro capítulo, o qual abordará sobre as duas problemáticas já destacadas com enfoque na população negra no Brasil, conversando paralelamente com a doutrina, jurisprudência e dados estatísticos, para que se determine a eficácia das leis.

4 A EFICÁCIA DA LEI Nº 7.716/89 E OUTRAS LEIS NO COMBATE AO ASSÉDIO MORAL E DISCRIMINAÇÃO RACIAL DA POPULAÇÃO NEGRA NO BRASIL

O presente capítulo tem por objetivo discutir a eficácia das leis no combate ao assédio moral e discriminação racial da população negra no Brasil.

Divido em três itens, tratará o primeiro item sobre a cumulatividade das condutas de assédio moral e discriminação racial, direcionadas a pessoas negras, e sobre a falta de tipificação penal para o assédio moral no Brasil. Já o segundo irá analisar a eficácia da Lei nº 7.716/89 no combate ao assédio moral e discriminação racial da população negra; e, por fim, o último tópico abordará acerca da interferência das normas da Lei nº 9.459/97 sob a Lei nº 7.716/89, a qual estabeleceu a diferenciação de racismo e injúria racial no ordenamento jurídico penal brasileiro.

4.1 A Cumulatividade das Condutas de Assédio Moral e Discriminação Racial e suas Previsões Legais

De pronto, cabe ressaltar que o assédio moral e a discriminação não se confundem, sendo ilícitos diferentes, mesmo que direcionados para pessoas negras, sendo assim poderão configurar condutas cumulativas se exercidas em ambientes laborais por exemplo. Esclarecida a diferenças das condutas e que ambas podem ser cumulativas, é necessário que se esclareça se de fato as leis de combate à discriminação racial e assédio moral são de fato eficazes. No Brasil, o assédio moral não possui tipificação penal, mesmo que em março de 2019 a Câmara Federal dos Deputados tenha aprovado o Projeto de Lei nº 4742/2001, que tipifica o assédio moral no trabalho como crime, entretanto ainda não foi aprovado no Senado brasileiro. O PL visa alterar o Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940 (Código Penal), para tipificar o assédio moral como crime. Conforme o texto do Projeto de Lei, a causa somente terá início se a vítima representar contra o ofensor, sendo tal representação irretratável. O projeto também prevê a inclusão do assédio moral no Código Penal, e ainda define pena de detenção para o crime de um a dois anos, podendo ela ser agravada em até um terço, se a vítima for menor de 18 anos.

A falta de tipificação penal para o assédio moral, mesmo que seja uma conduta ilícita, põe em xeque há possibilidade de punição do agressor, visto que, conforme o inc. XXXIX, no art. 5º da Constituição Federal de 1998 não há crime sem lei anterior que defina, nem pena sem prévia cominação legal. Nesse mesmo sentido o inc. XL determina que a a lei penal não retroagirá, salvo para beneficiar o réu, portanto não há a possibilidade de punir criminalmente pela prática de assédio moral sem a expressa previsão legal, sendo também impossibilitada a analogia com outra lei para punir o assédio moral, não sendo a analogia apenas ilegal, mas também inconstitucional (SILVA, 2007, p. 156).

Entretanto a falta de tipificação penal do assédio moral não implica para o agente a impunidade absoluta. Ao longo do primeiro capítulo foi elucidado que o assédio moral se materializa nos atos de intimidar, diminuir, humilhar, amedrontar e consumir emocional e intelectualmente a vítima, com o objetivo de eliminá-la da organização ou satisfazer a necessidade insaciável de agredir. Vista a materialidade do assédio poderá esta ser considerada uma ofensa aos bens jurídicos tutelados pelo ordenamento jurídico penal do Brasil, ou seja, a conduta assediante poderá ser enquadrada num dos tipos legais expressos no Código Penal (PAMPLONA FILHO, 2006, p. 1084).

Nesse sentido, conclui-se que mesmo não havendo punição criminal específica para o assédio moral, o que seria ideal, a conduta assediante, dependendo da hipótese fática, poderá resultar em sanção restritiva à liberdade do agressor, pois há tipos no Código Penal brasileiro para enquadrar as diversas formas possíveis da prática de assédio moral (ALKIMIN, 2006, p. 109).

Dessa forma, afunilando ao tema abordado, se o agente agressor que ofender a dignidade e o direito de igualdade da vítima no ambiente laboral, por meio de discriminação racial, este será enquadrado no crime de injúria racial¹⁴.

Para a melhor visualização da cumulatividade das condutas cita-se os autos do proc. nº 0010344-27.2016.5.15.0102 do TRT-15¹⁵, que tramitou até novembro de 2020, no qual uma trabalhadora negra fora vítima de discriminação racial e moralmente assediada, sendo presa aos seus superiores por fita crepe, para que ela não “fugisse” do ambiente de trabalho. Em seu depoimento pessoal, a mulher afirmou que sofreu ofensas ligadas a racismo e punição pessoal por atraso e falta injustificada, tendo os colegas de trabalho corroborado como testemunhas no que diz respeito aos fatos narrados. Em primeira instância fora fixada a indenização à

¹⁴ A injúria racial é prevista no disposto pelo art. 140 do Código Penal. Art. 140 - Injuriar alguém, ofendendo-lhe a dignidade ou o decoro: Pena - detenção, de um a seis meses, ou multa.

¹⁵ Autos disponíveis no site do TRT-15, sob link: <https://pje.trt15.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0010344-27.2016.5.15.0102/2>. Acessado em: 27 de agosto de 2021

trabalhadora no valor de R\$ 620 mil. Na segunda instância, a desembargadora Luciane Storel da Silva, pontua que as condutas perpetradas pelos empregados da reclamada extrapolam os níveis de um relacionamento saudável e de civilidade, remontando a um Estado regido pela escravidão, denotando a existência de humilhação e racismo no ambiente de trabalho, e segue afirmando que poderia o Judiciário deixar de punir atitudes gravíssimas que denotam discriminação racial. Por fim, a desembargadora determinou, com base nos casos semelhantes julgados pelo TRT-15, que o valor indenizatório determinado em primeira instância deveria ser baixado para R\$ 180 mil. (MIGALHAS, 2020).

Analisado o caso é possível ver que o assédio moral, neste caso hierárquico, é intimamente atrelado a discriminação racial, observando-se a utilização do termo fujona por partes dos superiores para com a mulher negra, fazendo uma infeliz apologia a uma não tão distante memória da escravidão no Brasil. Os casos de assédio moral decorrentes de discriminação racial no Brasil não são poucos e de acordo com os dados levantados pelo instituto de pesquisas Kantar, em 2019, que no quesito de divisão étnica no Brasil, 11% que se identificam como minoria acreditam que são tratados de forma muito diferente no trabalho por causa de sua etnia. Já 13% se sentem excluídos e 28% se sentem ansiosos com frequência (G1, 2019).

Visto os dados, a jurisprudência e a falta de tutela para o assédio moral, resta apenas a análise doutrinária e jurídica da Lei ° 7.716/89 no combate ao assédio moral e discriminação racial da população negra, para que se determine se o Brasil realmente combate de forma eficaz a cumulatividade dessas condutas.

4.2 A Eficácia da Lei n° 7.716/89 no Combate à Discriminação Racial Cumulada ao Assédio Moral

A Declaração sobre os Princípios e Direitos Fundamentais foi aprovada em junho de 1998, na Conferência Internacional do Trabalho promovida pela Organização Internacional do Trabalho (OIT). Está elencado como princípio basilar dos Direitos Fundamentais, a eliminação da discriminação com relação ao emprego e ocupação, sendo um reforço para a atuação política dos atores sociais e dos governos com vistas a definir políticas públicas para combater quaisquer tipos de discriminação, sejam estas motivadas por preconceitos de raça, étnico, orientação religiosa, orientação sexual, deficiência física e/ou idade, entre os

principais. Este princípio possui vigência na Constituição Brasileira em seu artigo 5º, inciso XLII, cujo texto afirma:

Art. 5º - Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:

XLII - a prática do racismo constitui crime inafiançável e imprescritível, sujeito à pena de reclusão, nos termos da lei; (Grifos meus). (BRASIL, 1988).

Entende-se após análise do artigo que o constituinte visou a proteção do princípio da dignidade da pessoa, garantindo a igualdade de todos perante a constituição, estando está igualdade acima de qual raça, gênero, credo, religião etc.

Nada obstante, a 1ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho de Minas Gerais – 3ª Região, assim se posicionou acerca da matéria:

EMENTA: INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL - Cada ser humano traz em si valores que dizem respeito à sua subjetividade. Brincadeiras no ambiente de trabalho fazem parte e são saudáveis, desde que não agridam os limites do outro, a sua raça, a sua cor, a sua dignidade e a sua honra. No caso, os contornos do ato ilícito, independentemente da caracterização ou não de injúria racial ou mesmo de assédio moral, dão suporte ao pedido de indenização por dano moral, que subjaz a toda discussão fática a propósito do tratamento humilhante dispensado ao Reclamante. No Direito Positivo brasileiro, o dano moral decorre de um ato ilícito, por ação ou omissão, culposa ou dolosa, que impõe a quem o praticou a obrigação de repará-lo, fundando-se no princípio geral da responsabilidade civil prevista no artigo 186 do Código Civil, segundo o qual "aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito, ou causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito". Elevada ao âmbito constitucional, a obrigação de reparar o dano moral encontra-se prevista no art. 5º, V, X, da Constituição da República. Na etiologia da responsabilidade, devem estar presentes três elementos, ditos essenciais na doutrina, quais sejam: a ofensa a uma norma preexistente ou erro de conduta (ato ilícito), o dano e o nexos de causalidade entre uma e outro. Como já delineado, a prova oral revelou que o Reclamante recebeu apelido depreciativo no local de trabalho, referente à sua raça e cor, ficando comprovado, a teor do art. 818 da CLT, que a atitude da Reclamada, ao permitir tais atos, inclusive por parte do superior hierárquico, feriu a moral do Reclamante, já que os termos proferidos extrapolam o limite do razoável, ferindo princípios éticos, morais e de um padrão mínimo de respeito à dignidade da pessoa humana. Não é demais registrar que a Constituição, em seu art. 3º, IV, estabelece como um dos objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil "promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação". Destarte, a atitude da Reclamada foi lesiva à honra e à moral da Reclamante. Demonstrado a culpa da empregadora, o dano moral (agressão à subjetividade do Reclamante) e a relação de causalidade entre o ato e o efeito, merece provimento o pedido de indenização por danos morais. (TRT da 3ª Região; Processo: 0000713-30.2014.5.03.0113 RO; Data de Publicação: 11/03/2016; Disponibilização: 10/03/2016, DEJT/TRT3/Cad.Jud, Página 151; Órgão Julgador: Primeira Turma; Relator: Luiz Otavio Linhares Renault; Revisor: Emerson Jose Alves Lage). (Grifos meus).

Diante da decisão da Primeira Turma, observamos que o Judiciário tem observado de fato os casos de racismo em ambiente de trabalho, entretanto, é de fato isto efetivo, o quão realmente eficaz tem sido a ação judiciária em combate ao racismo?

Para o combate a tais ações de racismo foi protocolada a Lei nº 7.716/89, da qual destaco seu art. 1º, § 1º, que afirma:

§ 1º Incorre na mesma pena quem, por motivo de discriminação de raça ou de cor ou práticas resultantes do preconceito de descendência ou origem nacional ou étnica:
 I - deixar de conceder os equipamentos necessários ao empregado em igualdade de condições com os demais trabalhadores; (Incluído pela Lei nº 12.288, de 2010)
 II - impedir a ascensão funcional do empregado ou obstar outra forma de benefício profissional;
 III - proporcionar ao empregado tratamento diferenciado no ambiente de trabalho, especialmente quanto ao salário. (Grifos meus) (BRASIL, 1989).

