

UNIVERSIDADE CESUMAR - UNICESUMAR
PROGRAMA DE MESTRADO EM CIÊNCIAS JURÍDICAS

ROSELY CAMILO PEREIRA GOMES

**ASSÉDIO MORAL, GÊNERO E RAÇA: A REALIDADE DAS MULHERES NEGRAS
NO MEIO AMBIENTE DE TRABALHO E OS DIREITOS DA PERSONALIDADE**

MARINGÁ
2021

ROSELY CAMILO PEREIRA GOMES

**ASSÉDIO MORAL, GÊNERO E RAÇA: A REALIDADE DAS MULHERES NEGRAS
NO MEIO AMBIENTE DE TRABALHO E OS DIREITOS DA PERSONALIDADE**

Dissertação apresentada ao Programa de Mestrado em Ciências Jurídicas da Universidade Cesumar de Maringá (UNICESUMAR), como requisito parcial para a obtenção do título de Mestre em Ciências Jurídicas.

Linha de Pesquisa: Direitos da Personalidade e seu alcance na contemporaneidade.

Orientadora: Profa. Dra. Leda Maria Messias da Silva.

MARINGÁ
2021

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)

G633a Gomes, Rosely Camilo Pereira.
Assédio moral, gênero e raça: a realidade das mulheres negras no meio ambiente de trabalho e os direitos da personalidade / Rosely Camilo Pereira Gomes. – Maringá-PR: UNICESUMAR, 2021.
131 f. : il. ; 30 cm.

Orientadora: Profa. Dra. Leda Maria Messias da Silva.
Dissertação (mestrado) – Universidade Cesumar - UNICESUMAR,
Programa de Pós-Graduação em Ciências Jurídicas, Maringá, 2021.

1. Assédio moral. 2. Ambiente de trabalho. 3. Mulher negra. 4. Direitos da personalidade. I. Título.

CDD – 341

Biblioteca Central UniCesumar

Ficha catalográfica elaborada de acordo com os dados fornecidos pelo(a) autor(a).

ROSELY CAMILO PEREIRA GOMES

**ASSÉDIO MORAL, GÊNERO E RAÇA: A REALIDADE DAS MULHERES NEGRAS
NO MEIO AMBIENTE DE TRABALHO E OS DIREITOS DA PERSONALIDADE**

Dissertação apresentada ao Programa de Mestrado em Ciências Jurídicas da Universidade Cesumar de Maringá (UNICESUMAR), como requisito parcial para a obtenção do título de Mestre em Ciências Jurídicas.

Aprovado em: 05/02/2021

BANCA EXAMINADORA

Orientadora: _____
Profª. Dra. Leda Maria Messias da Silva
UNICESUMAR

Membro Titular: _____
Prof. Dr.
UNICESUMAR

Membro Titular Externo: _____
Prof. Dr.

Maringá, 05 de fevereiro de 2021.

Dedico este trabalho a todas as mulheres negras trabalhadoras que sentem na pele o peso da cor.

AGRADECIMENTOS

Agradeço a Deus pela oportunidade da vida e por conduzir meus passos nesta caminhada rumo ao conhecimento.

À minha orientadora, Profa. Dra. Leda Maria Messias da Silva, pelo conhecimento compartilhado e pelo exemplo de profissionalismo e humildade.

À minha amiga, Profa. Dra. Geniane Diamante Ferreira Ferreira, exemplo de pessoa e profissional que sempre me atendeu e me conduziu nos ensinamentos com muito amor, paciência e generosidade. A sua grandeza faz você tratar as outras pessoas como se fossem maiores. Seguirei para sempre os seus passos.

A toda minha família que de forma direta e indireta sempre me apoiou incondicionalmente. Em especial às minhas filhas, presente triplo de Deus, Ana Beatriz, Isabela e Maria Clara por existirem em minha vida e por compreenderem com muito carinho todas as ausências da mamãe.

À minha irmã, Rosiane Pereira, pelo apoio técnico e nos mais diferentes momentos vivenciados.

Ao meu esposo, José Roberto, pelo apoio, companheirismo e por segurar em minhas mãos nos momentos em que a dúvida e o desânimo pesavam sobre meus ombros.

A todos professores e colegas pelo apoio e conhecimento compartilhados nesta trajetória do Mestrado.

Não serei livre enquanto alguma mulher for prisioneira, mesmo que as correntes dela sejam diferentes das minhas.

Audre Lorde

RESUMO

O presente trabalho propõe-se a abordar a situação da mulher negra no meio ambiente de trabalho dada sua maior vulnerabilidade ao assédio moral. Objetiva-se demonstrar que a discriminação manifestada por meio do assédio moral, que causa sofrimento de ordem física, psíquica e social, e afronta os direitos de personalidade, é presente no meio ambiente laboral, com maior incidência contra um grupo social: mulheres racialmente marcadas. Tal grupo mostra-se mais exposto à prática desta violência, tendo em vista a discriminação negativa no âmbito laboral em razão de gênero e raça, resquícios do pensamento patriarcal e do período escravocrata que prevaleceu na sociedade. Busca-se, ainda, realizar uma análise crítica acerca do modo como a identidade dos afrodescendentes é construída e que contribui para o imaginário social a respeito da mulher negra que reflete no meio ambiente de trabalho. Como perspectivas de prevenção e combate ao assédio moral laboral, propõe-se a adoção de políticas educacionais a respeito da variedade de identidades e construção da cultura africana e políticas públicas, além do programa de *compliance* trabalhista como instrumento na redução dos custos trabalhistas e sociais que envolvem o assédio moral na relação de emprego. Por fim, conclui-se que, não obstante os avanços já conquistados, há o desafio do racismo estrutural a ser enfrentado para a efetivação das medidas propostas. Para o desenvolvimento do presente trabalho foi utilizada a pesquisa teórica em livros, textos de periódicos, legislação e dados estatísticos fornecidos por pesquisas, e o método dedutivo.

Palavras-chave: Assédio Moral. Ambiente de Trabalho. Mulher Negra. Direitos da Personalidade.

ABSTRACT

This paper aims to address the situation of black women in the work environment given their greater vulnerability to moral harassment. The objective is to demonstrate that the discrimination manifested through moral harassment, which causes physical, psychological and social suffering, and affront personality rights, is present in the work environment, with greater incidence against a social group: women racially marked. Such a group shows itself to be more exposed to the practice of this violence, in view of the negative discrimination in the labor scope due to gender and race, remnants of patriarchal thought and the period of slavery that prevailed in society. It also seeks to carry out a critical analysis of the way in which the identity of people of African descents is constructed and that contributes to the social imaginary about the black woman, which reflects in the work environment. As perspectives for preventing and combating workplace bullying, it is proposed to adopt educational policies regarding the variety of identities and the construction of African culture knowledge and public policies, in addition to labor compliance programs as instruments in reducing labor and social costs that involve bullying in the employment relationship. Finally, it is concluded that, despite the advances already achieved, there is the challenge of structural racism to be faced in order to implement the proposed measures. For the development of this work, theoretical research was used in books, periodical texts, legislation and statistical data provided by research, and the deductive method.

Keywords: Moral Harassment. Work Environment. Black Woman. Personality Rights.

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	10
2 DIREITOS DA PERSONALIDADE E O MEIO AMBIENTE DE TRABALHO	14
2.1 OS DIREITOS DA PERSONALIDADE: NOTAS SOBRE SUAS NOÇÕES GERAIS	14
2.1.1 Conceito e Aspectos Especiais dos Direitos da Personalidade	20
2.1.2 A Dignidade da Pessoa Humana como Proteção dos Direitos da Personalidade	23
2.2 MEIO AMBIENTE EM SENTIDO AMPLO	27
2.3 MEIO AMBIENTE DE TRABALHO.....	29
2.3.1 Meio Ambiente de Trabalho e os Direitos da Personalidade do Trabalhador	31
3 ASSÉDIO MORAL NO MEIO AMBIENTE DE TRABALHO	38
3.1 ASSÉDIO MORAL: CONCEITO E CARACTERIZAÇÃO NO AMBIENTE DE TRABALHO.....	38
3.1.1 Assédio Praticado por Superior Hierárquico: vertical descendente	45
3.1.2 Assédio Praticado contra Superior Hierárquico: vertical ascendente	46
3.1.3 Assédio Praticado entre os Pares: horizontal.....	47
3.1.4 Assédio Institucional	48
3.2 CONSEQUÊNCIAS PARA A VÍTIMA DE ASSÉDIO MORAL	50
4 A DISCRIMINAÇÃO DE GÊNERO E RAÇA NO BRASIL	54
4.1 DIMENSÕES DA IGUALDADE	54
4.1.1 Dimensão Formal	59
4.1.2 Dimensão Material.....	60
4.2 GÊNERO: UM HISTÓRICO DE DESIGUALDADES	64
4.3 RAÇA: ASPECTOS HISTÓRICOS DO RACISMO NO BRASIL	69
5 DISCRIMINAÇÃO DE GÊNERO E RAÇA E O ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO: PRÁTICAS E PERSPECTIVAS DE COMBATE	83
5.1 O ASSÉDIO MORAL À MULHER NO MEIO AMBIENTE DE TRABALHO	83
5.2 O ASSÉDIO MORAL À MULHER NEGRA NO MEIO AMBIENTE DE TRABALHO	88
5.3 EDUCAÇÃO E POLÍTICAS PÚBLICAS COMO FORMAS DE IMPACTAR O MEIO AMBIENTE DE TRABALHO.....	96
5.3.1 Educação e Políticas Públicas	96
5.3.2. Impactos da Educação e das Políticas Públicas no Meio Ambiente de Trabalho: <i>Compliance</i> Trabalhista e seu Efeito nas Relações Laborais para Combater o Assédio Moral.....	102
5.3.3 Educação, Políticas Públicas e <i>Compliance</i> : desafios para a efetivação.....	106
6 CONCLUSÕES	110
REFERÊNCIAS	114
ANEXO	127

1 INTRODUÇÃO

Há muito se discute sobre a importância do trabalho, revelando que por meio dele se edifica grande parte do significado da existência e estruturação da identidade do ser humano, pois ele proporciona a realização dos projetos de vida e permite o redirecionamento histórico e inserção no tecido social. Portanto, é o trabalho que conduz à descoberta das potencialidades humanas, ao mesmo tempo que permite o aprendizado sobre o "outro", desde que vivenciado em um ambiente digno.

Ante a sua importância, o trabalho ganhou centralidade na Constituição Federal. Além de constituir-se como um dos fundamentos do Estado Democrático de Direito (art. 1º, inciso IV), o trabalho foi alçado à estatura de direito fundamental, dentre as espécies de direitos sociais elencados no art. 6º. O legislador constituinte ainda reservou espaço específico para assegurar os direitos dos trabalhadores urbanos e rurais que perpassam desde as garantias salariais à igualdade de direitos entre trabalhadores com vínculo empregatício e o trabalhador avulso, à garantias contratuais e direitos referentes à saúde e segurança no trabalho, bem como, proibição de qualquer tipo de discriminação no que toca à diferença salarial, exercícios de funções e admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil (art. 7º).

Desta forma, dado o significado para o ser humano e tratando-se de um direito constitucional social e fundamental, o trabalho não pode ser instrumento de qualquer tipo de discriminação. Ocorre que a realidade demonstra que não raramente ocorre desequilíbrio no meio ambiente laboral, por meio de violências que estabelecem diferenças pautadas em critérios ilegítimos, tais como sexo e raça, entre outros e que degradam, física e psiquicamente o ser humano, fato que afeta a sua realização pessoal, saúde e sua construção social e, conseqüentemente, os seus direitos de personalidade.

Uma das formas de manifestação desta violência ocorre por meio do assédio moral, o qual torna o ambiente de trabalho desequilibrado, e evidencia-se ainda mais perverso quando se dirige a grupos vulneráveis específicos, como mulheres racialmente marcadas.

É este aspecto o ponto central de discussão desta pesquisa: o assédio moral praticado contra a mulher negra no meio ambiente de trabalho.

Estas vítimas apresentam diferenças físicas e culturais em relação aos padrões socialmente estabelecidos, o que alimenta o preconceito social e reflete diretamente

no âmbito laboral, fazendo vítimas silenciosamente, tendo em vista a dificuldade de se visualizar tais ocorrências, dada a forma camuflada como o racismo é praticado no Brasil.

Com esta prática aniquila-se a cidadania, a dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho, todos fundamentos do Estado Democrático de Direito.

Assim, a presente pesquisa se justifica diante da necessidade premente de efetivação e proteção destes direitos, que se desdobram nos direitos da personalidade da mulher trabalhadora negra, quais sejam: direito à honra, à imagem, à saúde, dentre outros.

Deste modo, para cumprir seu objetivo, este trabalho é composto por 6 capítulos, contando com essa introdução. Sendo o próximo a apresentação dos direitos da personalidade, o meio ambiente em sentido amplo e o meio ambiente de trabalho propriamente dito.

No terceiro, dissertar-se-á sobre o conceito e caracterização do assédio moral no meio ambiente de trabalho, bem como suas consequências para a vítima desta prática, que se manifesta no sofrimento físico e psíquico, com a resultante exclusão do mundo laboral e social. Partindo dessas conceituações se verificará que o assédio moral ainda se encontra fortemente presente no meio laboral, o que o torna um tema em aberto e que ainda demanda discussões em vários âmbitos sociais pois, caso contrário, seria o mesmo que aceitar a violência como algo normal, fato que o tornaria ainda mais violento. Em razão disso, é necessário dar visibilidade jurídica e social a este fenômeno do assédio moral que ainda não atingiu as proporções necessárias para a sua prevenção e punição.

Em seguida, no quarto capítulo, debruçar-se-á sobre o estudo da discriminação de gênero e raça no Brasil. Para cumprir este mister, primeiramente, é imprescindível a análise da igualdade, em sua vertente formal e material. A igualdade é a viga mestra de toda sociedade e, não por coincidência, o símbolo de justiça desde a antiguidade é representado pela balança, o que demonstra que as sociedades sempre buscaram o equilíbrio, ou seja, a igualdade para todos os seus integrantes, independentemente de quaisquer diferenças, inclusive de gênero e raça.

Salienta-se que igualdade e diferença se apresentam neste contexto como conceitos que justificam a busca pelo ideal de justiça social e como reconhecimento de identidades (gênero, raça, orientação sexual e outros). Ou seja, a igualdade em sua vertente formal, na forma concebida pela Revolução Francesa, não se mostrou

suficiente para a realização da igualdade plena, já que não elimina a discriminação negativa entre os grupos privilegiados e os menos favorecidos, fato que justifica a igualdade em sua vertente material/substancial.

Ainda neste capítulo, será realizado um percurso histórico sobre a desigualdade de gênero e raça, com ênfase nos aspectos do racismo no Brasil. Quanto ao gênero, o advento dos movimentos feministas mostra que a mulher tem um histórico de discriminação. Conforme se verificará, graças às campanhas feministas, houve avanços no que tange a posição que a mulher ocupa na sociedade, mas há, ainda, um longo caminho a ser percorrido, pois ainda há resquícios resistentes à mudança e que funcionam em favor das estruturas patriarcais de pensamento, como o acesso livre ao trabalho sem discriminação. Por essa razão, as mulheres continuam a reivindicar seus direitos.

Quanto à discriminação racial no Brasil, após um percurso histórico da evolução da legislação neste assunto, se verificará que ela ocorre de forma implícita, que muitas vezes aparece de forma sutil como, por exemplo, as que ocorrem por meio de "brincadeiras", apelidos ("racismo recreativo"), o que a torna muito mais difícil de combater.

Finalmente, no quinto capítulo, se verificará como as discriminações de raça e gênero são imbricações que se retroalimentam e permitem a perpetuação do assédio moral no ambiente laboral e a violação aos direitos da personalidade da mulher negra trabalhadora, atingindo a sua dignidade humana. Isto se intensifica pelo fato da sociedade brasileira estar imersa no denominado racismo estrutural, pois por mais que a legislação garanta a igualdade entre todos os cidadãos, a sociedade se estruturou com base na discriminação racial.

Nesse escopo, salientando o assédio moral no meio ambiente de trabalho, a pesquisa demonstrará por meio de dados estatísticos e relato de fatos ocorridos no ambiente de trabalho, que a mulher para inserir-se no mercado, além de desafiar os preconceitos arraigados em uma sociedade dirigida por homens, tem que associar a inteligência com qualificação, currículo e beleza. E, quanto à mulher negra, além de ter de vencer com esse encargo, ainda tem que escalar mais um degrau, o do racismo. Este se impõe como um grande obstáculo porque ela tem mais dificuldade no acesso à educação (qualificação), ao emprego (currículo), e sua compleição física não se coaduna com a beleza tomada como padrão.

Para tanto, a pesquisa adota o método dedutivo, partindo-se de premissas gerais do assédio moral no meio ambiente de trabalho, para posterior análise das premissas específicas, sob a perspectiva de gênero e raça. Quanto aos métodos auxiliares, utilizará o histórico e o estatístico, já que, ainda que breve, far-se-á a descrição de acontecimentos históricos registrados, bem como sua análise crítica. Além disso, far-se-á, também, a análise de casos concretos de assédio moral, por meio do exame de dados fornecidos por pesquisas. Ademais, utilizará de instrumentos como livros e todo o arcabouço legislativo, sobretudo a Constituição Federal de 1988 e legislação infraconstitucional, bem como, convenções internacionais pertinentes para a qualificação do debate.

Assim, a presente pesquisa aborda a questão do assédio moral, sob a perspectiva de gênero e raça e, sendo um estudo não apenas descritivo, mas crítico, questiona a efetividade da igualdade material e propõe, como instrumentos de combate às práticas assediadoras, a educação e a implementação de políticas públicas como forma de impactar o meio ambiente de trabalho. Por fim, propõe-se a adoção de programas de *compliance* como instrumento eficiente na redução dos custos trabalhistas e sociais oriundos do assédio moral na relação de emprego no Brasil.

2 DIREITOS DA PERSONALIDADE E O MEIO AMBIENTE DE TRABALHO

O Direito tem como destinatário final os seres humanos, mais precisamente suas relações de convivência. A partir disso, é fundamental que se desenvolva a ideia de personalidade, acompanhada dos direitos de personalidade que se manifestam em todos os ambientes, sobretudo, o do trabalho, já que o ser humano passa a maior parte de sua convivência com outras pessoas, neste espaço; e o trabalho não existe por si só, há a necessidade da presença humana para que ele tenha significado. Ademais, além do tempo despendido neste ambiente, é por meio do trabalho que o ser humano edifica e redireciona a sua história.

Assim, a relação de trabalho, mais precisamente a relação de emprego, de natureza pessoal e hierárquica, revela-se como cenário propício para violação aos direitos de personalidade, como é o caso do assédio moral e discriminações variadas, como se verá mais adiante.

2.1 OS DIREITOS DA PERSONALIDADE: NOTAS SOBRE SUAS NOÇÕES GERAIS

“Por minha fé, estou de acordo; assinarei a caução [...]” (SHAKESPEARE, 2006, Ato I, Cena III). Essa é a frase proferida por Antônio, na obra “O Mercador de Veneza” (1598), de Shakespeare, ao concordar com o judeu, Shylock, a dar em pagamento uma libra de sua carne, que poderá ser recolhida e cortada de qualquer parte do corpo, caso a obrigação não seja cumprida na data e lugar combinados.

Antônio, por estar certo de poder cumprir o trato, assente ao pedido. Ocorre, no entanto, que, não podendo quitar a dívida, a libra de carne de seu corpo é requerida por Shylock.

Suassuna (2018), em “O Auto da Compadecida” (1955), empresta a ideia de Shakespeare, e coloca em sua obra o mesmo acordo entre Chicó e o pai de Rosinha.

Em ambos os casos a resolução é a mesma: Pórcia e Rosinha defendem, respectivamente, Antônio e Chicó, afirmando que a caução não garante uma só gota de sangue.

Pode-se observar em ambos exemplos literários que a livre manifestação de vontade, ao permitir a mutilação do próprio corpo, não causa prejuízos a terceiros, mas às próprias personagens, ou seja, viola direito próprio.

Este contexto remete à reflexão da proteção da pessoa contra a sua própria vontade e, conseqüentemente, se esta proteção, ao ser permitida, não estaria violando o direito fundamental à liberdade. Conduz, então, à seguinte indagação: pode o Estado proteger direitos da pessoa humana contra ameaças do próprio Estado, de outros indivíduos, ou, contra a manifestação de vontade do próprio indivíduo?

A partir deste momento torna-se necessário a persecução da necessidade da existência do próprio Estado para proteger direitos essenciais do ser humano.

Assim como Shakespeare e Suassuna lançaram mão da literatura para discutir o direito e liberdade que se tem sobre si, Thomas Hobbes (2002), em sua obra "Do Cidadão" (1642), utiliza-se da máxima "O homem é o lobo do homem" e também debate o mesmo tema.

Esta expressão metafórica traduz a ideia de que o homem é seu próprio inimigo, um animal ameaçador de sua própria espécie. Ou seja, tendo em vista a sua essência de explorador, facilmente se apropria e se coloca em posição superior em relação ao explorado, com prioridade ao bem-estar individual em detrimento do coletivo.

Esta característica humana foi expressa por Hobbes (1997, p. 91), em "Leviatã" (nome atribuído a um "monstro", citado na Bíblia, no livro de Jó 3:8 e 40:20), na seguinte fala: "Assinalo assim, em primeiro lugar, como tendência geral de todos os homens, um perpétuo e irrequieto desejo de poder e mais poder, que cessa apenas com a morte."

Diante deste espírito humano incessante pelo poder, Hobbes (1997, p. 144), demonstra a necessidade da existência do Estado para domar e reger esta tendência natural do homem.

Uma pessoa de cujos atos uma grande multidão, mediante pactos recíprocos uns com os outros, foi instituída por cada um como autora, de modo a ela poder usar a força e os recursos de todos, da maneira que considerar conveniente, para assegurar a paz e a defesa comum.

Assim, o autor demonstra que para a preservação da paz e, por consequência, a própria preservação do homem, é necessária a existência do Estado. Para tanto, o homem deve abdicar de parte de seus direitos entregando-os ao Estado: "Portanto, enquanto perdurar este direito de cada homem a todas as coisas, não poderá haver para nenhum homem (por mais forte e sábio que seja) a segurança de viver todo o

tempo que geralmente a natureza permite aos homens viver" (HOBBS, 1997, p. 113-114).

Portanto, para o autor, a concepção ideal de uma instituição se amolda ao necessário poder soberano e absolutista, ao "Leviatã".

No entanto, no fim do século XVIII (época de crise para os regimes vigentes da Europa), sobretudo na sociedade francesa, devido aos abusos do absolutismo, clamava-se por uma contenção na atuação estatal, que legitimava o poder dos monarcas em princípios religiosos.

Desta forma, viveu-se, neste momento, a emancipação do Estado da referência cristã. Quanto a este processo de metamorfose estatal, com o distanciamento entre religião e Estado, Supiot (2007, p. 189) adverte que "só fez acentuar o poder do Estado que, desvencilhado de todo rival na cena institucional, torna-se nela o único Ser imortal e todo-poderoso, capaz de transcender os interesses particulares [...]".

Assim, em 1789, a Revolução Francesa, pautada na "ideia de que a razão devia nortear o pensamento e a ação dos homens (e portanto dos povos e dos Estados)" (NADAI; NEVES, 1987, p. 101), marcou o início da Idade Contemporânea e, além de outros ideais, defendia fortemente o princípio de liberdade do indivíduo frente ao Estado.

Consequentemente, em 1789, nasceu a Declaração dos Direitos do Homem e do Cidadão, que marcou o fim do Antigo Regime (absolutismo). Seu artigo 1º prevê, expressamente, a essência da Revolução (liberdade e igualdade): "Art.1.º - Os homens nascem e são livres e iguais em direitos. As distinções sociais só podem ter como fundamento a utilidade comum". E, mais adiante:

Art. 4.º - A liberdade consiste em poder fazer tudo o que não prejudique o próximo: assim, o exercício dos direitos naturais de cada homem não tem por limites senão aqueles que asseguram aos outros membros da sociedade o gozo dos mesmos direitos. Estes limites só podem ser determinados pela lei.

Este documento épico demonstra o consenso de valores que pairavam sobre a sociedade naquele momento histórico, que destacou os direitos individuais da pessoa, passando, a partir daquele momento, a influenciar textos de nível constitucional além da Constituição Francesa de 1791, como a primeira Constituição brasileira de 25 de março de 1824, que previu, expressamente, um rol de direitos individuais (Título 8º, art. 179).

A partir deste momento, o Estado assumiu um papel minimalista ao abrir espaço para grande autonomia da atuação dos particulares, que regiam suas relações sem a intromissão do Estado, em uma vertente individualista, na medida que não prejudicasse o outro. No entanto, conforme visualizado por Schreiber (2013, p. 3-4):

O que se seguiu, contudo, foi uma progressiva degradação do homem pelo próprio homem. Ao longo de todo o século XIX, especialmente a partir da Revolução Industrial, usou-se e abusou-se da liberdade. O direito liberal mantinha o Estado longe das relações entre particulares. Enquanto isso, premidos por necessidades fundamentais, os trabalhadores egressos do campo sujeitavam-se a condições aviltantes de moradia e trabalho [...].

Pode-se observar com o afastamento do Estado, instituição que no pensamento Hobbesiano era necessária para controlar a natural tendência egoísta e conflituosa do homem, a dominação do mais forte sobre o mais fraco, assumindo aquele o papel de arbitrário, antes protagonizado pelo "Leviatã", fato que agravou o cenário da desigualdade econômica e social.

Neste contexto, a pessoa humana viu-se vulnerável ao seu próprio semelhante, e a si mesma, pois se perdeu na máxima revolucionária de que "A liberdade consiste em poder fazer tudo o que não prejudique o próximo" (art. 4º, Declaração dos Direitos do Homem e do Cidadão) e, conseqüentemente, os efeitos paradoxais do direito liberal logo se fizeram presentes, conforme expõe Schreiber (2013, p. 3-4):

[...] No exercício da sua preciosa 'liberdade', assinavam contratos 'concordando' em se submeter a jornadas de trabalho extenuantes, salários vergonhosos e habitações insalubres. Tudo com a chancela da ordem jurídica, que entendia que os contratos, como frutos do livre acordo de vontades, eram 'justos' por definição.

Ou seja, neste momento, tornou-se necessário domar o "lobo", pois, como prossegue Schreiber (2013, p. 4):

Já não bastava proteger o homem contra os desmandos do Estado. Nem parecia suficiente proteger o homem contra agressões dos seus semelhantes. Era preciso evitar que o próprio homem, premido por necessidades mais imediatas, abrisse mão dos seus direitos essenciais. Fazia-se necessário e urgente erguer barreiras contra o canibalismo da vontade [...].

Ainda quanto à liberdade, valor fundamental que inspirava a sociedade e que tanto se almejava neste período, Alexis de Tocqueville (1997, p. 188) faz a seguinte observação:

Desde que a Revolução começou até os nossos dias, vimos diversas vezes a paixão da liberdade extinguir-se, renascer, extinguir-se novamente e renascer outra vez; assim o fará ainda por muito tempo, sempre inexperiente e mal regulada, fácil de desanimar, assustar e vencer, superficial e passageira. Durante este mesmo tempo a paixão pela igualdade sempre ocupa o fundo dos corações dos quais foi a primeira a apoderar-se; neles se agarra com os nossos mais caros sentimentos; e enquanto uma muda sem cessar de aspecto, diminui, cresce, fortalece-se ou enfraquece de acordo com os acontecimentos, a outra sempre permanece a mesma, sempre presa à mesma meta como mesmo ardor obstinado e muitas vezes cego, pronta para tudo sacrificar àqueles que lhe permitem satisfazer-se e para fornecer ao governo, que quer favorecê-la e lisonjeá-la, os hábitos, as ideias e as leis das quais o despotismo precisa para reinar.

Extraí-se da narrativa citada os efeitos paradoxais da liberdade que se revelou ilusória e vazia.

Diante destes acontecimentos surgiram as primeiras ideias sobre os direitos da personalidade. No entanto, por ser algo novo aos estudiosos da época, e estar inserido em um mundo jurídico pautado no pensamento liberal, os direitos da personalidade encontraram resistências e desencadearam divergências entre os doutrinadores.

O Estado, ao assumir um racionalismo jurídico, passou a balizar a sua criação jurídica nos preceitos da classe dominante, qual seja, a burguesia racionalista, que se pautava na igualdade formal, na valorização da autonomia privada e liberdade contratual. Esta concepção dominante defendeu a sistematização e codificação do direito civil em um único documento que abarcasse as categorias jurídicas capazes de tutelar as relações humanas. No entanto, o que se seguiu a esta nova ordem foi a "sistematização exagerada do direito e seu fechamento em categorias estanques" (SZANIAWSKI, 2005, p. 42).

Neste contexto, destacaram-se duas escolas antagônicas: a Escola Histórica do Direito e o Positivismo Jurídico. A primeira negava a existência de um direito geral de personalidade, voltado à proteção da personalidade humana. Esta vertente concebia este direito como aquele que alguém possui sobre si mesmo e que teria por objeto a própria pessoa, podendo, dispor de si mesmo livremente, inclusive, lançar mão do suicídio ou da automutilação. Em posição oposta, destaca-se o Positivismo Jurídico que buscou a cientificidade jurídica. Para tanto, distinguiu "juízo de fato" e "juízo de valor", sendo este último afastado, e atribuído ao Estado a positivação do direito sem se ater a critérios externos de outros sistemas, como os de caráter

religioso, político, econômico, ético. Assim, somente se admitia como direitos da personalidade, aqueles tipificados em lei, positivados (SZANIAWSKI, 2005).

Estas escolas contribuíram para bipartição da tutela da pessoa humana e sua personalidade em dois ramos, quais sejam: direitos públicos e em direitos privados de personalidade. Szaniawski (2005, p. 43-44), ao lecionar sobre este tema, esclarece que:

Os primeiros seriam os direitos inerentes ao homem, previstos na Declaração Universal dos Direitos do Homem e do Cidadão e expressos nas constituições dos diversos países como direitos fundamentais. Destinam-se estes para a defesa da pessoa contra atentados praticados contra a mesma pelo próprio Estado ou são invocados na defesa da sociedade, considerada como um todo, por agressões perpetradas contra a mesma por grupos privados [...]. Estes últimos eram considerados os mesmos direitos de personalidade públicos, todavia observados e aplicados nas relações entre particulares, quando houvesse prática de atentados por um sujeito privado contra algum atributo da personalidade de outro.

Em razão desta polarização das Escolas, o desenvolvimento dos direitos da personalidade ficaram comprometidos no século XIX, como ocorreu com o BGB, de 1896 (Código Civil alemão), e o Código Civil brasileiro de 1916 (seu anteprojeto foi redigido por Beviláqua no século XIX, em 1899), com destaque à ordem patrimonial da pessoa, em nítido privilégio ao ter em detrimento do ser. Assim, os Direitos da Personalidade ganharam forma e reconhecimento expresso apenas com as codificações do século XX, como o Código italiano de 1942 e o Código Civil português de 1966 (ANDRADE, 2013).

Os juristas defensores de tais direitos anunciavam a necessidade da criação de uma categoria de direitos que fosse capaz de proteger o que eles preconizavam como direitos imprescindíveis a todo ser humano, resistentes até mesmo à própria liberdade, sobre a própria esfera pessoal.

Para uma vertente doutrinária esses direitos são denominados "direitos essenciais", constituindo-se na viga mestra da personalidade, sem os quais esta não sustentaria a sua existência, conforme preconizado por Adriano de Cupis (2008, p. 24):

[...] existem certos direitos sem os quais a personalidade restaria uma susceptibilidade completamente irrealizada, privada de todo o valor concreto: direitos sem os quais todos os outros direitos subjetivos perderiam todo o interesse para o indivíduo - o que equivale a dizer que, se eles não existissem, a pessoa não existiria como tal. São esses os chamados 'direitos essenciais'

com os quais se identificam precisamente os direitos da personalidade. Que a denominação de direitos da personalidade seja reservada aos direitos essenciais justifica-se plenamente pela razão de que eles constituem a medula da personalidade.

Assim, o mundo jurídico direcionou seu olhar para o reconhecimento da pessoa humana como valor universal. Isto ocorreu juntamente a outro fenômeno evolutivo que desencadeou paralelamente à teoria dos Direitos da Personalidade no Direito Civil - o progresso do Direito Público no século XX.

Em razão dessa evolução paralela, ocorreu uma interação do setor público com o privado, momento em que a Constituição assumiu temas que, em princípio, faziam parte do ideário que permeava o século XIX, quais sejam: os direitos fundamentais da pessoa humana.

Neste contexto, as constituições assumem um papel que ultrapassam a ideia de cartas políticas "para carregarem em seu bojo os princípios de solidariedade social e da dignidade da pessoa humana, os quais passam a ser reputadas como fatores de legitimidade e justificação para uma eventual regulação estatal nos vínculos econômicos-privados" (ANDRADE, 2013, p. 07).

Imbuída deste espírito solidário e pautada na dignidade da pessoa humana, a positivação dos direitos da personalidade ocorreu, em nível constitucional, com a Constituição de 1988, que fez referência expressa, em seu artigo 5º, inciso X, à inviolabilidade de determinados direitos da personalidade, como: a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas.

Não obstante esse avanço quanto ao tema, a Constituição de 1988 não delineou com exatidão os direitos da personalidade. Assim, no âmbito infraconstitucional, em 2002, o Código Civil inaugurou um capítulo específico e positivou, do art. 11 ao 21, os Direitos da Personalidade.

2.1.1 Conceito e Aspectos Especiais dos Direitos da Personalidade

Apesar da codificação dos direitos da personalidade, no âmbito nacional, em nível constitucional e infraconstitucional, tais documentos não trouxeram um conceito sobre o tema, comportando, tal incumbência, à doutrina e jurisprudência.

Elimar Szaniawski (2003, p. 70-71) antes de delinear um conceito sobre a matéria, preocupou-se em diferenciar a "personalidade" dos "direitos da personalidade". Para o autor, a personalidade:

se resume no conjunto de caracteres do próprio indivíduo; consiste na parte intrínseca da pessoa humana. Trata-se de um bem, no sentido jurídico, sendo o primeiro bem pertencente à pessoa, sua primeira utilidade. Através da personalidade, a pessoa poderá adquirir e defender os demais bens.

E, para concluir sobre os direitos da personalidade, o mesmo doutrinador prossegue afirmando que: "Os bens, que aqui nos interessam, são aqueles inerentes à pessoa humana, a saber: a vida, a liberdade e a honra, entre outros. A proteção que se dá a esses bens primeiros do indivíduo, são denominados de *direitos de personalidade*" (grifo do autor). Com respaldo na doutrina de Orlando Gomes, o mesmo autor expõe o conceito por ele elaborado:

Sob a denominação de direitos de personalidade, compreendem-se os direitos personalíssimos e os direitos essenciais ao desenvolvimento da pessoa humana que a doutrina moderna preconiza e disciplina no corpo do Código Civil como direitos absolutos, desprovidos, porém, da faculdade de disposição. Destinam-se a resguardar a eminente dignidade da pessoa humana, preservando-a dos atentados que pode sofrer por parte de outros indivíduos (SZANIAWSKI, 2003, p. 70-71).

Diante do conceito explicitado pela doutrina percebe-se que os direitos da personalidade são aqueles essenciais ao ser humano, sem os quais não seria possível a tutela da pessoa em sua essência e, em consequência, a realização plena da sua dignidade.

O legislador brasileiro, ao inaugurar um capítulo específico na Parte Geral do Código Civil (artigos 11 a 21) referente aos direitos da personalidade, fez constar, já no artigo 11, as suas características: intransmissibilidade e irrenunciabilidade, aliada à impossibilidade de limitação voluntária de seu exercício.

Verifica-se, de imediato, a preocupação legislativa em adjetivar tais direitos, em dar uma proteção especial como forma de precaução a qualquer tentativa de subtração de suas potencialidades, conferindo-lhes um caráter essencial.

Assim, diante desta essencialidade e com o intuito de defesa de tais direitos, frente a atentados praticados por outros indivíduos, a doutrina foi além e desenvolveu como características particulares desses direitos a generalidade, a imprescritibilidade, a extrapatrimonialidade, a indisponibilidade, o caráter absoluto.

A generalidade está associada à ideia de que esses direitos são dirigidos a todas as pessoas, indistintamente, pelo fato de estar viva, de existir, portanto, inatos. A imprescritibilidade conduz ao entendimento da inexistência de prazo para o seu

exercício, ou seja, não se extingue pelo não uso. O caráter da extrapatrimonialidade remete à ideia da insuscetibilidade de uma avaliação econômica direta destes direitos, apesar da possibilidade de gerar efeitos econômicos reflexos diante da sua lesão¹. A indisponibilidade dos direitos da personalidade significa que nem pela própria vontade do sujeito pode mudar de titular, "estão subtraídos à disposição individual, tanto como a própria personalidade" (CUPIS, 2008, p. 58), tornando-os, em consequência, irrenunciáveis e impenhoráveis. O caráter absoluto materializa-se na possibilidade de oponibilidade *erga omnes*, impondo à coletividade o dever de respeitá-los e também ao Estado. No entanto, esta característica não o torna ilimitado, pois todo direito é possível de sofrer limitações, sobretudo, em confronto com direitos alheios².

