



DISCRIMINAÇÃO RACIAL E ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO

Rúbia Zanotelli de Alvarenga¹
Advogada

Sumário: 1. Discriminação e direito do trabalho; 2. Discriminação racial e assédio moral no trabalho.

INTRODUÇÃO

Este artigo inicia-se de forma diferente da que, comumente, iniciam-se os artigos pertinentes à área do Direito Trabalhista. Meio anacrônica, mas que intenta constatar a noção de preconceito de raça (étnico), e uma de suas grandes consequências, o assédio moral, vigente neste País há séculos.

O estudo não se atém a fatos específicos da História como é usual, e, sim, basicamente, a situações ocorridas a um grande poeta simbolista da Literatura brasileira, Cruz e Sousa (1861- 1898). Em um artigo intitulado “A trajetória do negro na Literatura Brasileira”, Domicio Proença Filho - um dos grandes estudiosos brasileiros -, situa o negro em duas posições: a primeira, como ser-objeto e, numa segunda visão, distanciada, como sujeito, numa atitude compromissada na luta por um melhor lugar social. Tal estudo gerou a motivação de iniciar este artigo, que se

1. Doutora e Mestre em Direito do Trabalho pela Puc Minas. Professora de Direito da Faculdade Casa do Estudante e advogada.

PROENÇA, Domicio Filho. A trajetória do negro na literatura brasileira. *Estud. av.* v.18 n.50 São Paulo jan./abr. 2004. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.1590/S0103-40142004000100017>. Acesso em: 23/11/2014.

alicerça na primeira visão de Proença Filho (aquela em que o negro é visto como objeto), com um trecho de um texto em prosa de Cruz e Sousa, um dos poetas que mais sofreram o preconceito racial no Brasil, mesmo tendo excelente escolaridade. Porém, ao perder a proteção do padrinho adotivo, um homem branco e rico, o poeta advogado viu-se vítima de um preconceito racial tão intenso que culminou, praticamente, em sua expulsão do estado natal, Santa Catarina, pois não conseguia trabalho condizente com sua escolaridade e, quando conseguia, era tão perseguido que não aguentava conviver com o assédio moral a que era submetido por ser negro, desiludindo-se em cada vínculo empregatício. Tamanho sofrimento o obrigou a buscar um reinício de vida no Rio de Janeiro, onde, também, não conseguiu um trabalho que fizesse jus à sua formação.

Em decorrência dessa convivência com o preconceito, Cruz e Souza deu à luz um texto em prosa intitulado “Emparedado”, do qual se cita, a seguir, um trecho, que reflete magnificamente como se devem sentir os trabalhadores negros impedidos de desempenhar em paz suas atividades de trabalho em função do preconceito étnico e do assédio moral a que são submetidos por essa herança histórico-cultural perversa que aflige milhares de afrodescendentes no dia a dia, veja-se:

Se caminhares para a direita, baterás e esbarrarás ansioso, aflito, numa parede horrendamente incomensu-

*rável de Egoísmos e Preconceitos! Se caminhares para a esquerda, outra parede, de Ciências e Críticas, mais alta do que a primeira. Se caminhares para a frente, ainda nova parede, feita de Despeito e Impotências, tremenda, de granito, bruscamente se elevará do alto! Se caminhares, enfim, para trás, há ainda uma derradeira parede, fechando tudo, fechando tudo - horrível! - parede de Imbecilidade e Ignorância, te deixará n'um frio espasmo de terror absoluto. (...) E as estranhas paredes hão de subir – longas, terríficas! Hão de subir, subir, subir mudas, silenciosas, até as Estrelas, deixando-te para sempre perdidamente alucinado e emparedado dentro do teu Sonho [...]*²

Passados mais de cem anos do ocorrido a Cruz e Sousa, a metáfora do emparedamento continua, infelizmente, subsistindo, não na forma do racismo explícito – visto que, hoje, existem leis punitivas à prática dele, mas em sua maneira mais subreptícia, o assédio moral, ocorrente principalmente em ambientes de trabalho, onde pode acontecer de modo vertical descendente, ascendente ou horizontal.

É dessa prática nociva ao trabalhador de etnia negra que trata este artigo, pelo qual se busca visualizar aquilo em que a justiça do trabalho avançou no combate ao ato e aquilo em que se precisa avançar.

2. Cruz e Sousa, o notável poeta do simbolismo brasileiro, é um caso singular. Negro, filho de escravos alforriados, com nome, sobrenome e educação esmerada ganhos dos senhores de seus pais, tendo sofrido amargamente a violência do preconceito que o impediu, entre outras discriminações, de assumir o cargo de promotor público em Laguna, deixa entrever na sua obra as marcas do conflito em que se dilacerava. No plano da ação, assume a luta contra a opressão racial e, entre outras atividades, dirige o jornalzinho O Moleque, significativo desde o título, e deixa nove poemas e dois textos em prosa comprometidos com a causa abolicionista. Sua obra literária é um testemunho de sua luta contra o preconceito e o assédio moral. Seu texto em prosa “O Emparedado” não dá margem a dúvidas sobre isso. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.1590/S0103-40142004000100017>. Acesso em: 23/11/2014.

Como, ao que parece, o emparedamento ao negro tende a existir de modo mais discreto, um de seus tentáculos mais cruéis, o assédio moral, continua a fazer vítimas silenciosamente, dada a dificuldade de se flagrarem suas ocorrências, em virtude da natureza subreptícia das ações cometidas contra as vítimas.