É de fato a Lei 7.716/89 eficaz? Aline Albuquerque Ferreira em seu artigo de título “O Brasil e o preconceito: uma análise teórica e crítica da Lei 7.716/89 frente à realidade brasileira”, o qual a autora afirma:

[...] Não há um levantamento oficial sobre as punições pela lei, mas em 2009 o próprio ministro da Igualdade Racial admitiu que são poucos os casos punidos pela lei 7.716/89.

Portanto diante do exposto é notável que a lei que visa a manutenção da discriminação racial em ambiente de trabalho não tem sequer um controle ou levantamento oficial sobre punições, ou seja, não se faz possível comprovar a eficácia da mesma, visto que o próprio ministro de Igualdade Racial, no ano de 2009, afirmou que são poucos os casos punidos pela lei, presumindo-se, portanto, baixa eficácia dela.

Para ilustrar ainda mais a baixa eficácia da lei diante do tema proposto devemos mencionar o descrito por Aline Albuquerque Ferreira (2015) em seu artigo de título “O Brasil e o preconceito: uma análise teórica e crítica da Lei 7.716/89 frente à realidade brasileira”, o qual a autora afirma:

[...] Segundo especialistas, a maior parte dos casos de discriminação racial é tipificada pelo artigo 140 do Código Penal, como injúria, que prevê punição mais branda: de um a seis meses de prisão e multa, tornando a lei “Antipreconceito” quase uma lei morta. A falta de punição acaba incentivando práticas racistas. [...]

Ainda nesse sentido observa-se os dados do Levantamento Nacional de Informações Penitenciárias do Departamento Penitenciário Nacional de 2014 (DEPEN, 2014), que apenas mostram as sentenças por "grandes categorias" - crimes contra o patrimônio, a pessoa, a dignidade sexual etc. As prisões pelos crimes de racismo e injúria racial tem baixíssima presença, entretanto, conforme o mesmo levantamento, a maioria dos detentos é negra, preta ou parda (53,63%), de um total de 61,67% de brasileiros, o que demonstra que em no Brasil é mais fácil que se garanta a efetiva prisão de uma pessoa negra, do que se tutele de forma devida e pontual os seus direitos e garantias fundamentais, tendo normalmente acesso à

justiça real uma ínfima parcela da população negra, a qual retem capital financeiro ou são figuras públicas, como artistas e afins.

A baixa quantidade de prisões por injúria racial e racismo apresentada pelos dados do Levantamento Nacional de Informações Penitenciárias do Departamento Penitenciário Nacional de 2014, não demonstram que a Lei nº 7.716/89 é de fato eficaz. Segundo Jorge Luís Terra da Silva (apud SCARTON, 2017), procurador do Estado e presidente da Comissão da Verdade sobre a Escravidão Negra da seccional gaúcha da OAB-RS, a Lei nº 7.716/89 além de não funcionar é ruim, sendo que o procurador ainda afirma que:

Essa lei de combate ao racismo se refere a lugares - por exemplo, discriminar alguém no salão de beleza ou em um restaurante, exigir boa aparência nesses locais. São fatos que exigem provas que, muitas vezes, os vitimados não conseguem produzir, o que leva a um grande número de absolvições. (SILVA apud SCARTON, 2017).

A baixa eficácia da Lei nº 7.716/89 pode ser diretamente atrelada a limitação imposta pela Lei nº 12.033 de 2009, a qual alterou a redação do disposto no art. 145¹⁶ do Código Penal (BRASIL, 1940), passando a ação penal a ser pública condicionada, ou seja, a ação que antes era privada passou a ser condicionada a manifestação do Ministério Público. Antônio Carlos Côrtes, advogado e ativista do movimento negro, em sua entrevista ao Jornal do Comércio no Rio Grande do Sul (apud SCARTON, 2017), explica que dar a responsabilidade de manifestação ao Ministério Público cola a vítima em um estado de incerteza, visto que, mesmo que a vítima de discriminação ou injúria racial registre um boletim de ocorrência e o delegado o encaminhe para o judiciário no devido prazo legal, ficará a critério do Ministério Público escolher oferecer a denúncia ou não, e mesmo que opte por escolher oferecer a denúncia isso não é garantia de que o direito da vítima será garantido, ficando a critério do juiz penal acolher a denúncia ou não. Cortês nesse mesmo sentido diz que antes da fixação da Lei nº 12.033 de 2009, a vítima de discriminação racial poderia ir até uma delegacia de polícia e registrar seu boletim de ocorrência, sendo que, a partir dele propor uma ação de queixa crime na justiça, sendo representada por seu devido procurador, seja um advogado ou defensor público. A alteração do texto de lei além de ser um retrocesso por parte do judiciário, pois indiretamente cerceia o plano de eficácia da Lei nº 7.716/89, é também uma ofensa as vítimas de discriminação racial, visto que elas não possuem o poder de ação dentro da ação penal, sendo apenas meras espectadoras, o quê claramente desencoraja a denúncia de casos de racismo, injúria e discriminação racial em nosso país.

¹⁶ Art. 145 do CP: Nos crimes previstos neste Capítulo somente se procede mediante queixa, salvo quando, no caso do art. 140, § 2º, da violência resulta lesão corporal.

Pontua-se também como motivo da baixa efetividade, não apenas a Lei nº 7.716/89, mas, juntamente, as demais leis de combate ao racismo no Brasil, a negligência no cumprimento por parte do Estado, pontuando o procurador Jorge Luís Terra da Silva, Lei de Diretrizes e Bases não é cumprida em nenhum município do Rio Grande do Sul (apud SCARTON, 2017), e complementasse a afirmativa do procurador, visto que essa lei é raramente cumprida em todo o território nacional. A Lei de Diretrizes e Bases (Lei nº 9.394/96) tem por objetivo garantir o direito a toda população de ter acesso à educação gratuita e de qualidade, para valorizar os profissionais da educação, estabelecer o dever da União, do Estado e dos Municípios com a educação pública. A lei pontua o que se segue em seu art. 26:

Art. 26. Os currículos da educação infantil, do ensino fundamental e do ensino médio devem ter base nacional comum, a ser complementada, em cada sistema de ensino e em cada estabelecimento escolar, por uma parte diversificada, exigida pelas características regionais e locais da sociedade, da cultura, da economia e dos educandos. (Redação dada pela Lei nº 12.796, de 2013). (BRASIL, 1996).

O art. 26 da Lei de Diretrizes e Bases, no que diz respeito ao tema abordado, pode ser complementado pelo art. 11 do Estatuto de Igualdade Racial (Lei nº 12.288, de 2010), o qual afirma:

Art. 11. Nos estabelecimentos de ensino fundamental e de ensino médio, públicos e privados, é obrigatório o estudo da história geral da África e da história da população negra no Brasil, observado o disposto na Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996. (BRASIL, 2010).

Ambas as leis conversam entre si, complementares uma da outra quando se trata da educação igualitária e estímulo do ensino da cultura negra do Brasil, mas a baixa aplicação de ambas impede a eficácia das mesmas, que paralelamente, auxiliariam na eficácia da Lei nº 7.716/89.

De acordo com a pesquisa financiada pelo Ministério da Educação (MEC) e pela UNESCO nomeada “Práticas pedagógicas de trabalhos com relações étnico-raciais na escola”, publicada em 2012, apontou que o desconhecimento da alteração da Lei de Diretrizes e Bases, juntamente com a desinformação a respeito do Estatuto de Igualdade Racial, a falta de recursos didáticos e financeiros dificultam a implementação de propostas pedagógicas pelas Secretarias de Educação em todo o país. O estudo ainda elucida que o surgimento de projetos ligados à história e cultura africana, afro-brasileira e indígena, na maioria dos casos, teve início com iniciativas individuais isoladas, normalmente de professores que passaram por algum processo de formação sobre a temática, experiências pessoais ou por professoras/es

negros. A aprovação da lei, ainda que cercada de muita falta de informação sobre os documentos que regulamentam a alteração da LDB, favoreceu o envolvimento crescente de coletivos de professores nas práticas pedagógicas voltadas para o assunto nas escolas acompanhadas (GOMES, 2012, p. 345).

4.3 A Interferência da Lei nº 9.459/97 sob a Lei Antirracismo

A interferência da Lei nº 9.459/97 na Lei Antirracismo é um tema que requer uma análise mais aprofundada, visto que ela altera os artigos 1 e 20 da Lei 7.716/89, estabelecendo a injúria racial.

A injúria racial está prevista nos crimes contra a honra do Código Penal, elencada no parágrafo 3º do artigo 140 o qual diz:

Art. 140 - Injuriar alguém, ofendendo-lhe a dignidade ou o decoro:

Pena - detenção, de um a seis meses, ou multa.

[...]

§ 3º Se a injúria consiste na utilização de elementos referentes a raça, cor, etnia, religião, origem ou a condição de pessoa idosa ou portadora de deficiência: Pena - reclusão de um a três anos e multa. (BRASIL, 1940).

No ponto de vista majoritário da doutrina e tribunais, para que se caracterize a injúria racial é necessário que seja feita uma ofensa a dignidade de um indivíduo, com base em elementos referentes à sua raça, cor, etnia, religião, idade ou deficiência. Apesar de implicarem a incidência da responsabilidade penal, os conceitos jurídicos de injúria racial e racismo são diferentes, enquanto a injúria racial ofende apenas um indivíduo por meio de elementos referentes à raça, cor, etnia, religião ou origem, o crime de racismo atinge uma coletividade indeterminada de indivíduos, discriminando toda a integralidade de uma raça, sendo o racismo, diferentemente da injúria racial, um crime inafiançável e imprescritível¹⁷.

Nesse sentido, utiliza-se os exemplos: o indivíduo que se manifesta afirmando: “oh, raça maldita!” conforme esclarecimento de Christiano Jorge Santos (2001, p. 127) pratica uma conduta preconceituosa, mais precisamente o racismo. Entretanto, se o mesmo indivíduo chamar alguém de termos pejorativos, como “macaco” ou fazer uma associação de mal

¹⁷ Serão os crimes inafiançáveis (racismo e ação de grupos armados contra a ordem constitucional e o Estado Democrático) ou imprescritíveis (os crimes dolosos contra a vida, hediondos, de tortura, tráfico de entorpecentes, terrorismo e racismo) os quais o réu não tem direito a fiança e não há prazo para o crime ser investigado e julgado.

caráter a etnia e raça da vítima, como preto nojento, negro imundo, preta vagabundas e outros, não será configurado racismo e sim injúria racial. Portanto, “embora haja nítida demonstração de racismo ou outra forma de preconceito por parte do autor do delito, o crime em si não é classificado como delito de “racismo”, por não fazer parte da Lei específica” (SANTOS, 2001, p. 142)

O entendimento majoritário da doutrina e dos tribunais é de que é correta a definição estabelecida pela Lei nº 9.459/97, que inseriu no § 3º do art. 140 do Código Penal, a injúria racial apenas como uma ofensa a honra subjetiva da vítima, sendo ela diferente de racismo.

Porém, se for devidamente analisada, a injúria racial não deveria ser distinguida de racismo, sendo mantida como uma das espécies de racismo previstas no texto da Lei nº 7.716/89. Nesse sentido se analisa o AREsp 686.965/DF, onde se estabeleceu a condenação do jornalista e blogueiro Paulo Henrique Amorim por injúria racial contra o também jornalista Heraldo Pereira. No processo o STJ (Superior Tribunal de Justiça) decidiu que a injúria racial cometida por Paulo Henrique Amorim deveria ser considerada imprescritível, tendo por consequência a crítica de juristas que defendem a doutrina majoritária de separação do tipo penal de injúria racial e racismo.