Finalmente, a intransmissibilidade, criação legislativa expressa no artigo 11 do Código Civil, significa que esta característica "reside na natureza do objeto, o qual, como já dissemos, se identifica com os bens mais elevados da pessoa, situados, quanto a ela, em um nexos que pode dizer-se de natureza orgânica" (CUPIS, 2008, p. 54-55). Assim, os direitos da personalidade se extinguiriam com a morte do titular, ante seu caráter personalíssimo, apesar da manutenção da tutela de alguns interesses mesmo após a morte do seu titular³.

Quanto à extensão e dimensão desses direitos, não há uma construção doutrinária definitiva. No entanto, os estudiosos procuram especificar os direitos que devem fazer parte deste catálogo, ou, de certa forma, agrupá-los sob determinadas bases classificatórias.

Desta forma, Adriano de Cupis (2008), de forma geral, elenca como direitos da personalidade: o direito à vida; à integridade física; à liberdade; à honra e ao resguardo pessoal; à identidade pessoal (nome).

Carlos Alberto Bittar (2003, p. 10) delinea os direitos da personalidade em duas classes:

- a) os próprios da pessoa em si (ou originários), existentes por sua natureza, como ente humano, com o nascimento; b) e os referentes às suas projeções

¹ No entanto, Luiz Roberto Barroso (2004, p. 12) faz a seguinte observação: "[...] nem sempre sua violação produz um prejuízo que tenha repercussões econômicas ou patrimoniais, o que ensejará formas variadas de reparação, como o 'direito de resposta', a divulgação de desmentidos de caráter geral e/ou a indenização pelo dano não-patrimonial (ou moral, como se convencionou denominar)".

² Exemplo: o direito à vida é relativizado pelo ordenamento jurídico diante de circunstâncias extraordinárias, como a legítima defesa (art. 25, Código Penal), o aborto (art. 128, Código Penal), caso de guerra declarada (art. 5º, inc. XLVII, alínea "a", Constituição Federal).

³ Ilustrativamente, o direito à imagem.

para o mundo exterior (a pessoa como ente moral e social, ou seja, em seu relacionamento com a sociedade)

Assim, prossegue Bittar (2003, p. 17) distribuindo os bens jurídicos objetos dos direitos da personalidade em físicos, psíquicos e morais:

os primeiros referentes a componentes materiais da estrutura humana (a integridade corporal, compreendendo: o corpo, como um todo; os órgãos; os membros; a imagem, ou efígie; os segundos, relativos a elementos intrínsecos à personalidade (integridade psíquica, compreendendo: a liberdade; a intimidade; o sigilo) e os últimos, respeitantes a atributos valorativos (ou virtudes) da pessoa na sociedade (o patrimônio moral, compreendendo: a identidade; a honra; as manifestações do intelecto).

Pablo Stolze Gagliano e Rodolfo Pamplona Filho (2017, p. 211-212) classificam os direitos da personalidade com base na tricotomia corpo/mente/espírito, de acordo com a proteção à: "a) vida e integridade física (corpo vivo, cadáver, voz); b) integridade psíquica e criações intelectuais (liberdade, criações intelectuais, privacidade, segredo); c) integridade moral (honra, imagem, identidade pessoal)".

Percebe-se, pois, que a doutrina, umas mais sintéticas, outras mais analíticas, categorizam os direitos da personalidade com base em valores personalíssimos do ser humano, devido ao reconhecimento evolutivo pelo ordenamento jurídico da pessoa humana como valor universal.

Dado o caráter essencial dos direitos da personalidade, pode-se afirmar, como o faz Canotilho (2008, p. 396), que: "Muitos dos direitos fundamentais são direitos de personalidade, mas nem todos os direitos fundamentais são direitos de personalidade".

Assim, não obstante a previsão codificada, com capítulo próprio para os direitos da personalidade e a classificação doutrinária a seu respeito, a disciplina da matéria não é apresentada de forma exaustiva, em razão da constante evolução dos valores fundamentais do ser humano.

2.1.2 A Dignidade da Pessoa Humana como Proteção dos Direitos da Personalidade

Antes de enfrentar a temática proposta, primeiramente é importante delinear o significado do vocábulo "dignidade", e, posteriormente, para buscar seu conceito,

inclusive jurídico, é necessário revisitar a história para que se torne possível apreender seu sentido.

Para Silveira Bueno (2007, p. 258) este termo traduz "respeitabilidade, autoridade moral". Ou seja, pode-se dizer que se refere ao respeito próprio, à honra, a tornar digno e está no conjunto da moral como valor conferido ao ser humano.

Na ideologia cristã, o conceito de dignidade provém da Bíblia, que atribui ao ser humano um valor intrínseco, que não autoriza sua redução a um mero objeto ou instrumento, já que foi criado à imagem e semelhança de Deus (SARLET, 2009). No Antigo Testamento a perspectiva era de que a dignidade do indivíduo, enquanto ser humano, provinha da ideia dele ser filho de Deus e representar a imagem Deste: "Assim Deus criou o homem a sua imagem, à imagem de Deus o criou; macho e fêmea o criou" (Bíblia, Gênesis, 1:27).

No sentido político na antiguidade clássica (entre o século VIII a.C e VI d.C) a dignidade (*dignitas*) estava associada à posição política ou social de alguns indivíduos, derivada de determinadas funções públicas. "O termo também foi utilizado para qualificar certas instituições, como a pessoa do soberano, a coroa ou o Estado, em referência à supremacia do seus poderes" (BARROSO, 2014, p. 13).

Em contrapartida a este posicionamento, no âmbito filosófico sustentava-se que a dignidade estava vinculada à noção de liberdade pessoal do indivíduo, "bem como à ideia de que todos os homens, no que tange à sua natureza humana, são iguais em dignidade" (SARLET, 2012, p. 76).

Ainda neste campo, destaca-se a filosofia Kantiana, do final da idade moderna, que reconheceu a dignidade como um atributo inerente a toda pessoa humana e superior a qualquer preço e atribuiu diferença entre coisas e pessoas. Assim, segundo Kant (2002, p. 65):

No reino dos fins, tudo tem um preço ou uma dignidade. Quando uma coisa tem preço, pode ser substituída por algo equivalente; por outro lado, a coisa que se acha acima de todo preço, e por isso não admite qualquer equivalência, compreende uma dignidade. O que diz respeito às inclinações e necessidades do homem tem um preço comercial; o que, sem supor uma necessidade, se conforma a certo gosto, digamos, a uma satisfação produzida pelo simples jogo, sem finalidade alguma, de nossas faculdades, tem um preço de afeição ou de sentimento [*Affektionspreis*]; mas o que se faz condição para alguma coisa que seja fim em si mesma, isso não tem simplesmente valor relativo ou preço, mas um valor interno, e isso quer dizer, dignidade.

Percebe-se pela visão kantiana que as coisas passíveis de substituição por outras equivalentes, têm preço. Entretanto, a coisa que está acima de todo preço e não pode ser substituída por outra equivalente, tem dignidade. Nesta segunda formulação enquadra-se o ser humano que existe como um fim em si mesmo.

Ainda neste contexto histórico, Ingo Sarlet (2012, p. 76) leciona que a atuação do espanhol Francisco de Vitoria, no início da colonização espanhola, foi determinante para a afirmação da ideia de dignidade humana e, esclarece que:

relativamente ao processo de aniquilação, exploração e escravização dos índios e baseado no pensamento estoico (especialmente Cícero e Ovídio) e cristão, que estes, em função do direito natural e de sua natureza humana - e não pelo fato de serem cristãos, católicos ou protestantes - eram em princípio livres e iguais, devendo ser respeitados como sujeitos de direitos, proprietários e na condição de signatários dos contratos firmados com a coroa.

Como pode se observar é possível buscar em campos diversos do conhecimento noções do significado do princípio da dignidade humana, porém, delinear o seu conceito em termos exatos é uma missão difícil, senão, impossível, tendo em vista que se trata de conceito de contornos imprecisos que oscilam no tempo.

No entanto, modernamente, enquanto valor inerente e supremo do ser humano, Roxana Cardoso B. Borges (2007, p. 15-16) esclarece que:

Uma vez que a dignidade é inerente ao ser humano, ela não é adquirida por meio de ações ou declarações, pois deriva, na atual cultura jurídica ocidental, da simples condição de humano. A dignidade da pessoa humana não depende de estado nem de outros qualificativos jurídicos, não nasce de um contrato nem de declaração de vontade, não está ligada aos papéis ou atividades que a pessoa desempenha, não tem relação com a capacidade.

Elimar Szaniawski (2003, p. 140), sob uma ótica jurídica, conceitua a dignidade, como "um atributo da pessoa humana, o 'fundamento primeiro e a finalidade última, de toda a atuação estatal e mesmo particular', o núcleo essencial dos direitos humanos".

Percebe-se, desta forma, que a dignidade é inerente à pessoa humana. No entanto, a história da humanidade é marcada por lutas em busca da dominação, em que sempre existiu a figurado explorador versus explorado, do dominador versus

dominado. Em razão disso, o ser humano já foi considerado mercadoria, o que conduziu ao completo desrespeito a sua dignidade.

Entretanto, com a evolução da mentalidade humana, sobretudo por influência do Cristianismo, iniciou-se o processo de reconhecimento da igualdade de todos, fato que revestiu o conceito de pessoa com o princípio da dignidade. O apogeu do *status* jurídico da pessoa, com o seu reconhecimento como cidadão, detentor de direitos e obrigações e imposição de limites ao poder do Estado, foi consagrado com as Declarações de Direitos do século XVIII, com destaque para a Declaração dos Direitos do Homem e do Cidadão, fruto da Revolução Francesa, de 1789 (SPINELI, 2008).

A fase contemporânea, em que a dignidade da pessoa humana entrou para o cenário mundial como fundamento último dos Direitos Humanos, foi inaugurada com a Declaração Universal dos Direitos Humanos de 1948⁴; documento essencial para o momento histórico em que se vivenciou o ápice da negação da dignidade humana, fruto das atrocidades cometidas durante a Segunda Guerra Mundial, que deixou como legado lições que não devem ser esquecidas ou minimizadas.

Este documento traz em sua essência o ideal comum a ser atingido por todos os povos e nações. Para tanto, no preâmbulo considerou que:

o reconhecimento da dignidade inerente a todos os membros da família humana e de seus direitos iguais e inalienáveis é o fundamento da liberdade, da justiça e da paz no mundo, [...] que os povos das Nações Unidas reafirmaram, na Carta da ONU, sua fé nos direitos humanos fundamentais, na dignidade e no valor do ser humano e na igualdade de direitos entre homens e mulheres, e que decidiram promover o progresso social e melhores condições de vida em uma liberdade mais ampla. [...] que os Estados-Membros se comprometeram a promover em cooperação com as Nações Unidas, o respeito universal aos direitos e liberdades humanas fundamentais e a observância desses direitos e liberdades [...]. (Preâmbulo da Declaração Universal dos Direitos Humanos, 1948).

E, em seu artigo inaugural seguiu afirmando que "Todos os seres humanos nascem livres e iguais em dignidade e direitos" (Artigo I, Declaração Universal dos Direitos Humanos, 1948).

Assim, os direitos da personalidade passaram a protagonizar as ordens constitucionais com base na orientação valorativa do ser humano que os ordenamentos jurídicos incorporaram a partir da sua evolução histórica.

⁴ Além deste texto internacional, outros se destacam quanto à proteção humana, por exemplo: Convenção Americana sobre Direitos Humanos (Pacto de São José da Costa Rica), de 1989, ratificado pelo Brasil com o Decreto 678, de 06 de novembro de 1992.

A partir deste momento histórico houve um reconhecimento explícito pelo ordenamento jurídico da pessoa humana como valor universal, passando a Constituição de 1988 a prever expressamente a dignidade da pessoa humana como fundamento da República⁵.

Com base neste contexto, pode-se afirmar que os direitos da personalidade encontram sua fonte normativa e validade na Constituição Federal, a qual reveste tais direitos com uma cláusula geral de tutela, como bem observa Szaniawski (2003, p. 137):

[...] Nossa Constituição, embora não possua inserido em seu texto um dispositivo específico destinado a tutelar a personalidade humana, reconhece e tutela o direito geral de personalidade através do princípio da dignidade da pessoa, que consiste em uma *cláusula geral de concreção* da proteção e do desenvolvimento da personalidade do indivíduo. Esta afirmação decorre do fato de que o princípio da dignidade, sendo um princípio fundamental diretor, segundo o qual deve ser lido e interpretado todo o ordenamento jurídico brasileiro, constitui-se na **cláusula geral de proteção da personalidade**, uma vez ser a pessoa natural o primeiro e o último destinatário da ordem jurídica. [...] (grifo nosso)

Não obstante os direitos da personalidade encontrarem-se alicerçados no princípio constitucional da dignidade humana (art. 1º, inc. II), outros princípios constitucionais fundamentais também os tutelam, como os da igualdade material (art. 3º, inc. III,) e formal (art. 5º, inc. I).

Devem-se, assim, o intérprete e o legislador ordinário, cada qual em seu campo de atuação, fazer uso das interpretações axiológica e teleológica, para que se dê concretude à cláusula geral de tutela (dignidade da pessoa humana) em circunstâncias nas quais algum direito da personalidade esteja em debate, seja por parte da atividade estatal ou por particular, pois ambos encontram-se vinculados a este princípio vetor.

2.2 MEIO AMBIENTE EM SENTIDO AMPLO

⁵Art. 1º A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos:

[...]

III - a dignidade da pessoa humana;

[...]

O conceito legal de meio ambiente encontra-se previsto, em nível infraconstitucional, na Lei 6.938/81 que dispõe sobre a Política Nacional do Meio Ambiente e, em seu art. 3º, inc. I, o conceitua como "o conjunto de condições, leis, influências e interações de ordem física, química e biológica, que permite, abriga e rege a vida em todas as suas formas". A mesma lei, em seu art. 2º, *caput*, volta seu olhar para a preservação, melhoria e recuperação da qualidade ambiental propícia à vida, preocupando-se em assegurar, dentre outros, a proteção da dignidade da vida humana e, para tanto, pauta-se em princípios que transitam desde a ética ambiental (inc. I) até a educação ambiental (inc. X), inclusive da comunidade, com vista a capacitá-la para participação ativa na defesa do meio ambiente.

Impulsionada por uma tendência universal, e de forma pioneira, a Constituição Federal de 1988 contemplou espaço próprio para a constitucionalização do direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado e sadio no Capítulo VI do Título VIII, reservado à Ordem Social, que tem como base o primado do trabalho, e como objetivo o bem-estar e a justiça sociais. Para tanto, ela prevê em seu art. 225, *caput*, que:

Todos têm direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, bem de uso comum do povo e essencial à sadia qualidade de vida, impondo-se ao Poder Público e à coletividade o dever de defendê-lo e preservá-lo para as presentes e futuras gerações.

Importante salientar que o inc. X, do art. 2º, da Lei 6.938/81, supra citada, que trata sobre o processo de educação ambiental em todos os níveis de ensino, foi recepcionado pela Constituição Federal de 1988, a qual, em seu art. 225, § 1º, inc. VI, determinou que se disciplinasse de forma específica sobre o assunto. A partir desta determinação, o legislador infraconstitucional elaborou a Lei 9.795, de 27 de abril de 1999, que dispõe sobre a Educação Ambiental e institui a Política Nacional de Educação Ambiental. E, como parte desse processo educativo, o art. 3º, inc. V, desta referida lei, aduz que incumbe "às empresas, entidades de classe, instituições públicas e privadas, promover programas destinados à capacitação dos trabalhadores, visando à melhoria e ao controle efetivo sobre o ambiente de trabalho, bem como sobre as repercussões do processo produtivo no meio ambiente".

Este direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado e sadio, trata-se de um direito fundamental de terceira dimensão, pois está relacionado à vida, embora não esteja previsto no rol constitucional específico (arts. 5º a 17). Assim, conforme leciona Zulmar Fachin (2019, p. 537), "Trata-se, portanto, de um exemplo de direito

fundamental disperso, ou seja, fora do catálogo, mas na Constituição. Sua fundamentalidade deve ser reconhecida por se tratar de um bem imprescindível para a sociedade contemporânea".

Ainda quanto a sua fundamentalidade, Norma Padilha (2011, p. 07) esclarece que:

O direito ao meio ambiente é um direito fundamental de terceira dimensão, enquanto um direito cujo destinatário é o conjunto de toda a humanidade, um direito voltado à solidariedade, como a paz, a autodeterminação dos povos, o desenvolvimento. Os direitos fundamentais de terceira dimensão são direitos gerados na sociedade de massa, resultantes dos inúmeros fatores da modernidade, tais como os impactos do avanço tecnológico, do crescimento desordenado, da degradação ambiental, do crescimento populacional, da globalização econômica, dentre outros.

Desta forma, este direito não deve ser analisado isoladamente, ou seja, não deve ser um assunto reservado com exclusividade a ecologistas, haja vista que esta temática está inserida em um contexto amplo das áreas do conhecimento.

Isto pode ser constatado ao se realizar um percurso pelo texto constitucional que permite localizar quatro espécies de meio ambiente, quais sejam: meio ambiente natural ou físico (águas, solo, subsolo, fauna, flora, art. 225, § 1º, incs. I, III e VII); meio ambiente artificial (edificações públicas, arts. 21, inc. XX e 182); meio ambiente cultural (patrimônio histórico, artístico, arqueológico, paisagístico e turístico, art. 216, incs. IV e V) e, finalmente, meio ambiente do trabalho, espaço reservado ao desempenho das atividades laborais (FACHIN, 2019, p. 537).

Verifica-se, pois, que o meio ambiente do trabalho foi contemplado pelo legislador constituinte.

2.3 MEIO AMBIENTE DE TRABALHO

Conforme demonstrado, não há dúvida que o conceito de meio ambiente também se aplica ao meio laboral, essencial à sadia qualidade de vida do trabalhador. Ademais, a própria Constituição, no art. 200, inc. VIII, ao especificar a competência do Sistema Único de Saúde, prevê que lhe compete "colaborar na proteção do meio ambiente, nele compreendido o do trabalho". Desta forma, o legislador constituinte originário, explicitou a sua intenção ao estender a expressão "meio ambiente" ao local de trabalho.

Ainda, para os fins da alínea "c" do art. 3º, da Convenção 155 da Organização Internacional do Trabalho, "a expressão 'local de trabalho' abrange todos os lugares onde os trabalhadores devem permanecer ou onde têm que comparecer, e que estejam sob o controle, direto ou indireto, do empregador" e, na alínea "e" do mesmo artigo, "o termo 'saúde', com relação ao trabalho, abrange não só a ausência de afecções ou de doenças, mas também os elementos físicos e mentais que afetam a saúde e estão diretamente relacionados com a segurança e a higiene no trabalho"(OIT, 1983).

Percebe-se, pois, que a Constituição Federal correlacionou de forma sistemática a proteção à saúde e a qualidade de vida do trabalhador com o equilíbrio do meio ambiente, fato que consagra o meio ambiente de trabalho como um direito fundamental do trabalhador que reflete diretamente em sua dignidade humana.

Quanto a esta temática, Leda Maria Messias da Silva (2008, p. 107) leciona que:

[...]o meio ambiente do trabalho está contido no meio ambiente geral, o qual, na esfera trabalhista, e, especialmente, do contrato de trabalho deve-se compreender como meio ambiente do trabalho não só o local onde o trabalhador presta o seu serviço, mas também como parte do meio ambiente do trabalho, todos os fatores internos ou externos que possam interagir com o trabalho e influenciar de alguma forma esse meio ambiente, contribuindo para o seu equilíbrio ou desequilíbrio. Deve-se compreender como meio ambiente equilibrado, aquele, no qual o contrato de trabalho proporcione um emprego decente.

Importante salientar que o ensinamento supracitado esclarece o fato de que o meio ambiente de trabalho, além de estar contido no meio ambiente geral, também deixa claro que fazem parte deste os agentes internos e externos que impactam de alguma forma esse meio (laboral), fato que culmina no seu equilíbrio ou desequilíbrio, proporcionando, a partir desses agentes determinantes, um emprego decente⁶. Daí a importância da sua proteção para se evitar o desequilíbrio que atingiria diretamente o empregado na sua integridade física e psíquica.

Esses agentes internos e externos, que podem ser traduzidos nas condições de trabalho que envolvem o empregado, manifestam-se tanto nas condições materiais (iluminação; conforto térmico; manuseio de materiais, máquinas e equipamentos; equipamentos de proteção individual, dentre outros especificados em lei), como nas

⁶Expressão preconizada na Recomendação 193 da Organização Internacional do Trabalho.

condições psíquicas, relacionadas com a saúde mental do trabalhador, conforme exposto acima (Convenção 155, OIT), proporcionadas pelo meio laboral que impactam nos direitos da personalidade do trabalhador, cuja finalidade precípua é resguardar a dignidade da pessoa humana.

Assim, para Norma Padilha (2011, p. 232):

o meio ambiente do trabalho compreende o *habitat laboral* onde o ser humano trabalhador passa a maior parte de sua vida produtiva provendo o necessário para a sua sobrevivência e desenvolvimento por meio do exercício de uma atividade laborativa, abrange a segurança e a saúde dos trabalhadores, protegendo-o contra todas as formas de degradação e/ou poluição geradas no ambiente de trabalho.

Importante frisar que o meio ambiente de trabalho não se resume, especificamente, ao local de trabalho, nem mesmo aos instrumentos de trabalho e seu modo de execução. Ele vai além, e engloba, também, a forma de tratamento dispensado ao empregado, tanto por parte do empregador, quanto por seus pares, fato que impacta, diretamente, na vida e saúde da pessoa do trabalhador.

2.3.1 Meio Ambiente de Trabalho e os Direitos da Personalidade do Trabalhador

Conforme exposto em tópico acima, os direitos da personalidade são espécies de direitos fundamentais, e como tais, são imantados pela cláusula de proteção especial, qual seja: a dignidade da pessoa humana.

Sendo assim, esses direitos devem tutelar os atributos essenciais do trabalhador nas relações de trabalho, na qualidade de titulares dos direitos fundamentais da personalidade e detentores de dignidade.

Importante destacar neste momento que os direitos da personalidade figuram entre aqueles que possuem aplicabilidade imediata, nos termos do artigo 5º, § 1º da Constituição Federal⁷, bem como vinculam os particulares em suas relações privadas, o que equivale a afirmar que os particulares estão tão obrigados a cumprirem os mandamentos fundamentais (eficácia horizontal) quanto está o poder público (eficácia vertical). Quanto a esta linha interpretativa, Ingo Sarlet (2012, p. 323-324) leciona que:

[...] no Estado social de Direito não apenas o Estado ampliou suas atividades e funções, mas também a sociedade cada vez mais participa ativamente do

⁷§ 1º As normas definidoras dos direitos e garantias fundamentais têm aplicação imediata.

exercício do poder, de tal sorte que a liberdade individual não apenas carece de proteção contra os Poderes públicos, mas também contra os mais fortes no âmbito da sociedade, isto é, os detentores de poder social e econômico, já que é nesta esfera que as liberdades se encontram particularmente ameaçadas, como dão conta, entre tantos outros, os exemplos dos deveres de proteção na esfera das relações de trabalho e a proteção dos consumidores.

No sentido da eficácia horizontal entre particulares decidiu o Supremo Tribunal Federal (STF), por exemplo, ao impor à *Air France* (empresa privada) igualdade de tratamento entre trabalhadores brasileiros e franceses (STF, RE 161.243-6/DF):

CONSTITUCIONAL. TRABALHO. PRINCÍPIO DA IGUALDADE. TRABALHADOR BRASILEIRO EMPREGADO DE EMPRESA ESTRANGEIRA: ESTATUTOS DO PESSOAL DESTA: APLICABILIDADE: AO TRABALHADOR ESTRANGEIRO E AO TRABALHADOR BRASILEIRO. C.F., 1967, art. 153, § 1º; C.F., 1988, art. 5º, caput.

I. - Ao recorrente, por não ser francês, não obstante trabalhar para a empresa francesa, no Brasil, não foi aplicado o Estatuto do Pessoal da Empresa, que concede vantagens aos empregados, cuja aplicabilidade seria restrita ao empregado de nacionalidade francesa. Ofensa ao princípio da igualdade: C.F., 1967, art. 153, § 1º; C.F., 1988, art. 5º, caput.

II. - A discriminação que se baseia em atributo, qualidade, nota intrínseca ou extrínseca do indivíduo, como o sexo, a raça, a nacionalidade, o credo religioso, etc., é inconstitucional. Precedente do STF: Ag 110.846 (AgRg) - PR, Célio Borja, RTJ 119/465.

III. - Fatores que autorizariam a desigualização não ocorrentes no caso.

IV. - R.R. conhecido e provido.

E, ainda nesta direção, o mesmo tribunal em outra decisão, obrigou o respeito à ampla defesa para a exclusão de associado em associação privada (STF, RE 201.819-8/RJ):

SOCIEDADE CIVIL SEM FINS LUCRATIVOS. UNIÃO BRASILEIRA DECOMPOSITORES. EXCLUSÃO DE SÓCIO SEM GARANTIA DA AMPLADEFESAE DO CONTRADITÓRIO. EFICÁCIADOS DIREITOSFUNDAMENTAIS NAS RELAÇÕES PRIVADAS. RECURSO DESPROVIDO.

I. EFICÁCIADOS DIREITOS FUNDAMENTAIS NAS RELAÇÕES PRIVADAS. As violações a direitos fundamentais não ocorrem somente no âmbito das relações entre o cidadão e o Estado, mas igualmente nas relações travadas entre pessoas físicas e jurídicas de direito privado. Assim, os direitos fundamentais as segurados pela Constituição vinculam diretamente não apenas os poderes públicos, estando direcionados também à proteção dos particulares em face dos poderes privados.

II. OS PRINCÍPIOS CONSTITUCIONAIS COMO LIMITES À AUTONOMIA PRIVADA DAS ASSOCIAÇÕES. A ordem jurídico-constitucional brasileira não conferiu a qualquer associação civil a possibilidade de agir à revelia dos princípios inscritos nas leis e, em especial, dos postulados que têm por fundamento direto o próprio texto da Constituição da República, notadamente em tema de proteção às liberdades e garantias fundamentais. O espaço de autonomia privada garantido pela Constituição às associações não está imune à incidência dos princípios constitucionais que

asseguram o respeito aos direitos fundamentais de seus associados. A autonomia privada, que encontra claras limitações de ordem jurídica, não pode ser exercida em detrimento ou com desrespeito aos direitos e garantias de terceiros, especialmente aqueles positivados em sede constitucional, pois a autonomia da vontade não confere aos particulares, no domínio de sua incidência e atuação, o poder de transgredir ou de ignorar as restrições postas e definidas pela própria Constituição, cuja eficácia e força normativa também se impõem, aos particulares, no âmbito de suas relações privadas, em tema de liberdades fundamentais. [...]

Observa-se, pois, que na seara das relações de trabalho, mais precisamente nas relações empregatícias, marcadas pela assimetria entre os particulares, de um lado o empregador, detentor do poder empregatício, e do outro o empregado hipossuficiente, não há como negar a adoção da eficácia horizontal dos direitos fundamentais da personalidade.

Nesta seara, leciona Daniel Sarmiento (2004, p. 304):

Portanto, a desigualdade material justifica a ampliação da proteção dos direitos fundamentais na esfera privada, porque se parte da premissa de que a assimetria de poder prejudica o exercício da autonomia privada das partes mais débeis. É assim, enfim, porque se entende que quando o ordenamento jurídico deixa livres o forte e o fraco, esta liberdade só se torna efetiva para o primeiro.

Assim, quando se discute a aplicabilidade e eficácia dos direitos da personalidade no âmbito das relações de trabalho, a discussão ganha patamares próprios, uma vez que a legislação trabalhista específica não contemplou esta temática de forma ampla. Neste contexto, importante mencionar o Título II-A (Arts. 223-A a 223-G) inserido na CLT, por meio da Lei 13.467/2017, que faz referência ao dano extrapatrimonial. O art. 223-A⁸ anuncia de forma impositiva que a reparação de danos de natureza extrapatrimonial será regida “apenas” pelos dispositivos do Título em questão. Diante desta redação imperativa, há que se observar que o legislador limitou os direitos da personalidade em relação ao trabalhador, pois ao se impor a aplicação de apenas as disposições legais mencionadas, a legislação extravagante, mesmo que compatível com a CLT, não poderia ser aplicada à relação de trabalho, o que esvaziaria, nesta temática, o § 1^o do art. 8^o da CLT que autoriza a aplicação das regras do direito comum como fonte subsidiária do direito do trabalho.

⁸ Art. 223-A. Aplicam-se à reparação de danos de natureza extrapatrimonial decorrentes da relação de trabalho apenas os dispositivos deste Título.

⁹ Art. 8^o [...] § 1^o. O direito comum será fonte subsidiária do direito do trabalho.

Ademais, a seguir, o art. 223-C¹⁰ enumera um rol taxativo dos bens extrapatrimoniais inerentes à pessoa física, considerados passíveis de tutela jurídica, fato que representa restrição à efetivação dos direitos humanos e o art. 223-G¹¹ arrola as circunstâncias que serão consideradas pelo juiz ao apreciar o pedido.

Diante de tal quadro legislativo, para que se realizem plenamente os direitos da personalidade do trabalhador e para que não haja limitação a esses direitos, há que se fazer uma interpretação teleológica e a aplicação do princípio do diálogo das fontes, segundo o qual “há uma aplicação concomitante de normas dando solução mais justa (art. 5º, da LINDB), protegendo p. ex. a parte vulnerável, buscando a dignidade da pessoa humana e a aplicação dos direitos fundamentais” (DINIZ, 2019, p. 245). Assim, para que se dê concretude ao princípio da dignidade da pessoa humana, há que se considerar que o rol do art. 223-C é exemplificativo, vale dizer, existem outros bens jurídicos, inerentes à pessoa física, passíveis de serem juridicamente tutelados como, por exemplo, a integridade psíquica, a vida, o direito do trabalhador não ser discriminado em razão da etnia, cor, gênero etc. Caso contrário, haveria afronta aos direitos da personalidade.

Ademais, pode-se afirmar que a CLT tutela o direito da personalidade do empregado e do empregador fora do catalogado nos arts. 223-C e 223-D¹². Por exemplo, nos artigos 482, alínea "k"¹³ e 483, alínea "e"¹⁴, ao autorizar a rescisão

¹⁰ Art. 223-C. A honra, a imagem, a intimidade, a liberdade de ação, a autoestima, a sexualidade, a saúde, o lazer e a integridade física são os bens juridicamente tutelados inerentes à pessoa física.

¹¹ Art. 223-G. Ao apreciar o pedido, o juízo considerará:

- I - a natureza do bem jurídico tutelado;
- II - a intensidade do sofrimento ou da humilhação;
- III - a possibilidade de superação física ou psicológica;
- IV - os reflexos pessoais e sociais da ação ou da omissão;
- V - a extensão e a duração dos efeitos da ofensa;
- VI - as condições em que ocorreu a ofensa ou o prejuízo moral;
- VII - o grau de dolo ou culpa;
- VIII - a ocorrência de retratação espontânea;
- IX - o esforço efetivo para minimizar a ofensa;
- X - o perdão, tácito ou expresso;
- XI - a situação social e econômica das partes envolvidas;
- XII - o grau de publicidade da ofensa.

¹² Art. 223-D. A imagem, a marca, o nome, o segredo empresarial e o sigilo da correspondência são bens juridicamente tutelados inerentes à pessoa jurídica.

¹³ Art. 482 - Constituem justa causa para rescisão do contrato de trabalho pelo empregador:

[...]

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;

¹⁴ Art. 483 - O empregado poderá considerar rescindido o contrato e pleitear a devida indenização quando:

[...]

contratual, por justa causa, pelo empregador e ao empregado proceder a rescisão contratual e sua consequência pecuniária (verbas rescisórias) diante de prática, em ambas hipóteses, de ofensa à honra e boa fama. Quanto à hipótese de rescisão indireta, além da já exemplificada (art. 483, alínea “e”) e outras elencadas no mesmo artigo, a doutrinadora Maria Aparecida Alkimin (2008, p. 168) alerta que a violência patronal trata-se de um ato genérico do empregador; vale dizer:

descumprimento genérico das obrigações trabalhistas, pois é obrigação do empregador zelar pela segurança, consideração e respeito ao trabalhador no ambiente de trabalho; logo, os atos de violência na relação de trabalho também se enquadram na alínea *d*, do art. 483, da CLT, que trata do descumprimento das obrigações contratuais.

Outro exemplo é a proibição de revistas íntimas e discriminações previstas pela Lei 9.799, de 26 de maio de 1999, que introduziu o art. 373-A¹⁵, no Capítulo III, da CLT, reservado à proteção do trabalho da mulher¹⁶, que não foram revogados pela Lei 13.467/2017.

Ainda, no momento da apreciação do pedido de indenização por dano moral, o juiz deverá considerar todas as circunstâncias fáticas, e não somente ficar adstrito às descritas no art. 223-G, conforme referido acima.

e) praticar o empregador ou seus prepostos, contra ele ou pessoas de sua família, ato lesivo da honra e boa fama;

[...]

¹⁵Art. 373-A. Ressalvadas as disposições legais destinadas a corrigir as distorções que afetam o acesso da mulher ao mercado de trabalho e certas especificidades estabelecidas nos acordos trabalhistas, é vedado:

I - publicar ou fazer publicar anúncio de emprego no qual haja referência ao sexo, à idade, à cor ou situação familiar, salvo quando a natureza da atividade a ser exercida, pública e notoriamente, assim o exigir;

II - recusar emprego, promoção ou motivar a dispensa do trabalho em razão de sexo, idade, cor, situação familiar ou estado de gravidez, salvo quando a natureza da atividade seja notória e publicamente incompatível;

III - considerar o sexo, a idade, a cor ou situação familiar como variável determinante para fins de remuneração, formação profissional e oportunidades de ascensão profissional;

IV - exigir atestado ou exame, de qualquer natureza, para comprovação de esterilidade ou gravidez, na admissão ou permanência no emprego;

V - impedir o acesso ou adotar critérios subjetivos para deferimento de inscrição ou aprovação em concursos, em empresas privadas, em razão de sexo, idade, cor, situação familiar ou estado de gravidez;

VI - proceder o empregador ou preposto a revistas íntimas nas empregadas ou funcionárias.

¹⁶Apesar da vedação legislativa se referir especificamente à mulher, oportuna a observação de Estêvão Mallet (2007, p. 142): "Conquanto tenha o legislador vedado tal prática apenas em relação à mulher – tanto que inseriu o dispositivo no Capítulo dedicado à proteção do trabalho feminino –, é evidente que se há de interpretar a norma ampliativamente, a fim de adequá-la ao princípio da isonomia (art. 5º, caput, e inciso I, da Constituição), de modo que o mesmo óbice favoreça todos os trabalhadores, inclusive menores e homens".

Outro ponto que se deve levar em consideração, quando se trata da aplicabilidade dos direitos da personalidade no âmbito das relações de trabalho, é o fato desta relação se caracterizar pelo desequilíbrio de posição socioeconômica e de poder, entre empregador e empregado, fato que torna a relação de trabalho um cenário típico das desigualdades de poder entre particulares. Neste aspecto, prossegue Sarmiento (2004, p. 305):

Desnecessário frisar que, no caso brasileiro, diante da nossa gritante desigualdade social, esta questão assume um relevo ímpar. Aqui, a enorme vulnerabilidade de amplos setores da população justifica, com sobras de razão, um reforço à proteção dos seus direitos fundamentais, no âmbito das relações travadas com outros particulares mais poderosos, como os empregadores e os fornecedores de bens e serviços.

Desta forma, em que pese a Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) ter reservado espaço para tratar do dano extrapatrimonial e descrever a tutela de alguns bens jurídicos inerentes à pessoa humana, há que se entender pela aplicação subsidiariamente do direito comum, e, sobretudo, a Constituição Federal, às relações de trabalho, conforme enunciado no § 1º do art. 8º da CLT.

Diante deste cenário, há que se reconhecer a coexistência ou convivência de direitos fundamentais da personalidade nas relações de trabalho, ou seja, empregados e empregadores são titulares desses direitos. Assim, doutrina e jurisprudência admitem a relativização de certos direitos diante de circunstâncias justificadas, já que estes direitos não são absolutos. Por exemplo, diante da existência, na empresa, de bens suscetíveis de subtração, e desde que não haja outra forma de fiscalização, admite-se a revista aos empregados, com amparo no poder diretivo do empregador; no entanto, de forma que não caracterize discriminações de qualquer natureza. Importante salientar que, se o mesmo resultado puder ser alcançado sem a revista, ela será vedada.

Sendo assim, havendo colisão entre direitos fundamentais, deverá ocorrer a relativização desses direitos, com a aplicação da técnica de ponderação de valores.

Neste contexto, deve-se levar em consideração o grau de desigualdade fática entre os atores sociais. Ou seja, quanto maior a desigualdade, mais intensa deverá ser a proteção ao direito fundamental em questão e, em consequência, menor a tutela da autonomia privada (SARMENTO, 2004).

Observa-se, assim, que os direitos da personalidade do trabalhador proporciona o seu desenvolvimento na sociedade e, conseqüentemente, a sua realização pessoal, o que impacta diretamente na valorização da vida, honra, imagem, integridade física e psíquica. Portanto, deve existir pleno respeito aos direitos da personalidade do trabalhador para que se configure um ambiente de trabalho digno. Caso contrário, ou seja, a não observância destes aspectos poderá conduzir ao desequilíbrio no ambiente de trabalho, culminando, inclusive, na prática do assédio moral, conforme será analisado no tópico seguinte.

3 ASSÉDIO MORAL NO MEIO AMBIENTE DE TRABALHO

O ambiente de trabalho deve ter por princípios basilares o respeito à cidadania do trabalhador, a sua saúde física e psíquica, ao princípio da não discriminação, aos valores sociais do trabalho. Todos estes são desdobramentos da dignidade da pessoa do trabalhador que deve revelar como ideal, a precedência da pessoa humana sobre o Estado e, por consequência, na esfera laboral, a precedência do trabalhador sobre a empresa.

No entanto, a realidade demonstra que inúmeras pessoas não têm esses princípios respeitados devido à gestão empresarial desrespeitosa e indigna que culmina na prática constante do assédio moral.

Conforme já demonstrado, para que o trabalhador vivencie um ambiente equilibrado, essencial à sadia qualidade de vida, nos moldes enunciados pela Constituição Federal e convencionado no plano internacional (OIT), é necessário o desenvolvimento e manutenção de um ambiente de trabalho sadio. Este se revela não somente por meio de condições materiais adequadas, mas, também, por meio de tratamento digno e humanizado dos trabalhadores, que os protejam de condutas abusivas, como a prática perversa do assédio moral, que ataca os direitos da personalidade e, conseqüentemente, os fundamentos da República: a dignidade da pessoa humana e o valor social do trabalho (art. 1º, incs. III e IV, CF).

3.1 ASSÉDIO MORAL: CONCEITO E CARACTERIZAÇÃO NO AMBIENTE DE TRABALHO

O tema do assédio moral está imerso em um contexto abrangente que é a questão da violência. Tratar o assédio moral no ambiente de trabalho e reconhecer esta prática como uma violência organizacional demandou tempo de estudos e reflexão sobre o tema. Seu estudo teve início com as pesquisas do sueco Heinz Leymann, pesquisador em psicologia do trabalho, que denominou esta prática como "psicoterror" (HIRIGOYEN, 2010).

No âmbito laboral esta violência passou a ter designação específica, ficando qualificada como assédio moral, o qual passou a ser investigado como fenômeno próprio e componente constitutivo da conduta de natureza moral.

Dada a sua importância e dimensão, a temática passou a ser objeto de estudo de várias áreas do conhecimento, como, por exemplo, Psicologia, Medicina e o Direito. Na área da psicologia o tema teve destaque a partir das publicações de Marie-France Hirigoyen, psicanalista francesa e uma das maiores pesquisadoras no assunto. Em sua obra "Assédio moral: a violência perversa no cotidiano" (2010), levantou a discussão sobre o assédio moral em várias áreas do cotidiano: pessoal, familiar e profissional. Inicialmente a pesquisadora se debruçou sobre o assunto com uma análise mais psicológica sobre a figura do agressor e da vítima, tendo debatido o assunto a partir de casos reais. Para ela, no aspecto profissional, o aumento constante na competitividade do mercado contribui para a ocorrência do assédio, que atua como um destruidor do ambiente de trabalho, diminuindo a produtividade e contribuindo para o absenteísmo devido ao enfraquecimento psicológico que ocasiona. A autora destaca, ainda, a violência que inicia de forma sutil, e por sua constância, se volta contra a identidade do outro como um processo de destruição moral.

No que toca ao assédio moral no trabalho ela o conceitua como:

[...] toda e qualquer conduta abusiva manifestando-se sobretudo por comportamentos, palavras, atos, gestos, escritos que possam trazer dano à personalidade, à dignidade ou à integridade física ou psíquica de uma pessoa, pôr em perigo seu emprego ou degradar o ambiente de trabalho. (HIRIGOYEN, 2010, p. 65)

Posteriormente, em sua segunda obra "Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral" (2012), como o próprio título sugere, Hirigoyen visou redefinir o termo "assédio moral", tendo em vista o seu uso indiscriminado, o que levou a sua banalização.

A fim de esclarecer ou redefinir o assédio moral, a pesquisadora destaca dois momentos para a caracterização do fenômeno. O primeiro manifesta-se por meio do isolamento moderado do indivíduo e com agressões restritas às condições de trabalho.

Se uma pessoa está sobrecarregada, incumbida de tarefas sem lhe terem dado os meios de executá-las, precisa de um certo tempo para julgar se é ou não um tratamento exclusivamente destinado a ela. As consequências dessa agressão sobre sua saúde serão pouco diferentes das de uma sobrecarga de trabalho ou uma má organização, pois, mesmo que seu corpo reaja fortemente, ela não terá consciência do que lhe sucede. (HIRIGOYEN, 2012, p. 20)

O segundo momento, ou seja, a fase do assédio moral propriamente dita, surge quando a vítima conscientiza-se da perversidade de que é objeto. Nesta fase as hostilidades são mais declaradas e as palavras injuriosas.

As consequências sobre o psiquismo são muito mais graves a partir do momento em que se toma consciência de existir um 'claro objetivo de prejudicar'. [...] Isto gera uma ferida que não tem correspondência com o estresse. Trata-se de uma ferida no amor-próprio, um atentado contra a dignidade, mas também uma brutal desilusão ligada à perda súbita da confiança que se tinha depositado na empresa, na hierarquia ou nos colegas. (HIRIGOYEN, 2012, p. 20)

Ao se referir a esta modalidade de violência psicológica, a autora destaca que "são poucas as outras agressões que causam distúrbios psicológicos tão graves a curto prazo e consequências a longo prazo tão desestruturantes". E, quanto a sua definição, prossegue expondo que "[...] Qualquer que seja a definição adotada, o assédio moral é uma violência sub-reptícia, não assinalável, mas que, no entanto, é muito destrutiva" (HIRIGOYEN, 2012, p. 16).

Na área da Medicina o tema destacou-se por meio da publicação da obra "Violência, Saúde e Trabalho: uma jornada de humilhações" realizada pela médica do trabalho Margarida Maria Silveira Barreto (2006). Esta publicação é fruto de uma pesquisa que ocorreu no Sindicato de Trabalhadores nas Indústrias Químicas, Plásticas, Farmacêuticas, Cosmético e Similares de São Paulo, em que foram entrevistadas 761 mulheres e 1.311 homens (BARRETO, 2006, p. 27). Embora a autora não tenha se apropriado do termo "assédio moral", a partir dos relatos de sofrimentos, constrangimentos e desqualificações sofridos no ambiente de trabalho, retratou as situações vexatórias a que foram submetidos os trabalhadores e elegeu a "humilhação" como objeto de sua pesquisa: "[...] Elegi a humilhação como uma forma de penetrar e estudar as múltiplas determinações e concatenações desse sofrimento, relatado de forma tão emocionada nos discursos" (BARRETO, 2006, p. 28).

O Estado, em reconhecimento à existência desta prática maléfica, inclusive no ambiente escolar (*bullying*), e com a finalidade pedagógica de desencorajar tal violência, criou a Lei 13.185, de 06 de novembro de 2015, que instituiu o "Programa de Combate à Intimidação Sistemática (Bullying)" e, no seu artigo 1º, § 1º, conceitua esta prática como:

[...] todo ato de violência física ou psicológica, intencional e repetitivo que ocorre sem motivação evidente, praticado por indivíduo ou grupo, contra uma ou mais pessoas, com o objetivo de intimidá-la ou agredi-la, causando dor e angústia à vítima, em uma relação de desequilíbrio de poder entre as partes envolvidas.

O legislador ao elaborar uma norma própria para este tema, embora de forma pontual, reconheceu a existência do problema como de repercussão nacional, fato que representa um avanço social no combate deste mal.

No campo jurídico, a temática do assédio moral no trabalho não tem previsão específica na legislação brasileira que o tipifique como crime, ficando a sua conceituação reservada à doutrina.

Quanto a denominação do assédio moral, a doutrinadora Leda Maria Messias da Silva (2013, p.131) leciona que:

O assédio moral tem recebido as denominações de terror psicológico, mobbing (mais usado nos países nórdicos, na Suíça e na Alemanha), bullying (quando ocorre, no meio escolar; na Inglaterra e Canadá, também é usado para expressar assédio moral no trabalho), harassment (Estados Unidos) e ijime (no Japão).

No âmbito internacional, a Organização Internacional do Trabalho (OIT), na busca pelo cumprimento de seu papel de realização da justiça social e implementação do trabalho decente, aprovou, em 10 de junho de 2019, a Convenção 190 que versa sobre a eliminação da violência e do assédio no mundo do trabalho.

Esta convenção reconheceu que a violência e o assédio no mundo laboral conduz à violação dos direitos humanos e à igualdade de oportunidades, por isso, inaceitáveis e incompatíveis com o trabalho decente; bem como, comprometem o meio ambiente do trabalho, afetando a organização e qualidade do trabalho, além de ser um obstáculo, especialmente para as mulheres, ao acesso ao mercado de trabalho e ascensão profissional. Ademais, afetam a dignidade, saúde psicológica, física e sexual da pessoa.

Para os efeitos desta Convenção (190, art. 1º) as expressões "violência" e "assédio" designam:

um conjunto de comportamentos e práticas inaceitáveis, ou ameaças de tais comportamentos e práticas, quer se manifestem uma vez ou repetidamente,

com o objetivo de causar ou ser suscetível de causar danos físicos, psicológicos, sexuais ou econômicos, incluída a violência e o assédio em razão de gênero (art. 1º, "a").¹⁷

A Convenção também reconhece que a violência e o assédio intensificam-se em razão de sexo e gênero e afetam em maior grau as mulheres, portanto, estabelece que:

a expressão 'violência e assédio por razão de gênero' refere-se à violência e ao assédio que são dirigidos contra pessoas por razão de seu sexo ou gênero, ou que afetam desproporcionalmente pessoas de um sexo ou gênero específico, e inclui o assédio sexual (art. 1º, "b").¹⁸

Percebe-se que a Convenção citada incluiu, como uma das modalidades de violência laboral, o assédio sexual. No Brasil, essa temática passou a ser disciplinada pela Lei 10.224 de 13 de maio de 2001, a qual inseriu o art. 216-A no Código Penal que conceitua assédio sexual como: "Constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente da sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerente ao exercício de emprego, cargo ou função". Alkimin (2008, p. 145) destaca da conceituação explicitada pela Lei penal, a relação de poder que se manifesta de forma assimétrica entre empregador, detentor do poder de mando, e empregado, a qual contribui para a intensificação da violência, por meio da extrapolação desse poder, fato que "acaba incidindo nessa prática que caracteriza manifesta desconsideração e desrespeito à dignidade, intimidade e integridade psíquica da trabalhadora ou do trabalhador".

Dos conceitos apresentados pela OIT pode-se concluir que a violência e o assédio foram tratados de forma conjunta, ou seja, como gênero que admite diversas espécies (violências sexual, física, psicológica, moral, virtual), fato que garante maior abrangência à Convenção, sobretudo diante das inovações tecnológicas e evolução das modalidades de trabalho; também inovou ao admitir uma única manifestação para a configuração de tais atos, o que demonstra que para a OIT a qualificação do ato como violência ou assédio está voltado mais para a natureza e efeitos do

¹⁷ Todas as traduções foram feitas pela autora deste trabalho. "un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, y a sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, um daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluy e la violencia y el acoso por razón de género (art. 1º, "a)".

¹⁸ la expresión «violencia y acoso por razón de género» designa la violencia y el acoso que van dirigidos contra las personas por razón de su sexo o género, o que afectan de manera desproporcionada a personas de un sexo o género determinado, e incluye el acoso sexual (art. 1º, "b").

comportamento e não, necessariamente, à repetição da conduta. Ademais, atribuiu tratamento específico à violência e ao assédio em razão de gênero.

Importante destacar que referida convenção reconhece que a prática da violência moral no mundo do trabalho afeta de forma desproporcional trabalhadores pertencentes a grupos vulneráveis. Em razão deste reconhecimento ela estabelece, no art. 6º, que:

Todo Membro deve adotar legislação e políticas que garantam o direito de igualdade e não-discriminação no emprego e na ocupação, incluindo mulheres trabalhadoras, bem como trabalhadores e outras pessoas pertencentes a um ou mais grupos vulneráveis, ou grupos vulneráveis que são desproporcionalmente afetados pela violência e assédio no mundo do trabalho.¹⁹

Pode-se dizer, então, que a Convenção 190 da OIT reconhece a existência de vários fatores de discriminação no ambiente de trabalho, fato que expõe um grupo de trabalhadores em situação de vulnerabilidade maior do que outro e, em consequência, potencializa a prática do assédio.

Quanto a sua caracterização, o assédio no ambiente laboral, de forma geral, manifesta-se ardilosamente, de maneira que, inicialmente, as pessoas abarcadas por esta conduta, não percebem os atos como ofensivos e acabam interpretando os ataques como "brincadeiras" ou maus-tratos. No entanto, os atos maléficos manifestam-se seguidamente com o intuito de degradar o ambiente de trabalho, ou especificamente uma determinada pessoa, o que torna esta prática aos poucos destrutiva. Como observa Hirigoyen (2010, p. 66) "Não se morre diretamente de todas essas agressões, mas perde-se uma parte de si mesmo. [...] Trata-se de um fenômeno assustador, porque é desumano, sem emoções e piedade".

Para Rodolfo Pamplona Filho (2013, p. 105), o assédio moral consiste em uma "conduta abusiva, de natureza psicológica, que atenta contra a dignidade psíquica do indivíduo, de forma reiterada, tendo por efeito a sensação de exclusão do ambiente e do convívio social".

Maurício Godinho Delgado (2012, p. 645) conceitua o assédio moral como:

¹⁹ Todo Miembro deberá adoptar una legislación y políticas que garanticen el derecho a la igualdad y a la no discriminación en el empleo y la ocupación, incluyendo a las trabajadoras, a sí como a los trabajadores y otras personas pertenecientes a uno o a varios grupos vulnerables, o a grupos en situación de vulnerabilidad que están afectados de manera desproporcionada por la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.

a conduta reiterada seguida pelo sujeito ativo no sentido de desgastar o equilíbrio emocional do sujeito passivo, por meio de atos, palavras, gestos e silêncios significativos que visem ao enfraquecimento e diminuição da auto estima da vítima ou a outra forma de tensão ou desequilíbrio emocionais graves.

Pode-se observar que a característica da reiteração da conduta por parte do agressor aparece nos dois últimos conceitos supracitados. Ou seja, para a caracterização desta conduta a doutrina jurídica exige a presença da prática de atos repetitivos e prolongados, com conteúdo de cunho ofensivo. Como observado por Pamplona (2013, p. 108), "[...] a ideia de assédio lembra 'cerco', o que, normalmente, não é algo tópico ou esporádico".

Quanto a esta característica (reiteração), importante fazer um contraponto com os ensinamentos da doutrinadora Leda Maria Messias da Silva (2013, p. 135), mais próximos dos novos delineamentos fixados pela OIT:

Em relação ao prolongamento no tempo, destas ações, também não se adota a posição de que este necessite ser de uma média de seis meses, como defende Heinz Leymann, que estabeleceu para caracterizar o assédio moral, como necessário que as humilhações se repetissem pelo menos uma vez na semana e tivessem duração mínima de 6 (seis) meses, ou pelo menos dois meses. Embora a maioria da doutrina e jurisprudência, como já foi exposto ao conceituar o assédio moral no Brasil, se fixe na questão da repetição dos atos no tempo, esta autora entende que, de um modo geral, caracteriza-se com mais de uma conduta, sem fixação de tempo mínimo, pois dependerá da gravidade desta.

Assim, para a doutrinadora uma conduta pode ter um efeito tão drástico na vida da pessoa, que tenha o poder de se desdobrar em uma série de outros atos danosos, fato que caracterizará o assédio, por meio de uma única conduta, dependendo do seu desdobramento, como o caso do *cyberbullying*²⁰. Assim, dependerá da conduta em si e de seu poder manipulador e destrutivo.

No entanto, para os defensores da existência do ato reiterado, independente de como é perpetrado e de sua gravidade, a prática ofensiva isolada não significa impunidade. Ou seja, se houver dano pela prática de um único ato ofensivo, este será reparado com base na teoria da responsabilidade civil, embora não seja, para esta vertente, tipificado como assédio moral.

Apesar da prática de tal conduta abusiva ocorrer frequentemente no ambiente de trabalho, também poderá se caracterizar em outros ambientes, desde que se paut

²⁰ Violência praticada através da internet, por exemplo, difamando ou injuriando uma pessoa.

nas relações de poder relacionadas à esfera do trabalho. Neste aspecto a Convenção 190 utilizou-se da expressão "mundo do trabalho", o que amplia o significado de ambiente de trabalho:

Artigo 3. Esta Convenção se aplica à violência e assédio no mundo do trabalho que ocorre durante o trabalho, em relação com o trabalho ou como resultado do mesmo: a) no local de trabalho, inclusive nos espaços públicos e privados, quando constituem um local de trabalho; b) nos locais onde o trabalhador é remunerado, onde descansa, onde se alimenta ou onde utiliza vestiários e instalações sanitárias; c) em deslocamentos, viagens, eventos, atividades sociais ou de formação relacionados ao trabalho; d) no âmbito das comunicações relacionadas com o trabalho, incluindo as realizadas por meio de tecnologias de informação e comunicação; e) no alojamento fornecido pelo empregador e f) nos trajetos entre a casa e o local de trabalho.²¹

Desta forma, vê-se que a Convenção 190 da OIT, expressamente, possibilitou maior abrangência ao seu alcance, tanto na verificação da conduta assediadora, quanto no local da prática de tal violência. Com isso, ela representa um avanço para a prevenção e combate desta perversidade no âmbito laboral que contrasta com o trabalho decente.

3.1.1 Assédio Praticado por Superior Hierárquico: vertical descendente

Uma das formas de procedência do assédio moral ocorre com base na hierarquia existente entre o agressor e a vítima. Nesta modalidade é classificado como assédio moral vertical descendente e é o mais comum das ocorrências. Ele se manifesta de cima para baixo, ou seja, pelo próprio empregador, pelo diretor ou gerente. "Quer significar, portanto, que ao elemento dominação soma-se a hierarquia, de tal forma que a integridade moral da vítima fica exposta, sem obstáculos, à exploração e crueldade do assediador" (SILVA, *et al.*, 2013, p. 40-41).

Pesquisa realizada por Hirigoyen (2012, p. 111-112) indica que em 58% dos casos, o assédio provem da hierarquia e, quanto às consequências, esclarece que:

²¹ Artículo 3. El presente Convenio se aplica a la violencia y el acoso en el mundo del trabajo que ocurren durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo: a) en el lugar de trabajo, inclusive en los espacios públicos y privados cuando so nun lugar de trabajo; b) en los lugares donde se paga al trabajador, donde éste toma su descanso o donde come, o en los que utiliza instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios; c) en los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo; d) en el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación; e) en el alojamiento proporcionado por el empleador, y f) en los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo.

A experiência mostra que o assédio moral vindo de um superior hierárquico tem consequências muito mais graves sobre a saúde do que o assédio horizontal, pois a vítima se sente ainda mais isolada e tem mais dificuldade para achar a solução do problema.

Essa violência, além de tratar do caso mais comum de assédio, conforme revelou a pesquisa, pode-se dizer que ainda é a que causa maior impacto na vida do trabalhador, tendo em vista a sua posição de subordinação que acaba se tornando refém da situação diante da perspectiva de perder o emprego. Ademais, há que se lembrar que antes de se tornar um empregado da empresa, o trabalhador é um cidadão que não despoja dos seus direitos da personalidade diante do seu estado de subordinação trabalhista.

Assim, esta modalidade de assédio trata-se do abuso de poder em que o superior hierárquico aproveita-se da condição do subordinado, que está imerso em uma relação de desigualdade, e o submete à humilhações por meio de manobras perversas.

3.1.2 Assédio Praticado contra Superior Hierárquico: vertical ascendente

O assédio moral no meio ambiente de trabalho não se restringe à conduta do superior hierárquico em direção aos subordinados, apesar ser o mais comum, conforme exposto acima. Embora em proporção inferior, tem-se a prática do assédio vertical em sentido ascendente que se caracteriza quando ocorre a violência em sentido contrário, vale dizer: quando o empregado, hierarquicamente inferior, assume a posição de agressor e pratica o "cerco" ao seu superior. Este tipo de assédio, embora não seja o mais comum, tendo em vista a relação hierárquica estabelecida entre os envolvidos, também acontece. Freitas; Heloani e Barreto (2013, p. 27) citam alguns exemplos desta prática:

[...] profissionais expatriados, que chegando na nova unidade para assumir posição superior está completamente dependente de informações e aceitação local. Ora, uma vez que o grupo que o acolhe não aceita essa designação, ele pode reagir de forma a sabotar o trabalho do recém-chegado e dificultar a sua adaptação na organização, escondendo-lhe informações importantes para o seu desempenho. Pode ainda ocorrer quando um grupo tem a expectativa que dada promoção será feita para algum de seus integrantes, e a vaga é ocupada por alguém de fora, provocando desejo de revanche ou hostilidade. [...] Pode também ocorrer quando um subordinado tem acesso privilegiado ao chefe de seu chefe ou aos pares de seu chefe e

utiliza esse acesso para maledicência, fofocas, intrigas, injúrias e insinuações que levam o ouvinte a duvidar da seriedade da vítima.

Nesta modalidade de assédio, não obstante a violência ser dirigida contra o superior hierárquico, também há ofensas aos direitos da personalidade e, conseqüentemente, afronta à dignidade da pessoa humana.

3.1.3 Assédio Praticado entre os Pares: horizontal

Outra modalidade de assédio moral diz respeito ao praticado entre os pares, também denominado de assédio moral horizontal. Neste, as pessoas envolvidas encontram-se no mesmo nível de hierarquia, ou seja, não há relação de subordinação entre o agressor e a vítima. Leda Maria Messias da Silva *et al.*, (2013, p. 39), destaca que:

O assédio horizontal é também conhecido como *ganging* e consubstancia-se na conduta coletiva contra um (a) colega que, por razões a serem discutidas posteriormente, passa a ser alvo de discriminação e humilhação constante. Nesse aspecto, fica evidente a igualdade hierárquica entre os envolvidos, tanto assediadores quanto assediado. (grifo da autora)

A doutrina elenca variados motivos para a prática desse tipo de assédio. Hirigoyen (2010) destaca a dificuldade dos grupos de indivíduos conviverem com a diferença, como por exemplo: a inserção de mulher em grupo de homens e do homem em grupo de mulheres, a diferença racial, sexual, religiosa, social. A autora expõe que:

Em certas categorias tradicionalmente reservadas aos homens, não é fácil a uma mulher fazer-se respeitar quando chega. São brincadeiras grosseiras, gestos obscenos, menosprezo por tudo que ela diz, recusa a levar seu trabalho em consideração. Parece até 'trote de calouros', e todo mundo ri, inclusive as mulheres presentes. Elas não têm escolha (Hirigoyen, 2010, p. 70).

A mesma doutrinadora prossegue e ainda destaca nesta modalidade a manifestação de outros sentimentos que conduzem à violência entre os colegas: beleza, juventude, riqueza, disputa por cargos; e externa a incapacidade de muitas empresas "de fazer respeitar os mínimos direitos de um indivíduo e deixam desenvolver-se em seu interior o racismo e o sexismo" (HIRIGOYEN, 2010, p. 71).

Embora não haja relação de hierarquia entre agressor e vítima, não há dúvida que esta modalidade de assédio viola os direitos de personalidade e dignidade do trabalhador assediado.

Assim, não obstante este tipo de assédio ser praticado por indivíduos que se encontram na mesma posição hierárquica, persiste a obrigação do empregador de combater tal prática e manter o ambiente de trabalho digno, resguardando os trabalhadores de práticas nocivas à sua dignidade.

3.1.4 Assédio Institucional

Além das modalidades de assédio apresentadas que objetivam a humilhação, discriminação e, sobretudo, a exclusão da vítima do ambiente de trabalho, há, ainda, o denominado assédio institucional. Neste tipo de violência objetiva-se "a sujeição de um grupo de trabalhadores às agressivas políticas mercantilistas da empresa por meio do estabelecimento abusivo de metas" (ALVARENGA, 2012, p. 160).

A competitividade e a busca por altos resultados a baixos custos são características da moderna organização do trabalho que visa o aparelhamento do mercado globalizado. A partir desta reestruturação do modelo laboral o trabalhador se deparou com uma nova realidade a qual exige adequação de sua parte: "[...] qualificação e polifuncionalidade, visão sistêmica do processo produtivo, rotatividade das tarefas e flexibilização" (BARRETO, 2006, p. 98).

Diante disso, o trabalhador se encontra imerso em um ambiente de trabalho com característica altamente competitiva e com controle da produtividade do trabalho e remuneração por meio de resultados e prêmios que o conduz a se adequar a este novo cenário, sob pena de não permanecer no emprego.

Segundo Ricardo Antunes (2015, p. 419-420) esta modalidade de assédio é utilizada no meio laboral como estratégia de gestão, com vistas à alta produtividade ou exclusão daqueles que se constituem como obstáculos para o alcance desse intuito, e esclarece que:

Espaços de trabalho propulsores de altos índices de desempenho e produtividade, estruturados com base nas exigências que cada vez mais extrapolam a capacidade física e mental humana em suportá-las, não conseguem manter-se senão por meio de diferentes e sofisticados mecanismos de controle e coerção. O assédio moral é parte dessa engrenagem.

Quanto a esta política de gestão que incita a alta competitividade, Freitas; Heloani e Barreto (2013, p. 05) lançam a seguinte alerta:

A competição generalizada reforça o sentimento de hostilidade, inveja e indiferença ao outro, que passa a ser visto como objeto de ódio e ressentimento, o que parece uma nova forma de violência social, latente e induzida, que se apresenta em um nível de profundidade diferente daquela que é própria do recalçamento e das pulsões humanas.

Estas práticas conduzem ao denominado assédio moral institucional que, segundo Adriane Reis de Araújo (2007, p. 213), pode ser conceituado como:

[...] a prática sistemática, reiterada e frequente de variadas condutas abusivas, sutis ou explícitas contra uma ou mais vítimas, dentro do ambiente de trabalho, que, por meio do constrangimento e humilhação, visa controlar a subjetividade dos trabalhadores. O controle da subjetividade abrange desde a anuência a regras implícitas ou explícitas da organização, como o cumprimento de metas, tempo de uso do banheiro, método de trabalho, até a ocultação de medidas ilícitas, como sonegação de direitos (registro em Carteira de Trabalho, horas extras, estabilidade no emprego) ou o uso da corrupção e poluição pela empresa. Essa prática resulta na ofensa aos direitos fundamentais dos trabalhadores, podendo inclusive resultar em danos morais, físicos e psíquicos.

Nesta modalidade de assédio utiliza-se da humilhação, constrangimento e ameaças como medidas supostamente motivadoras da mão-de-obra. Não são raras as vezes que empresas exigem a submissão de grupos de trabalhadores, que não atingiram as metas, ao pagamento de "prendas", tais como: receber troféus depreciativos, vestir fantasias, fazer flexões. Esta conduta empresarial, dentre outras, é exemplo de típico assédio moral institucional.

Neste sentido, oportuno registrar a decisão proferida pelo Tribunal Regional do Trabalho da 23ª Região (Mato Grosso):

ASSÉDIO MORAL ORGANIZACIONAL. TROFÉUS LANTERNA E TARTARUGA. O pseudo procedimento de incentivo de vendas adotado pela empresa, consistente em atribuir troféus lanterna e tartaruga aos vendedores e coordenadores de vendas com menores desempenhos na semana, trouxe-lhes desequilíbrio emocional incontestável, independentemente de quem efetivamente os recebiam, visto que na semana seguinte qualquer deles poderia ser o próximo agraciado com este abuso patronal, que ocorreu de forma generalizada e reiterada. Ficou evidente que o clima organizacional no ambiente de trabalho era de constante pressão, com abuso do poder diretivo na condução do processo de vendas. Não há outra conclusão a se chegar senão a de que todos que ali trabalhavam estavam expostos às agressões emocionais, com possibilidades de serem o próximo alvo de chacota. Nesse

contexto, o tratamento humilhante direcionado ao Autor e existente no seu ambiente de trabalho mostra-se suficiente para caracterizar o fenômeno do assédio moral organizacional, máxime quando presente prova de que a conduta desrespeitosa se perpetrou no tempo, de forma repetitiva e sistemática. Configurado o assédio moral e a culpa patronal, é devida a indenização pretendida pelo Reclamante. (TRT-23-RO: 795201000223003 MT, Relator: Desembargador Tarcísio Valente, data de julgamento: 06/09/2011, 1ª Turma, Data da Publicação: 09/09/2011).

Conforme exposto na decisão supracitada, denota-se que o empregador no uso desses artifícios humilhantes, camuflados como procedimentos de incentivos, extrapola o seu poder diretivo e descumpre sua obrigação de manter um ambiente de trabalho digno. Neste sentido, apesar do empregador ter o direito de fixar metas para atingir resultados, ao assim proceder, não pode ultrapassar seus limites na busca por lucros, pois o seu direito de gestão empresarial não legitima a afronta à dignidade da pessoa do trabalhador.

3.2 CONSEQUÊNCIAS PARA A VÍTIMA DE ASSÉDIO MORAL

Não obstante a inexistência de legislação específica que disponha sobre o assédio moral laboral e o tipifique como crime, sua prática gera consequências nefastas sobre o ambiente de trabalho, a empresa, o contrato de trabalho, a sociedade e, principalmente, sobre a vítima dessa violência.

Quanto às consequências sobre a vítima, foco desta pesquisa, Barreto (2006) demonstra, por meio de sua investigação, que o assédio gera tensões principalmente de ordem psíquica como a baixa autoestima e sintomas de depressão e conclui que "o assédio gera grande tensão psicológica, angústia, medo de ficar sozinha no posto de trabalho, sentimento de culpa e auto vigilância acentuada. Desarmoniza as emoções e provoca danos físicos e mentais [...]" (BARRETO, 2006, p. 140).

Hirigoyen (2012) também relata que o assédio moral produz efeito devastador sobre a saúde física e psíquica da vítima, tendo concluído em sua pesquisa que os primeiros sintomas geralmente apresentam-se como ansiedade, estresse e distúrbios psicossomáticos variados (emagrecimentos intensos ou rápidos aumentos de peso; distúrbios digestivos, endocrinológicos; crises de hipertensão arterial; doenças de pele etc). Isto ocorre porque "O corpo registra a agressão antes do cérebro, que se recusa a enxergar o que não entendeu" (HIRIGOYEN, 2012, p. 161).

Posteriormente, com a permanência da violência, pode evoluir para o traumatismo, com distúrbios psíquicos. Neste estágio "a desvalorização persiste, mesmo que a pessoa esteja afastada de seu agressor. Ela é refém de uma cicatriz psicológica que a torna frágil, medrosa e descrente de tudo e de todos" (HIRIGOYEN, p. 164).

Acrescente-se a estes impactos na saúde do trabalhador o que Heloani denominou de "processo mimético", ou seja, após um lapso temporal de sofrimento, a vítima, involuntariamente, reproduz exatamente o que lhe foi atribuído, por exemplo: preguiçoso, desatento, negligente. "Dessa forma, ela pode acabar por se tornar realmente negligente no trabalho, não por seu desejo e sim pela pauperização, pela fragilização de sua saúde física e mental" (HELOANI, 2004, p. 06).

Neste aspecto, o Boletim Quadrimestral sobre Benefícios por Incapacidade, elaborado pela Secretaria de Previdência do Ministério da Fazenda e Ministério do Trabalho (BRASIL, 2017), concluiu que os transtornos mentais e comportamentais foram a terceira causa de incapacidade para o trabalho, considerando a concessão de auxílio-doença e aposentadoria por invalidez, no período de 2012 a 2016. Consta, ainda, deste Boletim, a preocupação da OIT em relação à saúde da mulher, já que está mais exposta a riscos psicossociais específicos, o que a torna mais vulnerável ao estresse relacionado ao trabalho:

(I) o papel duplo que mulheres precisam desempenhar no trabalho e em casa; (II) a atuação esperada de cada gênero na sociedade e a influência das expectativas sociais; (III) o risco de assédio sexual no trabalho ou violência doméstica; (IV) a discriminação baseada no gênero, que se reflete em salários mais baixos e maior cobrança por requisitos profissionais (BRASIL, 2017, p. 14).

Além desse impacto direto sobre a saúde física e psicológica do trabalhador, o desrespeito ao direito fundamental ao ambiente de trabalho digno, por meio do assédio, repercute também na vida social e familiar da vítima.

Barreto (2006) constatou que algumas pessoas que fizeram parte da sua pesquisa e que sofreram assédio, além do pensamento ou tentativa de suicídio, tornaram-se consumidores de drogas com a finalidade de esquecer o ocorrido e revelaram, ainda, a reprodução da violência vivenciada na empresa, no lar. A autora relata que "Tivemos a história de um desempregado que, com tristeza, reconhecia ser

violento com os filhos e a mulher após o desemprego. Essa situação levou-o a tentar o suicídio" (BARRETO, 2006, p. 154).

Não há como dissociar estas repercussões do assédio da importância e significado do trabalho para a pessoa. É por meio do trabalho que o ser humano busca a sua realização pessoal e social e visa à construção de sua identidade enquanto trabalhador. Durante este processo de construção, as lacunas materiais e mentais são preenchidas e tornam a pessoa independente, produtiva e realizada, física e espiritualmente, desde que proporcionado por um ambiente de trabalho digno.

Quando ocorre um desequilíbrio no meio laboral, sobretudo com ataques que degradam, física e psicologicamente o ser humano, essa capacidade de realização pessoal fica comprometida e destrói-se a potencialidade da construção da identidade do trabalhador por meio do seu trabalho.

Quanto a esta construção identitária do trabalhador, Christophe Dejours (2009), expõe o seguinte:

Ora, a identidade é o alicerce da saúde mental. Toda crise psicopatológica traz em si uma crise de identidade. Com frequência saímos de nossa infância mais ou menos deformados, com uma identidade inacabada, incompleta, instável. O trabalho, por meio da ação do reconhecimento, constitui uma segunda chance para edificar e desenvolver nossa identidade e adquirir assim uma melhor resistência psíquica em face dos desafios da vida.

Por isso, a vítima do assédio perde simultaneamente sua identidade e dignidade, podendo chegar ao ponto extremo de buscar a morte como libertação da humilhação e da dor que o aprisiona. Neste sentido, concluiu Margarida Barreto (2006, p. 209): "Quando o homem prefere a morte à perda da dignidade, percebe-se muito bem como saúde, trabalho, emoções, ética e significado social se configuram num mesmo ato, revelando o lado patológico da violência moral".

Importante mencionar que as consequências do assédio moral manifestam-se de forma e intensidade diferentes em relação ao homem e à mulher, o que evidencia a construção social das relações de gênero. Quanto ao pensamento e as tentativas de suicídio, Barreto (2006, p. 155) constatou que são mais frequentes entre os homens, para tanto, ela expõe que:

Enquanto as mulheres subvertem o sofrimento, chorando, falando e contando para outras o acontecido, os homens se calam e se isolam por vergonha. Sentindo-se 'um ninguém', desvalorizados e diminuídos, sem forças para

aceitar o imposto, muitos pensam encontrar na morte o resgate da dignidade perdida.

Assim, para o homem, tornar pública a sua humilhação fere a sua identidade masculina socialmente construída, que o conduz a reprimir os seus sentimentos e emoções, e a extravasar seus ressentimentos por meio de atos agressivos ou extremos, como o suicídio.

Importante destacar, ainda, como consequência do assédio moral, a exclusão do trabalhador do mundo laboral, pois, não raras vezes, o trabalhador, vítima desta violência, acaba se sentindo constrangido à dissolução do contrato de trabalho. Quanto a esta consequência, Maria Aparecida Alkimin (2008, p. 195) leciona que:

[...] é certo que na maioria dos casos de violência a vítima acaba por renunciar aos posto de trabalho, cuja renúncia não é um ato de vontade livre, e sim, da pressão psicológica sofrida pelo trabalhador, enquanto, na realidade, o que deseja o trabalhador é a manutenção do posto de trabalho e nele trabalhar tranquilamente, ou seja, num ambiente de trabalho sadio e equilibrado, essencial para preservação da dignidade humana do trabalhador.

Diante do exposto, observa-se que são várias as consequências física, psíquica, social e familiar para as vítimas dessa violência no mundo laboral. Ademais, independentemente dos danos diretos sobre a saúde física e psíquica do trabalhador, vítima do assédio, afeta-se, ainda, a sua dignidade humana e, em decorrência, seus direitos de personalidade.

Mais adiante, no item 5.2, tratar-se-á especificamente do assédio moral das mulheres negras, ponto central desta pesquisa. Naquela oportunidade se verificará estatísticas, depoimentos, entre outras abordagens.