O desembargador convocado, Ericson Maranhão, o qual era um dos ministros da 6ª Turma do STJ, a qual julgava o caso, afirmou que o crime de injúria racial, por também traduzir preconceito de cor, atitude que conspira no sentido da segregação, veio a somar-se àqueles outros, definidos na Lei 7.716/89, cujo rol não é taxativo. O entendimento de Maranhão foi determinante no processo, sendo eles seguidos de forma unânime pelos demais ministros da 6ª Turma. Em seu voto o desembargador citou as lições de Guilherme de Souza Nucci, as quais elucidam que com o advento da Lei 9.459/97, houve a introdução da injúria racial, criou-se mais um delito no cenário do racismo, portanto, imprescritível, inafiançável e sujeito à pena de reclusão. A 6ª Turma ainda analisou o prazo decadencial, visto que a denúncia já havia sido feita há mais de 6 meses.

Nesse sentido, Maranhão votou que a injúria racial é crime instantâneo, ou seja, se consuma quando a vítima da injúria toma conhecimento da ofensa, que no caso só veio a conhecimento de Heraldo Pereira tempos depois de ser feita a publicação de seu ofensor, e ainda explicou o desembargador que o ônus de provar o contrário, ao que se lhe afigura, é do ofensor. Dele não se desincumbindo, não é dado duvidar da vítima. (ROVER, 2015).

Guilherme de Souza Nucci¹⁸, ao saber do caso, analisou e defendeu a decisão em seu artigo de opinião *Só quem nunca sofreu racismo na vida que pensa que isso é mera injúria*, de 2015. O autor explica o caso não é se trata de uma interpretação extensiva da 6ª Turma, mas sim uma consequência lógica do conceito de racismo definido pelo STF ao julgar o caso Ellwanger, anteriormente citado nessa monografia. O autor segue em seu raciocínio e critica os juristas, que interpretam de forma ignorante a injúria racial, os quais afirmam que por ela não estar prevista na Lei 7.716/89, que define crimes de racismo, então, a injúria racial, jamais poderá ser racismo, pois o rol dessa lei é taxativo. E ainda nesse sentido o autor afirma que fica perplexo com o uso da interpretação literal e bastante positivista, acreditando que tal interpretação é um desmedido apego à legislação, sem nenhum avanço na avaliação sistemática do ordenamento jurídico-penal. Ademais, Nucci, reitera que se nosso sistema judiciário fosse aplicar, sempre, interpretações literais às várias normas confusas editadas pelo Legislativo, mal conseguiríamos julgar um caso concreto nos juízos e tribunais (NUCCI, 2015).

Nucci continua sua abordagem afirmando que o seu conceito de racismo se alterou diante do acórdão proferido pelo STF no caso Ellwanger, analisando que no mencionado caso, o racismo não se prende apenas aos conceitos raciais, podendo o racista odiar negros, judeus, muçulmanos (outra religião e não raça), homossexuais, mulheres (eis aí a criação do feminicídio), dentre várias outras pessoas humanas, acrescentando ainda que a divisão das raças caiu por terra, tornando-se um conceito ultrapassado. (NUCCI, 2015).

O autor ainda destaca o quão pontual e respeitável fora da decisão da 6ª Turma do STJ a qual, embasada no caso Ellwanger, considerou a injúria racial uma prática racista, logo, imprescritível. Nesse sentido Nucci afirma:

[...] A respeitável decisão do STJ considerando a injúria racial uma prática racista, logo, imprescritível, prosseguiu naquela trilha. Venceu a tese de que o racismo é uma forma de segregação de minorias, uma forma de dominância da maioria sobre uma minoria mais fraca em sociedade. Prevaleceu a ideia de que os judeus constituem um grupo identificável em sociedade como tal, tanto que foram separados e grande parte dizimada pelo regime nazista na 2ª Grande Guerra. Certíssimo o STF. (NUCCI, 2015).

Guilherme Nucci faz ainda uma importante analogia, afirmando que sem a injúria racial, o conhecido ditador Adolf Hitler, da Alemanha nazista, jamais teria convencido a sociedade alemã da legitimidade da segregação e posteriormente o holocausto dos judeus no

¹⁸ Nucci é desembargador em São Paulo. Livre-docente em Direito Penal, doutor e mestre em Processo Penal.

período da Segunda Guerra Mundial, sendo para Nucci, a injúria racial a mais forte, eficiente e aguçada forma de segregação de grupos minoritários existentes em sociedade.

A partir da análise dos casos, sejam eles, Ellwanger ou AREsp 686.965/DF presidido pela 6ª Turma do STJ de São Paulo, ou nas lições de desembargador Guilherme Nucci, pode se extrair que a “interferência” da Lei nº 9.459/97 sob a Lei Antirracismo, ou seja, a diferenciação estabelecida entre injúria racial e racismo é fruto de uma interpretação superficial e errônea da lei por parte dos tribunais e de muitos doutrinadores. Essa interpretação simples e literal do texto legal induz ao um erro fatal, pois ao se criar uma dita diferença entre o racismo e a injúria racial, os tribunais e doutrinadores estabelecem a desclassificação de uma das formas de execução do racismo para uma mera injúria ou até a declaração de atipicidade da conduta, o que é claramente inconstitucional, visto que a diferenciação afronta os princípios constitucionais de razoabilidade e isonomia¹⁹, os quais proíbem quaisquer atos e diferenciações arbitrárias.

Se cai por terra toda a diferenciação de injúria ao se analisar o Projeto de Lei 1.240 de 1995, o qual gerou a Lei nº 9.549/97. O texto do PL 1.240/95, explicita a “atualização da Lei 7.716/89” como sua justificativa, respaldando ainda que isso foi feito com o objetivo de punir toda “manifestação pública” do preconceito racista (DIÁRIO, 1996, p. 24.633), portanto, conclui-se que o próprio legislador apontou a injúria racial como uma das espécies de racismo. Nesse sentido, analisa-se a fala de Nucci em seu artigo *Só quem nunca sofreu racismo na vida que pensa que isso é mera injúria*, o qual afirma:

Onde está delineado na Constituição Federal que uma só lei terá legitimidade para definir uma prática racista como criminosa? Em nenhum lugar. Diz o artigo 5º, XLII: “a prática do racismo constitui crime inafiançável e imprescritível, sujeito à pena de reclusão, nos termos da lei” (grifamos). Sim, nos termos da lei, porque o princípio da legalidade é cristalino: sem lei, não há crime (art. 5º, XXXIX). Qual lei? Ora, qualquer lei federal tem plena autonomia para criar crimes (artigo 22, I, Constituição). E a lei federal instituidora da injúria racial tem perfeita legitimidade para criar o tipo incriminador (tanto que o fez) de uma das modalidades de racismo, sem precisar inserir o mesmo na referida Lei 7.716/89. (NUCCI, 2015).

Analisada a fala de Nucci, abordasse o Projeto de Lei 141/2021. O PL 141/21 considera a injúria racial como crime de racismo, tornando-a imprescritível. Ossesio Silva, deputado autor da proposta, reconhece assim como Nucci, que injúria racial prevista do art. no § 3º do art. 140 do Código Penal é manifestação de racismo, buscando “tornar imprescritível

¹⁹ Entende-se por isonomia a igualdade de todos perante a lei. Refere-se ao princípio da igualdade previsto no art. 5º, "caput", da Constituição Federal, segundo o qual todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza. Já a razoabilidade é um princípio implícito na CF/1988, que no âmbito processual atua como princípio informador do devido processo legal, para que seja este utilizado de forma racional e moderada, com vistas à concepção de justiça social.

o crime de injúria praticado com a utilização de elementos referentes a raça, cor ou etnia” (SILVA apud CHALUB, 2021).

Para que se frise traz-se o entendimento de Anelise Rodrigues Caetano, qual leciona:

Parece-me claro que, tanto a ofensa que configure injúria racial quanto aquela que se consuma na forma de racismo contêm ofensas que denotam desprezo à determinada cor, etnia, religião e pessoas de nacionalidades distintas. Arrisco-me a afirmar que o *animus* de um ofensor que se utiliza de tais elementos visando a ofender o próximo, em qualquer delito de caráter racial, é o mesmo. A repulsa, o desdém e o ódio se fazem presentes em qualquer dessas ofensas.

As razões para proferir ofensas nesse sentido são as mais diversas, no entanto, todas convergem para motivos como o desprezo, a crença na superioridade de uns em detrimento de outros e a inferioridade cultural, intelectual e social de certos grupos. (CAETANO, 2018, p. 88).

Caetano ainda questiona de forma enfática qual a razão para se conferir tratamentos distintos a delitos que possuem a mesma natureza discriminatória, e segue dizendo:

[...] Qual a diferença entre xingar *uma* pessoa mediante a utilização de elementos de raça, de cor, de etnia e de religião, e xingar *uma coletividade* valendo-se desses mesmos elementos? Uma pessoa vítima de injúria racial qualificada pelo preconceito, por certo, tem sua honra maculada pela ofensa; mas e a sua dignidade como pessoa humana? E a sua igualdade diante do outro, ainda que possua “traços peculiares”? Uma só vítima possui relevância ou os princípios constitucionais só devem ter incidência se mais de um cidadão for ofendido? Se utilizar elementos como raça, cor, etnia, religião e nacionalidade para ofender alguém não é racismo, então por que ressaltar estes elementos no intuito de depreciar alguém? Isso seria, no mínimo, contraditório. (CAETANO, 2018, p. 88).

Analisados todos os pareceres doutrinários e jurisprudências, o autor dessa presente monografia entre em concordância com o desembargador Guilherme de Souza Nucci juntamente com as jurisprudências, destacando-se o AREsp 686.965/DF e o Projeto de Lei 141/2021, proposto em 2021, os quais lecionam e apontam para que injúria racial seja devidamente inserida no conceito de racismo, para que passe a ser inafiançável e imprescritível, conforme o tutelado pelo art. 5º, XLII e XLIV da Constituição Federal de 1988.

A Lei nº 9.549/97 é de grande valia para o combate a discriminação da população negra do Brasil, abrangendo também demais grupos de minorias que precisam de proteção, entretanto, dada a ignorância e interpretação supérflua do texto do § 3º do art. 140 do Código Penal estabelecida por uma massa majoritária da doutrina e jurisprudência dos tribunais, a lei passou ser menos efetiva, colaborando juntamente com a baixa efetividade da Lei Antirracismo em nosso país.

5 MEDIDAS DE PREVENÇÃO E COMBATE AO ASSÉDIO MORAL E DISCRIMINAÇÃO RACIAL DA POPULAÇÃO NEGRA NO BRASIL

O presente capítulo tem por objetivo expor as possíveis medidas de prevenção e combate ao assédio moral e discriminação racial da população negra no Brasil. O capítulo será dividido em dois itens, tratando o primeiro item sobre as medidas de prevenção e combate ao assédio moral, e o segundo item abordará sobre as medidas de prevenção e combate à discriminação racial, direcionada a pessoas negras no Brasil.