4 A DISCRIMINAÇÃO DE GÊNERO E RAÇA NO BRASIL

Para se alcançar o intento proposto nesta pesquisa, se analisará, neste capítulo, a evolução e debate sobre a discriminação de gênero e raça no Brasil. Com base nestas duas vertentes, dissertar-se-á acerca do conceito de gênero para a verificação da participação da mulher no mercado de trabalho e sobre o racismo, que ainda se faz presente na sociedade.

Conforme se observará em um panorama histórico, a evolução do papel da mulher demonstra que a sua condição acompanhava as desigualdades sociais disseminadas no contexto mundial. Assim, a pauta dos movimentos feministas ia além do bem-estar da mulher, ou seja, reivindicavam, também, a sua livre condição de agente, “promotoras dinâmicas de transformações sociais que podem alterar a vida das mulheres e dos homens” (SEN, 2015, p. 246).

Interessante notar também que a luta das mulheres aparece, desde seus primeiros passos no século XIX no Brasil, juntamente com a pauta da abolição da escravidão. Neste caso, vê-se a união das mulheres aos negros escravizados, uma vez que ambos, cada um a seu modo, ocupavam posição de subalternidade e opressão.

Desta forma, essas duas vertentes (gênero e raça) construíram-se no meio social e tornaram-se fontes de discriminação negativa. Um dos caminhos para a eliminação deste preconceito é a efetividade do princípio constitucional da igualdade, sobre o qual, dissertar-se-á no tópico seguinte.

4.1 DIMENSÕES DA IGUALDADE

A busca pela compreensão das dimensões da igualdade conduz primeiramente à análise da dicotomia igualdade versus diferença. A noção de igualdade remete simultaneamente à ideia de diferença que, por outro lado, contrasta com a desigualdade.

Jean-Jacques Rousseau, em sua obra "Discurso sobre a origem da desigualdade" (1754), procurou demonstrar a origem histórica da desigualdade social entre os homens a partir de uma análise hipotética de sua passagem pelo estado de natureza. Para Rousseau, o ser humano, quando em seu estado de natureza, vivenciou a plenitude da compatibilização da liberdade e igualdade, pois era

desprovido de vícios e vaidades. Todavia, os homens evoluíram, e esta passagem para o progresso, representada pela propriedade privada, veio acompanhada da perda de sua ingenuidade, o que conduziu para a desarmonia e desigualdade social. Esta passagem foi retratada pela seguinte fala:

O primeiro que, tendo cercado um terreno, se lembrou de dizer: Isto é meu, e encontrou pessoas bastantes simples para o acreditar, foi o verdadeiro fundador da sociedade civil. Quantos crimes, guerras, assassinios, misérias e horrores não teria poupado ao gênero humano aquele que, arrancando as estacas ou tapando os buracos, tivesse gritado aos seus semelhantes: 'Livrai-vos de escutar esse impostor; estareis perdidos se esquecerdes que os frutos são de todos, e a terra de ninguém' (ROUSSEAU, p. 91).

Assim, para Rousseau, há dois tipos de desigualdades: a natural ou física, estabelecida pela natureza, em que se tem as diferenças de idade, saúde, forças do corpo; e a desigualdade moral ou política que consiste nos privilégios que alguns usufruem em prejuízo de outros, como ser mais ricos, honrados, poderosos. Portanto, esta desigualdade depende de uma espécie de convenção estabelecida pelos homens (ROUSSEAU, p. 38-39).

Percebe-se que Rousseau nominou a primeira desigualdade como a de ordem natural ou física, ou seja, aquela estabelecida pela natureza, sem intervenção humana. Provavelmente, nos dias atuais Rousseau a nominaria de diferença, já que oposta à igualdade, conforme ensinamentos de José d'Assunção Barros (2018, p. 07): "[...] Podemos, no âmbito de um conjunto formado por certo número de indivíduos, considerar sua igualdade ou diferença em relação ao aspecto sexual, ao aspecto profissional, ao aspecto étnico, e assim por diante".

Ao se analisar a dicotomia igualdade versus diferença a partir da ordem das essências, há que se concluir que algo é igual a outra ou diferente, ou seja, é da ordem dos binários.

Portanto, as diferenças existentes entre os seres humanos impostas pela natureza é de ordem essencial, o que não ocasiona um problema. Já a desigualdade diz respeito a uma circunstância convencionalizada pelos homens, e esta sim, subjuga o homem e deve ser combatida. "Por isto, as lutas sociais não se orientam em geral para abolir as diferenças, mas sim para abolir ou minimizar as desigualdades" (BARROS, 2018, p. 09).

Desta forma, as diferenças impostas naturalmente não podem conduzir a tratamentos discriminatórios com a imposição de um padrão a se seguir entre os seres

humanos, sob pena de afronta ao direito à diferença e, conseqüentemente, ao princípio da dignidade da pessoa humana, pelo fato de pertencer à humanidade. Por isso, Barros (2018, p. 11) insiste que "[...] no mundo real, eliminar diferenças é uma ideia problemática. Encontramo-la mais excepcionalmente, no real vivido, nos projetos de extermínio e nas propostas de eugenia".

Não obstante a reflexão acima anunciada, a história da humanidade demonstra que a desigualdade social se instalou entre os homens a partir das características que diferenciam cada ser humano, criando-se privilégios para uns em detrimento de outros, fazendo emergir diferentes classes sociais que passaram a demandar por leis que lhes garantissem direitos iguais.

O conceito de igualdade é algo que se busca desde a antiguidade pelos filósofos, com destaque a Aristóteles, que a associava à ideia de justiça na distribuição dos bens da vida ao caráter meritório que deveria orientar a divisão, "acenando no sentido de que o justo é a distribuição igual entre os iguais e desigual entre os desiguais, na medida do mérito de cada um" (LEAL, 2012, p. 06). Esse teorema da igualdade de Aristóteles, segundo Celso Antônio Bandeira de Mello (2003, p. 11), aflora a seguinte pergunta: "*Quem são os iguais e quem são os desiguais?*" (grifos do autor).

Assim, dentre as tentativas de conceituar a igualdade, dado o seu caráter indeterminado, constatou-se que a resposta para o seu questionamento deve iniciar dentro de um contexto social, por isso, Bobbio (1997, p. 12) propõe que se pergunte: "*a) igualdade entre quem? e b) igualdade em quê?*" (grifos do autor). Isto ocorre porque, ainda segundo Bobbio, o indivíduo isolado não representa um parâmetro de comparação, ou seja, o seu conceito exige uma pluralidade de entes, o que o levou a concluir que: "[...] a igualdade é um modo de estabelecer um determinado tipo de relação entre os entes de uma totalidade, mesmo quando a única característica comum desses entes seja o fato de serem livres" (BOBBIO, 1997, p. 13).

Percebe-se que a filosofia forneceu subsídios ao Direito para o desenvolvimento do tema da igualdade no âmbito jurídico. Neste ramo social o conceito de igualdade desenvolveu-se simultaneamente com a evolução dos direitos fundamentais, o que conduziu ao reconhecimento à igualdade de todos os seres humanos perante a lei.

A partir disso, a igualdade, no plano do Direito, passou a se expressar como princípio, espécie de norma jurídica que contém "uma maior carga valorativa, um

fundamento ético, uma decisão política relevante, e indicam uma determinada direção a seguir" (BARROSO; BARCELLOS, 2005, p. 284). Pode-se dizer, ainda, que este princípio atua como balizador nos ordenamentos jurídicos contemporâneos que influenciam Declarações e Tratados de Direito Internacional, sobretudo, os referentes aos Direitos Humanos, como, por exemplo: Carta das Nações Unidas, (art. 13.1)²²; Declaração Universal dos Direitos Humanos (arts. 1º, 2º, 7º)²³; Pacto Internacional de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais (arts. 2.2 e 3º)²⁴; Pacto Internacional de Direitos Civis e Políticos (arts. 2.1 e 27)²⁵; Convenção sobre a eliminação de todas as

²² Art. 13.1. A Assembleia Geral iniciará estudos e fará recomendações, destinados a: a) promover cooperação internacional no terreno político e incentivar o desenvolvimento progressivo do direito internacional e a sua codificação; b) promover cooperação internacional nos terrenos econômico, social, cultural, educacional e sanitário e favorecer o pleno gozo dos direitos humanos e das liberdades fundamentais, por parte de todos os povos, sem distinção de raça, sexo, língua ou religião [...].

²³ Artigo I. Todos os seres humanos nascem livres e iguais em dignidade e direitos. São dotados de razão e consciência e devem agir em relação uns aos outros com espírito de fraternidade.

Artigo II. 1 - Todo ser humano tem capacidade para gozar os direitos e as liberdades estabelecidos nesta Declaração, sem distinção de qualquer espécie, seja de raça, cor, sexo, idioma, religião, opinião política ou de outra natureza, origem nacional ou social, riqueza, nascimento, ou qualquer outra condição. [...].

Artigo VII. Todos são iguais perante a lei e têm direito, sem qualquer distinção, a igual proteção da lei. Todos têm direito a igual proteção contra qualquer discriminação que viole a presente Declaração e contra qualquer incitamento a tal discriminação."

²⁴ Artigo 2.2. Os Estados partes do presente Pacto comprometem-se a garantir que os direitos nele enunciados se exercerão sem discriminação alguma por motivo de raça, cor, sexo, língua, religião, opinião política ou de qualquer outra natureza, origem nacional ou social, situação econômica, nascimento ou qualquer outra situação.

Artigo 3. Os Estados Partes do presente Pacto comprometem-se a assegurar a homens e mulheres igualdade no gozo de todos os direitos econômicos, sociais e culturais enumerados no presente Pacto.

²⁵ "Artigo 2.1. Os Estados Partes do presente pacto comprometem-se a respeitar e garantir a todos os indivíduos que se achem em seu território e que estejam sujeitos a sua jurisdição os direitos reconhecidos no presente Pacto, sem discriminação alguma por motivo de raça, cor, sexo, língua, religião, opinião política ou de outra natureza, origem nacional ou social, situação econômica, nascimento ou qualquer condição.

Artigo 27. Nos Estados em que haja minorias étnicas, religiosas ou linguísticas, as pessoas pertencentes a essas minorias não poderão ser privadas do direito de ter, conjuntamente com outros membros de seu grupo, sua própria vida cultural, de professar e praticar sua própria religião e usar própria língua".

formas de discriminação racial (art. 2º)²⁶; Convenção sobre a eliminação de todas as formas de discriminação contra a mulher (arts. 2º, 3º e 5º)²⁷.

No âmbito do ordenamento jurídico brasileiro, a Constituição Federal de 1988, já em seu preâmbulo²⁸, consagrou a igualdade como um dos valores supremos da

²⁶ "Artigo II 1. Os Estados Partes condenam a discriminação racial e comprometem-se a adotar, por todos os meios apropriados e sem tardar uma política de eliminação da discriminação racial em todas as suas formas e de promoção de entendimento entre todas as raças e para esse fim:

- a) Cada Estado parte compromete-se a efetuar nenhum ato ou prática de discriminação racial contra pessoas, grupos de pessoas ou instituições e fazer com que todas as autoridades públicas nacionais ou locais, se conformem com esta obrigação;
- b) Cada Estado Parte compromete-se a não encorajar, defender ou apoiar a discriminação racial praticada por uma pessoa ou uma organização qualquer;
- c) Cada Estado Parte deverá tomar as medidas eficazes, a fim de rever as políticas governamentais nacionais e locais e para modificar, ab-rogar ou anular qualquer disposição regulamentar que tenha como objetivo criar a discriminação ou perpetrá-la onde já existir;
- d) Cada Estado Parte deverá, por todos os meios apropriados, inclusive se as circunstâncias o exigirem, as medidas legislativas, proibir e por fim, a discriminação racial praticadas por pessoa, por grupo ou das organizações;
- e) Cada Estado Parte compromete-se a favorecer, quando for o caso as organizações e movimentos multirraciais e outros meios próprios a eliminar as barreiras entre as raças e a desencorajar o que tende a fortalecer a divisão racial".

²⁷Artigo 2º Os Estados Partes condenam a discriminação contra a mulher em todas as suas formas, concordam em seguir, por todos os meios apropriados e sem dilações, uma política destinada a eliminar a discriminação contra a mulher, e com tal objetivo se comprometem a:

- a) Consagrar, se ainda não o tiverem feito, em suas constituições nacionais ou em outra legislação apropriada o princípio da igualdade do homem e da mulher e assegurar por lei outros meios apropriados a realização prática desse princípio;
- b) Adotar medidas adequadas, legislativas e de outro caráter, com as sanções cabíveis e que proibam toda discriminação contra a mulher;
- c) Estabelecer a proteção jurídica dos direitos da mulher numa base de igualdade com os do homem e garantir, por meio dos tribunais nacionais competentes e de outras instituições públicas, a proteção efetiva da mulher contra todo ato de discriminação;
- d) Abster-se de incorrer em todo ato ou prática de discriminação contra a mulher e zelar para que as autoridades e instituições públicas atuem em conformidade com esta obrigação;
- e) Tomar as medidas apropriadas para eliminar a discriminação contra a mulher praticada por qualquer pessoa, organização ou empresa;
- f) Adotar todas as medidas adequadas, inclusive de caráter legislativo, para modificar ou derrogar leis, regulamentos, usos e práticas que constituam discriminação contra a mulher;
- g) Derrogar todas as disposições penais nacionais que constituam discriminação contra a mulher.

Artigo 3º Os Estados Partes tomarão, em todas as esferas e, em particular, nas esferas política, social, econômica e cultural, todas as medidas apropriadas, inclusive de caráter legislativo, para assegurar o pleno desenvolvimento e progresso da mulher, com o objetivo de garantir-lhe o exercício e gozo dos direitos humanos e liberdades fundamentais em igualdade de condições com o homem.

Artigo 5º Os Estados-Partes tornarão todas as medidas apropriadas para:

- a) Modificar os padrões sócio-culturais (*sic*) de conduta de homens e mulheres, com vistas a alcançar a eliminação dos preconceitos e práticas consuetudinárias e de qualquer outra índole que estejam baseados na idéia (*sic*) da inferioridade ou superioridade de qualquer dos sexos ou em funções estereotipadas de homens e mulheres.
- b) Garantir que a educação familiar inclua uma compreensão adequada da maternidade como função social e o reconhecimento da responsabilidade comum de homens e mulheres no que diz respeito à educação e ao desenvolvimento de seus filhos, entendendo-se que o interesse dos filhos constituirá a consideração primordial em todos os casos.

²⁸Nós, representantes do povo brasileiro, reunidos em Assembléia Nacional Constituinte para instituir um Estado Democrático, destinado a assegurar o exercício dos direitos sociais e individuais, a liberdade, a segurança, o bem-estar, o desenvolvimento, a igualdade e a justiça como valores supremos de uma sociedade fraterna, pluralista e sem preconceitos, fundada na harmonia social e

sociedade; e, no seu Título II, elevou esse princípio à categoria dos Direitos e Garantias Fundamentais (art. 5º), e incluiu, ainda, a rejeição expressa ao racismo (art. 5º, XLII)²⁹ e à discriminação contra as mulheres (art. 5º, I)³⁰. O alcance desse princípio vai além da igualdade formal, ou seja, de que "todos são iguais perante a lei". Para a sua plena concretização, ele abarca duas dimensões: uma formal e outra material.

4.1.1 Dimensão Formal

O reconhecimento de uma igualdade entre todos os homens foi o expoente da filosofia racionalista do século XVIII, sobretudo na França, consagrada na Declaração dos Direitos do Homem e do Cidadão, em 1789, sendo, posteriormente inserida nas constituições dos Estados Modernos como reivindicação de base (TABORDA, 1998).

Importante mencionar que a previsão contida no art. 1º da Declaração de 1789 ("Os homens nascem e são livres e iguais em direitos. As distinções sociais só podem fundamentar-se na utilidade comum") teve como alvo o Estado estamental, que diferenciava os indivíduos em classes superiores e inferiores e aos quais aplicava-se ordenamento jurídico diferenciado, "critério sobre o qual se fundam as aristocracias" (BOBBIO, 1997, p. 28). Não obstante esse intento, outros critérios de discriminação dos cidadãos foram mantidos, conforme mencionado por Taborda (1998, p. 255):

tais como as posses e o sexo, de que a proibição do voto dos trabalhadores e das mulheres, no caso de participação na vida do Estado, é um exemplo. 'Todos', neste caso, eram nobres, burgueses proprietários e pequeno burgueses (artesãos, comerciantes, profissionais liberais) e jamais proletários, cuja única propriedade é a força de trabalho, vendido como mercadoria, ou mulheres, equiparadas às crianças e, portanto, 'menores' civis.

Desta forma, o conteúdo jurídico da igualdade está intimamente atrelado à formação do Estado Liberal que prestigiou a igualdade perante a lei, no sentido de pressupor um tratamento igual a todos, indistintamente, independente das

comprometida, na ordem interna e internacional, com a solução pacífica das controvérsias, promulgamos, sob a proteção de Deus, a seguinte CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL.

²⁹ A prática do racismo constitui crime inafiançável e imprescritível, sujeito à pena de reclusão, nos termos da lei.

³⁰ Homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, nos termos desta Constituição.

desigualdades materiais existentes na sociedade, consagrando, assim, a denominada igualdade formal.

Esta dimensão da igualdade contempla a "igualdade na lei", que tem o legislador como destinatário do comando, a quem é vedado valer-se da lei para proporcionar tratamento diferenciado entre pessoas que merecem tratamento igualitário; e a "igualdade perante a lei", em que o mandamento se volta aos intérpretes do Direito (doutrinários, administrativos ou judiciais) com a missão de impedir que, no momento da concretização do comando jurídico, atribuam sentido e alcance diferenciados, vale dizer: a lei possui aplicação igual para todos os indivíduos (BARROSO, 2011).

Portanto, a igualdade formal deriva do Estado de Direito "[...] no qual todo poder é exercido no âmbito de regras jurídicas que delimitam sua competência e orientam (ainda que frequentemente com certa margem de discricionariedade) suas decisões [...]" (BOBBIO, 2004, p. 63). Tais regras delimitam a competência na medida que se constitui um limite ao exercício do poder legislativo, e orientam suas decisões no sentido de que as leis devem possuir aplicação igual para todos.

Embora os direitos liberais tenham contribuído para o progresso da humanidade, eles demonstraram-se insuficientes para assegurar as condições mínimas de existência para cada indivíduo. Assim, surge o Estado do Bem-Estar Social em que "Não bastava mais o mero reconhecimento formal das liberdades humanas, sendo necessário assegurar as condições materiais mínimas para que tais liberdades pudessem ser efetivamente desfrutadas pelos seus titulares" (SARMENTO, 2004, p. 35).

Assim, esta dimensão formal não realiza a igualdade em todas as potencialidades que as relações socioculturais passaram a exigir, e isto se deu em razão das desigualdades sociais. Ou seja, a igualdade em sua faceta formal mostrou-se insuficiente diante de indivíduos e grupos ditos minoritários, na medida em que não eram estendidos a estes as mesmas oportunidades em relação a outros grupos.

Verificou-se, desta forma, a necessidade da reconstrução do sentido da igualdade diante das desigualdades existentes no plano fático, admitindo-se, portanto, a igualdade material ou substancial.

4.1.2 Dimensão Material

Com surgimento do Estado Social, a igualdade evoluiu em seu conceito passando a admitir um conteúdo material, momento em que a sua dimensão formal cedeu espaço para a realização da igualdade fática.

Este modelo estatal reconhece que deve agir para proteger o mais fraco do mais forte e "não mais se contenta com a proclamação retórica da igualdade de todos perante a lei, assumindo como tarefa impostergável a promoção efetiva desta igualdade no plano dos fatos" (SARMENTO, 2004, p. 35).

A partir deste reconhecimento surge a concepção da igualdade em sua dimensão material: com um viés correspondente ao ideal de justiça social, orientada pelo critério socioeconômico; e outro, correspondente ao ideal de justiça como reconhecimento de identidades (gênero, raça, idade, orientação sexual e outros). "Há, assim, o caráter bidimensional da justiça: redistribuição somada ao reconhecimento" (PIOVESAN, p. 47, 2005).

Boaventura de Souza Santos (2005, p. 12) também trilhou neste caminho e acrescentou: "[...] as pessoas e os grupos sociais têm o direito a ser iguais quando a diferença os inferioriza, e o direito a ser diferentes quando a igualdade os descaracteriza".

A Constituição Federal de 1988 contemplou esses dois vieses da igualdade material em dispositivos que visam à eliminação das desigualdades de fato, como o art. 3º, ao dispor que são objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil "construir uma sociedade livre, justa e solidária" (inc. I); "erradicar a pobreza e a marginalização e reduzir as desigualdades sociais e regionais" (inc. III) e "promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação" (inc. IV).

Percebe-se que a adoção do princípio da igualdade, nos moldes explicitados na Constituição Federal de 1988, propiciou o tratamento igual aos iguais e o desigual aos desiguais, a fim de que se atinja a verdadeira igualdade por meio do reconhecimento e respeito às diferenças e combate às desigualdades sociais.

Conforme já anunciado, a ordem constitucional prima pela igualdade e repudia a discriminação e indica caminhos para ser combatida. A discriminação, segundo Flávia Piovesan (2013, p. 265):

significa toda distinção, exclusão, restrição ou preferência que tenha por objeto ou resultado prejudicar ou anular o exercício, em igualdade de

condições, dos direitos humanos e liberdades fundamentais nos campos político, econômico, social, cultural e civil ou em qualquer outro campo.

Tendo em vista tratar-se de um ato disseminado pelo mundo, a ordem internacional também se voltou para esse tema e conceituou a discriminação em seus instrumentos normativos, com o intuito de sua erradicação. A título exemplificativo a Convenção 111 da Organização Internacional do Trabalho, em seu art. 1º, conceitua discriminação como

toda distinção, exclusão ou preferência fundada na raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social, que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidade ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão.

Tem-se, ainda, o conceito elaborado pela Convenção sobre a Eliminação de todas as Formas de Discriminação Racial, ratificado pelo Brasil em 1969, que em seu art. 1º dispõe:

Nesta Convenção, a expressão “discriminação racial” significará qualquer distinção, exclusão restrição ou preferência baseadas em raça, cor, descendência ou origem nacional ou étnica que tem por objetivo ou efeito anular ou restringir o reconhecimento, gozo ou exercício num mesmo plano, (em igualdade de condição), de direitos humanos e liberdades fundamentais no domínio político econômico, social, cultural ou em qualquer outro domínio de vida pública.

No que se refere ao gênero, a Convenção sobre a Eliminação de todas as Formas de Discriminação contra a Mulher conceitua discriminação, em seu art. 1º, como

toda a distinção, exclusão ou restrição baseada no sexo e que tenha por objeto ou resultado prejudicar ou anular o reconhecimento, gozo ou exercício pela mulher, independentemente de seu estado civil, com base na igualdade do homem e da mulher, dos direitos humanos e liberdades fundamentais nos campos político, econômico, social, cultural e civil ou em qualquer outro campo.

Verifica-se que tanto no âmbito nacional quanto internacional há preocupação com a eliminação da discriminação em várias vertentes (raça, gênero, trabalho) e, conseqüentemente, a proclamação da igualdade entre os seres humanos, pautada na dignidade da pessoa humana, cláusula protetiva dos direitos da personalidade.

No entanto, para a realização da igualdade em sua dimensão material é necessário ir além da proibição da discriminação, por meio de legislação repressiva. São fundamentais políticas promocionais com intuito de inclusão de grupos socialmente vulneráveis na sociedade. E, para que isso se materialize, é necessário que ocorra o que a doutrina nominou de "discriminação positiva", conforme leciona Zulmar Fachin (2019, p. 265):

As discriminações que tenham o objetivo de suprimir direitos das pessoas não podem ser admitidas à luz da Constituição Federal. Elas têm um sentido negativo. Devem-se admitir, no entanto, discriminações positivas, ou seja, tratamentos diferenciados que permitem às pessoas usufruírem direitos. Tais discriminações ensejam a realização do princípio da igualdade material.

Inclusive, esta possibilidade de discriminação positiva está prevista na Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Racial. Seu art. 1º, § 4º, assim expõe:

Não serão consideradas discriminação racial as medidas especiais tomadas com o único objetivo de assegurar progresso adequado de certos grupos raciais ou étnicos ou de indivíduos que necessitem da proteção que possa ser necessária para proporcionar a tais grupos ou indivíduos igual gozo ou exercício de direitos humanos e liberdades fundamentais, contando que, tais medidas não conduzam, em consequência, à manutenção de direitos separados para diferentes grupos raciais e não prossigam após terem sido alcançados os seus objetivos.

O previsto na Convenção supracitada trata-se das chamadas "ações afirmativas" que visam equiparar grupos ou indivíduos ou, como nas palavras de Flavia Piovesan (2013, p. 266): "constituem medidas especiais e temporárias que, buscando remediar um passado discriminatório, objetivam acelerar o processo de igualdade, com o alcance da igualdade substantiva por parte de grupos socialmente vulneráveis, como as minorias étnicas e raciais". Isso conduz a concluir que a diferença é reconhecida como forma de promoção de direitos.

Neste aspecto, Walter Claudius Rothenburg (2008, p. 81) esclarece que:

[...] diremos que há uma dimensão negativa e outra positiva do princípio da igualdade. A primeira exprime-se por meio de uma proibição à discriminação indevida e, por isso, tem em mira a 'discriminação negativa' (ou apenas 'discriminação', o sentido usual do termo, que encerra um sentimento ruim). A segunda exprime-se por meio de uma determinação de discriminação devida e, por isso, tem em mira a assim chamada 'discriminação positiva' (ou 'ação afirmativa'). [...] Cabe ao Direito, então, não apenas defender a

igualdade contra violações, mas também promover a igualdade com distinções.

Assim, o que a ordem jurídica reprovava e visa combater é a discriminação negativa, ou seja, aquela que impõe um tratamento desigual com a finalidade de exclusão ou preferência entre indivíduos ou grupos em igualdade de condições, ou seja, sem um critério diferenciador legítimo. Ou, como exposto por Piovesan (2005, p. 48): "A discriminação ocorre quando somos tratados como iguais em situações diferentes, e como diferentes em situações iguais".

Essa lógica também é demonstrada por Bandeira de Mello (2003, p. 17) na seguinte explicação:

[...] as discriminações são recebidas como *compatíveis com a cláusula igualitária apenas e tão-somente quando existe um vínculo de correlação lógica* entre a peculiaridade diferencial acolhida por residente no objeto, e a desigualdade de tratamento em função dela conferida, *desde que tal correlação não seja incompatível com interesses prestigiados na Constituição*. (grifos do Autor)

O mesmo autor elenca os critérios para identificar as desigualdades e tratar desigualmente os desiguais, em busca da igualdade material:

a) que a desequiparação não atinja de modo atual e absoluto, um só indivíduo; b) que as situações ou pessoas desequiparadas pela regra de direito sejam efetivamente distintas entre si, vale dizer, possuam características, traços, *nelas residentes*, diferenciados; c) que exista, em abstrato, uma correlação lógica entre os fatores diferenciais existentes e a distinção de regime jurídico em função deles, estabelecida pela norma jurídica; d) que, *in concreto*, o vínculo de correlação supra referido seja pertinente em função dos interesses constitucionalmente protegidos, isto é, resulte em diferenciação de tratamento jurídico fundada em razão valiosa - ao lume do texto constitucional - para o bem público (MELLO, 2003, p. 41). (grifos do Autor)

Desta forma, para se dispensar tratamento igual aos iguais e desigual aos desiguais, os critérios de desequiparação devem estar legitimamente fixados em lei, compatíveis com a cláusula da igualdade material, sob pena de afronta ao ordenamento jurídico-constitucional e às convenções internacionais ratificadas pelo Brasil, que vedam discriminação de todas as formas.

4.2 GÊNERO: UM HISTÓRICO DE DESIGUALDADES

Por ser um tema ainda em construção e que se encontra em evidência com vários estudiosos se debruçando sobre a questão, a definição de gênero, ou seja, a busca por um grau máximo de certeza sobre este estudo, ainda é algo intrigante, pois até o momento não se atingiu um consenso sobre este assunto. Esta é a razão pela qual, em ciências humanas e sociais, pouco se utiliza de definições, mas sim, de conceitos, pois estes estão abaixo de definição no que tange ao grau de certeza.

No entanto, torna-se necessário ao menos tangenciar a questão, uma vez que o foco desta pesquisa assim requer.

Uma das maiores estudiosas no assunto, Judith Butler (2003), filósofa norte-americana, desenvolveu a ideia de gênero como uma construção social, em que há uma ordem compulsória entre um sexo, um gênero e um desejo que culmina, conseqüentemente, numa orientação heterossexual.

A filósofa critica veementemente o modelo binário (sexo/gênero) ao defender a ideia de que o sexo é natural e o gênero é socialmente construído. A partir desta qualificação social criam-se paralelamente expectativas sociais, ou seja, ao ser atribuído gênero feminino a uma menina, espera-se, pela via lógica cultural, que ela vai assumir o papel tradicionalmente imposto à mulher em todos os âmbitos sociais; ao passo que, ao atribuir gênero masculino ao menino, conseqüentemente, sua posição social já estará traçada na sociedade, posição previsível de visibilidade e destaque, construído pelo modelo de sociedade patriarcal, o que culmina na hierarquização social e à naturalização da desigualdade entre homens e mulheres.

Esta pirâmide social/sexual, que se forma em razão da construção cultural, reflete diretamente no âmbito da relação de trabalho que estabelece uma divisão assimétrica, tanto no aspecto das atribuições funcionais, pautadas na divisão de papéis fundada na natureza masculina e feminina, quanto na forma de tratamento pessoal que gera opressão, fato que resulta na discriminação e desigualdades entre gêneros.

Em razão disso, as mulheres se uniram ao longo da história em movimentos sociais em busca de uma voz e para que as suas questões fossem consideradas.

O percurso dos movimentos feministas tem efeitos sobre demandas como as de justiça social na atualidade e da (re) construção da ideia de gênero e suas conseqüências. Entretanto, ainda há resistências às mudanças, fruto das estruturas patriarcais de pensamento.

Constância Lima Duarte (2003) demonstra como os movimentos feministas no Brasil evoluíram em fases às quais ela denomina "ondas". Estas são traduzidas como momentos históricos relevantes de militância em que determinadas questões das mulheres dominaram os debates. Assim, elas se agrupavam e se fortaleciam em defesa de suas particularidades, com demandas diferentes.

A primeira onda originou-se no início do século XIX em busca do direito básico de aprender a ler e a escrever, direitos reservados, até então, exclusivamente aos homens. O nome que se destacou neste período foi o de Nísia Floresta. Em 1832, sua primeira obra, intitulada "Direitos das mulheres e injustiça dos homens", trata de forma pioneira dos direitos das mulheres à instrução e ao trabalho (DUARTE, 2003).

Na segunda onda deste movimento, por volta de 1870, buscou-se a ampliação da educação e o direito ao voto feminino, que também era privilégio dos homens. Neste período, o Brasil estava sob a égide da Constituição Imperial de 1824 que, embora não proibisse expressamente o direito ao voto feminino, as mulheres não usufruíam deste direito. Para o seu exercício, exigia-se a comprovação de renda, realidade que excluía as mulheres em razão de se dedicarem exclusivamente aos afazeres do lar.

Duarte (2003) destaca, ainda, a revista "A mensageira", editada na capital paulista de 1897 a 1900, que foi um veículo importante na luta pela conquista de direitos das mulheres, sobretudo na defesa da educação superior e divulgação do feminismo no Brasil. Ela traz em destaque um comentário intitulado "O feminismo", de 15 de outubro de 1899, que propugnava pela abertura do mercado de trabalho para as mulheres, nos seguintes termos:

O Diário popular acaba de assentar praça nas fileiras do feminismo; e por esse arrojo, não regateamos aplausos à ponderada folha vespertina. O caso da Dra. Mirthes de Campos trouxe para o terreno dos fatos a questão abstrata dos direitos da mulher. E o Dr. Viveiros de Castro mostrou-se, mais uma vez, coerente consigo mesmo. Abrir também ao belo sexo a função da advocacia constitui um simples corolário da liberdade profissional, que a Constituição da República sabiamente consagrou. Não seria congruente que as nossas patrícias pudessem, como podem, conquistar nas academias um diploma científico e ficassem, ao mesmo tempo, privadas da eficácia desse diploma, tão duramente conquistado. Com que fundamentos vedariam à mulher o campo da atividade honesta, se a nossa péssima organização social não a pode muitas vezes salvar dos horrores da miséria ou das especulações do vício? (A mensageira, 15/10/1899)

Via-se nesta época as primeiras experiências de mulheres brasileiras cursando o ensino superior, com exaltação e espírito de vitória a cada nova profissional que surgia no seio da sociedade brasileira. Apesar deste avanço social, havia vozes que insistiam em ditar o lugar da mulher como sendo o papel de esposa, do lar, prendada, e mãe dos filhos legítimos do seu marido, como forma de resistência a sua profissionalização e emancipação social, sob a alegação que:

seria impossível manter um casamento, cuidar de filhos e exercer uma profissão. A resistência à profissionalização das mulheres da classe alta e da classe média permanecia inalterada, pois esperava-se que elas se dedicassem integralmente ao lar e à família. Apenas as moças pobres estavam liberadas para trabalhar nas fábricas e na prestação de serviços domésticos. (DUARTE, 2003)

Em continuidade à luta pelo reconhecimento e igualdade entre gêneros, segue-se a terceira onda do feminismo. Nesta fase, já no início do século XX, as mulheres se encontravam mais organizadas em defesa de seus direitos e as pautas reivindicatórias se estenderam. Além da reivindicação pelo voto, o movimento passou a pleitear a licença maternidade remunerada, o acesso irrestrito a cargos públicos, além de condenarem as diferenças salariais por sexo, nacionalidade ou estado civil.

Outra personagem importante em defesa da agenda feminina foi Ercília Nogueira Cobra, que, em 1922, lançou seu livro intitulado "Virgindade inútil - novela de uma revoltada". Nesta obra a autora discutiu a "exploração sexual e trabalhista da mulher" (DUARTE, 2003).

Finalmente, o direito ao sufrágio foi garantido às mulheres com o Código Eleitoral de 1932 (Decreto 21.076) e consolidado na Constituição de 1934 (art. 109) que apresentava um viés social, sendo também precursora nas garantias trabalhistas, com destaque à igualdade de salário entre homens e mulheres (art. 121, § 1º, "a"); jornada de oito horas (art. 121, § 1º, "c"); proibição de trabalho feminino em atividades insalubres (art. 121, § 1º, "d"); assistência médica e sanitária à gestante, salário maternidade e licença-maternidade (art. 121, § 1º, "h").

Diante de tais conquistas, pode-se afirmar que as sementes lançadas pelos movimentos feministas germinaram e floresceram em solo marcado por desrespeito à igualdade entre gêneros.

No entanto, com a Constituição de 1937, que conferiu poderes ditatoriais ao presidente da República, vivenciou-se um retrocesso quanto aos direitos sociais, sobretudo quanto aos direitos da mulher, frente à omissão da garantia de emprego à gestante e à isonomia salarial entre homens e mulheres.

Não bastasse tal retrocesso, ainda munido de poderes ditatoriais, bem como diante da omissão constitucional, em 31 de agosto de 1940, mediante o Decreto-Lei 2.548, o artigo 2^o³¹ possibilitou que as mulheres recebessem salários até dez por cento inferiores aos pagos aos homens.

Em meio a este período, entrou em vigor a Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), (Decreto-Lei 5.452, de 1º de maio de 1943), que reservou espaço específico para tratar da proteção ao trabalho da mulher (Capítulo III - DA PROTEÇÃO DO TRABALHO DA MULHER).

Neste contexto, em nível mundial, vivia-se o fim da Segunda Grande Guerra, momento em que as mulheres, sobretudo as casadas, reapareceram revolucionando a classe operária. Destacou-se, ainda, neste momento histórico, o aumento considerável da presença das mulheres na educação superior (HOBBSAWM, 1998, p. 304-305).

Não obstante o avanço nas conquistas de direitos, a sociedade ainda estava permeada pelo discurso patriarcal que insistia em ditar o papel menor da mulher na sociedade. Assim, seguiu-se a quarta onda do movimento feminista, em busca de novas conquistas e metas para eliminar a discriminação.

A pauta do movimento se alargou e novas demandas entraram para a agenda feminina. A conjuntura histórica associada a transformações culturais direcionou as mulheres a lutarem contra a ditadura militar e a censura, por melhores condições de vida, redemocratização do país, ao lado de demandas como sexualidade, o direito ao prazer e ao aborto, planejamento familiar, controle da natalidade, acesso a métodos anticoncepcionais que "torna-se o grande aliado do feminismo, ao permitir à mulher igualar-se ao homem no que toca à desvinculação entre sexo e maternidade, sexo e amor, sexo e compromisso" (DUARTE, 2003).

³¹ Para os trabalhadores adultos do sexo feminino, o salário mínimo, respeitada a igualdade com o que vigorar no local, para o trabalhador adulto do sexo masculino, poderá ser reduzido em 10% (dez por cento), quando forem, no estabelecimento, observadas as condições de higiene estatuídas por lei para o trabalho de mulheres.

Diante deste cenário, não há como negar a presença das mulheres na construção social. Sem dúvida, vivem-se outros tempos, fruto dos movimentos feministas que influenciaram fortemente na reflexão e conquistas de espaços para a mulher.

Com a redemocratização do país, e promulgação da Constituição Federal de 1988, seu art. 5º, inc. I, contemplou um dos princípios basilares do Estado Democrático de Direito, qual seja: a igualdade entre homens e mulheres.

No entanto, ainda há muito que avançar, pois vivencia-se uma era em que os direitos conquistados estão sofrendo fortes ataques, demonstrando sua vulnerabilidade. Assim, apesar das conquistas, tanto em vários campos do saber, como na vida social e profissional, ainda persistem discursos patriarcais de opressão.

Esta fala pode ser exemplificada pelos resultados de pesquisas que indicam a persistência das diferenças salariais entre homens e mulheres³²; desigualdade de ascensão e ausência de mulheres nos cargos de direção; diferença na forma de tratamento entre homens e mulheres no meio ambiente de trabalho; dupla jornada, resultado da divisão sexual do trabalho que ainda impõe o doméstico como feminino; assédio moral e sexual.

4.3 RAÇA: ASPECTOS HISTÓRICOS DO RACISMO NO BRASIL

A história evidencia que a escravidão entre os povos existiu desde a antiguidade, tendo sua motivação em diversos fundamentos, sendo a guerra o seu fator principal. No entanto, o aspecto da raça ligado à escravidão difere desse contexto motivado por disputas bélicas. Torna-se necessário, desta forma, escolher um ponto de partida na história sobre o tema.

Para isso, elegeu-se o marco histórico da descoberta da América, o qual é nominado de "zona de contato". Este é um espaço social em que "culturas diferentes se encontram, lutam, interagem, frequentemente através de relacionamentos altamente assimétricos de dominação e de subordinação" (PRATT, 1992, *apud* BONNICI, p. 57, 2005).

³²Pesquisas da Pnad Contínua (Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua Trimestral), divulgadas pelo Jornal Folha de São Paulo (2019) relatam que: "as mulheres ganhavam 72% do que recebiam os homens em 2016. Um ano depois, ganhavam 70%. Esse índice segue piorando. Recuou também a equiparação de renda entre negros e brancos - isso é especialmente problemático quando temos a maioria da população de mulheres e negros" (PIETRICOVSKY, 2019).

A Arte, como se sabe, é forma eficaz de conhecer a História, uma vez que as obras são parte e produto da sociedade, influenciada e influenciadora. Deste modo, a descoberta e a conquista da América pelos Espanhóis, retratada na pintura denominada "América", de Jan van der Straet, demonstra o encontro (zona de contato) do colonizador com o colonizado em que se pode perceber a diferença aplicada entre o eu e o outro. Ou seja, retrata a instalação do binarismo, local em que o significado se constrói a partir da diferença (centro/periferia; branco/preto; sagrado/profano), traduzindo, assim, a ideia de posição superior em que os europeus colonizadores se colocavam em relação ao colonizado, a hierarquização humana que culmina na discriminação, conforme será falado mais adiante.



<http://ccat.sas.upenn.edu/romance/spanish/219/07colonial/america.html>

Nesta obra de arte pode-se perceber a posição imponente do colonizador, em pé, com as mãos cheias (astrolábio, bastão), o que retrata muito a oferecer, a ensinar. No outro lado da tela, a índia apresenta-se em posição deitada, com as mãos vazias (nada a oferecer) retratando o despertar com a chegada do colonizador.

Todorov (2010, p. 04), ao discorrer sobre a visão de Cristóvão Colombo e seus companheiros europeus sobre os índios, afirma que são "[...] tão estrangeiros que chego a hesitar em reconhecer que pertencemos a uma mesma espécie".

Ou seja, o "Outro" toma a si e a sua posição como padrão ao qual devem ser comparadas e medidas todas as outras coisas e pessoas, sem levar em conta a perspectiva do "outro". É o que a doutrina nomina de "outremização", ou seja: "é o processo pelo qual o discurso imperial fabrica o *outro*. O *outro* é o excluído que

começa a existir pelo poder do discurso colonial. Constitui-se o Outro colonizador quando os outros colonizados são fabricados" (BONNICI, 2005, p. 44).

Em tais registros, Colombo alterna confissão de ignorância com supostas "certezas" e "[...] não se trata mais de procurar a verdade, e sim procurar confirmações para uma verdade conhecida de antemão (ou, como se diz, tomar desejos por realidade)" (TODOROV, 2010, p. 27).

Tal perspectiva é também adotada por Edward Said (2007, p. 105), em seu livro "Orientalismo": "[...] o que o orientalista faz é confirmar o Oriente aos olhos de seus leitores; ele não tenta, nem quer desestabilizar convicções já firmes".

Percebe-se, pois, que a partir deste marco histórico (descoberta da América), conforme mencionado por Julio José Chiavenato (1980, p. 168), "a escravidão vai apresentar indelevelmente formas racistas, utilizando-se especificamente uma raça (quando fracassa a exploração do índio) dada como inferior na escala humana e destinada 'naturalmente' ao trabalho escravo."

Assim, a distinção entre "civilizados" e "primitivos" foi um conceito adotado pelos europeus e seus descendentes espalhados pelo mundo e utilizados até os dias de hoje.

Também, as diferentes estruturas são desconsideradas. Algo que, conforme visto, se repete desde Colombo, que, sem entender que há outros sistemas (igualmente válidos) além do seu, observa que os índios têm "Uma generosidade que, às vezes, parece-lhe beirar a burrice: por que apreciam igualmente um pedaço de vidro e uma moeda?" (TODOROV, 2010, p. 54).

O mesmo raciocínio se aplica ao não branco e ao não europeu. Mesmo ainda que este seja estrangeiro, a relação de inferioridade é sinal indelével na visão do conquistador. Uma visão maniqueísta que não mostra o desejo de realmente conhecer o outro, mas apenas de dominá-lo.

Tal pensamento reverbera até os dias de hoje e, da mesma forma que o conquistador quer apenas confirmar aquilo que considera como verdade, a "ciência" vem sendo usada com tal escopo no que se refere à classificação das raças.

A título ilustrativo, cita-se o naturalista francês Georges Cuvier (1769-1832) que postulou a existência de três raças: branca, amarela e negra, atestando, deste modo, a teoria da divisão de raças entre os seres humanos. Cita-se, ainda, o livro "O homem delinquente", do criminologista italiano Cesare Lombroso (1835-1909), em que afirmava que o delinquente tinha um biótipo supostamente inato. Outras teorias, como

a frenologia, por exemplo, estudo da relação entre o formato do crânio e da capacidade intelectual do indivíduo, ganhou adeptos no século XIX (RANGEL, 2015). Assim, ficava assentido que características físicas estavam associadas a traços de caráter, inteligência etc.

Embora haja pesquisas científicas contrárias a esta assertiva, lamentavelmente este pensamento reverbera até os dias de hoje, tendo contaminado, inclusive, quem tem o poder-dever constitucional e legal de combater o racismo, sendo os negros os mais atingidos. Tal afirmação se confirma por meio de uma decisão proferida por uma juíza que, seguindo os passos de Lombroso, fundamentou sua sentença nos seguintes termos: "[...] Vale anotar que o réu não possui o estereótipo padrão de bandido, possui pele, olhos e cabelos claros, não estando sujeito a ser facilmente confundido" (FRANK, 2019). E, mais recentemente, outra juíza citou a raça de um réu negro para associá-lo a um grupo criminoso. Ela afirmou em sentença que: "Seguramente integrante do grupo criminoso, em razão da sua raça" (VIANNA; BRODBECK, 2020).

No entanto, em sentido contrário a esta ideia não científica da diferença de raças, que sempre culmina na hierarquização humana, o antropólogo e professor estadunidense Robert Wald Sussman, em sua obra "The Myth of Race" (2014), comprometido com a verdadeira ciência, defende o não agrupamento dos seres humanos em raças. Preocupado com esta vertente de classificação das raças ele demonstra o percurso da organização norte-americana "Pioneer Fund", que objetiva provar associações entre genética e inteligência, caráter etc. Esta organização defende, ainda, a purificação da raça, ou seja, a eugenia, tendo seus pilares constituídos sob a crença de que:

[...] os primeiros habitantes europeus das treze colônias originais foram os povos mais competentes e que os afro-americanos foram os menos capazes, mas estavam produzindo o maior número de descendentes, que a [...] intervenção ambiental não poderia melhorar [...] a educação ou melhor atendimento de saúde [...] e que isto seria desperdício de dinheiro público, porque "[...] a inteligência em geral era um traço genético simples [...] e raça era uma realidade biológica [...] e essa inteligência dos negros era congenitamente inferior à dos brancos [...]" (SUSSMAN, 2014, p. 235)³³.

³³ [...] the first Europeans inhabitants of the original thirteen states were the most competent peoples and that the African Americans were the least capable but were producing the most offspring. [...] environmental intervention could not improve [...] education or better health care [...] e que isto seria desperdício de dinheiro público, porque "[...] general intelligence was a simple genetic trait [...] and race was a biological reality [...] and that intelligence of blacks was congenitally inferior to that of whites [...].

Verifica-se, pois, da mesma forma que os colonizadores espanhóis queriam produzir provas para o que queriam acreditar, esta organização também tem o mesmo objetivo, qual seja: insistir em perpetuar a hierarquização humana, em convencer a humanidade que há inferioridade genética e, conseqüentemente, influenciar na legislação, nas políticas públicas, nos direitos civis, entre outros.

No Brasil, há pesquisas em sentido contrário à classificação humana em raças. Este estudo é liderado pela historiadora e antropóloga Lilia Moritz Schwarcz. Em seu livro "O espetáculo das raças" (1993), ela critica a divisão dos seres humanos em raças, para tanto, ela expõe o ponto de vista que vigorou no Brasil:

O país era descrito como uma nação por raças miscigenadas, porém em transição. Essas, passando por um processo acelerado de cruzamento, e depuradas mediante uma seleção natural (ou quiçá milagrosa), levariam a supor que o Brasil seria, algum dia, branco (SCHWARCZ, 1993, p. 16).

Esta defesa, no Brasil, pela purificação da raça foi fortemente influenciada pelas ideias advindas dos Estados Unidos, bem como, da Europa, impactando na construção da estrutura social, que explicava as diferenças sociais, conforme defendida por Schwarcz (1993, p. 23): "[...] o conceito raça, que além de sua definição biológica acabou recebendo uma interpretação sobretudo social".

Embora haja vozes relevantes da verdadeira ciência em sentido contrário à classificação humana em grupos raciais, é evidente no seio social que esta ideia se proliferou e ainda perdura até hoje, sendo utilizada de forma indiscriminada como verdade.

Observa-se, pois, que utilizando-se da classificação humana em grupos raciais, sobretudo em relação ao negro, dado como inferior na escala humana, como uma subespécie e destinado "naturalmente" ao trabalho, faz surgir o racismo.

Embora no Brasil a intolerância racial, após a abolição da escravidão, não tenha ocorrido de forma explícita por meio de legislação de segregação étnico-racial, como ocorreu nos Estados Unidos, o racismo se desenvolveu e ainda está arraigado em nossa sociedade de maneira camuflada. Ou seja, temos uma discriminação implícita, que muitas vezes aparece de forma sutil como, por exemplo, as que ocorrem por meio de brincadeiras, apelidos etc. A isso Dijk (2005) deu o nome de "racismo à brasileira". Este é, assim, muito mais difícil de combater, facilitando a perpetuação do racismo na

forma praticada no Brasil, o que gera a negação dos direitos do negro, ferindo frontalmente sua dignidade humana.

Sob o ponto de vista legal, vivemos dois momentos históricos em relação à posição ocupada pelo negro na ordem jurídica brasileira, quais sejam: objeto de direito e sujeito de direito.

Até 1888 (ano da abolição da escravidão) o negro era considerado um objeto, ou seja, os escravizados pertenciam à classe de bens móveis dos seus senhores, sendo que, com a morte destes, passavam a integrar o acervo hereditário junto com os outros bens a serem partilhados entre os herdeiros. Os nascituros escravizados eram denominados "fructos" ou "crias", tendo a Lei 1.237/1864, se referido a eles como "acessões naturais" (PRUDENTE, 1988).

Percebe-se, pois, que os negros eram objeto, verdadeira mercadoria, como relatado por Chiavenato (1980, p. 123): "[...] os negros eram vendidos por metro e por tonelada. Eram as 'peças das Índias', 'peças da África', as 'toneladas de negros' - representando os 'sopros de vida', os 'fôlegos vivos' [...]".

Vive-se, neste momento histórico, o despojamento de qualquer direito da personalidade, já que este é dirigido à pessoa, qualidade que o escravizado não ostentava. Em consequência, conforme narrado por Prudente (1988, p. 137):

Não se torturou, espancou os negros inconscientemente, mas para anular a personalidade (a aptidão para ser pessoa) e transformar um homem em escravo. Trata-se de direitos que integram o homem, são essenciais à pessoa: vida, liberdade, direito ao nome, à reputação, à honra, à imagem, à criação intelectual, o direito ao próprio corpo, etc. Sem eles a pessoa não existe como tal!

Em 1832 foi sancionada a emblemática e ineficaz Lei Feijó, que passou a proibir o tráfico de escravos para o Brasil. No entanto, na prática, esta lei foi ignorada por traficantes escravistas, bem como pelo Estado, por isso foi alcunhada de "lei para inglês ver", sendo ela fruto das pressões exercidas pelo governo britânico (CARVALHO, 2012).

Somente em 1850 a Lei Eusébio de Queirós proibiu mais efetivamente o tráfico de escravos para o território nacional.

Em meio às pressões sofridas, sobretudo pela Inglaterra, associada às revoltas abolicionistas, segue-se a libertação dos escravos no território brasileiro.

O primeiro passo neste intento ocorreu com a Lei do Ventre Livre, Lei 2.040, de 28 de setembro de 1871, cujo primeiro artigo dizia:

Art. 1º Os filhos de mulher escrava que nascerem no Imperio desde a data desta lei, serão considerados de condição livre.

§ 1º Os ditos filhos menores ficarão em poder e sob a autoridade dos senhores de suas mãis, os quaes terão obrigação de criá-los e tratá-los até a idade de oito annos completos. Chegando o filho da escrava a esta idade, o senhor da mãe terá opção, ou de receber do Estado a indemnização de 600\$000, ou de utilizar-se dos serviços do menor até a idade de 21 annos completos. No primeiro caso, o Governo receberá o menor, e lhe dará destino, em conformidade da presente lei. A indemnização pecuniaria acima fixada será paga em titulos de renda com o juro annual de 6%, os quaes se considerarão extinctos no fim de 30 annos. A declaração do senhor deverá ser feita dentro de 30 dias, a contar daquelle em que o menor chegar á idade de oito annos e, se a não fizer então, ficará entendido que opta pelo arbitrio de utilizar-se dos serviços do mesmo menor.

Em seguida, foi sancionada a Lei dos Sexagenários, Lei 3.270, de 28 de setembro de 1885, que "libertava os proprietários dos velinhos improdutivos" (PRUDENTE, 1988, p. 139).

Tanto em relação à Lei do Ventre Livre, quanto a dos Sexagenários, a história relata que "Na realidade, o proprietário recebia a indenização e os menores eram entregues pelo Estado às associações e terminavam abandonados pelas ruas das cidades, da mesma forma que os velinhos sexagenários" (PRUDENTE, 1988, p. 139).

Finalmente, em 13 de maio de 1888, a Lei 3.353, conhecida como Lei Áurea, aboliu a escravidão e, a partir deste momento, o negro brasileiro tornou-se cidadão, titular de direitos e obrigações, ou seja, passou-se da condição de objeto, para a condição de sujeito de direito.

Quanto a este ato da Princesa Isabel, o crítico histórico, Chiavenato (1980, p. 212), arremata:

A Abolição libertou o homem branco dos escravos. Não se trata de uma frase de efeito: a sociedade brasileira em 1888 já estava praticamente livre da escravidão, faltava-lhe libertar-se dos escravos, um ônus incômodo. A Lei Áurea apenas regularizaria uma situação de fato. A escravidão já tinha acabado, entre o fervor dos abolicionistas com seus discursos exaltados, campanhas humanistas e passeatas célebres, mas principalmente porque tornou-se mais que evidente, a partir de 1872 - quando em São Paulo a maioria da força de trabalho era de trabalhadores livres -, que o trabalho escravo era um modo de produção anacrônico.

Apesar desta prática libertária conter uma roupagem da dignidade humana, argumento que se utilizou para a medida, na realidade a sociedade da época já não comportava o sistema escravista, pois andava na contramão da lógica de consumo que se instaurava, ou seja, já não fazia sentido a existência de trabalhadores não remunerados e que, por consequência, não contribuiria com o mercado que emergia, além da pressão mundial que o Brasil sofria, tendo sido a última nação americana a abolir a escravidão.

Ademais, a partir do momento da abolição da escravidão no Brasil, conforme já mencionado, os ex-escravizados passaram à condição de cidadão. No entanto, não houve providências legais para a integração social desses novos cidadãos. No que se refere às oportunidades de trabalho, tal condição constituiu mera formalidade, uma vez que o mercado de trabalho preferiu o imigrante ao negro, sendo que este tinha somente sua força de trabalho para oferecer e alcançar os direitos sociais fundamentais, tais como educação, saúde, moradia. "Se não fosse a mulher negra garantir a sobrevivência de sua família, trabalhando como empregada doméstica, a raça negra não teria sobrevivido à miserabilidade das primeiras décadas de cidadania!" (PRUDENTE, 1988, p. 141).

Evidencia-se, pois, que a abolição da escravidão não foi fruto da evolução humana e natural do povo brasileiro, mas imposição do momento histórico que se vivia.

Não obstante a titularidade de cidadão, provido dos direitos de personalidade, o negro sofreu o menosprezo e foi para os porões da sociedade, vivendo na invisibilidade.

Conforme exposto acima, vive-se no Brasil um racismo camuflado, que se manifesta sutilmente não só no comportamento humano, mas também na legislação. Isto fica claro quando da leitura do art. 402, do Código Penal de 1890 (Decreto 847 de 11 de outubro de 1890) que, além de não tipificar como crime a conduta discriminatória, enunciava como contravenção penal a prática de jogos tipicamente oriundos da cultura africana. Veja-se:

Art. 402. Fazer nas ruas e praças publicas exercicios de agilidade e destreza corporal conhecidos pela denominação **capoeiragem**; andar em correrias, com armas ou instrumentos capazes de produzir uma lesão corporal, provocando tumultos ou desordens, ameaçando pessoa certa ou incerta, ou incutindo temor de algum mal:
Pena - de prisão cellular por dous a seis mezes. (grifo nosso)

Logo após a abolição da escravatura (1888), a Monarquia já não conseguiu se manter no poder e, em 15 de novembro de 1889, seguiu-se à Proclamação da República.

Consequentemente houve a promulgação da primeira Constituição Republicana em 1891. Esta seguia tendências democráticas da ordem internacional, no entanto, o ambiente ainda estava contaminado pelas teorias raciais, conforme já exposto, fato que culminou na eugenia, ou seja, na ideia de purificação da raça, com intuito de exclusão das pessoas consideradas inferiores, diferentes da raça branca, ariana, como afirma Pietra Diwan (2007, p. 21):

[...] Purificar a raça. Aperfeiçoar o homem. Evoluir a cada geração. Se superar. Ser saudável. Ser belo. Ser forte. Todas as afirmativas anteriores estão contidas na concepção de eugenia. Para ser o melhor, o mais apto, o mais adaptado é necessário competir e derrotar o mais fraco pela concorrência. Luta de raças. Para a política, luta de classes [...] a eugenia moderna nasceu sob essas ideias principais. Uma invenção burguesa gerada na Inglaterra industrial em crise.

Assim, apesar dos ideais do novo modelo político se pautar na igualdade e cidadania, a mentalidade ainda era escravocrata. A igualdade era apenas formal, aparente e, definitivamente, não trouxe benefícios à população negra.

Posteriormente, a Constituição de 1934, ineditamente, incorporou a expressão "raça" ao dispor sobre o princípio da igualdade:

Art. 113. 1 – Todos são iguais perante a lei. Não haverá privilégios, nem distinções, por motivo de nascimento, sexo, **raça**, profissões próprias ou dos pais, classe social, riqueza, crenças religiosas ou ideias políticas; [...] (grifo nosso)

Embora a Constituição em comento tenha trazido em seu texto o ideal de melhores condições de vida aos brasileiros, como, por exemplo, assuntos como educação, trabalho, saúde, bem como ter ampliado os direitos de cidadania ao garantir o direito ao voto às mulheres, também revelou contradições, pois a sociedade desta época vivia o ápice do eugenismo.

Tal contradição encontra-se prevista expressamente no próprio texto da Constituição de 1934 que, ao garantir a igualdade a todos, conforme citação acima (art. 113), também previa o estímulo à educação eugênica. Veja-se:

Art 138 - Incumbe à União, aos Estados e aos Municípios, nos termos das leis respectivas:[...]

b) estimular a **educação eugênica**; [...]

f) adotar medidas legislativas e administrativas tendentes a restringir a moralidade e a morbidade infantis; e de **higiene social**, que impeçam a propagação das doenças transmissíveis. (Grifo nosso)

Esta Constituição teve vida curta. Segue-se à Constituição de 1937, outorgada por Getúlio Vargas no dia 10 de novembro de 1937, quando foi implantada a Ditadura do Estado Novo.

Percebe-se, neste momento, um retrocesso social, pois a nova Constituição fez retornar o laconismo sobre a discriminação racial, além de manter a política de higienização racial. Evidencia-se esta política pela obrigatoriedade da prática da educação física, com fins nitidamente de insistência na educação eugênica.

Art 131 - A educação física, o ensino cívico e o de trabalhos manuais serão obrigatórios em todas as escolas primárias, normais e secundárias, não podendo nenhuma escola de qualquer desses graus ser autorizada ou reconhecida sem que satisfaça aquela exigência.

Com esta prática visava-se a composição e a forma do corpo e da raça nos moldes europeus. A doutrina explica esta intenção:

No caso do Brasil, a Educação Física aparecerá vinculada aos ideais eugênicos de regeneração e embranquecimento da raça, figurando em congressos médicos, em propostas pedagógicas e em discursos parlamentares (SOARES, 2017, p. 47).

Já na Constituição de 1946, com viés democrático, pode-se perceber um avanço quanto ao combate da discriminação racial.

Art. 141 - A Constituição assegura aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade dos direitos concernentes à vida, à liberdade, a segurança individual e à propriedade, nos termos seguintes:[...]

§ 5º - É livre a manifestação do pensamento, sem que dependa de censura, salvo quanto a espetáculos e diversões públicas, respondendo cada um, nos casos e na forma que a lei preceituar pelos abusos que cometer. Não é permitido o anonimato. É assegurado o direito de resposta. A publicação de livros e periódicos não dependerá de licença do Poder Público. Não será, porém, tolerada propaganda de guerra, de processos violentos para subverter a ordem política e social, ou de **preconceitos de raça ou de classe**. (Grifo nosso)

Apesar de a Constituição ter contemplado a não tolerância a preconceitos raciais, é importante observar que neste período histórico vivia-se o pós-guerra, momento em que a humanidade voltou os olhares para a questão da perseguição

sofrida pelos judeus. Desta forma, pelo histórico de objetificação, desprezo, além da invisibilidade social do negro, leva-se a concluir que o legislador constituinte sensibilizou-se com a causa humanitária judaica e não propriamente com a do negro.

No entanto, a semente germinou e vozes se levantaram. Surge, então, no ordenamento jurídico a primeira lei brasileira contra a discriminação racial. Fruto da autoria do Deputado Federal Afonso Arinos de Melo Franco, publicou-se a Lei 1.390, de 03 de julho de 1951, denominada "Lei Afonso Arinos":

Art. 1º Constitui **contravenção penal**, punida nos termos desta Lei, a recusa, por parte de estabelecimento comercial ou de ensino de qualquer natureza, de hospedar, servir, atender ou receber cliente, comprador ou aluno, por **preconceito de raça ou de côr**. (Grifo nosso)

Parágrafo único. Será considerado agente da contravenção o diretor; gerente ou responsável pelo estabelecimento.

Art. 2º Recusar alguém hospedagem em hotel, pensão, estalagem ou estabelecimento da mesma finalidade, por **preconceito de raça ou de côr**.
Pena: prisão simples de três meses a um ano e multa de Cr\$5.000,00 (cinco mil cruzeiros) a Cr\$20.000,00 (vinte mil cruzeiros) (grifo nosso).

Interessante mencionar que Afonso Arinos não tinha origem africana e foi motivado a empunhar a bandeira contra a discriminação racial e apresentar o projeto de lei, em razão de dois acontecimentos, quais sejam:

O primeiro foi a discriminação recebida pelo seu motorista particular, negro, que era casado com uma catarinense de descendência alemã e que não pôde entrar em uma confeitaria em Copacabana, acompanhando a mulher e os filhos, devido à proibição imposta pelo proprietário.

O segundo foi um grande escândalo: a bailarina negra americana Katherine Dunham deslocou-se do Rio de Janeiro para São Paulo para uma temporada com sua companhia no Teatro Municipal, mas foi impedida de se hospedar no hotel onde tinha sido feita a reserva. Posteriormente hospedou-se em outro hotel e permaneceu em São Paulo durante duas semanas, apresentando-se com grande sucesso, apesar dos dissabores da primeira apresentação numa noite fria, com uma orquestra inaudível e um grande atraso, devido à demora na chegada dos cenários que vieram do Rio de Janeiro pela Central do Brasil (VILLA, 2001).

Embora esta lei tenha representado um avanço em defesa desta causa humanitária, ela tipifica a prática do racismo como mera contravenção penal e suas penas eram brandas diante da gravidade da conduta.

Não obstante o período de repressão política que se inaugurou com o golpe de Estado de 1964, a Constituição de 1967 trouxe em seu texto, dentre os Direitos e Garantias Individuais, a repreensão expressa quanto a discriminação racial, e remeteu

a regulamentação do tema a lei futura a ser expedida pelo legislador infraconstitucional, conforme texto transcrito:

Art. 150 - A Constituição assegura aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade dos direitos concernentes à vida, à liberdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:
 § 1º - Todos são iguais perante a lei, sem distinção, de sexo, **raça**, trabalho, credo religioso e convicções políticas. **O preconceito de raça será punido pela lei.** (Grifo nosso)

Como dito, a expressão "será punido pela lei", remeteu o assunto à regulamentação legal. Assim, diante da omissão legislativa, recepcionou-se a Lei Afonso Arinos.

Finalmente, com a redemocratização do país, em 05 de outubro de 1988, inaugura-se o Estado Democrático de Direito com a promulgação da Constituição Federal.

Esta nova ordem constitucional, permeada pelos valores supremos da igualdade, fraternidade e, sobretudo, pela dignidade da pessoa humana, sendo esta um dos seus fundamentos, estabelece no art. 5º, inc. XLII, a prática do racismo como crime inafiançável e imprescritível, sujeito à pena de reclusão.

Além disso, ao se fazer um percurso pelo texto constitucional, verifica-se que o legislador constituinte, em reconhecimento da existência desta prática no seio da sociedade, buscou fazer um resgate histórico e tratou do assunto em diversos dispositivos. Veja-se:

Art. 3º Constituem objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil: [...]IV - promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, **raça**, sexo, **cor**, idade e quaisquer outras formas de discriminação. (Grifo nosso)
 Art. 4º A República Federativa do Brasil rege-se nas suas relações internacionais pelos seguintes princípios:[...]
 VIII - repúdio ao terrorismo e ao **racismo**. (Grifo nosso)
 Art. 7º- São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:[...]
 XXX – proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, **cor** ou estado civil. (Grifo nosso)

Como mencionado em linhas acima, o art. 5º, XLII da Constituição Federal, tipificou o crime de racismo, e remeteu sua regulamentação ao legislador infraconstitucional:

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.

A partir deste comando constitucional, em 05 de janeiro de 1989, publicou-se a Lei 7.716, conhecida como "Lei Caó", em homenagem ao ex-deputado Carlos Alberto de Oliveira, que define os crimes resultantes de preconceito de raça ou de cor.

Nova semente germina, agora com mais vigor, pois além de criminalizar as condutas anteriormente consideradas como contravenção (Lei Afonso Arinos), esta lei criou novos tipos penais e estabeleceu penas mais severas (reclusão) para a prática do crime de racismo.

Com a evolução humana e social, em reconhecimento a gravidade e às atrocidades cometidas no passado e que ainda se repetem no presente de forma camuflada ("racismo à brasileira"), a legislação também evoluiu, já que esta é fruto do meio social. Em 13 de maio de 1997, alterou-se a lei vigente ("Lei Caó"), para elástico seu alcance. Publicou-se, então, a Lei 9.459. Esta lei incluiu a punição pelos crimes resultantes de discriminação e preconceito de etnia, religião e procedência nacional. Além disso, criou um tipo qualificado de injúria no Código Penal (injúria racial):

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.

Em reconhecimento que a transformação social ocorre por meio da educação, sobretudo quanto a variedade de identidades e construção da cultura, publicou-se a Lei 10.639, de 09 de janeiro de 2003, que tem por finalidade o ensino obrigatório da temática "História e Cultura Afro-Brasileira".

Assim, em reconhecimento que a sociedade brasileira ainda está permeada pelo racismo, ainda que sutil, e que o negro ainda se encontra na base da pirâmide social, publicou-se a Lei 12.288, em 20 de julho de 2010, conhecida como "Estatuto da Igualdade Racial", que tem como principal objetivo a busca pela efetiva igualdade de oportunidades na sociedade e combate à discriminação.

Recentemente, o Estado, em reconhecimento a erros históricos, publicou a Lei 13.816, de 24 de abril de 2019, que inscreveu os nomes de Dandara dos Palmares e de Luiza Mahin no Livro dos Heróis e Heroínas da Pátria.

Dandara dos Palmares desafiou o sistema colonial escravista e lutou pela causa negra em defesa ao Quilombo de Palmares. Foi esposa de Zumbi dos Palmares e, após ser presa, suicidou-se para não retornar à condição de escravizada (GARCIA, 2018).

Quanto a Luiza Mahin (mãe do poeta e abolicionista Luiz Gama), a inscrição de seu nome no Livro das Heroínas da Pátria foi ainda mais significativo. Ela foi escravizada e comprou a sua liberdade. Por participar da Revolta dos Malês, em 1835, em Salvador, foi condenada pelo poder imperial, sem exercer a prerrogativa da ampla defesa. Em resgate ao seu direito, realizaram em 23 de novembro de 2016, em Salvador, um tribunal do júri simulado em que Luiza (representada pela atriz Valdineia Soriano) foi julgada com respeito ao devido processo legal (DEFENSORIA PÚBLICA DO ESTADO DA BAHIA).

Mesmo diante deste arcabouço legal apresentado acima, embora represente uma evolução social e humanitária incontestável, é forçoso concluir que não se reverterem estigmas históricos por mera formalização de direitos.

É necessário mais do que isto. Torna-se urgente atender as demandas da população negra para que as desigualdades sejam extirpadas do seio da sociedade e, com isso, se concretize o princípio da igualdade em sua dimensão material e, conseqüentemente, se alcance a plenitude da dignidade humana, fundamento da República.

5 DISCRIMINAÇÃO DE GÊNERO E RAÇA E O ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO: PRÁTICAS E PERSPECTIVAS DE COMBATE

5.1 O ASSÉDIO MORAL À MULHER NO MEIO AMBIENTE DE TRABALHO

Conforme exposto no tópico 4.2, houve muitos avanços em relação às conquistas de direitos das mulheres, resultantes, sobretudo, das pressões dos movimentos feministas, o que revela a importância das mobilizações sociais.

Não obstante essas conquistas, a realidade social demonstra que ainda há um cenário de desigualdade que insiste em sobreviver na sociedade e que gera, em consequência, sofrimentos de órbita pessoal e profissional que violam a dignidade das mulheres.

Quanto ao aspecto pessoal, o pensamento patriarcal de dominação instaurou uma violência perversa voltada contra a mulher, fazendo com que ela mesma, sem perceber, aceite sua posição de subalternidade e, conseqüentemente, a impeça de se defender. Isso pode ser exemplificado em vários aspectos do cotidiano.

A maternidade é um dos fatores que mais influencia na participação da mulher no mercado de trabalho, pois ainda impera o pensamento naturalizado de que a mãe é a principal responsável pela criança. Este fato repercute, inclusive, na opção, talvez melhor qualificada como imposição por ter ou não filhos.

Em decorrência da gestação surge outro fato a ser considerado: a licença maternidade. Devido ao crescente aumento da presença das mulheres no mercado de trabalho, fruto das lutas dos movimentos sociais, conforme já exposto, este direito está garantido, inclusive, na órbita internacional, por meio de convenções da Organização Internacional do Trabalho (Convenção 103), que estimulou a maioria dos países a preverem esta proteção às mulheres no trabalho durante o período de gestação e após o nascimento da criança.

Enquanto a legislação nacional evoluiu neste aspecto, tendo, inclusive, previsto a possibilidade de estender em até 180 dias a licença maternidade (Lei 11.770 de 09 de setembro de 2008), na prática, vive-se uma contradição, pois as mulheres, em muitos casos, voltam ao trabalho antes do término do período da licença concedida, por imposição velada do empregador. Esta conduta causa impactos econômicos, sociais e sobretudo de ordem emocional, para a mulher trabalhadora e seu filho (a).

E, quando esta usufrui deste direito, ainda tem que enfrentar outra realidade desumana. Segundo notícia divulgada pelo Jornal Brasil de Fato (BARBOSA, 2019, p. 10), há um aumento considerável de desemprego das mulheres quando retornam ao trabalho após o fim da licença-maternidade. A notícia destaca que:

Segundo trabalho divulgado pela Fundação Getúlio Vargas, há aumento imediato no desemprego das mães ao fim da licença-maternidade. Ainda segundo a pesquisa, metade das trabalhadoras mães saem do mercado de trabalho em até 24 meses após retornarem da licença, normalmente por iniciativa do empregador.

Esses fatos evidenciam a discriminação negativa da mulher, pois acabam gerando obstáculos à contratação da mão de obra feminina, principalmente para mulheres em idade fértil. Por isso, quando ainda estava em pauta a discussão a respeito do elastecimento da licença maternidade, a doutrinadora Leda Maria Messias da Silva (2008), a fim de coibir retrocessos e, ao mesmo tempo, proporcionar evolução social através da divisão de papéis em relação ao filho, recém-nascido, sugere maior participação paterna no evento do nascimento, como forma de proteção à mulher e ao filho, já que o elastecimento da licença para a mulher, poderia trazer consequências para a mesma em relação à vida profissional. A sugestão é no sentido de que nem a mulher seja prejudicada, nem o recém-nascido e, ainda, o pai possa desfrutar deste momento da vida em família, também, como protagonista. Veja-se:

a nossa proposta é para que esta licença seja dividida, o que poderia ser feito ficando a mãe com os três ou quatro primeiros meses desta licença e o pai, com o restante. Pesquisa realizada por Cecília Troiano, que deu origem ao Livro "Vida de equilibradores e delícias da mãe que trabalha", demonstra que cerca de 91% das mães são as responsáveis por levar o filho ao médico, ante 4% dos pais, e 75% das mulheres participam das reuniões da escola, ante 6% dos homens e isso mesmo após os primeiros anos de vida do filho.

Não por coincidência, Barreto (2006, p. 120) constatou em sua pesquisa que algumas empresas admitiram a preferência pela contratação de mulheres com idade acima de quarenta anos, "por compreenderem que estas preenchem os pré-requisitos relacionados à gestação e à maternidade".

Quanto a licença paternidade, de apenas cinco dias (art. 10, § 1º, Ato das Disposições Constitucionais Transitórias - ADCT), podendo chegar até 20 dias (Lei 13.257, de 08 de março de 2016), percebe-se a pouca importância dada à presença do pai junto ao filho e à mãe no puerpério. Pode-se dizer que a parca relevância a isso

observada pelo legislador contribui com a construção da própria autoimagem do homem como pai, dando-lhe a "permissão tácita" de esquivar de seu dever quanto ao cuidado e provisão para o filho. Prova disso é o elevado número de certidões de nascimento sem o nome do progenitor, bem como as incontáveis ações de reconhecimento de paternidade cumuladas com pedido de pensão alimentícia e ainda tantas outras exigindo o cumprimento das últimas. Ainda, assim como a mulher se coloca, sem perceber, em posição subalterna, a estrutura que, por um lado favorece aos homens, lhes nega a oportunidade de exercer uma paternidade ativa, algo que pode ser bastante enriquecedor, mas que muitos não têm a chance de vivenciar. Em outras palavras, em uma relação de opressão, a falta de igualdade pode prejudicar até mesmo o opressor, ou seja, de forma alguma ela é benéfica.

Outro ponto de destaque é a diferença salarial em razão do gênero, conforme pesquisa demonstrada acima (tópico 4.2). Tem-se também a desigualdade de oportunidades e reconhecimento profissional flagrante quando comparadas as ascensões nos cargos entre homens e mulheres com igual qualificação. Nos cargos gerenciais das empresas privadas, apenas 39,1% são ocupados por mulheres (IBGE, 2018). Para descrever esta baixa participação nos cargos de comando, utiliza-se a metáfora "glass ceiling" ("teto de vidro") que significa "uma barreira invisível que impede as mulheres de alcançar certo nível e nem sempre é percebido como um problema organizacional" (LAGE; SOUZA, 2017, p. 60). Esta realidade demonstra como as relações sociais estão intimamente associadas à divisão sexual do trabalho, fruto da construção social de gênero, conforme exposto no tópico 4.2.