5.1 Medidas de Prevenção e Combate ao Assédio Moral

De acordo com Pamplona Filho (2006, p. 1.088) a prevenção é de suma importância no combate do assédio moral, passando pelos conceitos da educação e fiscalização a resto dele. A educação pode ser implantada por meio de campanhas esclarecedoras, seja pelos órgãos públicos ou organizações não-governamentais. Dentre os benefícios que a educação pela informação proporciona, está o afastamento das eventuais alegações de desconhecimento às restrições da conduta adotada por parte dos assediadores. Para o autor é dever do empregador implementar uma fiscalização de forma direta, implicando na “atuação mais efetiva na própria relação de direito material.” Pamplona destaca que o assédio moral é motivo comprometedor das atividades laborais na empresa, afetando a produção, os custos, vendas, despesas, etc., sendo, portanto, o maior interessado no combate do assédio moral o próprio empregador.

Nesse sentido Silva (2005, p. 198) pontua que a adoção de um Código de Ética, o qual fixa ações, sejam elas preventivas ou repressivas contra o assédio moral no ambiente de trabalho, é de grande valia para a empresa, sendo, segundo o autor, o primeiro movimento consolidado no sentido de identificar que a organização não admite condutas que venham a macular o ambiente de trabalho e atingir o bem-estar de seus trabalhadores. Entretanto, o autor leciona que de nada vale a adoção do respectivo código imposto pela empresa se o mesmo não sintonizar com os valores dos integrantes, sejam superiores hierárquicos ou demais trabalhadores. Portanto, existindo aqueles que possuem deformação de caráter com

teor perverso, os regramentos estabelecidos pelo código de ética do ambiente laboral não será suficiente para deter o assédio moral.

O Tribunal Superior do Trabalho algumas medidas de prevenção que podem ser adotadas no combate ao assédio moral por meio de uma cartilha, sendo elas:

- Incentivar a efetiva participação de todos os colaboradores na vida da empresa, com definição clara de tarefas, funções, metas e condições de trabalho;
 - Instituir e divulgar um código de ética da instituição, enfatizando que o assédio moral é incompatível com os princípios organizacionais;
 - Promover palestras, oficinas e cursos sobre o assunto;
 - Incentivar as boas relações no ambiente de trabalho, com tolerância à diversidade de perfis profissionais e de ritmos de trabalho;
 - Ampliar a autonomia para organização do trabalho, após fornecer informações e recursos necessários para execução de tarefas;
 - Reduzir o trabalho monótono e repetitivo;
 - Observar o aumento súbito e injustificado de absenteísmo (faltas ao trabalho);
 - Realizar avaliação de riscos psicossociais no ambiente de trabalho;
 - Garantir que práticas administrativas e gerenciais na organização sejam aplicadas a todos os colaboradores de forma igual, com tratamento justo e respeitoso;
 - Dar exemplo de comportamento e condutas adequadas, evitando se omitir diante de situações de assédio moral;
 - Oferecer apoio psicológico e orientação aos colaboradores que se julguem vítimas de assédio moral;
 - Estabelecer canais de recebimento e protocolos de encaminhamento de denúncias.
- (BRASIL, 2019, p. 14).

Ainda na cartilha o TST dá instruções a vítima sobre o quê fazer para lidar e denunciar o assédio moral, instruções como reunir provas, buscar ajuda de colegas e testemunhas do fato, buscar orientação psicológica, comunicar o assédio ao setor responsável, superior hierárquico do assediador ou à Ouvidoria, ingresso de ação judicial de reparação de danos morais e procurar o sindicato profissional ou o órgão representativo de classe ou a associação.

No que diz respeito aos sindicatos, como já destacado pela cartilha do TST, Ribeiro (2005) leciona que é obrigação dos sindicatos colocar a segurança e saúde dos trabalhadores, durante as negociações coletivas, em primeiro plano, acolhendo denúncias, formando seus coordenadores, propondo medidas de prevenção de acordo com as referências da classe à qual representam.

Deve-se lembrar que o sindicato é fundamental no combate ao assédio moral visto que têm o papel de defender os interesses coletivos da categoria e os individuais dos seus integrantes também através da participação como parte nos processos judiciais em dissídios coletivos destinados a resolver os conflitos jurídicos e interesses da categoria, podendo se estender até as federações que são associações criadas para defender interesses comuns aos sindicatos que as compõem.

No âmbito jurisdicional, conforme já destacado capítulo anterior dessa monografia, o assédio moral não tem previsão como tipo penal, entretanto, destaca-se o PL 4742/2001, o qual possui a proposta de alteração do Código Penal para que em seu bojo seja capitulado o assédio moral, visando assim à repreensão dos delitos cometidos e a prevenção, pela intimidação, dos casos de assédio, tendo em vista a severidade das punições. Com a previsão e tipificação penal, seria estabelecida uma forma eficaz de combate ao assédio moral, pois os assediadores passariam a ter mais cautela ou até deixariam de praticar os atos lesivos a integridade da vítima, sejam físicos, emocionais ou psicológicos.

Ademais, mesmo sem previsão penal, o assédio moral pode ser combatido pelo previsto incisos V e X, do art. 5º, da CF, os quais são taxativos em assegurar a indenização pelo dano material ou moral, ou seja, os dois incisos por si só já garantem a indenização por danos sofridos em decorrência de assédio moral, visto que o assédio moral é um fato gerador do dano moral. Ainda nesse sentido o Código Civil de 2002 traz em seus artigos 186 e 927 a classificação do ato ilícito fruto da violação de direito ou caso de dano a outrem, juntamente com a previsão de caráter obrigacional de reparar o dano causado a vítima do ato. Cita-se ainda o art. 482 da CLT, o qual estabelece a possibilidade de demissão por justa causa do assediador, o que garante para amenizar a reincidência dessa ação no ambiente laboral, tranquilizando a vítima e demais trabalhadores presentes.

Ainda no âmbito jurisdicional pontua-se a ação do Ministério Público do Trabalho. Bezerra (2007, p. 170) leciona que o Ministério Público Trabalhista intervém nas questões que atentam contra os bens jurídicos pessoais dos cidadãos. Como mecanismo, faz-se uso de procedimentos administrativos, inquéritos policiais etc., visando garantir os interesses individuais do empregado/empregador. Além da atuação de fiscalização do MPT, o próprio Congresso Nacional decreta no PL nº 2994 de 1980 em seu art. 19 que as empresas privadas que contem com mais de 100 (cem) empregados ficam obrigadas a contratar e manter permanentemente a seu serviço um psicólogo e um pedagogo para cada grupo de 100 (cem) funcionários.

Nesse sentido, leciona Ana Carolina Godoy Terciotti (2013, p. 106):

Não apenas os exames médicos devem ser periódicos, mas acreditamos também ser necessária uma avaliação psicológica regular, a fim de aferir a higidez mental dos trabalhadores com o passar do tempo. Isso porque, assim como o empregador deve fiscalizar o uso de um equipamento individual de segurança, deve também fiscalizar o meio ambiente psicológico do trabalho. Por isso, conforme sustentamos alhures, a empresa tem que educar seus empregados, quer por meio de campanhas de conscientização, quer na supervalorização do repúdio a qualquer violência no ambiente laboral, bem como adotar cartilhas que identificam as condutas que podem vir a gerar o assédio moral e os meios de repressão, sem dizer na promoção

permanente de cursos e palestras esclarecedoras de todos os males que prejudicam a manutenção de um meio ambiente de trabalho saudável e equilibrado.

Ainda sobre as medidas de fiscalização Cassiel Gomes Seganfredo (2020, p. 58) leciona:

Salienta-se que fiscalizar a prática de assédio moral no ambiente de trabalho não deve ser mesclada com o controle autoritário dos funcionários, visto que, tal conduta amolda-se também a uma forma de assédio, bem como arbitrariedade de poder com o empregado, ferindo, desta forma, a honra e personalidade do trabalhador, garantias constitucionais que são conferidas a estes. As formas de controle do assédio moral devem ser equilibradas e encontrar um ponto balanceado para que a prática possa ser combatida, sem ocorrer a invasão do espaço e dignidade dos trabalhadores.

No que se diz respeito ao direito comparado pode se citar a Austrália, onde estão localizadas quatro leis visam coibir esse fenômeno: *WorkCover (State of) Queensland Act* 1996, Lei das Relações Industriais de 1999, Lei de Ética do Setor Público de 1994 e o próprio Código Penal. Entende-se que, o empregador deve proteger seus funcionários de *mobbing*, visto que, fornecer um lugar seguro é uma cláusula implícita do contrato de trabalho, posto que, de acordo com as disposições, existe uma relação de confiança e lealdade entre as partes (PANCHERI, 2017).

Ainda no que quesito de prevenção e combate, o ideal é que não haja apenas a condenação do assediador, mas sim também sua inserção em um devido acompanhamento psicológico, para que se avalie se o indivíduo é realmente capaz de voltar a exercer atividades laborais e se inserir na vida em sociedade. Se reforça, portanto, o quão necessário é que empresas e órgãos públicos disponibilizem em seus espaços laborais os meios necessários para que todos gozem do direito a expor os casos de assédio moral, e que, no âmbito jurídico seja instaurado os melhores meios para punição e até a reabilitação de assediadores.

As medidas mais efetivas para se combater o assédio moral são de fato a educação a respeito do assunto e a postura do empregador e demais indivíduos presentes no ambiente laboral para o combate desse mal. O ambiente laboral funciona, de modo ilustrativo, como um motor, o qual ao menor desajuste de uma peça, por menor que seja, tem a capacidade de causar um dano ao funcionamento do motor, assim é a vítima atingida pelo assédio moral.

No Brasil já existe a plena noção de quão preciosa é a dignidade da pessoa humana e o seu papel fundamental, não apenas na segurança e bem-estar individual, mas para toda a estrutura social e a devida constituição do Estado Democrático de Direito. Preservar a dignidade de um trabalhador brasileiro, independentemente de sua etnia, religião, posição social ou sexo é matéria constitucional, portanto, cada medida para o combate do assédio moral é de grande valia.

No caso de pessoas negras, elas merecem e devem ser respeitadas em seus respectivos ambientes laborais, vistas como dignas, rompendo uma infeliz visão que repercute no Brasil até hoje, de que a pessoa negra inserida no ambiente de trabalho está fadada a subserviência.

5.2 Medidas de Prevenção e Combate à Discriminação Racial de Pessoas Negras no Brasil

Conforme já constatado no capítulo segundo dessa monografia a discriminação racial no Brasil é um mal estruturado e observável até os dias de hoje. Combater o racismo e a discriminação racial de fato nunca foi uma tarefa fácil, entretanto já foram apresentados diversos mecanismos que apontam para a resolução gradual da problemática.

A Constituição Federal de 1988 tem como basilares os princípios de igualdade e dignidade da pessoa humana, prevendo a não distinção de raça, sexo, idade ou qualquer outra forma de distinção proibida, visando a proteção todos os indivíduos integrantes de nossa sociedade, entretanto, a mera previsão constitucional dos princípios basilares não garantia efetiva da não discriminação, muito menos da igualdade material. Nesse sentido, para que se previna e haja o efetivo combate desse mal, são necessários meios além da matéria constitucional, sejam eles legais, sociais ou educacionais.

No âmbito legal já foram citadas anteriormente diversas leis que auxiliam o combate e prevenção da discriminação racial, dentre elas o Estatuto de Igualdade Racial, previsto na Lei nº 7.716/89, a Lei nº 9.549/97 e o Projeto de Lei 141/2021. Cada lei, conversando paralelamente com as garantias fundamentais previstas na Constituição Federal de 1988, garante em seu texto medidas de combate a discriminação racial seja por imposição normas ou punições.

Entretanto, a mera previsão legal é apenas metade do caminho para se combater a discriminação racial e o racismo, devendo a interpretação dessas leis complementar a efetividade delas, o que na maioria das vezes não ocorre, citando-se novamente a ignorância e interpretação supérflua do texto do § 3º do art. 140 do Código Penal estabelecida por uma massa majoritária da doutrina e jurisprudência dos tribunais, ignorância que afeta Lei nº 9.549/97, colaborando juntamente com a baixa efetividade da Lei Antirracismo. É necessário que os doutrinadores, juristas e os tribunais alinhem o entendimento a respeito da pauta, para

que se retome a efetividade das leis, sendo também interessante que seja aumentada a pena para a injúria racial prevista no § 3º do art. 140 do Código Penal.

Ainda no âmbito legal aborda-se as ações afirmativas utilizando o conceito lecionado por Cruz (2005, p. 141 e 143), que afirma:

as ações afirmativas são, pois, discriminações lícitas que podem amparar/resgatar fatia considerável da sociedade que se vê tolhida no direito fundamental de participação na vida pública e privada. Permitirmos acesso a cargos e empregos públicos e privados mandatos políticos; garantir-lhes acesso à saúde, à educação, à liberdade religiosa e de expressão compõe um substrato essencial de democracia atual.

[...]

as ações afirmativas podem ser entendidas como medidas públicas e privadas, coercitivas ou voluntárias, implementadas na promoção/integração de indivíduos e grupos sociais tradicionalmente discriminados em função de sua origem, raça, sexo, opção sexual, idade, religião, patologia física/psicológica, etc. ...As ações afirmativas são, portanto, atos de discriminação lícitos e necessários à ação comunicativa da sociedade. Logo, não devem ser vistos como “esmolas” ou “clientelismo”, mas como um elemento essencial à conformação do Estado Democrático de Direito. São, pois, uma exigência comum a países desenvolvidos como os Estados Unidos e a países subdesenvolvidos como o Brasil.

As ações afirmativas sancionadas pela Lei nº 12.711 têm um papel fundamental no combate pois preenchem as lacunas que não são alcançadas, implantando medidas como os sistemas de cotas sociais e raciais nos vestibulares e concursos públicos, garantindo em teoria a equiparação da desigualdade social e racial que, conseqüentemente, gera a desigualdade econômica de pessoas negras em face de pessoas brancas no país.

No quesito social cita-se o Movimento Negro do Brasil, o qual possui um papel muito importante e causídico no que diz respeito a defesa dos direitos humanos da população negra no Brasil em face do racismo e discriminação. Movimentos como esse tem um papel importante pois como leciona Telles (2003), por mais que falte uma mobilização massiva do Movimento Negro no Brasil, o mesmo já obteve certas vitórias, influenciando o próprio governo a implementar medidas como as próprias ações afirmativas, levantamento de debates e derrubar o sistema de ideias da democracia racial na sociedade.

Todas essas ações sociais no Brasil ganharam ainda mais força após o já citado assassinato de George Floyd, assassinato o qual teve repercussão expressiva também no Brasil, visto que no país são recorrentes as notificações de relatos de homicídios e violências sofridas por pessoas negras, indo de casos de mortes de crianças e jovens negros em

periferias, como João Pedro²⁰ no Salgueiro – RJ, até casos de figuras públicas negras serem mortas, citando a vereadora Marielle Franco²¹.

Entretanto, mesmo que haja mobilização social, a previsão de ações afirmativas, leis penais e a tutela da própria Constituição Federal de 1988, a principal ferramenta de combate e prevenção da discriminação racial é a educação.

A educação conforme o conceito legal estabelecido Lei de nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996, é o ato de educar, de instruir, é polidez, disciplinamento. No sentido técnico, a educação é o processo contínuo de desenvolvimento das faculdades físicas, intelectuais e morais do ser humano, a fim de melhor se integrar na sociedade ou no seu próprio grupo. A educação é fundamental no combate a discriminação racial e ao racismo, e nesse sentido, a Lei nº 10.639/2003 torna obrigatório o ensino da história e cultura africana e afro-brasileira na educação básica.

Nesse sentido, João Paulo Reis Soares, em seu artigo *O papel do aprendizado no combate ao racismo* de 2020, leciona:

O processo de escravização de pessoas negras, com posteriores impactos ao acesso a direitos sociais e civis fizeram com que houvesse uma clara distinção entre a oportunidade de direitos entre pessoas não-brancas e pessoas brancas. Temos hoje a necessidade de olhar para trás, pensando no reflexo dessa história no presente. Atualmente a população negra ocupa os piores índices sociais da população brasileira, seja por renda, por violência ou por acesso à educação. E tudo está intrinsecamente imbricado a esta estrutura social em que vivemos. Portanto, precisamos, como educadores, assumir que o Brasil ainda carrega as marcas deste processo e que devemos tratar o racismo no presente, e não como uma coisa do passado. A educação sozinha não tem poder para transformar o mundo, mas ela com toda a certeza exerce um papel fundamental para isso. (SOARES, 2020).

Soares ainda explica que necessária a abordagem dessas questões em sala de aula, permitindo que a diversidade perpassasse em práticas pedagógicas, pois para o autor, tal pluralidade de saberes tem o poder de somar e não de esvaziar. Soares segue lecionando sobre a necessidade do desenvolvimento de um espaço onde seja promovida a educação inclusiva, permitindo que os alunos das instituições de ensino compreendam a organização de nossa sociedade de modo a se inserirem como melhores cidadãos que as gerações anteriores, cidadãos esses capazes de enxergarem as diversidades, mas ao mesmo tempo compreende-las

²⁰ O estudante João Pedro Mattos Pinto, de 14 anos, foi uma das fatalidades de uma operação policial no Salgueiro, São Gonçalo – RJ, sendo morto no dia 18/05/2020.

²¹ Marielle Francisco da Silva, conhecida como Marielle Franco, foi uma socióloga e política brasileira. Filiada ao Partido Socialismo e Liberdade, elegeu-se vereadora do Rio de Janeiro para a Legislatura 2017-2020, a qual veio ser morta em 14 de março de 2018, seu caso não teve resolução até o presente momento em que é redigida essa monografia.

em suas individualidades e contextos, com um desenvolvimento de um sentimento de empatia, tão crucial para a vida em sociedade.

Nesse sentido, Soares cita Djamilia Ribeiro, autora do livro *Pequeno Manual Antirracista*, leciona que a empatia é um exercício cognitivo, ou seja, o ser humano aprende a internalizar e naturalizar o racismo, sendo o racismo algo que não é natural e sim ensinável, portanto, é possível que o ser humano aprenda a não ser racista. O pensamento da autora demonstra que no fim, a discriminação racial por si só não é formada exclusivamente pelo mal caráter do indivíduo, sendo ela ensinável, e, na sociedade brasileira, o racismo e discriminação, vem sendo ensinados, seja de forma explícita ou velada, ao longo de gerações.

Pontua-se brilhante fala de Soares, o qual afirma:

Por fim, os educadores também devem pensar em seus alunos negros! Quando trabalhamos estas habilidades socioemocionais, também iremos trabalhar a potência nestas crianças oferecendo um espaço de desenvolvimento seguro, sem vieses, sem preconceitos, que ofereça um espaço para se desenvolver e ser um adulto capaz de conquistar seus sonhos e anseios. Em relação as crianças não-negras, é importante o desenvolvimento desta empatia tão mencionada neste texto, pois assim estas poderão também atuarem como agentes de mudança, garantindo um futuro com mais equidade e com igualdade de direitos.

Mas é importante que este seja um trabalho diário e que não apenas seja trabalhado na semana do dia 20 de novembro. É importante criar um espaço constante de desenvolvimento cognitivo e social preparado para lidar com as novas demandas sociedade. (SOARES, 2020).

A educação no Brasil é um direito garantido pela Constituição Federal, sendo acessível a todos, entretanto, ainda existem diversas disparidades a serem corrigidas, principalmente para com as crianças e jovens negros. De acordo com o Censo Escolar do MEC de 2019, embora a presença de negros em escolas no Brasil tenha crescido na década de 2009 a 2019, as diferenças raciais nos índices de educação ainda são preocupantes:

Evasão: a proporção de jovens de 15 a 29 anos que não concluíram o ensino médio e não estudavam em 2019 era maior entre pretos e pardos (55,4%) do que entre brancos (43,4%).

Anos de estudo: pretos e pardos têm menos anos de estudo (8,6), em média, se comparado aos brancos (10,4).

Reprovação: é menor a proporção de pretos e pardos que estudam na série correta de acordo com a idade (85,8%). Entre alunos brancos, o percentual é de 90,4%.

Analfabetismo: a falta de acesso à educação é mais frequente também entre negros. O índice daqueles que não sabem ler e escrever é maior na população negra (8,9%), do que na branca (3,6%). Os dados são do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE). (OLIVEIRA, 2020).

Além da reparação gradual do acesso à educação para a população negra como forma de combate à discriminação racial, é necessária a mudança a abordagem da história do povo negro do Brasil dentro ambientes escolares e acadêmicos, conforme já citado Paulo Martins Dias (2014).

Iamara da Silva Viana (*apud* OLIVEIRA, 2020), doutora em História Política e professora da PUC-Rio, afirma que no Brasil ainda não houve o rompimento com a imagem do indivíduo negro como submisso ou como perigoso, fala que ainda pode ser complementada pelo professor e historiador Higor Ferreira (*apud* OLIVEIRA, 2020) que leciona:

A gente acha que exclusão é só falta de acesso à escola. Mas ela também é operada dentro da escola. Não é porque tem garantia de ingresso que todos vão se sentir incluídos no processo. Presença física não é sinônimo de inclusão.

O caminho para se combater a discriminação racial é educar e não apenas garantir o acesso a uma educação de base com um currículo extremamente eurocêntrico e branco que privilegia ainda mais a má experiência de pessoas negras no seu período de formação.

Um exemplo brilhante de como educar e gerar um ambiente educacional que forma indivíduos livres de preconceitos, abordando a integralidade da história e cultura afro-brasileira é o projeto educacional “Eu posso ser poeta” da professora de Lidiane Lima, uma das vencedoras do prêmio Educador Nota 10 de 2020. O projeto criado por Lima trabalha com alunos do 6º ao 9º ano do ensino fundamental da escola EMEF Anna Silveira Pedreira em São Paulo. Além de abordar a história do povo negro no Brasil pelo prisma correto, o projeto trabalha com o slam (poesia periférica), o RAP e a literatura afro-brasileira, incentivando os alunos negros a resgatar sua identidade e construir sua autoestima, e em paralelo, incentiva o respeito de alunos de outras etnias para com o indivíduo negro e sua cultura.

Lidiane da Silva Lima (*apud* OLIVEIRA, 2020) pontua em entrevista ao portal G1 que o objetivo de seu projeto é desconstruir o imaginário forjado pelo Ocidente para explicar a escravidão, de que África é formada por pessoas selvagens, sem conhecimento. Lima ainda afirma que:

[...]
trago esculturas do povo iorubá. Por meio delas, de gravuras, e pinturas, vou reconstruindo outra história sobre África. Cabeças de ifê, o retrato do imperador Mansa Muça, o homem mais rico que já existiu.

[...]
É legal os alunos saberem que descendem de povos que eram reis e rainhas, donos de grandes impérios.

Todos os meios de combate e prevenção da discriminação racial de pessoas negras no Brasil não devem ser vistos com distinção, ou seja, não devem ser vistos de forma isolada, mas sim de forma conjunta. A discriminação racial deve ser combatida em todas as esferas da nossa sociedade, não apenas por se tratar de matéria de dignidade da pessoa humana, mas por afetar intrinsecamente todo o funcionamento do Estado Democrático de Direito no Brasil.

É necessário portanto que o Estado, juntamente com os juristas, doutrinadores, tribunais, professores e as demais autoridades que exercem influência sobre a sociedade alinhem seu pensamento para a pauta que há tempos já afeta a população negra em nosso país.