Quanto ao assédio moral, objeto de estudo em questão, da mesma forma a mulher também é mais vitimada no ambiente de trabalho. Notícia divulgada pelo Tribunal Superior do Trabalho relata que as maiores vítimas dos assédios moral e sexual no local de trabalho são as mulheres: "Dados da Organização Internacional do Trabalho (OIT) indicam que 52% das mulheres economicamente ativas já foram assediadas sexualmente" (TST, 2012).

Estudos publicados pela Revista Brasileira de Saúde Ocupacional (2018) também concluíram que "as mulheres são as que mais sofrem com o assédio moral. Para elas, os abusos e as agressões verbais estão nas piadas grosseiras sobre vestuários e aparência física [...]" (ANDRADE; ASSIS, 2018, p. 03). Quanto às imbricações entre assédio moral e sexual, os mesmos estudos relatam que "as mulheres são as que mais sofrem, podendo ser vítimas de ameaças sexistas e

machistas. Quando recusam situações com conotações sexual, são humilhadas e ficam constrangidas" (ANDRADE; ASSIS, 2018, p. 11).

A pesquisadora Margarida Barreto constatou em sua investigação que "em relação às mulheres (56,8%), a análise das falas revelou maior frequência de situações de humilhações quando comparadas aos homens (43,2%), evidenciando controle maior da força de trabalho feminina" (BARRETO, 2006, p. 203).

O resultado das pesquisas realizadas por Hirigoyen (2012) trilham no mesmo caminho. Segundo os resultados obtidos o machismo é mais acentuado nos países latinos, sendo que os homens consideram que cada mulher trabalhadora é culpada pelo desemprego de um homem. Concluiu, ainda, que, além das mulheres serem as maiores vítimas do assédio, este é praticado de forma diferente em relação aos homens, pois neste caso não há o viés de cunho machista e sexista que permeia a sociedade. Para tanto, ela expõe que:

O assédio sexual não é mais do que uma evolução do assédio moral. Nos dois casos, trata-se de humilhar o outro e considerá-lo um objeto à disposição. Para humilhar, visa-se o íntimo. O que há de mais íntimo que o sexo? Para que uma agressão persista, é preciso que ela seja quase imperceptível. O que existe de mais difícil de ser manifestado do que uma atmosfera sexista ou hostil? (HIRIGOYEN, 2012, p. 100).

Pode-se dizer que um dos pilares que sustenta esta realidade se dá em razão da construção social de gênero em que as mulheres são educadas a externar um comportamento dócil, "feminino" e que, uma reação de enfrentamento perante esta violência, contrastaria com a construção da imagem feminina. "As condutas de violência e dominação são próprias das normas da virilidade, sendo, pois, contrárias aos cânones da feminilidade. Acostumadas aos elementos de sua educação familiar, elas entram mais facilmente em relações de dominação" (HIRIGOYEN, 2012, p. 103).

Esta violência contra a mulher que se materializa tanto por parte do empregador (assédio vertical descendente), quanto por parte dos colegas do mesmo nível hierárquico (assédio horizontal), causa impacto em sua saúde, de ordem física e psíquica, conforme exposto no tópico 3.2.

Quanto a este tema, Dejours (2007, p. 11) relata que "falar da saúde é sempre difícil. Evocar o sofrimento e a doença é, em contrapartida, mais fácil: todo mundo o faz. Como se, a exemplo de Dante, cada um tivesse em si experiência suficiente para

falar do inferno nunca do paraíso". Assim, torna-se importante esclarecer em que consiste a saúde e sua garantia no ordenamento jurídico pátrio.

A Organização Mundial da Saúde (OMS), agência especializada das Nações Unidas, conceitua saúde como "um estado de completo bem-estar físico, mental e social, e não consiste apenas na ausência de doença ou de enfermidade" (CONSTITUIÇÃO DA ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE, 1946).

Desta forma, o conceito adotado pela OMS indica um compromisso a ser perseguido por todos os países e constitui um dos direitos fundamentais do ser humano, sem qualquer forma de discriminação em razão de raça, sexo, religião ou condição social.

Em nível nacional, a Constituição Federal de 1988, em seu art. 6º, prevê a saúde, dentre outros, como um direito social fundamental. E, em seguida, o seu art. 196 estabelece a saúde como direito de todos e dever do Estado. Desta forma, o direito à saúde está intimamente relacionado ao direito à vida o que, conseqüentemente, remete à dignidade da pessoa humana que é vista como uma cláusula geral de proteção da personalidade e um dos fundamentos da República. Por consequência, trata-se de um direito inerente a sua condição humana, reconhecido como um direito da personalidade.

Assim, ao se ferir o direito fundamental à saúde da mulher trabalhadora (física e psíquica), fere-se igualmente o seu direito da personalidade, pois, conforme lição de Leda Maria Messias da Silva (2013, p. 16), o "meio de trabalho não edificante apresenta sérios riscos aos direitos da personalidade, visto que tais direitos são inatos e inerentes à pessoa humana de forma perpétua, fato que ocasiona sequelas em toda a sociedade".

Além disso, segundo Dejours (2007, p. 75), a relação do trabalho, compreendida como "todos os laços humanos criados pela organização do trabalho: relações com a hierarquia, com as chefias, com a supervisão, com os outros trabalhadores - e que são às vezes desagradáveis, até insuportáveis", é fonte de ansiedade que se sobressai em relação a outros fatores estressantes, como cobrança pela produtividade, metas de produção, dentre outros.

Desta forma, o meio ambiente do trabalho contribui na via direta para a formação da personalidade e desenvolvimento psíquico da pessoa que reflete na sua saúde física e emocional e, conforme demonstrado acima, como as mulheres são as

maiores vítimas da prática do assédio moral, estão expostas a maior sofrimento e, conseqüentemente, a maior violação dos seus direitos de personalidade.

Há ainda, no entanto, uma vítima ainda mais vulnerável: a mulher negra, sobre a qual discutir-se-á no próximo tópico.

5.2 O ASSÉDIO MORAL À MULHER NEGRA NO MEIO AMBIENTE DE TRABALHO

É inegável que a trajetória dos movimentos feministas tradicionais (feminismo branco) e dos estudos de gênero foram responsáveis pelas conquistas de direitos das mulheres. No entanto, estes movimentos não abordaram a questão da raça, fato que os tornam incompletos no que se refere à inserção e conquistas de direitos da mulher negra na sociedade. E, isto ocorre, em razão de que a pauta de reivindicações das mulheres negras foi, e ainda é, diferente da pauta das mulheres brancas, fruto do processo histórico das relações raciais no Brasil.

Como visto, uma das primeiras pautas do feminismo foi a busca pelo direito ao trabalho além da fronteira doméstica, para que a mulher tivesse renda própria e, em consequência, a sua liberdade em sentido amplo. Ocorre, que a mulher negra, diante disso, verificou que já trabalhava há muito tempo, aliás, nunca tinha se dedicado a outra tarefa, vindo desde a escravidão e, após, em empregos de menor reconhecimento social, geralmente associados a trabalhos braçais. Assim, a mulher branca servirá como jurada das reivindicações da pauta da mulher negra, como se ela avalizasse as necessidades. Por isso, bell hooks³⁴ (1984) ensina que o movimento feminista não surgiu das mulheres vitimizadas, que são a maioria, pois estas não têm meios para pressionar a sociedade. Com base nesta constatação, Angela Davis (2017, p. 26) faz a seguinte observação:

Tem sido demasiado comum - tanto ao longo da história quanto na atualidade - que as líderes brancas do movimento de mulheres julguem que, quando nós mulheres negras elevamos nossa voz para falar sobre a tripla opressão que sofremos, nossa mensagem tem uma relevância, quando muito, marginal para suas experiências. Elas presumiram erroneamente que as causas das mulheres podem ser articuladas de modo isolado das questões associadas aos movimentos negro e trabalhador.

³⁴ A autora (Gloria Jean Watkins) faz questão de escrever seu pseudônimo (bell hooks) em letra minúscula para destacar o conteúdo da sua escrita e não a sua pessoa.

Assim, a mulher negra não foi contemplada nas primeiras reivindicações do movimento feminista. Hoje fala-se na "quarta onda" em que se contempla os "feminismos" (feminismo negro, feminismo da mulher de terceiro mundo), pois existem mulheres diferentes com demandas diferentes. Pode-se afirmar, então, que, as mulheres negras têm uma pauta diversa da das mulheres brancas e está submetida a elas (na hierarquia social ela está na base: primeiro, o homem branco; depois a mulher branca; homem negro e, por fim, a mulher negra). Ou seja, enquanto mulheres brancas e os homens negros podem assumir os dois papéis, quais sejam: podem oprimir ou ser oprimidos, a mulher negra, na base, assume apenas o papel de oprimida. Quanto a este aspecto, bell hooks (2015, p. 207/208) esclarece que:

Os homens negros podem ser vitimados pelo racismo, mas o sexismo lhes permite atuar como exploradores e opressores das mulheres. As mulheres brancas podem ser vitimizadas pelo sexismo, mas o racismo lhes permite atuar como exploradoras e opressoras de pessoas negras.

Deste modo, se o homem branco, heterossexual, de classe alta está no topo da hierarquia social, a mulher, negra, que na maioria das vezes pertence às classes mais baixas, está na base dessa estrutura, fato que reflete no ambiente de trabalho, pois estas mulheres são vítimas de maior prática de assédio moral pelo fato de ser duplamente marcada como mulher e negra (gênero e raça), fatores notadamente discriminatórios que se retroalimentam e sustentam as desigualdades.

Conforme já demonstrado, a prática do assédio moral no ambiente de trabalho, se manifesta, sobretudo, contra a mulher. No entanto, quando a discriminação está ligada à raça e gênero há uma intensificação desta violência. Esta realidade é fruto da história escravocrata que contribuiu para a construção de estereótipos da mulher negra, à qual é atribuída características como hipersexualizada, subalterna, ou por apresentar características diferentes dos padrões culturalmente estabelecidos pela sociedade.

Exemplos mais comuns desses aspectos que destoam dos padrões impostos, e que são utilizados como elementos discriminatórios no cotidiano organizacional, que culminam no assédio moral, são os cabelos, o formato do nariz, a cor da pele. Esses elementos são alcunhados de "cabelo de bombril" (cabelo), "ladrão de oxigênio"(nariz), "macaca" (cor da pele), entre outros. Conforme pesquisa que coletou dados a partir de entrevistas de trabalhadoras negras, que buscou compreender a

realidade por elas vivenciadas, publicado por Lage e Souza (2017), o cabelo foi uma característica marcante que envolveu a discriminação no ambiente de trabalho:

Eu trabalhei, numa loja de calçado (uma loja de rede) que era obrigatório que as meninas usassem o cabelo preso com uma xuxinha preta, enfim, que era padrão da loja. Então pra que pudesse enquadrar no padrão da loja, eu tinha que estar com o cabelo escovado, porque se ele não tivesse escovado era impossível que eu me enquadrasse nesse padrão. Só que eu não enxergava isso como sendo negativo né? Aquilo já tava tão interiorizado, tão enraizado em mim que aquilo era normal. [...] Eu tenho que correr, escovar o meu cabelo mesmo, o cabelo ruim é meu! Que pensamento era esse né? (Tereza) (LAGE; SOUZA, 2017, p. 67).

A primeira parte do fragmento acima transcrito ilustra que a empresa não considera as especificidades do cabelo crespo ao exigir o seu uso preso. Na segunda parte evidencia-se a imposição da empresa do padrão hegemônico branco, ante o fato de ter que alisar os cabelos (LAGE; SOUZA, 2017), o que confirma a prática do racismo velado, sutil, tal como definido por Dijk (2005). Importante observar que a entrevistada chega a reconhecer que o seu cabelo é ruim e, para ser aceita e reconhecida no ambiente de trabalho, deve se sujeitar ao alisamento. Tal atitude corrobora com a conclusão de Hirigoyen sobre o comportamento da vítima. Segundo ela, ultrapassada essa fase da negação da violência, percebe-se a prática reiterada de gestos hostis que isoladamente poderiam ser visto como corriqueiros. No entanto, diante da constante repetição tornam-se atos perniciosos que ferem a personalidade, a dignidade e a integridade psíquica da pessoa (HIRIGOYEN, 2010).

O caso da outra entrevistada relata que apesar de ter conseguido a vaga de emprego, e nele ter permanecido por 10 meses, com destaque em seu setor, inadvertidamente, foi surpreendida com a sua demissão.

Mas eu já tinha percebido dessa gerente, os olhares dela com relação ao meu cabelo. Nossa seu cabelo é alto, né? Seu cabelo é diferente, né? **Por que você usa o cabelo assim? Porque você não usa um coque? Por que você não amarra seu cabelo? E eu falava, porque eu não gosto. Gosto do meu cabelo natural. Eu sou assim.** É minha característica, eu gosto dele assim. E um dia uma das funcionárias entrou de licença maternidade e aí eles contrataram uma menina provisória que eu mesma indiquei, que era uma amiga minha, provisoriamente pra que trabalhasse lá. **Ela tinha os cabelos lisos, longos, ela não era negra e nem era branquinha, era tipo aquela pele mais escura, mas não era negra, sabe?** Esse colorismo no Brasil. Mas enfim. Mas ela entrou no lugar desta tal que saiu de licença maternidade e eu continuei trabalhando. Quando uma das funcionárias ia pedir conta, mas resolveu ficar, e aí quem foi mandada embora foi a pretinha. Pretinha que tinha maior rentabilidade do setor. (Dandara). (LAGE; SOUZA, 2017, p. 68). (Grifo nosso)

Importante destacar deste fragmento o relato do colorismo. Esta denominação está relacionada à cor da pele da pessoa. Isto significa que, ainda que a pessoa seja reconhecida como negra, a tonalidade de sua pele determinará o tratamento que a sociedade dispensará a ela, ou seja, a discriminação será menos intensa em comparação às pessoas negras de pele mais escura (COSTA, 2018). Isto ficou evidenciado no relato transcrito acima, pois "Ainda que a nova funcionária se autodeclarasse negra, o tom da pele mais escura é denunciado por Dandara como um fator para que ela fosse demitida, excluída do ambiente organizacional por ser considerada falha devido ao seu corpo racializado" (LAGE; SOUZA, 2017, p. 69).

Ademais, pode-se extrair, ainda, do fragmento em destaque, que houve um enfrentamento da entrevistada (fato que contrasta com a construção da imagem feminina) ao ser questionada sobre o uso do cabelo solto, como se aceitar as suas características soasse como sinal de insubordinação e abandono da estética branca, ou até mesmo do autocuidado, o que pode ter contribuído para a sua exclusão definitiva do ambiente de trabalho (uma das consequências do assédio moral), uma vez que a empresa não tinha motivos para a sua demissão; pelo contrário, a entrevistada se destacava em seu setor.

Segue-se mais um exemplo de assédio moral, no ambiente de trabalho, por questão racial. Recentemente os meios de comunicação noticiaram o caso "Nataly", auxiliar de cozinha do hipermercado Atacadão, no Rio de Janeiro. De acordo com a vítima, desde o início do contrato de trabalho percebeu a prática discriminatória por parte de um colega:

Eu chegava, ele virava o balde e começava a batucar como se fosse atabaque, em referência ao candomblé. Um dia, os colegas estavam conversando sobre a doação de um gato, ele disse que o gato só serviria se fosse branco, preto não poderia adotar (LEMOS, 2020).

Segundo Nataly, apesar de noticiar os fatos aos seus superiores hierárquicos, o agressor nunca sofreu reprimenda por parte da empresa. Importante notar que a conduta da vítima é que foi avaliada como causa para a sua dispensa, pois, segundo ela: "o funcionário nunca foi punido, apesar das queixas frequentes dela. Ela, por sua vez, foi avaliada de forma negativa pela supervisora, que a considerou uma pessoa 'influenciável'" (LEMOS, 2020). O ápice da prática racista ocorreu no dia de sua

demissão, em que "ao deixar o RH e retornar à cozinha, encontrou um recado escrito no avental: 'só para branco usar'" (LEMOS, 2020).

Importante destacar neste episódio a omissão por parte do empregador, isto equivale a afirmar que assim agindo, permitiu que o assediador continuasse com a prática de conteúdo racista. Este fato corrobora com a constatação de Freitas; Heloani e Barreto (2013, p. 39):

Acreditamos que o assédio moral ocorre porque encontra um terreno fértil e tende a se cristalizar como uma prática porque os seus autores não encontram maiores resistências organizacionais ou reprovações nem nas regras, nem na autoridade, nem na filosofia, nem na cultura da organização, ou seja, não existe aos seus olhos uma instância interdutora e punitiva para essas ocorrências perversas.

Ademais, o Ministério Público do Trabalho constatou que o empregado assediador já havia se envolvido em um episódio de agressão física contra outra empregada. A empresa alegou que se tratou de um "acidente" e, como no caso de Nataly, também não foi punido.

Além disso, no mercado de trabalho, a imagem da mulher negra está comumente relacionada à empregada doméstica, à pobreza, ou seja, a posições ou ocupações de menor reconhecimento social, típica reprodução atualizada da mulher escravizada que repercute no ambiente de trabalho.

No caso do Brasil, conforme já mencionado, ante a prática do racismo camuflado que se manifesta muitas vezes por meio de "brincadeiras" e piadas (racismo recreativo), o assédio moral é praticado de tal forma que as próprias vítimas em um primeiro momento não reconhecem determinadas condutas como ofensivas, tendo em vista a naturalização dos atos ou abuso de poder de seus superiores hierárquicos, o que configura, na esfera trabalhista, abuso do exercício dos poderes conferidos ao empregador e, em consequência, violação dos direitos da personalidade da mulher trabalhadora.

Como afirma Angela Davis (2017), para as mulheres negras, o abuso foi compreendido como um risco profissional. No período da escravidão, seus corpos eram concebidos sempre como posse tanto do senhor quanto dos que o substituíam, alterando-se pouco desde então.

Assim, como em relação à mulher negra este comportamento maléfico é potencializado, pois elas são vítimas de suas características físicas, das quais a

sociedade classifica como inferiores, frente à estética hegemônica por ela imposta, suas características são desqualificadas, transformadas em "defeitos" e utilizadas como estratégia do *bullying* no ambiente laboral. Nas palavras de bell hooks (1984, p. 14), "enquanto grupo, as mulheres negras estão em uma posição incomum nessa sociedade, pois não só estamos coletivamente na parte inferior da escada ocupacional, mas nosso status social geral é menor do que o de qualquer outro grupo"³⁵.

Ademais, como se estabeleceu uma visão sexualizada do corpo da mulher negra, isso contribuiu para maior incidência das práticas de assédio moral e sexual. Ou seja, o "cerco" se manifesta com maior incidência de condutas abusivas e materializam-se por meio de comportamentos, gestos, palavras que danificam a integridade física e psíquica e a dignidade humana da mulher negra trabalhadora.

Outro fator que colabora com esta prática é a ameaça do desemprego, ainda mais acentuado no momento atual. Depois de "expulsas da sala de aula, haviam sido obrigadas a trabalhar na lavanderia e na cozinha" (DAVIS, 2016, p. 101), e tendo conseguido alçar o degrau de inserção no mercado de trabalho, já trilhando um caminho mais árduo pelo fato de ser mulher e negra, esta vítima torna-se ainda mais vulnerável e se submete com maior intensidade e frequência a situações degradantes nas organizações. Estas medidas perversas se manifestam em atitudes como recusa à comunicação direta, isolamentos, desqualificação, piadas, submissão a trabalhos de menor exigência intelectual, até a submissão ao assédio sexual.

Barreto (2006, p. 129) também constatou em sua pesquisa que "O medo de perder o emprego aumenta a dependência em relação à empresa; o trabalhador entrega-se à produção e silencia a própria dor".

Outro fator discriminante que se intensifica em relação à mulher negra diz respeito ao rendimento do trabalho. Pesquisas do IBGE revelam que "atividades econômicas de menores rendimentos médios são as que proporcionalmente possuem mais ocupados de cor ou raça preta ou parda e pessoas do sexo feminino" (IBGE, 2018).

Outro aspecto da desigualdade revelada pelas pesquisas é quanto à taxa de desocupação: "da população preta ou parda foi maior do que a população branca,

³⁵"As a group, black women are in an unusual position in this society, for not only are we collectively at the bottom of the occupational ladder, but our overall social status is lower than that of any other group" (HOOKS, 1984, p. 14).

tendo alcançado a maior diferença em 2017 e 2018, de 4,6 pontos percentuais" (IBGE, 2018).

O mesmo instituto explica que esta diferença não pode ser justificada pela maior escolaridade da população branca, pois "quando comparadas, pessoas pretas ou pardas e pessoas brancas, com o mesmo nível de instrução, a taxa de desocupação é sempre maior para os pretos ou pardos" (IBGE, 2018).

Neste contexto, é muito oportuno salientar ainda o ambiente de trabalho doméstico. Primeiro, porque é grande o número de mulheres negras nesses empregos e em segundo lugar, porque o assédio moral e sexual é especialmente flagrante nesse espaço.

[...] as mulheres negras empregadas em funções domésticas consideraram o abuso sexual cometido pelo 'homem da casa' como um dos maiores riscos da sua profissão. Por inúmeras vezes, foram vítimas de extorsão no trabalho, sendo obrigadas a escolher entre a submissão sexual e a pobreza absoluta para si mesmas e para sua família. (DAVIS, 2016, p. 99)

Ocorre que foi construída, através da linguagem como representação e consequente criação, uma imagem da mulher negra como sexualizada e promíscua e esse discurso é confirmado pelos usuários. Isso porque quem tem o poder da fala, ou seja, os usuários, é o homem branco heterossexual ocidental (logocentrismo) e, sendo essa uma ideia que lhe beneficia, apenas confirma tal imagem.

Tal realidade tem sido vista mais recentemente devido a uma maior liberdade dada às mulheres para exporem sua voz. Não é raro esse tipo de denúncia e reclamação, tanto no próprio ambiente de trabalho, como formalmente no Poder Judiciário. A questão é tão séria e relevante, que todos os campos do saber têm voltado os olhos para o problema. Há estudos não só no âmbito do direito, mas também da psicologia, das ciências sociais e de saúde.

A arte, expressão genuinamente provinda da sociedade, também tem debatido o assunto. Ocorre que as discussões acadêmicas têm, por objetivo final, beneficiar a sociedade. Assim, neste caso, o Direito busca cumprir essa mesma finalidade, assim como outros campos do saber.

Não se pode, então, furtar-se de mencionar exemplos relevantes na Literatura, área de estudos que se avizinha ao Direito, dado o trabalho com a palavra escrita para que se possa acolher o leitor tanto no âmbito da razão quanto no da emoção.

Um escritor sério quer convencer seu leitor da validade da sua interpretação de suas experiências. Para fazer isso, ele pode escolher entre dois métodos. Por um lado, ele pode apelar para a intelectualidade do leitor, através da lógica, da razão, do argumento – ou seja, ele pode escrever um artigo. Por outro lado, ele pode apelar emocionalmente colocando seu leitor sujeito a uma experiência – ele pode escrever uma história. O primeiro método fará com que o leitor *entenda* uma verdade; o segundo irá forçá-lo a *sentir* essa mesma verdade. (JAFTE; SCOTT, 1966, p. 12)³⁶.

Além disso, como afirma Davis (2017, p.166), assim como o Direito,

A arte pode funcionar como sensibilizadora e catalisadora, impelindo as pessoas a se envolverem em movimentos organizados que buscam provocar mudanças sociais radicais. A arte é especial por sua capacidade de influenciar tanto sentimentos quanto conhecimento.

Uma das obras que denuncia essa condição da mulher negra e que, conseqüentemente, abre os olhos dos leitores para discussão, é "Americanah" (2014), de Chimamanda N. Adichie. Não é de se estranhar o conteúdo, mesmo sendo uma escrita ficcional, dado o conhecido ativismo da autora em favor das mulheres negras. O livro se destaca neste contexto porque apresenta personagens que sofrem assédio tanto no ambiente de trabalho doméstico como no empresarial.

Quanto à aparência, em especial o cabelo, como demonstrado anteriormente, duas personagens do livro se veem obrigadas a alisá-lo para conseguir o emprego: a tia de Ifemelu faz isso e é questionada pela sobrinha, à qual responde: "Faz o que precisa fazer se quiser ser bem sucedido" (ADICHIE, 2014, p. 131). A própria Ifemelu, personagem principal, tendo de alisar o cabelo para a entrevista de emprego, "Ela **não se reconheceu**. Saiu do salão quase de **luto**; [...] o cheiro de queimado, de **algo orgânico morrendo**, causou nela uma **sensação de perda**." (ADICHIE, 2014, p. 221, grifos nossos).

Quanto ao assédio, a mesma Ifemelu, em busca de um emprego, lê um anúncio no jornal que diz: "*Assistente pessoal mulher para professor de esportes ocupado de Ardmore, precisa ser comunicativa e saber lidar com o público*" (ADICHIE, 2014, p. 157, grifos da autora). Quando chega ao local, descobre que o anúncio é um eufemismo. Na verdade, o professor procurava uma mulher que lhe cedesse

³⁶A serious writer wants to convince his reader of the validity of his interpretation of experience. To accomplish this, he can choose between two methods. On the one hand, he can appeal to his reader intellectuality, through logic, reason, argument – that is, he can write an essay. On the other hand, he can appeal emotionally by subjecting his reader to experience – he can write a story. The first method will enable a reader to *understand* a truth; the second will force him to *feel* the same truth. (JAFTE; SCOTT, 1966, p. 12)

sexualmente. Em outra ocasião, indo a uma entrevista de emprego, ela ouviu: “Você veio por causa da vaga de vendedora? Pode trabalhar para mim de outro jeito” (ADICHIE, 2014, p. 159).

Já no ambiente doméstico, a personagem Kosi, ao contratar uma empregada, encontra preservativos em suas coisas e ela se irrita: “Para que isso? Hein? Você veio para minha casa para ser uma prostituta?” A menina olhou para baixo primeiro, em silêncio, e depois encarou Kosi e disse: “No meu último emprego, o marido da senhora estava sempre me forçando” (ADICHIE, 2014, p. 42).

"Americanah" serve para mostrar como a discussão é ampla e relevante e como merece a atenção do Direito no momento atual.

Diante do exposto, constata-se que no Brasil ser mulher negra significa estar constantemente em luta contra a discriminação, sobretudo em relação ao assédio moral praticado no ambiente de trabalho, cuja proibição é um dos princípios mais importantes do direito do trabalho, não somente porque visa dispensar tratamento igualitário a todos os trabalhadores e proporcionar um ambiente de trabalho digno, como também a efetivação da dignidade da pessoa humana.

5.3 EDUCAÇÃO E POLÍTICAS PÚBLICAS COMO FORMAS DE IMPACTAR O MEIO AMBIENTE DE TRABALHO

5.3.1 Educação e Políticas Públicas

A naturalização do racismo e do sexismo no ambiente de trabalho, que se manifesta por meio da discriminação e, por consequência, culmina no assédio é algo que necessita com urgência do olhar da sociedade, pois as mulheres, sobretudo as negras, estão em maior sofrimento, fato que afronta os seus direitos de personalidade, como o direito à honra; à imagem; à saúde; à vida, dentre outros. Além disso, o assédio as excluem do trabalho digno e formal e da oportunidade de redirecionamento de sua história de exclusão.

À luz dos fatos narrados a respeito das conquistas dos direitos das mulheres, os quais denotam a importância dos movimentos sociais, constata-se que o feminismo e o feminismo negro foram/são determinantes neste processo aquisitivo de direitos e desenvolvimento de políticas protetivas para as mulheres em vários âmbitos sociais, como a inserção e proteção no ambiente de trabalho.

Não obstante essas conquistas de direitos para as mulheres, ainda há muito o que avançar, pois o aspecto cultural em relação à posição da mulher na sociedade, sobretudo em relação à mulher negra, ainda está arraigado no imaginário popular e impacta no seu direito ao trabalho digno.

Como foi proposto, esta pesquisa não se atém apenas à constatação dos problemas que afetam as mulheres, especialmente as racialmente marcadas, no meio ambiente de trabalho. Além de tal verificação, em sendo um estudo crítico construtivo, vislumbram-se alguns caminhos para que haja transformações sociais: educação e políticas públicas.

Quanto à educação, essa é uma via de abertura para modificação do imaginário social no que se refere a questões de gênero e raça, pois ela "visa o homem; na verdade, que sentido terá a educação se ela não estiver voltada para a promoção do homem? [...] é a partir do conhecimento da realidade humana que podemos entender os problemas dos valores" (SAVIANI, 1996, p. 35).

Neste campo, essas questões do sexismo e racismo têm que ser debatidas desde a educação básica, já que ela colabora com a formação da cidadania, portanto deve ser aprendida desde cedo, com destaque à diversidade de identidades, pois é ela que prepara a pessoa para vivência em sociedade.

Para tanto, Thomas Bonnici (2011, p. 332) propõe que:

a formação dos alunos poderia começar com [...] variedades de identidades, sua (in) visibilidade, e os privilégios ou opressões evidenciados quando sua cultura é exposta. Nesse viés, os alunos começam a entender o que significa a construção da cultura, a importância da história do preconceito, a formação desta cultura, a responsabilidade histórica do preconceito, a formação do presente baseado no passado e a constituição do outro diferente.

Mas também é importante a discussão em nível superior, visto que as profissões proporcionadas pelas universidades aos alunos têm função mais de servir a sociedade (em sua construção) do que do enriquecimento ou realização pessoal e profissional. Embora esses últimos quesitos sejam importantes, sob o ponto de vista ético, o bem comum, ou da maioria, deve se sobrepor a interesses individuais.

Quanto à educação em si, Richard Race, em seu livro "Multiculturalism and Education" (2011), aborda questões e debates recentes como por que razão a diversidade deve fazer parte da educação formal, dado o potencial da formação multicultural na cidadania, entre outros.

É importante discutir, então, como todas estas questões têm sido ensinadas, rever os currículos que apresentam uma perspectiva cultural dominante e inserir uma lente mais multicultural, como, de fato, a realidade se revela, dada a atual diversidade.

É Steinberg, entretanto, que mais se aprofunda na questão. Sua proposta é a de que professores se conscientizem destas diferenças em todos os âmbitos, não só de raça e etnia, mas também de classe e gênero, porque isso “[...] envolve sua capacidade de examinar os domínios de raça e supremacia branca, gênero e patriarcalismo e socioeconômico” (STEINBERG, 2009, p. 5)³⁷.

Desta forma, os educadores, diante de todos estes eixos possíveis da discriminação, estariam mais preparados para entender a prática da vida diária: “os educadores devem entender não apenas as dinâmicas de raça, classe e gênero, mas também as maneiras pelas quais suas interseções no mundo vivido produzem tensões, contradições e descontinuidades no cotidiano” (STEINBERG, 2009, p. 6)³⁸.

Com essa formação de educadores, a autora propõe, de forma inovadora, que não sejam enfocados apenas os aspectos de opressão, mas, com muito mais intensidade, os de privilégios recebidos por aqueles hierarquicamente superiores na estrutura da sociedade.

Assim, por exemplo, eles estudam [...] concentrando-se em seu privilégio, normatividade (sua capacidade de designar a si mesmo como padrão) e seu apagamento. [...] Pedem-se aos brancos que reformulem [...] um contexto multicultural crítico que valoriza a justiça, o igualitarismo e a comunidade. (STEINBERG, 2009, p. 10)³⁹

Deste modo, com a compreensão de valores como justiça, já incorporados e assimilados, os alunos podem se sentir compelidos a estar numa posição incômoda, de injustiça perante o outro, trazendo consciência da discriminação latente na sociedade na qual está inserido.

Steinberg (2009) exemplifica com pessoas brancas, mas o mesmo raciocínio pode perpassar todos os eixos: diferenças de classe, gênero, raça e assim por diante.

³⁷ “[...] involves its ability to examine the domains of race and white supremacy, gender and patriarchy, and socioeconomic [...]” (STEINBERG, 2009, p. 5).

³⁸ “[...] educators must understand not only the dynamics of race, class, and gender but the ways their intersections in the lived world produce tensions, contradictions, and discontinuities in everyday lives” (STEINBERG, 2009, p. 6).

³⁹ “Thus, for example, they study [...] focusing on its privilege, normativity (its ability to designate itself as the standard), and its erasure. [...] It asks white people to reformulate [...] a critical multicultural context that values justice, egalitarianism, and community” (STEINBERG, 2009, p. 10).

No Brasil, conforme exposto no item 4.3, com a publicação da Lei 10.639, de 09 de janeiro de 2003, que tem por finalidade o ensino obrigatório da "História e Cultura Afro-Brasileira", o Estado reconheceu a necessidade de políticas educacionais a respeito da variedade de identidades e construção da cultura. Neste tema, é importante que as instituições de ensino ressaltem a cultura africana como formadora da sociedade brasileira e identifique os negros como sujeitos históricos, com a valorização de sua cultura (dança, culinária, música, religião) e não somente associando a etnia negra com a escravidão.

Da mesma forma, conforme mencionado no tópico 3.1, a Lei 13.185, de 06 de novembro de 2015, que instituiu o programa de combate ao *bullying*, prevê como um dos seus objetivos a capacitação dos "docentes e equipes pedagógicas para a implementação das ações de discussão, prevenção, orientação e solução do problema" (art. 4º, inc. II); "promover a cidadania, a capacidade empática e o respeito a terceiros, os marcos de uma cultura de paz e tolerância mútua" (art. 4º, inc. VII).

Vê-se, assim, que a educação tem papel primordial, já que o estudo do jogo privilégio versus opressão contribuiria para a formação de pessoas com consciência crítica acerca do domínio exercido pelas dinâmicas de poder eivadas na sociedade.

Além do âmbito educacional, primordial para a evolução civilizatória, há atuação do poder público em estabelecer políticas públicas que amenizem tais desigualdades. O maior exemplo é a política de cotas raciais e sociais, instituída pela Lei 12.711, de 29 de agosto de 2012, que não coincidentemente, está ligada ao acesso à educação.

Além disso, percebe-se também a atuação do Poder Judiciário quanto a esta matéria, com decisões condenatórias que reconhecem a prática do assédio moral. Além da condenação pecuniária no âmbito da justiça do trabalho, o assediador poderá, ainda, ser responsabilizado na esfera criminal. O ato de violência poderá caracterizar, por exemplo, crime de lesão corporal, crimes contra a honra, crime de racismo, injúria racial, dentre outros.

Confere-se, neste sentido, recente decisão do Tribunal Superior do Trabalho que condenou empresa em danos morais, ante a imposição de estética padrão, em detrimento da raça negra, momento em que a ministra relatora destacou a denominada discriminação institucional ou estrutural, a qual será tratada mais adiante (TST, RR--1000390-03.2018.5.02). Veja-se:

[...]

II – RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO NA VIGÊNCIA DA LEI 13.467/2017. DISCRIMINAÇÃO. INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. Consoante se infere do acórdão do Tribunal Regional, a reclamada possui um guia de padronização visual para seus empregados, no qual não constam fotos de nenhum que represente a raça negra. Qualquer distinção, exclusão, restrição ou preferência baseada exclusivamente na cor da pele, raça, nacionalidade ou origem étnica pode ser considerada discriminação racial. No caso, a falta de diversidade racial no guia de padronização visual da reclamada é uma forma de discriminação, ainda que indireta, que tem o condão de ferir a dignidade humana e a integridade psíquica dos empregados da raça negra, como no caso da reclamante, que não se sentem representados em seu ambiente laboral. Cumpre destacar que no atual estágio de desenvolvimento de nossa sociedade, toda a forma de discriminação deve ser combatida, notadamente aquela mais sutil de ser detectada em sua natureza, como a discriminação institucional ou estrutural, que ao invés de ser perpetrada por indivíduos, é praticada por instituições, sejam elas privadas ou públicas, de forma intencional ou não, com o poder de afetar negativamente determinado grupo racial. É o que se extrai do caso concreto em exame, quando o guia de padronização visual adotado pela reclamada, ainda que de forma não intencional, deixa de contemplar pessoas da raça negra, tendo efeito negativo sobre os empregados de cor negra, razão pela qual a parte autora faz jus ao pagamento de indenização por danos morais, no importe de R\$ 10.000,00 (dez mil reais). Recurso de revista conhecido e provido. Vistos, relatados e discutidos estes autos de Recurso de Revista nº TST-RR-1000390-03.2018.5.02. Ministra relatora: Delaíde Miranda Arantes, 11 de novembro de 2020.

Quanto ao Poder Legislativo, há alguns projetos em tramitação que versam sobre a temática do assédio moral, com a finalidade de coibir sua prática no ambiente de trabalho, como, por exemplo, o Projeto de Lei 4.742/2001 (Anexo A) que criminaliza a prática do assédio moral no ambiente de trabalho e o Projeto de Lei 2.369/2003 (Anexo B) que dispõe sobre o assédio moral nas relações de trabalho. Esta conquista legislativa, ao prosperar, reconhecerá que o assédio moral é um fator de risco para a saúde do trabalhador e afronta a sua dignidade humana, conforme demonstrado no item 3.2.

Apesar da ausência de previsão legal específica do assédio moral em âmbito federal, importante mencionar que nas esferas da administração pública estadual e municipal houve avanço neste aspecto, já que existem várias leis que tratam sobre o tema. A título exemplificativo, em nível estadual, cita-se a Lei 3.921/2002 do Estado do Rio de Janeiro que veda a prática de comportamento que identifique o assédio em todos os âmbitos da administração pública. E, em nível municipal cita-se a Lei 1.163/2000 do Município de Iracemápolis, do Estado do São Paulo e a Lei Complementar 1.103/2017 do Município de Maringá, Estado do Paraná.

Diante de tais leis, seja em âmbito estadual ou municipal, verifica-se a intenção do legislador local em prevenir e eliminar a prática do assédio moral diante da administração pública.

Não obstante estas estratégias apresentadas que visam o combate da prática desse mal no ambiente de trabalho, há necessidade de ação governamental voltada para a eliminação da prática do assédio no ambiente de trabalho, por meio de políticas públicas. Quanto à definição de políticas públicas, Celina Souza (2006) afirma que não existe uma única, nem melhor. No entanto, após um percurso doutrinário, ela as conceitua como:

o campo do conhecimento que busca, ao mesmo tempo, colocar o 'governo em ação' e/ou analisar essa ação [...] e, quando necessário, propor mudanças no rumo ou curso dessas ações [...]. A formulação de políticas públicas constitui-se no estágio em que governos democráticos traduzem seus propósitos e plataformas eleitorais em programas e ações, que produzirão resultados ou mudanças no mundo real (SOUZA, 2006, p. 26).

Percebe-se, assim, que as políticas públicas estão inseridas em um contexto político que colocam em prática ações governamentais, a partir da identificação de um problema social a ser enfrentado, que causarão impactos no mundo real.

Assim, a partir da ideia de que medidas que visam desigualar determinadas pessoas ou grupos sociais, para se atingir a igualdade material e corrigir desigualdades históricas que a igualdade formal não consegue atingir, justificam-se políticas públicas na direção da eliminação da prática do assédio moral no ambiente de trabalho, principalmente no que se refere à raça e gênero.

Semelhantemente à reserva de vagas para inserção no trabalho, destinada a portadores de deficiência (art. 93, Lei 8.213/91), um dos caminhos que se propõe para a concretização desse mister, são políticas públicas voltadas ao sistema de reserva de vagas também para afrodescendentes em empresas privadas. Medida especial, com limitação temporal até que as distorções sejam eliminadas, pois além da maior desigualdade no acesso ao emprego, e da mulher negra estar mais exposta ao assédio moral, sua presença no ambiente laboral contribuirá para a maior diversidade neste espaço e o tornará mais receptivo quanto às diferenças, o que, em consequência, contribuirá para a superação de atos discriminatórios.

Neste caminho trilhou recentemente a rede de lojas Magazine Luiza ao abrir seleção para vagas de *trainee* exclusivamente para pessoas negras. Não obstante as denúncias recebidas contra a empresa, sob a alegação de prática de discriminação,

o Ministério Público do Trabalho “concluiu que o caso não se trata de violação trabalhista, mas de uma ação afirmativa de reparação histórica” (BOEHM, 2020).

Tanto o Ministério do Trabalho como o Tribunal Superior do Trabalho, ainda em 1968, lançaram discussão a esse respeito e manifestaram-se no sentido de elaboração de uma "lei que obrigasse as empresas privadas a manter uma percentagem mínima de empregados de cor (20%, 15% ou 10%, de acordo com o ramo de atividade e demanda), como única solução para o problema da discriminação racial no mercado de trabalho" (MOEHLECKE, 2002, p. 204).

Tal medida, nos dias atuais, além de encontrar respaldo no Estatuto da Igualdade Racial (Lei 12.288, de 20 de julho de 2010), conferirá concretude aos seus comandos, que, a partir do art. 38, passou a tratar do mercado de trabalho da população negra, com a previsão de implementação de políticas inclusivas. Este artigo específica, ainda, que estas políticas, além de ser de responsabilidade do poder público, têm por objetivo observar "os compromissos assumidos pelo Brasil ao ratificar a Convenção n. 111, de 1958, da Organização Internacional do Trabalho (OIT), que trata da discriminação no emprego e na profissão" (art. 38, inc. III).

Ressalta-se que a economia privada não se sobrepõe à dignidade da pessoa humana, cláusula protetiva dos direitos de personalidade, e que a empresa deve cumprir com a sua função social, ou seja, deve voltar a sua atuação não somente para o lucro, mas também atuar como instrumento transformador da sociedade, capaz de propiciar a integração, o desenvolvimento e a diversidade social.

5.3.2. Impactos da Educação e das Políticas Públicas no Meio Ambiente de Trabalho: *Compliance* Trabalhista e seu Efeito nas Relações Laborais para Combater o Assédio Moral

Com o advento da educação acerca de raça e gênero em nível escolar e também das políticas públicas adotadas pelo governo, as empresas são também provocadas à implementação de mudanças, visto que, apesar de privadas, são, evidentemente, uma amostra do que ocorre na sociedade, devendo, portanto, visar, além do lucro, o cumprimento de sua função social. Assim, diante de problemas semelhantes, há demandas semelhantes por parte dos empregados que são também cidadãos e testemunham o problema e caminhos para sua solução no mundo externo às corporações privadas.

Desta forma, ressalta-se a importância e urgência da ampliação desta conscientização no próprio ambiente de trabalho privado, por meio de campanhas que proponham o esclarecimento a respeito da prática do assédio moral, a fim de proporcionar a sua prevenção e, até mesmo, afastar alegações por parte dos assediadores de desconhecimento da conduta adotada.

Para que se alcance essa consciência civilizatória no âmbito do trabalho, é essencial a atuação da empresa em políticas de prevenção e repressão da violência moral para que ela não se torne palco de atuação e perpetuação de assédio moral.

A política de prevenção colaborará com a reconstrução de uma mentalidade contaminada pela construção social quanto a gênero e raça, o que repercutirá na causa do problema e não somente em seu efeito. Assim, "devem enfatizar os princípios do trabalho digno, estimulando a criação de uma cultura de respeito ao outro e a não discriminação no trabalho, [...] à aplicação de uma política de igualdade de gênero e raça, que elimine distorções e os atos de intolerância" (FREITAS; HELOANI e BARRETO, 2013, p.109).

A segunda frente de atuação organizacional, ou seja, a conduta repressiva, necessita de ação imediata e eficaz dirigida aos responsáveis pela prática do assédio. Assim, além do caráter punitivo específico e combate ao mal propriamente dito, servirá de medida pedagógica a todos e contribuirá para a construção de um ambiente de trabalho saudável que constitui um dever ético-jurídico do empregador. Além disso, conforme exposto por Freitas; Heloani e Barreto (2013, p. 108-109):

Erradicar a cultura da impunidade, da falta de respeito, da promiscuidade e da indigência moral no ambiente de trabalho é tarefa coletiva, que precisa da cooperação dos ocupantes de cargos mais elevados, pois os subalternos esperam que venha de cima a certeza de que o assunto será tratado seriamente e sem omissões. Um discurso desmentido pela prática pode ter efeitos ainda mais devastadores do que o silêncio organizacional.

Diante de tais demandas, o mecanismo do *compliance* apresenta-se como um instrumento para que as propostas de educação e políticas públicas já em vigor na sociedade, e outras que venham a ser implementadas, tenham também efeito nas relações laborais para combater o assédio moral.

O termo *compliance* tem origem no verbo inglês *to comply*, que significa "cumprir, realizar ou satisfazer o que foi imposto" (SILVA; PINHEIRO, 2020, p. 42). E, pode ser conceituado como:

o princípio de governança corporativa que tem por objetivo promover a cultura organizacional de ética, transparência e eficiência de gestão, para que todas as ações dos integrantes da empresa estejam em conformidade com a legislação, controles internos e externos, valores e princípios, além das demais regulamentações do seu seguimento.(SILVA; PINHEIRO, 2020, p. 42).

Rodrigo de Pinho Bertocelli (2020) adverte que ainda há dificuldade em compreender o termo *compliance*, e isto ocorre em razão do seu conceito ser relativamente novo no Brasil. Outro fator, argumenta o autor, diz respeito ao fato de que o termo estava restrito "ao ambiente corporativo de setores altamente regulados, como as indústrias financeiras e de saúde, ou ainda, empresas multinacionais expostas a legislações internacionais anticorrupção [...]" (BERTOCCELLI, 2020, p. 39).

Isto teve início por meio da legislação norte-americana que deu origem a *Prudential Securities* (1950), e com a regulação da *Securities and Exchange Commission* (1960), momento em que:

se fez menção à necessidade de institucionalizar os programas de *compliance*, com a finalidade de criar procedimentos internos de controle e monitoramento de operações. Alguns anos depois, precisamente em 9 de dezembro de 1977, registrou-se na Europa a Convenção Relativa à Obrigação de Diligência dos Bancos no Marco da Associação de Bancos Suíços, instituindo as bases de um sistema de autorregulação de conduta, vinculando as instituições, cujo descumprimento resultaria na aplicação de sanções, como multas e outras penalidades. (BERTOCCELLI, 2020, p. 39).

Assim, estar em *compliance* significa estar em conformidade com as regras estabelecidas pela empresa. No entanto, o seu significado ultrapassa o mero cumprimento dessas regras. "Seu alcance é muito mais amplo e deve ser compreendido de maneira sistêmica, como um instrumento de mitigação de riscos, preservação dos valores éticos e de sustentabilidade corporativa [...]" (BERTOCCELLI, 2020, p. 39).

Neste contexto, o *compliance* se apresenta como um mecanismo para as empresas agirem e exigirem que todos os envolvidos também ajam de acordo com as regras estabelecidas pela organização empresarial. Ou seja, "corresponde à aplicação de medidas para o cumprimento das leis e dos regulamentos relativos a determinada atividade e à valorização da ética e da transparência na cultura organizacional" (MATHIES, 2017, p. 137/138).

Conforme visto, a origem do *compliance* foi motivada e direcionada para o combate da prática de crimes financeiros. Entretanto, posteriormente, esse mecanismo passou a ser aplicado em outras áreas, como, por exemplo, no direito do trabalho. Nesta área, o *compliance* "compreende a adoção de medidas para o cumprimento das leis e regulamentos relativos às relações de trabalho [...], e inclui o cumprimento por empregados e empregadores de deveres e obrigações previstos na legislação e nos regulamentos internos e externos" (MATHIES, 2017, p. 141).

No entanto, estar em conformidade no âmbito da legislação trabalhista, vai além do cumprimento de deveres contratuais, tais como pagamentos de salários, jornadas, observância de convenções coletivas de trabalho. Estar em conformidade, ou seja, estar em *compliance* nas relações de trabalho, "envolve a valorização e o desenvolvimento do empregado como indivíduo inserido no ambiente organizacional, com objetivos e anseios pessoais" (MATHIES, 2017, p. 153). Para que isto se concretize é necessário uma visão estratégica da empresa, por meio de investimentos na alteração de padrões comportamentais culturais.

Desta forma, mesmo inexistindo legislação específica para a aplicação do *compliance* no âmbito trabalhista, a sua implementação mostra-se uma ferramenta útil de prevenção e eliminação do assédio do ambiente laboral, pois exige o cumprimento de regras estabelecidas pela empresa, de forma mais particularizada, no que tange ao comportamento ético de todos os envolvidos com a organização e, em consequência, impõe o cumprimento da legislação voltada aos direitos de personalidade do trabalhador.

E, para que este programa se efetive, é necessário a implementação das seguintes medidas:

- (i) elaboração e utilização de código de conduta; (ii) treinamento dos empregados, de acordo com as atividades desenvolvidas no âmbito organizacional; (iii) criação e manutenção de canal de denúncias; (iv) tratamento para resolução de questões relacionadas a conflitos de interesses; (v) monitoramento e verificação de normas internas e externas à empresa; (vi) desenvolvimento de ações corretivas. (MATHIES, 2017, p. 155).

Assim, agindo com foco na promoção de um ambiente de trabalho decente, o *compliance*, além de contribuir diretamente na prevenção de despesas para a empresa, como reclamações trabalhistas, indenizações por danos morais, dentre outros, contribuirá para a prevenção e o combate à discriminação.

Cumpra enfatizar que medidas preventivas sempre se apresentam como a melhor alternativa para a promoção de um ambiente de trabalho digno. Neste aspecto, Leda Maria Messias da Silva (2008, p. 04) propõe como forma mais simplificada de prevenção ao assédio, sobretudo em pequenas empresas, a existência permanente de um programa voltado aos cuidados com o meio ambiente laboral. Segundo a doutrinadora

Poderia ser organizado e disciplinado através de um comitê de ética, eleito entre os trabalhadores, com representação igualitária dos empregadores. Esse comitê, tal qual hoje existe em relação às Comissões de Prevenção de Acidentes, teria os seus membros resguardados pela estabilidade provisória, desde o registro da candidatura até um ano após o término do mandato.

Nesta esteira da prevenção, para a promoção de um ambiente de trabalho digno, também trilha Maria Aparecida Alkimin (2008, p. 195), para a qual:

[...] não é suficiente prover remédios para a vítima depois de consumado o ato de violência na relação de trabalho, através de sanção trabalhista, civil e penal para o autor da violência, sendo certo que a indenização, ou até mesmo a imputação criminosa, não apaga as sequelas psíquicas e emocionais infligidas à vítima da violência na relação de trabalho, pois, como amplamente debatido, a violência atinge em cheio aspectos da personalidade do trabalhador, seu subjetivismo e psiquismo, não sendo idônea a satisfação pecuniária para restituir ao *status quo ante*.

Desta forma, tais medidas proporcionariam um ambiente de trabalho decente, com respeito à dignidade humana e, em consequência, aos direitos da personalidade do trabalhador.

5.3.3 Educação, Políticas Públicas e *Compliance*: desafios para a efetivação

É irrefutável que investimentos em educação, políticas públicas e privadas têm conquistado inúmeros avanços. Ao lado de campanhas como “Black Lives Matter” (Vidas Negras Importam), “Me too”, “Mexeu com uma mexeu com todas” e a instituição do Dia da Consciência Negra, tais medidas têm se mostrado preventivas ao racismo e ao assédio. No entanto, resta evidente que ainda há muitos degraus a serem alçados. Muitos estudiosos se debruçam sobre o porquê de tais medidas não aparecerem sensivelmente no comportamento social. Entre eles pode-se citar nomes de relevância nacional e internacional, além de grupos de pesquisa que, da mesma forma, se dedicam ao tema.

Em sua maioria eles concluem que o fenômeno do racismo estrutural é o maior óbice para a efetivação dessas ferramentas, quais sejam, educação, políticas públicas e *compliance* no mundo fático.

O Instituto Aspen, por exemplo, é uma organização fundada em 1949 com o intuito de promover a criação de uma sociedade livre e justa por meio da proposição de seminários, conferências e outras iniciativas de desenvolvimentos de tais estudos. Com sua sede em Washington D.C., nos Estados Unidos, tem hoje braços em Berlim, Roma, Madri, Paris, Tóquio, Nova Déli, entre outros. Segundo suas publicações, racismo estrutural é

Um sistema no qual políticas públicas, práticas institucionais, representações culturais e outras normas funcionam de várias maneiras, muitas vezes reforçando, para perpetuar a desigualdade de grupos raciais identificando dimensões de nossa história e cultura que permitem privilégios associados à “brancura” e desvantagens associadas à “cor” para perpetuar e adaptar ao longo do tempo. O racismo estrutural não é algo que poucas pessoas ou instituições optam por praticar. Ao contrário, ele é uma característica dos sistemas sociais, econômicos e políticos em que todos nós existimos.⁴⁰ (ASPEN INSTITUTE)

Outra autora de renome internacional já citada é Angela Davis (2017), que usa a declaração de Paul Robeson, músico, atleta, escritor e ativista americano, em 1951, para exemplificar como se opera, na prática, o racismo estrutural:

Quantas trabalhadoras e trabalhadores conseguem ir ao teatro? Realizei concertos por vinte anos, recitais, com assinatura, os 2 mil lugares vendidos antes que qualquer pessoa negra da comunidade, qualquer trabalhadora ou trabalhador pudesse sequer ouvir falar sobre um ingresso [...]. (ROBESON, *apud*. DAVIS, 2017, p. 165)

Como se percebe, e como já mostrado pelos números estatísticos nessa pesquisa, o racismo é flagrante na sociedade, ainda que não seja explícito.

Há ainda autores de renome internacional já mencionados neste mesmo estudo que também pesquisam a questão do racismo e de gênero. No entanto, como o

⁴⁰A system in which public policies, institutional practices, cultural representations, and other norms work in various, often reinforcing ways to perpetuate racial group inequity. It identifies dimensions of our history and culture that have allowed privileges associated with “whiteness” and disadvantages associated with “color” to endure and adapt over time. Structural racism is not something that a few people or institutions choose to practice. Instead it has been a feature of the social, economic and political systems in which we all exist. (ASPEN INSTITUTE)

contexto deste trabalho é o brasileiro, não se pode deixar de mencionar Silvio Luiz de Almeida, o autor de maior renome no Brasil acerca do tema do racismo estrutural.

Almeida é advogado, filósofo, pós-doutor em Direito e diretor presidente do Instituto Luiz Gama. Ele trabalha ainda como professor de importantes universidades brasileiras e internacionais e é autor de obras acerca do racismo e tem estudado esta questão há muitos anos.

Em sua obra “Racismo Estrutural” (2020), Almeida propõe diferentes concepções do racismo. Segundo a concepção individualista, o racismo é visto como uma patologia ou anormalidade, uma irracionalidade. “Sob este ângulo, *não haveria sociedades ou instituições racistas, mas indivíduos racistas, que agem isoladamente ou em grupo*” (ALMEIDA, 2020, p. 36, grifos do autor). Ou seja, trata-se de uma discriminação direta, ligado ao comportamento, à educação. No entanto, o autor afirma ser esta uma concepção frágil e limitada porque não leva em conta a história e reflexões sobre seus efeitos, além da legalidade sob a qual já foi praticada, com o apoio de líderes políticos e religiosos.

Para tratar das outras duas concepções que Almeida propõe – institucional e estrutural –, há que se observar a diferença entre instituição e estrutura: “[...] diferenciamos o racismo institucional do racismo estrutural. Não são a mesma coisa e descrevem fenômenos distintos” (ALMEIDA, 2020, p. 35). Ele ensina:

[...] na sociologia os conceitos de *instituição* e *estrutura* são centrais e descrevem diferentes fenômenos sociológicos. Assim, os adjetivos institucional e estrutural *não são meramente alegóricos, mas representam dimensões específicas do racismo, com significativos impactos analíticos e políticos.* (ALMEIDA, 2020, p. 35-36, grifos do autor)

Assim, a concepção institucional do racismo pode ser vista como um avanço teórico em relação à concepção individualista, pois é levado em conta o resultado das práticas institucionais (ALMEIDA, 2020). Neste caso, os conflitos são “[...] *absorvidos* e mantidos sob controle por meios institucionais, como por exemplo o funcionamento do ‘sistema de justiça’” (ALMEIDA, 2020, p. 39, grifos do autor).

Assim, o domínio de homens brancos em instituições públicas [...] e privadas [...] depende, em primeiro lugar, da existência de regras e padrões que direta ou indiretamente dificultem a ascensão de negros e/ou mulheres, e, em segundo lugar, da inexistência de espaços em que se discuta a desigualdade racial e de gênero, **naturalizando**, assim, o domínio do grupo formado por homens brancos. (ALMEIDA, 2020, p. 40-41, grifo nosso)

Finalmente, o autor chega à concepção estrutural, já que o racismo institucional mostra que “[...] a imposição de regras e padrões racistas por parte da instituição é de alguma maneira vinculada à ordem social que ela visa resguardar” e “As instituições são apenas a materialização de uma estrutura social ou de um modo de socialização que tem o racismo como um de seus componentes **orgânicos**. Dito de modo mais direto: as instituições são racistas porque a sociedade é racista” (ALMEIDA, 2020, p. 47, grifo nosso).

Ou seja, a instituição não cria, mas “reproduz” o racismo. “Enfim, sem nada fazer, toda instituição irá se tornar uma correia de transmissão de privilégios e violências racistas e sexistas” (ALMEIDA, 2020, p. 48).

Em resumo: o racismo é uma decorrência da própria estrutura social, ou seja, do modo “normal” com que se constituem as relações políticas, econômicas, jurídicas e até familiares, não sendo uma patologia social e nem um desarranjo institucional. O racismo é estrutural. (ALMEIDA, 2020, p. 50)

Vê-se, portanto, que Almeida derruba a teoria das outras duas concepções, que são válidas, mas não a fonte e nem abrangem de forma completa o problema. Na verdade, os indivíduos (concepção individualista) e as instituições (concepção institucional) apenas repetem a estrutura social. Tal estrutura “[...] cria condições sociais para que, direta ou indiretamente, grupos racialmente identificados sejam discriminados de forma **sistemática**” (ALMEIDA, 2020, p. 51, grifo nosso).

O racismo, então, não é apenas um ato de indivíduos ou grupos. Esses atos são os sintomas de um racismo que faz parte da estrutura da sociedade. É importante entender isso para “[...] afastar análises superficiais ou reducionistas sobre a questão racial [...]” (ALMEIDA, 2020, p. 51).

Harper Lee, em sua obra "O Sol é para Todos" (2020), conta a história de um advogado branco que defende um negro acusado injustamente de estupro. O caso vai para júri e, apesar de ter praticamente provado que o réu é inocente, ele foi considerado culpado. O filho do advogado fica, então, inconsolável com a decisão e seu pai explica: "O júri era composto de doze homens que são sensatos no dia a dia, mas você viu algo se interpondo entre eles e a razão. [...] Existem coisas no nosso mundo que fazem os homens perderem a cabeça; não conseguem ser justos **nem se quisessem**" (LEE, 2020, p. 275, grifo nosso).

Pode-se ler que essa "coisa" à qual o advogado se refere, que faz os homens perderem a cabeça e não conseguem ser justos nem se quiserem é o racismo

estrutural. Ou seja, a sociedade está embebida numa estrutura racista e mesmo que se tente é difícil pensar diferente, porque o pensamento é tão naturalizado que parece natural.

No tocante à presente pesquisa, é importante salientar que Almeida discute sobre a relação entre Direito e racismo. Quando se fala em Direito, o conceito de justiça vem logo à mente. No entanto, pode-se pensar no Direito como regulador/mediador/mantenedor das relações sociais. “O direito, segundo essa concepção, não é um conjunto de normas, mas a relação entre sujeitos de direito” (ALMEIDA, 2020, p. 139).

Segundo Almeida (2020, p. 140), “o direito é a forma mais eficiente de combater o racismo, seja punindo criminal e civilmente os racistas, seja estruturando políticas públicas de promoção da igualdade”, daí a importância de pesquisas como essa no âmbito do direito.

Entretanto, “o direito, ainda que possa introduzir mudanças superficiais na condição de grupos minoritários, faz parte da mesma estrutura social que reproduz o racismo enquanto prática política e como ideologia” (ALMEIDA, 2020, p. 140), por isso a necessidade de uma práxis aliada ao conhecimento.

6 CONCLUSÕES

Este trabalho teve como linha diretora a verificação da incidência de assédio moral praticado contra mulheres negras no meio ambiente de trabalho e a violação de seus direitos de personalidade. Deste modo, objetivou-se demonstrar a existência de maior índice de discriminação que culmina no assédio moral às mulheres negras e como a legislação não tem sido cumprida nesses casos. Para tanto, discutiu-se a importância da abordagem histórica, social e política de tal discriminação, bem como os reflexos que essa orientação produz na interpretação e discussão da atual legislação mediante a convivência multicultural no que tangem os direitos civis afetados.

Para atingir tal finalidade, o objeto de pesquisa foi estudado a partir de diferentes perspectivas, quais sejam: gênero, raça e como isso afeta a dignidade e os direitos da personalidade das mulheres, acerca da submissão, sobretudo das mulheres negras, ao maior índice de assédio moral na esfera laboral privada.

Assim, em um primeiro momento, dissertou-se sobre os direitos da personalidade e o meio ambiente de trabalho, com ênfase na dignidade da pessoa humana como cláusula geral de proteção dos direitos da personalidade do trabalhador. Nesse intento, verificou-se que os direitos da personalidade foram frutos de conquista ao longo do tempo, com incidência no meio ambiente de trabalho, que garantem ao trabalhador o respeito não apenas dos direitos trabalhistas específicos, como também o exercício pleno dos direitos de liberdade, igualdades de tratamento, de oportunidades, saúde, honra, dentre outros, para o seu pleno desenvolvimento físico, intelectual, emocional e inserção social. Vale dizer, direitos relacionados a sua condição humana e de cidadão, portanto, irrenunciáveis, que não podem ser afastados diante da vinculação a um contrato de trabalho.

Em seguida, ao se analisar o assédio moral conclui-se que apesar de ser um fenômeno que sempre existiu nas relações humanas e que tem relação íntima com as relações de poder, tendo sido objeto de estudo de vários campos do saber, em especial nas relações de trabalho é considerado relativamente novo sob o ponto de vista de sua visibilidade social e jurídica. Não obstante, as suas consequências para a vítima sempre foram visíveis, seja por serem causadoras de grande sofrimento físico e psíquico, seja por serem causa de exclusão social e do trabalho e, conseqüentemente, lesão à dignidade humana e degradação do ambiente de trabalho.

No campo jurídico, mesmo que ainda não haja tipificação legal específica em âmbito nacional quanto à temática do assédio moral no trabalho, há que se reconhecer que houve um avanço nesta área, ainda que tímido, sobretudo na esfera internacional, por meio da Convenção 190, aprovada em 10 de junho de 2019, que versa sobre a eliminação da violência e do assédio no mundo do trabalho. Inclusive, é importante reiterar, que tal convenção reconheceu que o assédio intensifica-se em razão de gênero e afeta em maior proporção as mulheres.

A constatação da intensificação da violência moral contra a mulher é de extrema importância, pois impulsiona e direciona políticas públicas e privadas específicas para a prevenção e eliminação desta prática nefasta.

Em continuação, no quarto capítulo, ao se realizar um panorama sobre a temática das desigualdades de gênero e do racismo no Brasil, verificou-se que a construção social da imagem da mulher, fruto do patriarcalismo, é fator determinante de desigualdades em várias esferas da vida, sobretudo, no trabalho. Assim, ao colocar

a mulher numa posição subalterna ao homem, justificam-se as discrepâncias da mulher trabalhadora que pairam desde o acesso ao emprego formal, às diferenças salariais, oportunidades de ascensão na carreira, e maior prática do assédio moral que a submete a diferentes situações de constrangimento, acompanhados de uma gama de preconceitos atribuídos a características físicas e biológicas.

Quanto ao racismo no Brasil, verificou-se que as raças biológicas não existem e que, as teorias elaboradas focadas na classificação racial culminaram no movimento eugênico que classificaram certas raças como superiores. Em razão desse pressuposto perpetuou-se o racismo e o sistema escravocrata somente na formalidade ficou no passado. E, se hoje as teorias raciais são entendidas pela ciência como algo equivocado, ainda há resquícios dessa prática ao persistir a ideia de "raça social", ou seja, é algo construído no imaginário social e utilizado para práticas discriminatórias, as quais colocam a população negra à margem da sociedade e a exclui de acesso a direitos de todos os cidadãos brasileiros, como, por exemplo, o direito ao trabalho digno.

Finalmente, no quinto capítulo, viu-se que o assédio é flagrantemente manifesto quando incidido contra a mulher negra, pois ela tem ambos os marcadores de raça e gênero, fatores notadamente discriminatórios. Conclui-se que não se realiza a cidadania em sua plenitude sem o acesso ao trabalho, principalmente diante de uma sociedade capitalista em que o empregado tem a oferecer somente a sua força de trabalho em troca da contraprestação necessária a sua subsistência. Portanto, o trabalho é um elemento crucial na vida das pessoas, tanto no aspecto da sua manutenção material, quanto no da sua subjetividade, ou seja, na construção de suas identidades e personalidade.

Embora o assédio sexual não tenha sido objeto específico de estudo nesta pesquisa, é importante salientar que o assédio moral está intimamente ligado a ele com via de mão dupla: pode-se começar por um e, não sendo aceito, levar ao outro e vice-versa.

Todos esses fatores são especialmente furtados quando se trata de mulheres racialmente marcadas e isso é um assunto que necessita de atenção e debate no âmbito jurídico (além de outros, evidentemente).

Mesmo conscientes de que há muito trabalho a ser feito, pode-se concluir que é de premente necessidade que haja mudanças socioeconômicas, pois elas serão garantias da efetivação plena da igualdade. Como já mencionado, a presente

pesquisa não trata apenas de verificar e então conhecer o *modus operandi* da sociedade, mas ela se preocupa também com a práxis para que haja mudança social.

Para isso, o melhor instrumento é a educação, tanto para transformação como para prevenção. Assim, é essencial tornar essa questão cada vez mais associada às políticas públicas de educação. Os educadores, diante de todos estes eixos possíveis da discriminação, devem estar mais preparados para entender a dinâmica da vida diária, as relações de raça, classe e gênero, e de como essas intersecções produzem tensões e contradições no cotidiano.

Um outro caminho apresentado no decorrer deste estudo foi a implementação de políticas públicas, como aprimoramento no ensino sobre a cultura africana, cotas em escolas, em instituições públicas e a possível criação das mesmas cotas a serem aplicadas também no mundo corporativo privado.

Assim, facilmente se depreende que o empregador também deve investir em programas educacionais de seus empregados. Eles devem ter acesso ao conhecimento sobre as várias identidades, sobre o privilégio de alguns, para, assim, começarem a entender a dinâmica do preconceito e a responsabilidade histórica que concerne à toda a sociedade.

No entanto, conclui-se que, apesar dos avanços promovidos por mudanças na educação, políticas públicas e *compliance*, entre outros, ainda não houve manifestação de mudança efetiva na prática. Segundo pesquisadores, isso se dá em razão do racismo estrutural, que deve ser combatido cada vez mais de forma veemente por meio do uso das ferramentas já propostas, bem como de outras que venham a colaborar com tal intento. Afinal, isso é um direito e um dever dos cidadãos.

REFERÊNCIAS

ADICHIE, Chimamanda N. **Americanah**. Trad. Julia Romeu. São Paulo: Companhia das Letras, 2014.

ALKIMIN, Maria Aparecida. **Violência na relação de trabalho e a proteção à personalidade do trabalhador**. São Paulo: Juruá, 2008.

ALMEIDA, Silvio Luiz de. **Racismo estrutural**. São Paulo: Jandaia, 2020.

ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de. Assédio moral organizacional. **Revista Paradigma**, n. 20, p. 159-178, 2012. Disponível em: <http://revistas.unaerp.br/paradigma/article/view/94>. Acesso em: 15 jul. 2020.

ANDRADE, Cristiane Batista; ASSIS, Simone Gonçalves. Assédio moral no trabalho, gênero, raça e poder: revisão de literatura. **RBSO - Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, 2018; 43:e11. Disponível em: <https://www.scielo.br/pdf/rbso/v43/2317-6369-rbso-43-e11.pdf>. Acesso em: 02 ago. 2020.

ANDRADE, Fábio Siebeneichler de. A Tutela dos Direitos da Personalidade no Direito Brasileiro em Perspectiva Atual. **Revista Derecho del Estado**, n. 30, pp. 93-124, 2013. Disponível em: <http://www.scielo.org.co/pdf/rdes/n30/n30a05.pdf>. Acesso em: 11 fev. 2020.

ANDRADE, Fábio Siebeneichler de. O desenvolvimento dos direitos da personalidade, sua aplicação às relações de trabalho e o exercício da autonomia privada. **Cadernos do Programa de Pós-Graduação em Direito/UFRGS**, volume VIII, n. 2. Ano 2013. Disponível em: <https://seer.ufrgs.br/ppgdir/article/view/43134>. Acesso em: 21 fev. 2020.

ANTUNES, Ricardo; PRAUN, Luci. A sociedade dos adoecimentos no trabalho. **Serv. Soc. Soc.**, n. 123, p. 407-427, jul./set. São Paulo, 2015. Disponível em: <https://www.scielo.br/pdf/sssoc/n123/0101-6628-sssoc-123-0407.pdf>. Acesso em: 22 jul. 2020.

ARAÚJO, Adriane Reis de. Assédio moral organizacional. **Rev. TST**, Brasília, vol. 73, n. 2, p. 203-214, abr/jun. 2007. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/2307/010_araujo.pdf?sequence=5&isAllowed=y. Acesso em: 05 abr. 2020.

ASPEN INSTITUTE. **Racial equity**: 11 terms you should know to better understand structural racism, July 11, 2016. Disponível em: <https://www.aspeninstitute.org/blog-posts/structural-racism-definition/>. Acesso em: 29 de set. 2020.

BAHIA. Defensoria Pública do Estado da Bahia. **Defensoria propõe resgate dos direitos de líderes populares**. Disponível em: https://www.defensoria.ba.def.br/portal/index.php?site=1&modulo=eva_conteudo&co_cod=16779. Acesso em: 01 set. 2019.

BARBOSA, Marcos. Pesquisa aponta alto índice de demissão de mulheres após licença-maternidade. **Brasil de Fato PE**, edição 99, 19 de julho de 2019. Disponível em: <https://www.brasildefato.com.br/2019/07/23/pesquisa-aponta-demissao-de-mulheres-apos-licenca-maternidade/>. Acesso em: 18 nov. 2019.

BARRETO, Margarida Maria Silveira. **Violência, saúde e trabalho**: uma jornada de humilhações. São Paulo: EDUC, 2006.

BARROS, José D'Assunção. Igualdade e diferença: uma discussão conceitual mediada pelo contraponto das desigualdades. **Revista Brasileira de Educação**, v. 23, Rio de Janeiro, 2018. Disponível em: https://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-24782018000100278. Acesso em: 24 jun. 2020.

BARROSO, Luís Roberto. Colisão entre liberdade de expressão e direitos da personalidade. Critério de ponderação. Interpretação constitucionalmente adequada do Código Civil e da Lei de Imprensa. **R. Dir. Adm.**, jan./mar. 2004. Rio de Janeiro, 235: 1-36. Disponível em: <http://bibliotecadigital.fgv.br/ojs/index.php/rda/article/viewFile/45123/45026>. Acesso em: 26 de fev. 2020.

BARROSO, Luís Roberto; BARCELLOS, Ana Paula de. O começo da história: a nova interpretação constitucional e o papel dos princípios no direito brasileiro. In: SILVA, Virgílio Afonso da (Org.). **Interpretação Constitucional**. São Paulo: Malheiros, p. 271-316, 2005.

BARROSO, Luís Roberto. Diferentes, mas iguais: o reconhecimento jurídico das relações homoafetivas no Brasil. **Revista Brasileira de Direito Constitucional - RBDC**. N. 17, p. 105-138, jan./jun. 2011. Disponível em: [http://www.esdc.com.br/RBDC/RBDC-17/RBDC-17-105-Artigo_Luis_Roberto_Barroso_\(Diferentes_mas_iguais_o_reconhecimento_juridico_das_relacoes_homoafetivas_no_Brasil\).pdf](http://www.esdc.com.br/RBDC/RBDC-17/RBDC-17-105-Artigo_Luis_Roberto_Barroso_(Diferentes_mas_iguais_o_reconhecimento_juridico_das_relacoes_homoafetivas_no_Brasil).pdf). Acesso em: 04 jul. 2020.

BARROSO, Luís Roberto. **A dignidade da pessoa humana no direito constitucional contemporâneo: a construção de um conceito jurídico à luz da jurisprudência mundial**. Trad. Humberto Laport de Mello. Belo Horizonte: Fórum, 2014.

BERTOCCELLI, Rodrigo de Pinho. **Manual de compliance**. 2. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2020.

BÍBLIA, A. T. Gênesis. In BÍBLIA. **Sagrada Bíblia**: Antigo e Novo Testamentos. Trad. João Ferreira de Almeida. São Paulo: Sociedade Bíblica do Brasil, 1993.

BÍBLIA, A. T. Jó. In BÍBLIA. **Sagrada Bíblia**: Antigo e Novo Testamentos. Trad. João Ferreira de Almeida. São Paulo: Sociedade Bíblica do Brasil, 1993.

BITTAR, Carlos Alberto. **Os direitos da personalidade**. 6. ed. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 2003.

BOBBIO, Norberto. **Igualdade e liberdade**. Trad. Carlos Nelson Coutinho. 2. ed. Rio de Janeiro: Ediouro, 1997.

BOBBIO, Norberto. **A era dos direitos**. Trad. Carlos Nelson Coutinho. Rio de Janeiro: Elsevier Editora Ltda, 2004.

BOEHM, Camila. MPT conclui que trainee para negros é reparação histórica. **Agência Brasil**, 2020. Disponível em: <https://agenciabrasil.ebc.com.br/geral/noticia/2020-09/mpt-conclui-que-trainee-para-negros-e-reparacao-historica>. Acesso em: 08 dez. 2020.

BONNICI, Thomas. **Conceitos-chave da teoria pós-colonial**. Maringá: Eduem. Coleção Fundamentum, n. 12. 2005.