O Brasil como Estado precisa entender que a mera criação de leis sem a devida atenção para a raiz do problema é apenas, como o dito popular, “jogar a sujeira por debaixo do tapete”. É importante que seja haja o rompimento na ilusão de que o Brasil implantou com sucesso uma democracia racial conforme a introdução do conceito criado pelo sociólogo Gilberto Freyre, na sua obra *Casa-Grande & Senzala*, em 1933.

O Brasil pecou ao escravizar o povo negro e pecou ainda mais ao lhe dar a alforria, mas não garantir a esse povo as garantias para que ele gozasse de sua liberdade, de forma igualitária e digna, portanto, dar meras leis áureas e punições mais árduas, por si só, jamais sanará o problema que a discriminação racial no país, tratar tão maleza leva tempo e demanda esforço, tratada com muito eficácia na educação.

6 CONCLUSÃO

No decorrer da monografia apresentada se evidenciaram as conclusões, entre outras, as quais serão expostas de forma breve.

Ambos os fenômenos, assédio moral e discriminação racial, estão presentes na história humana desde seus primórdios. O assédio moral desenvolveu-se ao longo da formação das relações de trabalho, as quais se aprimoraram com o passar do tempo e desenvolvimento da sociedade humana. No Brasil a pauta do assédio moral, conforme já demonstrado ao longo desse estudo monográfico, ainda deve ser muito debatida diante sua notória importância nas relações de trabalho, conversando paralelamente com matérias de Direito, Medicina, Administração e Psicologia.

Dada a falta de conhecimento a respeito do assunto, diversos trabalhadores passam por situações que claramente poderiam ser classificadas como assédio moral, sem saber como agir, se defender e como denunciar o assédio. O desconhecimento deve ser combatido por meio do acesso a informação, a qual deve ser garantida e abordada por empregadores e quaisquer superiores hierárquicos, provendo desse modo um ambiente laboral saudável e seguro para todos os seus integrantes.

Ao longo do estudo monográfico foi apresentada toda contextualização histórica do assédio moral, juntamente com a análise histórica da evolução das relações de trabalho e a formação da dignidade da pessoa humana, chegando até o Brasil. Finalizada a análise foi perceptível que o assédio moral ataca toda a evolução das relações de trabalho alcançada até o momento, sendo uma atitude retrógrada e ofensiva, não apenas para as vítimas do assédio, as quais são atingidas em sua dignidade, mas para toda a estrutural laboral em que o agressor está inserido. A partir desse ponto a monografia, verificou-se ao longo de todo o capítulo primeiro, as características do assédio moral, conforme lecionado por Marie-France Hirigoyen, assédio moral é toda e qualquer conduta abusiva que se manifesta por meio de comportamentos, palavras, gestos, escritos que possam acarretar dano à personalidade, dignidade ou integridade física e psíquica de uma pessoa, colocando em risco seu emprego ou degradar o ambiente de trabalho. O assédio moral nesse sentido, conforme explica a autora, é dividido em estágios, sendo eles a sedução perversa, comunicação perversa e a violência, não seguindo necessariamente essa ordem.

As fases do assédio moral não precisam ter longa duração, apenas que sejam reincidentes, não se confundindo com um mero conflito ocasional no ambiente de trabalho, portanto, é necessário que seja lecionado a todos no ambiente laboral a respeito do assédio moral e suas características, para que assim, se identifique o padrão de comportamento dos agressores, de modo que as vítimas alvo das agressões saibam denunciar esses padrões comportamentais, antes que eles tragam consequências avassaladoras.

Também fora abordado acerca das espécies de assédio moral, onde fora elucidado que o assédio moral para se configurar não precisa ser exercido por superiores hierárquicos ou empregadores, mas sim, pode ser exercido por qual indivíduo presente no ambiente laboral. A identificação das espécies de assédio moral conversa paralelamente com a identificação dos agentes, os quais agem de forma dolosa, com o objetivo de prejudicar suas vítimas, devendo ser responsabilizados por seus atos.

Além do apontamento de todas as características e espécies, fora abordado os sujeitos assédio moral. A abordagem dos sujeitos é suma importância pois dessa forma se identifica o funcionamento do ambiente laboral, para que assim, se tenha a noção de quão viável é para o agressor exercer seu assédio, contando ou não com a participação de terceiros, a omissão dos terceiros em defesa da vítima e a falta de capacidade da empresa ou empregador de identificar e prevenir as situações de assédio moral. Com o entendimento dos sujeitos do assédio moral é possível sanar e prevenir que o assédio se propague pelo ambiente, assim, todos os integrantes, terceiros, superiores ou até mesmo empregadores, de forma colaborativa, podem exercer um combate eficaz contra o assédio moral.

Constatou-se ao longo do estudo também a tutela jurídica dada ao assédio moral no Brasil, onde foram analisadas as normas da CLT, que possibilitam a rescisão contratual por justa causa do agressores, jurisprudências dos tribunais pátrios, os quais veem demonstrando o entendimento de que o assédio moral é matéria grave, que paralelamente com as leis, abordam a possibilidade de responsabilidade civil dos agressores que cometem o ato ilícito e a indenização da vítimas de eventuais danos morais e materiais. Ainda nesse sentido foi apontado que mesmo que o assédio moral não seja previsto no Código Penal do Brasil como um tipo penal específico o mesmo por se enquadrar em demais crimes, visto a diversidade de meios pelos quais pode se configurar o assédio moral, podendo ele se manifestar, por exemplo, através de forma reincidente por meio crimes de calúnia, injúria, difamação, lesão corporal, constrangimento ilegal, ameaça, redução análoga à escravo, inviolabilidade do domicílio etc.

Ademais se pontuou o parecer constitucional do Estado, o qual entende que o assédio moral não viola apenas o princípio da dignidade da pessoa humana, mas ameaça de forma cumulativa toda a segurança e bem-estar no trabalho, direitos garantidos pela Constituição Federal de 1988, concluindo dessa forma o primeiro capítulo. Ao longo de todo o capítulo fora conversado paralelamente com a figura das pessoas negras no Brasil, sendo figuradas como trabalhadoras e a principal causa do assédio que sofrem em ambientes laborais, o racismo.

Já no tocante a respeito da discriminação racial, está fora abordada no segundo capítulo, o qual dividiu o tema na conceitualização história de racismo e apresentação conceitual do racismo científico. O racismo como é conhecido hoje fora estabelecido por uma série de acontecimentos históricos e teorias científicas, que definiram a superioridade de certos grupos étnicos, notoriamente brancos europeus, em face de demais grupos, como os negros, abordados pelo estudo monográfico. Ao longo do estudo, apontou-se a história do racismo no Brasil, o quão infeliz fora a introdução do povo negro em nosso país, povo o qual sofreu com a escravidão por 300 anos e submetido a todo tipo de malezas sociais, sendo destrutado, humilhado e desconfigurado, perdendo sua identidade e se miscigenando, de uma forma praticamente impositiva e abusiva em sua relação com seus senhores.

Mesmo que liberto após a escravidão pela Lei Áurea, o povo negro não gozou a dita democracia racial, tão erroneamente defendida como verdade por parcela da população e por Gilberto Freyre. Força-se que a democracia racial no Brasil é uma ideia jogada por terra, sendo a citação dela dentro do quadro, seja histórico ou social, em que se encontra o país uma piada infame e de demasiado mal gosto. Todo o estudo histórico de racismo, seja no âmbito mundial, científico ou centrado na história do Brasil, mostra o quanto essa prática monstruosa pode se articular de diversos tipos e maneiras, não atingindo apenas pessoas negras, mas quaisquer grupos étnicos, atacando diretamente a igualdade, liberdade e dignidade humana desses grupos, o ataque imposto pelo racismo pode ser tal que acarreta situações lastimáveis como o holocausto judeu ocorrido na Alemanha Nazista, liderada por Adolf Hitler na Segunda Guerra Mundial.

Após toda a apresentação histórica e das espécies de racismo foram apresentadas as consequências as vítimas de racismo e discriminação racial, sendo elas semelhantes às do assédio moral, entretanto, a discriminação racial não restringe a ambientes laborais, mas pode se estender de forma atingir quais vítimas, não importando seu sexo, cor, religião e até mesmo a idade. A discriminação racial ataca a dignidade da pessoa humana, e no caso da população

negra, a qual é estudada pela presente monografia, ataca sua identidade desde a base, atingindo, por exemplo, os estudantes negros brasileiros, os quais se deparam com situações de discriminação em ambientes escolares, seja pela discriminação exercida por colegas, a própria instituição ou grade curricular, que é rasa e apenas pauta o negro em um ponto de vista histórico escravista e periférico.

Nesse sentido fora apontada a tutela jurisdicional que o Brasil dá para o racismo e discriminação racial, e notou-se que o Brasil, desde o advento neoconstitucional, vem trabalhado a pauta, implementando diversas leis, as quais já foram devidamente debatidas, juntamente ações afirmativas e implementação de penas para os delitos frutos do racismo. Fora visto o parecer dos tribunais pátrios e estudado o caso Ellwanger, pontuando o brilhante entendimento do STF a respeito do racismo. Ao fim do capítulo foi possível que o racismo mescla em si o medo, um sentimento corrosivo de necessidade de se sentir superior e ódio, semelhante ao assédio moral, podendo atuar de forma explícita e velada, atingindo toda a estrutura da sociedade, gerando como produto uma discriminação racial sem precedentes, a qual é palpável e plenamente observável no Brasil até os dias de hoje. Importante é se levantar o debate a respeito de racismo e discriminação racial, visto que é tema amplo e afeta toda a estrutura da sociedade brasileira, visto que, a maior parte da população do país é negra.

Findado o segundo capítulo, foram trazidas ambas as condutas em paralelo no capítulo terceiro, o qual disserta sobre a eficácia das leis brasileiras no combate ao assédio moral e discriminação racial. Destaca-se novamente que a assédio moral não tem tipificação penal, mas em paralelo a discriminação racial delimitou-se o mesmo, de forma que as possíveis punições para ambas as condutas fossem tuteladas pelas Leis nº 7.716/89 e nº 9.459/97. Ao longo do capítulo fora pontuada a interferência da nº 9.459/97 sobre a Lei Antirracismo no tocante de eficácia e constatou-se que a baixa eficácia é determinada, não pela interferência, mas sim pela interpretação errônea implementada por doutrinadores e tribunais pátrios, a qual diferencia como dois tipos penais distintos a injúria racial e o racismo. Ao longo do capítulo fora demonstrado por meio da análise todos os pareceres doutrinários juntamente com os comentários e lições Guilherme de Souza Nucci juntamente com as jurisprudências, destacando-se o AREsp 686.965/DF e o Projeto de Lei 141/2021, proposto em 2021, os quais lecionam e apontam para que injúria racial seja devidamente inserida no conceito de racismo, para que passe a ser inafiançável e imprescritível, conforme o tutelado pelo art. 5º, XLII e XLIV da Constituição Federal de 1988.

Findado o terceiro capítulo, notou-se que o Brasil possui diversas leis que de prontidão combatem o assédio moral e paralelamente racismo e a discriminação racial, faltando apenas a devida interpretação correta de seus textos de lei para que no âmbito jurídico, o combate a esse mal seja feito de forma eficiente garantindo e protegendo os direitos da população negra, a qual deve gozar de maneira digna e igualitária de qualquer direito e matéria constitucional e legal do Brasil.

Por fim, no capítulo quarto, núcleo resolutivo desse estudo monográfico, foram apresentadas as possíveis soluções para ambas as problemáticas, sejam elas legais, na esfera civil, trabalhista, penal ou até psicológicas e administrativa. Entretanto, destaca-se acima de todas as medidas de prevenção e os agentes que devem garanti-las, a educação.

Reitera-se que caminho mais eficaz e que gera resultados reais para se combater, tanto o assédio moral e a discriminação racial, é estabelecido através a educação. A educação gera desde a base a formação de melhores indivíduos, os quais gradativamente, auxiliaram, a sociedade atual e as futuras gerações a reduzir, prevenir e combater essas mazelas, independente se forem direcionadas a pessoas negras ou outras demais.

Além disso a educação, em paralelo auxilia as vítimas a se redescobrirem e pode ajudar e reabilitar seus agressores, pois apenas a exclusão e penalização aos agressores, sejam assediadores morais ou racistas, não resolve a raiz dos problemas. Fala-se, portanto, no instituto da reabilitação, que por meio da educação pode tratar o mal enraizado na mentalidade e comportamento dos agressores, afinal como já dito e observado, o mal não nasce no ser humano, é ensinado. Faz a observação que o comportamento do assediador moral perverso, pode ser fruto de distúrbio de personalidade, podendo não ter cura, sendo recomendado o tratamento e acompanhamento psicoterapêutico do agente agressor.

O Brasil já possui diversas cartilhas, ações afirmativas, leis, penas, interpretações e a cada dia mais cresce o debate a respeito desses dois temas, mas o que se deve atentar é o investimento da educação e acesso a informação, pois, como já dito anteriormente, apenas criar leis não resolve a raiz desses problemas, visto que o Brasil já tem um escopo legal vasto, mas tantas malezas na mesma proporção, sem tanta eficácia em combatê-las, portanto, todos os meios de combate e prevenção contra o assédio moral e a discriminação racial de pessoas negras no Brasil não devem ser vistos com distinção, ou seja, não devem ser vistos de forma isolada, mas sim serem abordados e solucionados de forma conjunta. Educação, acesso à informação, solidariedade, empatia, reabilitação de agressores e vítimas e a promoção desses

debates são ferramentas fundamentais, que gradativamente iriam transformar a sociedade no país.

A monografia estudou conceitos interdisciplinares, seja no Direito, História, Psicologia, Medicina, Administração, analisando os pareceres doutrinários, históricos, sociais e jurisprudenciais a respeito do tema, tudo para a proposição de soluções e fomentar ainda mais o debate a respeito desses dois temas. Estas foram as contribuições dispostas e alcançadas por essa pesquisa, a qual não tem a pretensão de esgotar ambos os temas no quesito de abordar a população negra, mas sim, ampliar o debate em meio acadêmico e sensibilizar, seja a comunidade científica ou a própria sociedade brasileira de modo geral a respeito do tema.

REFERÊNCIAS

- AGUIAR, Lilian. **As consequências do fim da escravidão no Brasil**. [20--]. Disponível em: <<https://escolakids.uol.com.br/historia/as-consequencias-do-fim-da-escravidao-no-brasil.htm>>. Acesso em: 21 jul. 2021.
- ALENCASTRO, Felipe. África, números do tráfico atlântico. In.: SCHWARCZ, Lilia Moritz e GOMES, Flávio (orgs.). **Dicionário da escravidão e liberdade**. São Paulo: Companhia das Letras, 2018.
- ALKIMIN, Maria Aparecida. **Assédio moral na relação de emprego**. Curitiba: Juruá, 2005.
- AVILA, Rosemari Pedrotti. **As consequências do assédio moral no ambiente de trabalho**. Caxias do Sul, 2008.
- ARAUJO, Jussele Costa. **Assédio moral no ambiente de trabalho: definições e consequências** [s.d.]. Disponível em: <<https://monografias.brasilecola.uol.com.br/direito/assedio-moral-no-ambiente-de-trabalho-definicoes-e-consequencias.htm>>. Acesso em: 19 jul. 2021.
- BAUM, L. Frank. **Editorials on the Sioux Nation, Aberdeen Saturday Pioneer**. December 20, 1890.
- BEZERRA, Juliana. **Lei Áurea**. 2019. Disponível em: <<https://www.todamateria.com.br/lei-aurea/>>. Acesso em: 21 jul. 2021.
- BRASIL. Superior Tribunal de Justiça – 6ª Turma. **Agravo em Recurso Especial nº 686.965/DF**. Relator: Ministro Ericson Marinho. Data da Publicação: 18/06/2015. Disponível em: <<https://stj.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/199992524/agravo-em-recurso-especial-aresp-686965-df-2015-0082290-3/decisao-monocratica-199992547>>. Acesso em: 27 ago. 2021.
- BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm>. Acesso em: 10 out. 2020.
- BRASIL. **Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940**. Define o Código Penal do Brasil. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del2848compilado.htm>. Acesso em: 27 ago. 2021.
- BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1 de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em: 27 ago. 2021.

BRASIL. **Lei nº 7.716, de 5 de janeiro de 1989.** Define os crimes resultantes de preconceito de raça ou de cor. Disponível em:

<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l7716compilado.htm>. Acesso em: 27 ago. 2021.

BRASIL. **Lei 9.029, de 13 de abril de 1995.** Proíbe a exigência de atestados de gravidez e esterilização, e outras práticas discriminatórias, para efeitos admissionais ou de permanência da relação jurídica de trabalho, e dá outras providências. Disponível em:

<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L9029.htm>. Acesso em: 27 ago. 2021.

BRASIL. **Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996.** Estabelece as diretrizes e bases da educação nacional. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9394.htm>.

Acesso em: 27 ago. 2021.

BRASIL. **Lei nº 9.459, de 13 de maio de 1997.** Altera os arts. 1º e 20 da Lei nº 7.716, de 5 de janeiro de 1989, que define os crimes resultantes de preconceito de raça ou de cor, e acrescenta parágrafo ao art. 140 do Decreto-lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940.

Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9459.htm>. Acesso em: 27 ago. 2021.

BRASIL. **Lei nº 12.228, de 20 de julho de 2010.** Institui o Estatuto da Igualdade Racial; altera as Leis nºs 7.716, de 5 de janeiro de 1989, 9.029, de 13 de abril de 1995, 7.347, de 24 de julho de 1985, e 10.778, de 24 de novembro de 2003. Disponível em:

<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2010/lei/l12288.htm>. Acesso em: 27 ago. 2021.

BRASIL. **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.

Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2012/lei/l12711.htm>.

Acesso em: 27 ago. 2021.

BRASIL. **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.

Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2014/lei/l12990.htm>.

Acesso em: 27 ago. 2021.

BRASIL. **Novo Código Civil brasileiro: Lei 10.460, de 10 de Janeiro de 2002.** Institui o Código Civil. Disponível em:

<https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=247357&filenome#:~:text=Institui%20o%20C%C3%B3digo%20Civil.&text=Art.,da%20fun%C3%A7%C3%A3o%20social%20do%20contrato>. Acesso em: 27 ago. 2021.

BRASIL. **Projeto de Lei nº 4742, de 23 de maio de 2001.** Introduce o art. 146-A no Código Penal, lei nº 2.848, de 07 de dezembro de 1940, dispondo sobre o crime de assédio moral no trabalho. Disponível em:

<<https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=28692>>.

Acesso em: 27 ago. 2021.

BRASIL. **Projeto de Lei nº 141, de 2 de fevereiro de 2021**. Altera a Lei nº 7.716, de 5 de janeiro de 1989 – Lei de Combate ao Racismo, para considerar a injúria qualificada pelo §3º, do art. 140, do Código Penal como crime resultante de discriminação ou preconceito de raça, cor ou etnia. Disponível em: <<https://www.camara.leg.br/propostas-legislativas/2268815>>. Acesso em: 27 ago. 2021.

BRASIL. Tribunal de Justiça de Santa Catarina. **Apelação Cível nº 20080223877** Turvo 2008.022387-7. Relator: João Henrique Blasi, Data de Julgamento: 11/10/2011, Segunda Câmara de Direito Público. Disponível em: <<https://tj-sc.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/1103106318/apelacao-civel-ac-20080223877-turvo-2008022387-7>>. Acesso em: 19 jun. 2021.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Caso Ellwanger - Habeas Corpus nº 82424**. Relator: Moreira Alves. Data de Julgamento: 17/09/2003. Tribunal Pleno, Data de Publicação: DJ 19/03/2004. PP – 00017 EMENT VOL- 02144-03 PP-00524. Disponível em: <<https://stf.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/770347/habeas-corpus-hc-82424-rs>>. Acesso em: 19 jun. 2021.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho – 1ª Região - **Recurso Ordinário nº 0010038-56.2015.5.01.0531** RJ, Relator: JOSÉ LUIS CAMPOS XAVIER, Sétima Turma, Data de Publicação: 24/01/2017. Disponível em: <<https://trt-1.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/509252094/recurso-ordinario-ro-100385620155010531-rj>>. Acesso em: 19 jun. 2021.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho - 3ª Região - **Recurso Ordinário nº: 02104201114203003 0002104-35.2011.5.03.0142**. Relator: Sebastiao Geraldo de Oliveira, Segunda Turma, Data de Publicação: 06/02/2013 05/02/2013. DEJT. Página 96. Disponível em: <<https://trt-3.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/124112919/recurso-ordinario-trabalhista-ro-2104201114203003-0002104-3520115030142>>. Acesso em: 19 jun. 2021.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho de Minas Gerais - 3ª Região. **Processo: 0000713-30.2014.5.03.0113** RO; Data de Publicação: 11/03/2016; Disponibilização: 10/03/2016, DEJT/TRT3/Cad.Jud, Página 151; Órgão Julgador: Primeira Turma; Relator: Luiz Otavio Linhares Renault; Revisor: Emerson Jose Alves Lage.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho – 4ª Turma. **Recurso de Revista nº 6873920105020262**, Relator: Joao Oreste Dalazen, Data de Julgamento: 11/12/2013, 4ª Turma, Data de Publicação: 28/03/2014. Disponível em: <<https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/939565464/recurso-de-revista-rr-6873920105020262/inteiro-teor-939565634?ref=juris-tabs>>. Acesso em: 19 jun. 2021.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Cartilha de Prevenção ao Assédio Moral**. 2019. Disponível em: <<http://www.tst.jus.br/documents/10157/55951/Cartilha+ass%C3%A9dio+moral/573490e3-a2dd-a598-d2a7-6d492e4b2457>>. Acesso em: 1 set. 2021.

CAETANO, Anelise Rodrigues. **A injúria racial como crime de racismo para fins constitucionais**: um estudo doutrinário e jurisprudencial acerca da abrangência do conceito de racismo. Florianópolis, 2018.

CHALUB, Ana. Projeto reconhece injúria racial como crime de racismo e o torna imprescritível. 2021. In Agência Câmara de Notícias. Disponível em: <<https://www.camara.leg.br/noticias/726708-projeto-reconhece-injuria-racial-como-crime-de-racismo-e-o-torna-imprescritivel/>>. Acesso em: 27 ago. 2021.

CARTILHA, Tribunal Superior do Trabalho. Disponível em: <<https://www.tst.jus.br/documents/10157/55951/Cartilha+ass%C3%A9dio+moral/573490e3-a2dd-a598-d2a7-6d492e4b2457>>. Acesso em: 01 set. 2021.

DAVIS, Angela. **Mulher, Raça e Classe**. São Paulo: Boitempo, 2016.

DEPEN. Departamento Penitenciário Nacional. **Levantamento Nacional de Informações Penitenciárias** – Infopen – Junho 2014. Disponível em: <<https://www.justica.gov.br/news/mj-divulgara-novo-relatorio-do-infopen-nesta-terca-feira/relatorio-depen-versao-web.pdf>>. Acesso em: 27 ago. 2021.