BONNICI, Thomas. **Multiculturalismo e diferença**: narrativas do sujeito na literatura negra britânica e em outras literaturas. Maringá: Eduem, 2011.

BORGES, Roxana Cardoso Brasileiro. **Direitos de personalidade e autonomia privada**. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2007.

BRASIL. Constituição. (1824). **Constituição Política do Império do Brasil**, de 25 de março de 1824. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao24.htm. Acesso em: 10 jan. 2020.

BRASIL. Lei 2.040, de 28 de setembro de 1871. **Declara de condição livre os filhos de mulher escrava que nascerem desde a data desta lei, libertos os escravos da Nação e outros, e providencia sobre a criação e tratamento daquelles filhos menores e sobre a libertação annul de escravos**. Princesa Imperial regente. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/lim/lim2040.htm. Acesso em: 01 abr. 2019.

BRASIL. Decreto 847, de 11 de outubro de 1890. **Promulga o Código Penal**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1851-1899/d847.htm. Acesso em: 01 abr. 2019.

BRASIL. Decreto 65.810, de 8 de dezembro de 1969. **Convenção Internacional sobre a Eliminação de todas as Formas de Discriminação Racial**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1950-1969/D65810.html. Acesso em: 28 jul. 2020.

BRASIL. Constituição. (1934). **Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil**, de 16 de julho de 1934. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao34.htm. Acesso em: 05 abr. 2019.

BRASIL. Constituição. (1937). **Constituição dos Estados Unidos do Brasil**, de 10 de novembro de 1937. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao37.htm. Acesso em: 05 abr. 2019.

BRASIL. Decreto-Lei 2548, de 31 de agosto de 1940. **Faculta a redução do salário mínimo nos casos e nas condições que menciona, e dá outras providências.** Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/declei/1940-1949/decreto-lei-2548-31-agosto-1940-412576-publicacaooriginal-1-pe.html>. Acesso em: 05 ago. 2019.

BRASIL. Decreto-Lei 2.848, de 07 de dezembro de 1940. **Código Penal.** Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del2848compilado.htm. Acesso em: 05 abr. 2019.

BRASIL. Decreto-Lei 5.452, de 1º de maio de 1943. **Consolidação das Leis do Trabalho.** Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 05 set. 2019.

BRASIL. Constituição (1946). **Constituição dos Estados Unidos do Brasil**, de 18 de setembro de 1946. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao46.htm. Acesso em: 05 abr. 2019.

BRASIL. Lei 1.390, de 03 de julho de 1951. **Inclui entre as contravenções penas a prática de atos resultantes de preconceitos de raça ou de côr.** Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L1390.htm. Acesso em: 05 abr. 2019.

BRASIL. Constituição (1967). **Constituição da República Federativa do Brasil de 1967.** Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao67.htm. Acesso em: 05 abr. 2019.

BRASIL. Lei 6.938, de 31 de agosto de 1981. **Dispõe sobre a política nacional do meio ambiente, seus fins e mecanismos de formulação e aplicação, e dá outras providências.** Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L6938.htm. Acesso em: 08 out. 2019.

BRASIL. Constituição. (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988.** Brasília, DF: Presidência da República. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 27 de fev. 2020.

BRASIL. Lei 7.716, de 05 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/l7716.htm. Acesso em: 05 abr. 2019.

BRASIL. Decreto 591, de 6 de julho de 1992. Atos Internacionais. **Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais.** Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1990-1994/d0591.htm. Acesso em: 28 jul. 2020.

BRASIL. Decreto 592, de 6 de julho de 1992. Atos Internacionais. **Pacto Internacional sobre Direitos Cívicos e Políticos.** Disponível em:

http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1990-1994/D0592.htm. Acesso em: 28 jul. 2020.

BRASIL. Lei 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: 05 abr. 2019.

BRASIL. Lei 9.795, de 27 de abril de 1999. **Dispõe sobre a educação ambiental, institui a Política Nacional de Educação Ambiental e dá outras providências.** Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9795.htm. Acesso em: 05 out. 2019.

BRASIL. Decreto 4.377, de 13 de setembro de 2002. **Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher.** Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/2002/D4377.htm. Acesso em: 28 jul. 2020.

BRASIL. Lei 12.288, de 20 de julho de 2010. **Estatuto da Igualdade Racial.** Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2010/lei/l12288.htm. Acesso em: 04 abr. 2019.

BRASIL. Lei 13.185, de 06 de novembro de 2015. **Institui o programa de combate à intimidação sistemática (Bullying).** Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13185.htm. Acesso em: 05 set. 2019.

BRASIL. Ministério da Previdência Social. **Boletim Quadrimestral sobre Benefícios por Incapacidade,** 2017. Disponível em: <http://sa.previdencia.gov.br/site/2017/04/1%C2%BA-boletim-quadrimestral.pdf>. Acesso em: 02 fev. 2020.

BRASIL. Lei 13.816, de 24 de abril de 2019. **Inscreve os nomes de Dandara dos Palmares e de Luiza Mahin no Livro dos Heróis e Heroínas da Pátria.** Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2019/lei/L13816.htm. Acesso em: 25 abr. 2019.

BRASIL. Decreto 10.088, de 5 de novembro de 2019. **Consolida atos normativos editados pelo Poder Executivo Federal que dispõem sobre a promulgação de convenções e recomendações da Organização Internacional do Trabalho - OIT ratificadas pela República Federativa do Brasil.** Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2019/Decreto/D10088.htm#anexo28. Acesso em: 08 ago. 2020.

BUENO, Silveira. **Minidicionário da língua portuguesa.** 2. ed. São Paulo: FTD, 2007.

BUTLER, Judith P. **Problemas de gênero: feminismo e subversão da identidade.** Trad. Renato Aguiar. 1. ed. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2003.

CANOTILHO, José Joaquim Gomes. **Direito constitucional e teoria da constituição**. 7. ed. Coimbra: Almedina, 2008.

CARVALHO, João Daniel Antunes Cardoso do Lago. O tráfico de escravos, a pressão inglesa e a Lei de 1831. **Revista Heera**, V. 7, n. 13, p. 95-114, jul-dez 2012. Disponível em: <https://periodicos.ufjf.br/index.php/heera/article/view/26317>. Acesso em: 06 maio 2019.

CHIAVENATO, Júlio José. O negro no Brasil. **Da senzala à Guerra do Paraguai**. São Paulo: Livraria Brasiliense S/A, 1980.

Constituição da Organização Mundial da Saúde (OMS/WHO) - 1946. **Biblioteca virtual de direitos humanos**. Universidade de São Paulo - USP. Disponível em: <http://www.direitoshumanos.usp.br/index.php/OMS-Organiza%C3%A7%C3%A3o-Mundial-da-Sa%C3%BAde/constituicao-da-organizacao-mundial-da-saude-omswho.html>. Acesso em 23 nov. 2019.

COSTA, Najara Lima. Colorismo. **Revista Raça**, 29 ago. 2018. Disponível em: <https://revistaraca.com.br/colorismo/>. Acesso em: 11 jan. 2019.

CUPIS, Adriano de. **Os direitos da personalidade**. Trad. Afonso Celso Furtado Rezende. 2. ed. São Paulo: Quorum, 2008.

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

DAVIS, Angela. **Mulheres, Cultura e Política**. São Paulo: Boitempo, 2017.

DECLARAÇÃO DE DIREITOS DO HOMEM E DO CIDADÃO - 1789. **Biblioteca Virtual de Direitos Humanos**. Universidade de São Paulo - USP. Disponível em: <http://www.direitoshumanos.usp.br/index.php/Documentos-anteriores-%C3%A0-cria%C3%A7%C3%A3o-da-Sociedade-das-Na%C3%A7%C3%B5es-at%C3%A9-1919/declaracao-de-direitos-do-homem-e-do-cidadao-1789.html>. Acesso em: 05 jan. 2020.

DECLARAÇÃO UNIVERSAL DOS DIREITOS HUMANOS - 1948. Adotada e proclamada pela resolução 217 A (III) da Assembleia Geral das Nações Unidas em 10 de dezembro de 1948. Disponível em: <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000139423>. Acesso em: 10 fev. 2020.

DEJOURS, Christophe. **A loucura do trabalho**: estudo de psicopatologia do trabalho. 5. ed. São Paulo: Cortez-Oboré, 2007.

DEJOURS, Christophe. Entre o desespero e a esperança: como reencantar o trabalho? **Revista Cult**. Seção psicanálise. 2009. Disponível em: <https://revistacult.uol.com.br/home/christophe-dejours-como-reencantar-o-trabalho/>. Acesso em: 23 jun. 2020.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 11.ed. São Paulo: LTr, 2012.

DIJK, Teun A. van. **Racismo e discurso na América Latina**. São Paulo: Contexto, 2005.

DINIZ, Maria Helena. A antinomia real e a polêmica do diálogo das fontes. **Revista Jurídica**. v. 03, n. 53, p. 228-247, jul-set. Curitiba, 2019.

DIWAN, Pietra. **Raça pura: uma história da eugenia no Brasil e no mundo**. São Paulo: Contexto, 2007.

DUARTE, Constância Lima. **Feminismo e Literatura no Brasil**. 2003. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0103-0142003000300010&lng=en&nrm=iso&tlng=pt. Acesso em: 14 maio 2018.

FACHIN, Zulmar. **Curso de direito constitucional**. 8. ed. rev. e atual. São Paulo: Editora Verbatim, 2019.

FRANK, Gustavo. Juíza diz que réu não parece bandido por ter 'pele, olhos e cabelos claros'. **Folha de São Paulo**, 2019. Disponível em: <https://www1.folha.uol.com.br/cotidiano/2019/03/juiza-diz-que-reu-nao-parece-bandido-por-ter-pele-olhos-e-cabelos-claros.shtml>. Acesso em: 24 mar. 2019.

FREITAS, Maria Ester de; HELOANI, Roberto; BARRETO, Margarida. **Assédio Moral no Trabalho**. Coleção Debates em Administração. São Paulo: Cengage Learning, 2013.

GAGLIANO, Pablo Stolze; PAMPLONA FILHO, Rodolfo. **Novo curso de direito civil**. V. 1: parte geral. 19. ed. São Paulo: Saraiva, 2017.

GARCIA, Maria Fernanda. **A guerreira que viveu no Brasil e preferiu a morte à escravidão**. 2018. Disponível em: <https://observatorio3setor.org.br/noticias/dandara-guerreira-que-viveu-no-brasil-e-preferiu-morte-a-escravidao/>. Acesso em: 24 abr. 2019.

HELOANI, Roberto. Assédio Moral: um ensaio sobre a expropriação da dignidade no trabalho. **RAE-eletrônica**, v. 3, n. 1, Art. 10, jan./jun. São Paulo, 2004. Disponível em: <https://www.scielo.br/pdf/raeel/v3n1/v3n1a12>. Acesso em: 20 jul. 2020.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Assédio moral: a violência perversa no cotidiano**. Trad. Maria Helena Kühner, 12. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2010.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral**. Trad. Rejane Janowitz, 7. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2012.

HOBBS, Thomas. **Leviatã**. Trad. João Paulo Monteiro e Maria Beatriz Nizza da Silva. Coleção Os Pensadores, São Paulo: Nova Cultural Ltda, 1997.

HOBBS, Thomas. **Do cidadão**. Trad. Renato Janine Ribeiro. São Paulo: Martins Fonte, 2002.

HOOKS, bell. **Feminist Theory: from margin to center**. Southendpress: 1984.

HOOKS, bell. Mulheres negras: moldando a teoria feminista. **Revista Brasileira de Ciência Política**, n. 16. p. 193-210, 2015.

IBGE - INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Agência de notícias**. Estatística de gênero. 2018. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-sala-de-imprensa/2013-agencia-de-noticias/releases/20232-estatisticas-de-genero-responsabilidade-por-afazeres-afeta-insercao-das-mulheres-no-mercado-de-trabalho>. Acesso em: 18 nov. 2019.

IBGE - INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua 2018. **Síntese de Indicadores Sociais - SIS**. Disponível em: <https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101678.pdf>. Acesso em 18 nov. 2019.

JAFFE, Adrian H.; SCOTT, Virgil. **Studies in the Short-Story**. Holt, Rinehart and Winston: New York, 1966.

KANT, Immanuel. **Fundamentação da metafísica dos costumes e outros escritos**. Trad. Leopoldo Holzbach. São Paulo: Martin Claret, 2002.

LAGE, Mariana Luísa da Costa; SOUZA, Eloisio Moulin de. Da cabeça aos pés: racismo e sexismo no ambiente organizacional. **RGSA - Revista de Gestão Social e Ambiental** - São Paulo, p. 55-72, dez. 2017. Disponível em: <https://rgsa.emnuvens.com.br/rgsa>. Acesso em: 18 nov. 2019.

LEAL, Luciana de Oliveira. O sistema de cotas raciais como ação afirmativa no direito brasileiro. **Portal de e-governo, inclusão digital e sociedade do conhecimento, 2012**. Disponível em: <http://www.egov.ufsc.br/portal/conteudo/o-sistema-de-cotas-raciais-como-a%C3%A7%C3%A3o-afirmativa-no-direito-brasileiro>. Acesso em: 30 jun. 2020.

LEE, Harper. **O sol é para todos**. Trad. Beatriz Horta. 38. ed. Rio de Janeiro: José Olympio, 2020.

LEMOES, Marcela. "Só para branco usar": funcionária denuncia racismo em mercado e é demitida. **UOL**, Rio de Janeiro, 2020. Disponível em: <https://noticias.uol.com.br/cotidiano/ultimas-noticias/2020/09/01/so-para-branco-usar-funcionaria-denuncia-racismo-em-mercado-e-e-demitida.htm>. Acesso em: 04 set. 2020.

MALLET, Estêvão. Direitos de personalidade e direito do trabalho. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 7ª Região** - Jan./Dez. de 2007, p. 135-159. Disponível em: https://www.trt7.jus.br/files/jurisprudencia/revista_tribunal/RevistadoTribunal2007.pdf. Acesso em: 20 mar. 2020.

MATHIES, Anaruez. **Assédio moral na relação de emprego no Brasil: uma análise dos custos sociais e do mecanismo de *compliance***. Dissertação (Mestrado em Direito). Universidade Federal de Santa Catarina, Centro de Ciências Jurídicas. Programa de Pós Graduação em Direito. Florianópolis, SC, 2017.

MATO GROSSO, Tribunal Regional do Trabalho. RO 795201000223003. Relator: Des. Tarcísio Valente, 1ª Turma, Data da Publicação: 09/09/2011, **Mato Grosso**, Cuiabá. Disponível em: <https://trt-23.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/20392504/recurso-ordinario-trabalhista-ro-795201000223003-mt-0079520100022300-3>. Acesso em: 16 de jul. 2020.

MELLO, Celso Antônio Bandeira de. **Conteúdo jurídico do princípio da igualdade**. 3. ed. São Paulo: Malheiros, 2003.

MOEHLECKE, Sabrina. Ação afirmativa: história e debates no Brasil. **Cadernos de Pesquisa**, n. 117, p. 197-217, novembro, 2002. Disponível em: <https://www.scielo.br/pdf/cp/n117/15559>. Acesso em: 14 ago. 2020.

NADAI, Elza; NEVES, Joana. **História Geral: moderna e contemporânea**. 4. ed. São Paulo: Saraiva, 1987.

OIT (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO). **Convenção 111**. Discriminação em matéria de emprego e ocupação. Genebra, 1958. Disponível em: https://www.ilo.org/brasilia/convencoes/WCMS_235325/lang--pt/index.htm. Acesso em: 10 set. 2019.

OIT (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO). **Convenção 155**. Segurança e saúde dos trabalhadores. Genebra, 1983. Disponível em: https://www.ilo.org/brasilia/convencoes/WCMS_236163/lang--pt/index.. Acesso em: 05 out. 2019.

OIT (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO). Conferencia Internacional del Trabajo. **Comisión normativa: violencia y acoso en el mundo del trabajo, 2019 (n. 190)**. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_711719.pdf. Acesso em 08 maio 2020.

PADILHA, Norma Sueli. "Compromisso constitucional da sustentabilidade ambiental: desafios de sua concretização frente à necessidade de revisão do ensino jurídico e atualização dos implementadores judiciais da normatividade ambiental". **Revista Pensar** [online], Fortaleza, v. 16, n. 2, p. 730-766, jul./dez. 2011. Disponível em <https://periodicos.unifor.br/rpen/article/view/2169>. Acesso em 12 nov. 2019.

PADILHA, Norma Sueli. O equilíbrio do meio ambiente do trabalho: direito fundamental do trabalhador e de espaço interdisciplinar entre o direito do trabalho e o direito ambiental. **Rev. TST**, Brasília, vol. 77, n. 4, out/dez 2011. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/28356/009_padilha.pdf?sequence=5&isAllowed=y. Acesso em: 13 mar. 2020.

PAMPLONA FILHO, Rodolfo. Noções conceituais sobre o assédio moral na relação de emprego. **Revista eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da Bahia [online]**, Salvador, BA, v. 2, n. 2, p. 105-120, maio 2013. Disponível em <https://hdl.handle.net/20.500.12178/148596>. Acesso em 18 nov. 2019.

PIETRICOVSKY, Iara. Brasil, um país suicida? **Folha de São Paulo**, São Paulo, Seção B10, 23 de agosto de 2019.

PIOVESAN, Flávia. Ações afirmativas da perspectiva dos direitos humanos. **Cadernos de Pesquisa**, v. 35, n. 124, p. 43-55, jan./abr., 2005. Disponível em: <https://www.scielo.br/pdf/cp/v35n124/a0435124.pdf>. Acesso em: 06 jul. 2020.

PIOVESAN, Flávia. **Direitos humanos e o direito constitucional internacional**. 14 ed. São Paulo: Saraiva, 2013.

PRATT, 1992, *apud* BONNICI, Thomas. **Conceitos-chave da Teoria Pós-colonial**. Eduem. Coleção Fundamentum, n. 12. 2005.

PRUDENTE, Eunice Aparecida de Jesus. O negro na ordem jurídica brasileira. **Revista da Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo**, v. 83, p. 135-149, 1988. Disponível em: <http://www.revistas.usp.br/rfdusp/article/view/67119>. Acesso em: 07 maio 2019.

RACE, Richard. **Multiculturalism and Education**. New York: Bloomsbury, 2011.

RANGEL, Pollyanna Soares. Apenas uma questão de cor? As teorias raciais dos séculos XIX e XX. **Revista Simbiótica**, vol. 2, n. 1, p. 12-21, jun. 2015. Disponível em: <http://periodicos.ufes.br/simbiotica/article/viewFile/10324/7264>. Acesso em: 24 mar. 2019.

ROTHENBURG, Walter Claudius. Igualdade material e discriminação positiva: o princípio da isonomia. **Novos Estudos Jurídicos**, v. 13, n. 2, p. 77-92, jul-dez. 2008. Disponível em: <https://siaiap32.univali.br/seer/index.php/nej/article/view/1441/0>. Acesso em: 10 jun. 2019.

ROUSSEAU, Jean-Jacques. **Discurso sobre a origem da desigualdade (1754)**. Trad. Maria Lacerda de Moura. Ed. eletrônica: Ridendo Castigat Mores. Fonte digital: www.jahr.org.

SAID, Edward. **Orientalismo**. Trad. Rosaura Eichenberg. São Paulo: Cia das Letras, 2007.

SANTOS, Boaventura de Souza. As tensões da modernidade. **Revista do Programa Avançado de Cultura Contemporânea - UFRJ**, 2005. Disponível em: http://www.dhnet.org.br/direitos/militantes/boaventura/boaventura_tensoes_modernidade.pdf. Acesso em 06 jul. 2020.

SARLET, Ingo Wolfgang. **Dignidade da pessoa humana e direitos fundamentais na Constituição Federal de 1988**. 7. ed. rev. atual. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2009.

SARLET, Ingo Wolfgang. **A eficácia dos direitos fundamentais: uma teoria geral do direitos fundamentais na perspectiva constitucional**. 11. ed., rev. e atual. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2012.

SARMENTO, Daniel. **Direitos fundamentais e relações privadas**. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2004.

SAVIANI, Dermeval. **Educação: do senso comum à consciência filosófica**. 11. ed. Coleção Educação Contemporânea. Campinas: Autores Associados, 1996.

SCHREIBER, Anderson. **Direitos da Personalidade**. 2. ed., rev. e atual. São Paulo: Atlas S.A, 2013.

SCHWARCZ, Lilia Moritz. **O Espetáculo das Raças**. São Paulo: Companhia das Letras, 1993.

SHAKESPEARE, William. **O Mercador de Veneza**. Trad. F. Carlos de Almeida Cunha Medeiros e Oscar Mendes. São Paulo: Martin Claret, 2006.

SILVA, Fabrício Lima; PINHEIRO, Iuri. **Manual de compliance trabalhista: teoria e prática**. Salvador: editora JusPodivm, 2020.

SILVA, Leda Maria Messias da. Licença-maternidade de seis meses? **Tribunapr**. 23 de março de 2008. Disponível em: <https://www.tribunapr.com.br/noticias/licenca-maternidade-de-seis-meses/>. Acesso em: 23 maio 2020.

SILVA, Leda Maria Messias da. "O cumprimento da função social do contrato no tocante ao meio ambiente do trabalho". **Revista Jurídica Cesumar** [online], v. 8, n. 1, p. 103-116, jan./jun. 2008. Disponível em <http://periodicos.unicesumar.edu.br/index.php/revjuridica/article/view/723/558>. Acesso em 12 nov. 2019.

SILVA, Leda Maria Messias da. Ambiente de trabalho digno e a responsabilidade da empresa na questão dos direitos de personalidade dos empregados. **Tese publicada no Jornal do 48º Congresso Brasileiro de Direito do Trabalho**. Centro de Convenções Rebouças. São Paulo: LTr, 2008.

SILVA, Leda Maria Messias da [et al.]. **Assédio moral no ambiente de trabalho: uma proposta de criminalização**. Curitiba: JM Livraria Jurídica e Editora, 2013.

SILVA, Leda Maria Messias da; PEREIRA, Marice Taques. **Docência (in)digna: o meio ambiente laboral do professor e as consequências em seus direitos da personalidade**. São Paulo: LTr, 2013.

SOARES, Carmen Lúcia. **Educação física: raízes europeias e Brasil**. São Paulo: Autores Associados Ltda, 2017.

SOUZA, Celina. Políticas públicas: uma revisão da literatura. **Sociologias**, Porto Alegre, ano 8, n. 16, jul/dez 2006, p. 20-45. Disponível em: <https://www.scielo.br/pdf/soc/n16/a03n16>. Acesso em: 06 fev. 2020.

SPINELLI, Ana Claudia Marassi. Os direitos da personalidade e o princípio da dignidade da pessoa humana. **Revista Jurídica Cesumar**, v. 8, n. 2, p. 369-382, jul./dez. 2008. Disponível em: <https://periodicos.unicesumar.edu.br/index.php/revjuridica/article/view/887/670>. Acesso em: 26 fev. 2020.

STEINBERG, Shirley R.; KINCHELOE, Joe L. Smoke and Mirrors In: **Diversity and Multiculturalism: A Reader**. New York: Peter Lang, 2009.

SUASSUNA, Ariano. **Auto da compadecida**. 39. ed. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 2018.

SUPIOT, Alain. **Homo Juridicus: Ensaio sobre a função antropológica do Direito**. Trad. Maria Ermantina de Almeida Prado Galvão. São Paulo: WMF Martins Fontes, 2007.

Supremo Tribunal Federal. **RE 161.243**, Relator Ministro Carlos Velloso, DJ de 19.12.1997. Disponível em: <https://stf.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/743268/recurso-extraordinario-re-161243-df>. Acesso em: 18 mar. 2020.

Supremo Tribunal Federal. **RE 201.819-8**, Relator Ministro Gilmar Mendes, DJ de 27.10.2006. Disponível em: <http://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=AC&docID=388784>. Acesso em: 18 mar. 2020.

SUSSMAN, Robert Wald. **The Myth of Race**. Harvard University Press, Cambridge: 2014.

SZANIAWSKI, Elimar. **Direitos de personalidade e sua tutela**. 2. ed., rev., atual. e ampl. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2005.

TABORDA, Maren Guimarães. O princípio da igualdade em perspectiva histórica: conteúdo, alcance e direções. **Rev. Dir. Adm.**, Rio de Janeiro, RJ, 211, p. 241-269, jan./mar. 1998. Disponível em: <http://bibliotecadigital.fgv.br/ojs/index.php/rda/article/view/47142/45717>. Acesso em: 23 jul. 2020.

TOCQUEVILLE, Alexis de. **O Antigo Regime e a Revolução**. 4. ed. Trad. Yvonne Jean. Brasília: Editora Universidade de Brasília, 1997.

TODOROV, T. **A Conquista da América**. Trad. Beatriz Perrone Moisés. 4. ed. São Paulo: WMF Martins Fontes, 2010.

Tribunal Superior do Trabalho (TST). **A mulher está mais sujeita ao assédio em todas as carreiras**. 03 nov. 2012. Disponível em: http://www.tst.jus.br/noticias/-/asset_publisher/89Dk/content/a-mulher-esta-mais-sujeita-ao-assedio-em-todas-as-

carreiras?redirect=http%3A%2F%2Fwww.tst.jus.br%2Fnoticias%3Fp_p_id%3D101_I
NSTANCE_89Dk%26p_p_lifecycle%3D0%26p_p_state%3Dnormal%26p_p_mode%
3Dview%26p_p_col_id%3Dcolumn-
3%26p_p_col_pos%3D2%26p_p_col_count%3D5. Acesso em: 19 nov 2019.

Tribunal Superior do Trabalho (TST). **RR – 1000390-03.2018.5.02.0046**. Relatora
Ministra Delaíde Miranda Arantes, DEJT de 11 de novembro de 2020. Disponível em:
[https://www.tst.jus.br/web/guest/-/falta-de-diversidade-racial-em-guia-de-
padroniza%C3%A7%C3%A3o-visual-de-empregados-%C3%A9-considerada-
discriminat%C3%B3ria](https://www.tst.jus.br/web/guest/-/falta-de-diversidade-racial-em-guia-de-padroniza%C3%A7%C3%A3o-visual-de-empregados-%C3%A9-considerada-discriminat%C3%B3ria)Acesso em: 08 dez. 2020.

VIANNA, José; BRODBECK, Pedro. Juíza cita raça ao condenar réu negro por
organização criminosa. **RPC, Curitiba e G1 PR**, 12/08/2020. Disponível em:
[https://g1.globo.com/pr/parana/noticia/2020/08/12/juiza-diz-em-sentenca-que-reu-
negro-era-seguramente-integrante-de-grupo-criminoso-em-razao-da-sua-raca.ghtml](https://g1.globo.com/pr/parana/noticia/2020/08/12/juiza-diz-em-sentenca-que-reu-negro-era-seguramente-integrante-de-grupo-criminoso-em-razao-da-sua-raca.ghtml).
Acesso em: 15 ago. 2020.

VILLA, Marco Antonio. A dissolução do racismo. **Folha de São Paulo**. 2001.
Disponível em: <https://www1.folha.uol.com.br/fsp/mas/fs0209200116.htm>. Acesso
em: 15 abr. 2019.

ANEXO

ANEXO A – Projeto de Lei nº 4.742, de 2001

24176 Sábado 26

DIÁRIO DA CÂMARA DOS DEPUTADOS

Maio de 2001

CAPÍTULO XX
Disposições Finais e Transitórias

Art. 339. Fica o Poder Executivo autorizado a abrir crédito especial no valor de R\$264.954,00 (duzentos e sessenta e quatro mil, novecentos e cinquenta e quatro reais), em favor do ministério ou órgão a que couber a coordenação máxima do Sistema Nacional de Trânsito, para atender as despesas decorrentes da implantação deste Código.

Art. 340. Este Código entra em vigor cento e vinte dias após a data de sua publicação.

PROJETO DE LEI Nº 4.742, DE 2001

(Do Sr. Marcos De Jesus)

Introduz art. 146-A no Código Penal Brasileiro – Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940 -, dispondo sobre o crime de assédio moral no trabalho.

(À Constituição e Justiça e de Redação)

O Congresso Nacional decreta:

Art. 1º O Código Penal Brasileiro – Decreto-Lei nº 2.848, de 7-12-1940 – passa a vigorar acrescido de um artigo 146 A, com a seguinte redação:

Assédio Moral no Trabalho

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

Pena: Detenção de (3 (três) meses a um ano e multa.

Art. 2º Esta lei entra em vigor na data de sua publicação.

Justificação

Nos primórdios da história do Homem, a produção de bens a serviços era feita pela exploração aos mais fracos pelos mais fortes. A mão de obra escrava era recrutada através de guerras ou comprada como mercadoria.

Com o passar dos tempos e a visualização humanística do ser humano a força do trabalho, ao lado do capital, recursos naturais e tecnologia, passou a ser considerada fator nobre de produção.

A lendária figura do feitor, que chegava até a impor sanções físicas, foi substituída pelo líder adminis-

trativo, pessoa com conhecimentos de organização e relações humanas.

Ao trabalhador foi assinada jornada determinada de trabalho, previdência, descanso e lazer, integrados de modo a assegurar-lhe qualidade de vida. Políticas de incentivos buscam reconhecer-lhe o mérito e dar-lhe prestígio integrando-o cada vez mais na organização.

Ocorre, muitas vezes, na prática, que até a saúde do trabalhador é destruída pela violência cometida por alguns empregadores ou chefes, inclusive no serviço público.

Não cogitamos da violência corporal ostensiva, já devidamente contemplada na lei penal. Referimo-nos à violência consubstanciada no comportamento abusivo que atinge o psicológico e emocional do cidadão. É a prática reiterada que é temperada o mais das vezes pela ironia, mordacidade e capricho, com evidente desvio de poder.

Ditados por razões de ordem interna, mas sob a aparente máscara de exercer a autoridade ditada pelo serviço, o chefe passa a tomar atitudes tendenciosas e discriminatórias contra o indigitado empregado, submetendo-o a um verdadeiro festival de torturas. E este, por temor de perder o emprego ou sofrer outro gravame, deixa-se crucificar. As consequências afloram posteriormente, sob a forma de doenças psicossomáticas, inclusive.

A gravíssima situação já foi diagnosticada pela Organização Internacional do Trabalho (OIT) e os estudos por ela apresentados demonstram que, na União Européia 9% (nove por cento) dos trabalhadores, o que correspondem a 13.000.000 (trezentos milhões) de pessoas, convivem com os tratamentos tirânicos de seus patrões.

Estima-se que entre 10% (dez por cento) e 15% (quinze por cento) dos suicídios na Suécia sejam decorrentes desse comportamento abusivo.

No Brasil, o fato foi comprovado por estudos científicos elaborados pela Dra. Margarida Barreto, médica do trabalho e pesquisadora da Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, conforme nos noticia a revista Cláudia/abril/2001/p. 116.

Em estudo preparado em dois anos e meio de pesquisas constatou, a referida médica, que nas consultas por ela realizadas em sindicatos, as pessoas queixavam-se de males generalizados. Aprofundando suas análises verificou que 80% (oitenta por cento) dos entrevistados sofriam dores generalizadas, 45% (quarenta e cinco por cento) apresentavam aumento de pressão arterial, mais de 60% (sessenta por cento)

Maio de 2001

DIÁRIO DA CÂMARA DOS DEPUTADOS

Sábado 26 24177

queixavam-se das palpitações e tremores e 40% (quarenta por cento) sofriam redução da libido.

Vale a pena transcrever quadro tabulado, originado ainda dessa pesquisa, que demonstra a maneira como o homem e a mulher respondem à provocação dos seus chefes, provocação esta já denominada assédio moral.

SINTOMAS	MULHERES	HOMENS
Crises de choro	100	-
Dores generalizadas	80	80
Palpitações, tremores	80	40
Sentimento de inutilidade	72	40
Insônia ou sonolência excessiva	69,6	63,6
Depressão	60	70
Diminuição da libido	60	15
Sede de vingança	50	100
Aumento da pressão arterial	40	51,6
Dor de cabeça	40	33,2
Distúrbios digestivos	40	15
Tonturas	22,3	3,2
Idéia de suicídio	16,2	100
Falta de apetite	13,6	2,1
Falta de ar	10	30
Passa a beber	5	63
Tentativa de suicídio	-	18,3

O assunto é relevante e já ensejou em nosso país duas iniciativas, em nível municipal, para coibir o abuso. Tratam-se dos Projetos apresentados em Itacemópolis, interior de São Paulo e na capital deste Estado.

Na Suécia a matéria foi convenientemente regulada a nível federal; desde 1993 o assédio moral é considerado ação delituosa, conforme nos noticia a mesma revista já citada.

A conduta que pretendemos tipificar como crime caracteriza-se pela reiteração de atos vexatórios e agressivos à imagem e a auto-estima da pessoa. Cite-se, como exemplo, marcar tarefas impossíveis ou assinalar tarefas elementares para a pessoa que desempenha satisfatoriamente papel mais complexo; ignorar o empregado, só se dirigindo a ele através de terceiros; sobrecarregá-lo com tarefas que são repetidamente desprezadas; mudar o local físico, sala, mesa de trabalho para outro de precárias instalações, como depósito, garagens, etc.

Acreditamos ter demonstrado, com elementos concretos, a existência de uma conduta nociva e perigosa que urge coibir.

Tivemos, recentemente, a aprovação pelo Congresso da lei do assédio sexual, que busca coibir comportamento que tem estritas relações de semelhança com o crime que pretendemos catalogar (Lei nº 10.224, de 15 de maio de 2001).

Essa manifestação do Legislativo demonstra sua disposição inequívoca de coibir atos aos quais, até bem pouco tempo, não era dada a devida importância.

De todo o exposto, temos certeza de que os nobres colegas, sensíveis à grave situação descrita, hipotecarão total solidariedade à aprovação do presente PL.

Sala das Sessões, 23 de maio de 2001. – Deputado **Marcos de Jesus**.

LEGISLAÇÃO CITADA ANEXADA PELA
COORDENAÇÃO DE ESTUDOS LEGISLATIVOS –
CeDI

DECRETO-LEI Nº 2.848,
DE 7 DE DEZEMBRO DE 1940

Código Penal

PARTE ESPECIAL

TÍTULO I

Dos Crimes Contra a Pessoa

CAPÍTULO VI

Dos Crimes Contra a Liberdade Pessoal

SEÇÃO I

Dos Crimes contra a Liberdade Pessoal

– Constrangimento ilegal

Art. 146. Constranger alguém, mediante violência ou grave ameaça, ou depois de lhe haver reduzido, por qualquer outro meio, a capacidade de resistência, a não fazer o que a lei permite, ou a fazer o que ela não manda:

Pena – detenção, de 3 (três) meses a 1 (um) ano, ou multa.

– Aumento de pena

§ 1º As penas aplicam-se cumulativamente e em dobro, quando, para a execução do crime, se reúnem mais de três pessoas, ou há emprego de armas.

§ 2º Além das penas cominadas, aplicam-se as correspondentes à violência.

§ 3º Não se compreendem na disposição deste artigo:

Fonte:

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

ANEXO B – Projeto de Lei nº 2369, de 2003

**PROJETO DE LEI Nº , DE 2003
(Do Sr. MAURO PASSOS)**

Dispõe sobre o assédio moral nas relações de trabalho.

O Congresso Nacional decreta:

Art. 1º É proibido o assédio moral nas relações de trabalho.

Art. 2º Assédio moral consiste no constrangimento do trabalhador por seus superiores hierárquicos ou colegas, através de atos repetitivos, tendo como objetivo, deliberado ou não, ou como efeito, a degradação das relações de trabalho e que:

- I - atente contra sua dignidade ou seus direitos, ou
- II - afete sua higidez física ou mental, ou
- III - comprometa a sua carreira profissional.

Art. 3º É devida indenização pelo empregador ao empregado sujeito a assédio moral, ressalvado o direito de regresso.

§ 1º A indenização por assédio moral tem valor mínimo equivalente a 10 (dez) vezes a remuneração do empregado, sendo calculada em dobro em caso de reincidência.

§ 2º Além da indenização prevista no § 1º, todos os gastos relativos ao tratamento médico serão pagos pelo empregador, caso seja verificado dano à saúde do trabalhador.

Art. 4º O empregador deve tomar todas as providências necessárias para evitar e prevenir o assédio moral nas relações de trabalho.

§ 1º As providências incluem medidas educativas e disciplinadoras, entre outras.

§ 2º Caso não sejam adotadas medidas de prevenção ao assédio moral e sendo esse verificado, o empregador está sujeito a pagamento de multa no valor de R\$ 1.000,00 (um mil reais) por empregado, sendo o valor elevado ao dobro na reincidência.

Art. 5º O assédio moral praticado por empregado, após ter sido orientado sobre a sua proibição, enseja sanção disciplinadora pelo empregador.

Parágrafo único. A sanção disciplinadora deve considerar a gravidade do ato praticado e a sua reincidência, sujeitando o empregado à suspensão e, caso não seja verificada alteração no seu comportamento após orientação do empregador, à rescisão do contrato de trabalho por falta grave, nos termos do art. 482 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT.

Art. 6º Esta lei entra em vigor na data de sua publicação.

Sala das Sessões, em de de 2003.

Deputado MAURO PASSOS

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