DIÁRIO da Câmara dos Deputados. 1996. Disponível em: <<http://imagem.camara.gov.br/Imagem/d/pdf/DCD04SET1996.pdf#page=50>>. Acesso em: 27 ago. 2021.

DIAS, Francisco Manual Lopes Vieira de Oliveira. **Prevenção da Discriminação**: Convenção Internacional sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Racial. 1966. Disponível em: <<http://web.archive.org/web/20011124105100/http://www.gddc.pt/direitos-humanos/textos-internacionais-dh/tidhuniversais/pd-eliminacao-discrimina-racial.html>>. Acesso em: 20 jun. 2021.

DIAS, Paulo Martins. **A Ideologia do branqueamento na educação e implicações para a população negra na sociedade brasileira**. In: RevistAleph. São Paulo, ano 11, n. 22, dez. 2014.

DOVIDIO, John F.; Gaertner, Samuel L., eds. **The aversive form of racism. Prejudice, Discrimination and Racism**. [S.l.]: Academic Press. 1986.

EBERHARTH, Jennifer Lynn; Fiske, Susan T. **Confronting Racism: The Problem and the Response**. [S.l.]: SAGE. 1998.

FERREIRA, Aline Albuquerque. **O Brasil e o preconceito**: uma análise teórica e crítica da Lei 7.716/89 frente à realidade brasileira. 2015.

FERREIRA, Hádassa Dolores Bonilha. **Assédio moral nas relações de trabalho**. São Paulo: Russell, 2004.

FONSECA, Ricardo Tadeu Marques. Saúde mental para e pelo trabalho. **Revista LTr**, São Paulo, v. 67, n. 6, p. 670-679, jun. 2003.

FONSECA, Fonseca. Assédio moral – breves notas. **Revista LTr**, São Paulo, v. 71, n. 1, p. 34- 45, jan. 2007.

GUEDES, Márcia Novaes. **Assédio Moral e responsabilidade das organizações com os direitos fundamentais dos trabalhadores**. Revista da Amatra II. A. IV, n. 10. São Paulo, dez. 2003 b. Disponível em: <<http://www.baleia.net/arqs/download/184.pdf>>. Acesso em: 17 jul. 2021.

_____. **Terror psicológico no trabalho**. São Paulo: LTr, 2003.

GUIMARÃES, Elisabeth da Fonseca. **A construção histórico-sociológica dos Direitos Humanos**. ORG & DEMO, Marília, Vol. 11, nº 2, p. 95-112, Jul-Dez., 2010.

G1, Portal. **80% das pessoas já viram discriminação no trabalho, mas só 1 em cada 3 relatou à empresa, diz pesquisa**. 2019. <<https://g1.globo.com/economia/concursos-e-emprego/noticia/2019/10/01/80percent-das-pessoas-ja-viram-discriminacao-no-trabalho-mas-so-1-em-cada-3-relatou-a-empresa-diz-pesquisa.ghtml>>. Acesso em: 27 ago. 2021.

GOMES, Nilma Lino. **Alguns termos e conceitos presentes no debate sobre relações raciais no Brasil: Uma breve discussão**. In: Educação antirracista: caminhos abertos pela Lei federal nº 10.639/03. Brasília: Ministério da Educação, Secretaria de Educação Continuada, Alfabetização e Diversidade, 2005.

_____. **Práticas Pedagógicas de trabalho com as relações étnico-raciais na escola na perspectiva da Lei nº 10.639/03**. Brasília: MEC; UNESCO, 2012b, 424p.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral**. Trad. Rejane Janowitz. 2. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2005.

_____. **Assédio moral: a violência perversa no cotidiano**. 8. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2006.

HOBBSBAWN, Eric J. **A era das revoluções: Europa 1789-1848**. 12. ed. Trad. de Maria Tereza Lopes Teixeira e Marcos Penchel. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1977.

IPEA, Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada. **Pesquisa apresenta dados sobre violência contra negros**. Disponível em: <https://www.ipea.gov.br/igualdaderacial/index.php?option=com_content&view=article&id=730>. Acesso em: 21 jul. 2021.

IPHAN, Instituto do Patrimônio Histórico e Artístico Nacional. **Cais de Valongo – Rio de Janeiro (RJ)**. 2014. Disponível em: <<http://portal.iphan.gov.br/pagina/detalhes/1605/>>. Acesso em: 20 jul. 2021.

JESUS, Lori Hack de. Discutindo o Termo Raça. In: MULLER, Maria Lúcia Rodrigues (Org.). **Trabalhando as diferenças em Mato Grosso**. v. 2. Cuiabá: EdUFMT, 2006. p. 67-72.

LESKINEN, M.: “Educación una clave hacia la igualdad”, *Revista Observatorio Social*, núm. 5, 2004.

LEWIS, Bernard. **Race and slavery in the Middle East: an historical enquiry**. [S.l.]: Oxford University Press. 1992.

LEYMANN, Heinz. A presentation of Professor Leymann, PhD, MD sci. The Mobbing Encyclopedia: Bullying; Whistleblowing 2000. Disponível em: <<http://www.leymann.se/English/frame.html>>. Acesso em: 17 jul. 2021.

MIGALHAS. **Trabalhadora vítima de racismo e presa a superiores com fita crepe será indenizada em R\$ 180 mil** 2020. Disponível em: <<https://www.migalhas.com.br/quentes/326752/trabalhadora-vitima-de-racismo-e-presa-a-superiores-com-fita-crepe-sera-indenizada-em-r--180-mil>>. Acesso em: 27 ago. 2021.

MUNANGA, Kabengele. **Uma abordagem conceitual das noções de raça, racismo, identidade e etnia**. In: BRANDÃO, A. A. P. Programa de Educação sobre o Negro na Sociedade Brasileira. Niterói, EDUFF, 2005.

NASCIMENTO, Sonia A. C. M. O assédio moral no ambiente do trabalho. *Revista LTr*, São Paulo, v. 68, n. 8, p. 922-930, ago. 2004.

NUCCI, Guilherme. **Só quem nunca sofreu racismo na via que pensa que isso é mera injúria**. 2015. Disponível em: <<https://www.conjur.com.br/2015-out-27/guilherme-nucci-quem-nunca-sofreu-racismo-acha-isso-injuria>>. Acesso em: 27 ago. 2021.

OLIVEIRA, Euler Sinoir de. **Assédio Moral: Sujeito, Danos à Saúde e Legislação**. 2013.

OLIVEIRA, Elida. **Acesso de negros a escolas cresceu na última década, mas ensino da cultura e história afro-brasileira ainda é desafio**. 2020. Disponível em: <<https://g1.globo.com/educacao/noticia/2020/11/20/acesso-de-negros-a-escolas-cresceu-na-ultima-decada-mas-ensino-da-cultura-e-historia-afro-brasileira-ainda-e-desafio.ghtml>>. Acesso em: 19 set. 2021.

ORGANIZATION INTERNACIONAL DEL TRABAJO. Um informe de la OIT. Disponível em: <<http://www.ilo.org/public/spanish/bureau/inf/pr/2000/37.htm>>. Acesso em: 20 jul. 2021.

PAMPLONA FILHO, Rodolfo. Noções conceituais sobre assédio moral na relação de emprego. *Revista LTr*, São Paulo, v. 70, n. 9, p. 1079-1089, set. 2006.

PANCHERI, Ivanira. **Assédio moral no mundo: Enfrentamento**. 2017. Disponível em: <<http://estadodedireito.com.br/assedio-moral-no-mundo/>>. Acesso em: 15 set. 2021.

PELEGRINI, Andréa de Oliveira. **Breve histórico do caso Ellwanger**. v. 13, n. 13, 2017.

PIÑUEL Y ZABALA, Iñaki. Mobbing, la lenta y silenciosa alternativa al despido. **Revista AEDIPE**, n. 14. Junio 2001. Disponível em: <<http://acoso-moral.iespana.es/dos.htm>>. Acesso em: 17 jul. 2021.

PORTAL BRASIL. **Revolução industrial**. Disponível em: <http://www.portalbrasil.net/historiageral_revolucaoindustrial.htm>. Acesso em: 17 jul. 2021.

REZENDE, Milka de Oliveira. **Racismo no Brasil**. [20--]. Disponível em: <<https://mundoeducacao.uol.com.br/sociologia/racismo-no-brasil.htm>>. Acesso em: 21 jul. 2021.

ROVER, Tadeu. **Blogueiro é condenado por injúria racial contra jornalista Heraldo Pereira**. 2015. Disponível em: <<https://www.conjur.com.br/2015-out-16/paulo-henrique-amorim-condenado-injuria-heraldo-pereira>>. Acesso em: 27 ago. 2021.

SANTOS, Christiano Jorge. **Crimes de preconceito e de discriminação: análise jurídico-penal da Lei no 7.716/89 e aspectos correlatos**. São Paulo: Max Limonad, 2001.

SANTOS, Hélio. Discriminação racial no Brasil. In: SABÓIA, Gilberto Vergne; GUIMARÃES, Samuel Pinheiro (orgs.). **Anais de Seminários Regionais Preparatórios para a Conferência Mundial contra o Racismo, Discriminação Racial, Xenofobia e Intolerância Correlata**. Brasília: Ministério da Justiça, 2001

SANTOS, Ivair Augusto Alves dos. **Direitos humanos e as práticas de racismo**. Brasília: Câmara dos Deputados, Edições Câmara, 2012.

SCARTON, Suzy. **Há 28 anos em vigor, Lei do Racismo é pouco executada no País. 2017**. Disponível em: <https://www.jornalcomercio.com/_conteudo/2017/11/cadernos/jornal_da_lei/596693-ha-28-anos-em-vigor-lei-do-racismo-e-pouco-executada-no-pais.html>. Acesso em: 27 ago. 2021.

SEGANFREDO, Cassiel Gomes. **Conduta de assédio moral no ambiente de trabalho: causas, características, precedentes jurisprudenciais e formas de prevenção**. Universidade de Caxias do Sul – CPRA, Nova Prata, 2020.

SOARES, João Paulo Reis. **O papel do aprendizado no combate ao racismo**. 2020. Disponível em: <<https://entretantoeducacao.com.br/educacao/aprendizado-combate-ao-racismo/>>. Acesso em: 18 set. 2021.

TERCIOTI, Ana Carolina Godoy. **Assédio moral no trabalho: danos causados ao trabalhador e medidas preventivas**. São Paulo. Ltr, 2013, p. 106.

VASCONCELOS, Caê. **Número de homicídios de pessoas negras cresce 11,5% em onze anos; o dos demais cai 13%**. 2020. Disponível em: < <https://brasil.elpais.com/brasil/2020-08-27/numero-de-homicidios-de-pessoas-negras-cresce-115-em-onze-anos-o-dos-demais-cai-13.html> >. Acesso em: 21 jul. 2021.

VELASCO, Clara et. al. **Mulheres negras são as principais vítimas de homicídios; já as brancas compõem quase metade dos casos de lesão corporal e estupro**. 2020. Disponível em: <<https://g1.globo.com/monitor-da-violencia/noticia/2020/09/16/mulheres-negras-sao-as-principais-vitimas-de-homicidios-ja-as-brancas-compoem-quase-metade-dos-casos-de-lesao-corporal-e-estupro.ghtml>>. Acesso em: 21 jul. 2021.

WAEDELDE, Lynn et al. Psychometric Properties of the Race-Related Events Scale. **Psychological Trauma: Theory, Research, Practice, and Policy**. California, v.2, n.1, mar. 2010.