1. Discriminação e direito do trabalho

Apesar de todas as conquistas sociais do último século, alguns direitos básicos dos cidadãos carecem de uma base mais sólida para serem incorporados pela população em geral, pelas esferas do Governo e pela iniciativa privada. Um desses direitos é a garantia do acesso livre ao trabalho sem discriminação.

Nesse contexto, informa Manoel Jorge e Silva Neto, discriminar o portador de deficiência, os negros, índios, mulheres, idosos, homossexuais e até aqueles trabalhadores que optam por um traço estético peculiar – cabelos longos, barba, cavanhaque, tatuagem, piercing – tem se convertido em prática mais constante do que podemos supor à primeira vista. O mesmo se diga a respeito dos trabalhadores que optam por determinado segmento religioso e são discriminados por isso³.

Na visão do autor em referência, a solução para as práticas discriminatórias empresariais passa necessariamente pela mudança da cultura quanto à diversidade⁴.

Sendo assim, é urgente aprofundar uma

cultura da justiça social em que a tutela dos direitos fundamentais do trabalhador seja respeitada, pois é para o bem-estar do ser humano que o trabalho se direciona. É para garantir a observância quanto à integridade física, psíquica, moral e intelectual do trabalhador que se devem voltar as leis que rejam as relações interpessoais, hierárquicas ou não, nos ambientes em que se processe o trabalho. Isso representa sinônimo de justiça social.

E, como bem expressa Yara Maria Pereira Gurgel: “O fundamento principal de todo o ordenamento jurídico ocidental é o princípio da dignidade da pessoa humana, agregado ao princípio da igualdade e não discriminação”⁵.

Assim, também conforme Yara Maria Pereira Gurgel, toda e qualquer forma de discriminação baseada em razões como raça, sexo, cor, estado civil, orientação sexual, idade, nacionalidade ou condição física, além de arbitrária, contrariará o princípio da dignidade da pessoa humana⁶.

Ainda segundo Yara Maria Pereira Gurgel, a discriminação nas relações de trabalho, como fator antissocial, exclui pessoas, despreza os direitos de personalidade, a dignidade da pessoa humana, gera humilhação, estresse, o mobbing e a depressão⁷.

Segundo Marlon Marcelo Murari: “O direito à igualdade também impõe limites ao poder de direção do empregador, proibindo tratamentos discriminatórios, desde o ato da

3. SILVA NETO, Manoel Jorge e. Direitos fundamentais e o contrato de trabalho. São Paulo: LTr, 2005, p. 39.

4. SILVA NETO, Manoel Jorge e. Direitos fundamentais e o contrato de trabalho. São Paulo: LTr, 2005, p. 39.

5. GURGEL, Yara Maria Pereira. Direitos humanos, princípio da igualdade e não discriminação. São Paulo: LTr, 2010, p. 50.

6. GURGEL, Yara Maria Pereira. Direitos humanos, princípio da igualdade e não discriminação. São Paulo: LTr, 2010, p. 50.

7. GURGEL, Yara Maria Pereira. Direitos humanos, princípio da igualdade e não discriminação. São Paulo: LTr, 2010, p. 61.

contratação, e durante a realização do trabalho”⁸.

O art. 3º, IV, da Constituição Federal de 1988, assinala que é objetivo fundamental da República Federativa do Brasil promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer formas de discriminação.



Discriminação, portanto, é o nome que se dá para conduta, ação ou omissão, em que se estabelecem diferenças que violam o direito das pessoas com base em critérios ilegítimos e injustos, tais como a raça, o sexo, a idade, a opção religiosa e sexual, entre outros. Trata-se de um tipo de conduta que vai contra o princípio fundamental de justiça e liberdade.

De acordo com Carlos Augusto Ayres Brito, discriminar significa distinguir negativamente, negando o outro. É isolar, separar alguém para impor a esse alguém um conceito, uma opinião desfavorável por motivos puramente histórico-culturais, jamais lógicos, jamais racionais, por defecção, por distorção, por disfunção de mentalidade ao longo de um processo histórico cultural. E isso implica humilhação: humilhar o outro. E o humilhado se sente como que padecente de um déficit de cidadania, de dignidade, acuado pelo preconceito. O discriminado se sente como sub-raça ou sub-povo ou sub-gente. Sente-se, portanto, desfalcado não do que ele tem, mas do que ele é. E a sua autoestima fica ao rés do chão⁹.

Para Firmino Alves Lima:

Há discriminação nas relações de trabalho quando um ato ou comportamento do empregador, ocorrido antes, durante e depois da relação de trabalho, implica uma distinção, exclusão, restrição ou preferência, baseado em uma característica pessoal ou social, sem motivo razoável ou justificável, que tenha por resultado a quebra do igual tratamento e a destruição, o comprometimento, o impedimento, o reconhecimento ou o usufruto de direitos e vantagens trabalhistas assegurados, bem como direitos fundamentais de qualquer natureza, ainda que não vinculados ou integrantes da relação de trabalho¹⁰.

8. MURARI, Marlon Marcelo. Limites constitucionais ao poder de direção do empregador e os direitos fundamentais do empregado. O equilíbrio está na dignidade da pessoa humana. São Paulo: LTr, 2008, p. 110.

9. BRITTO, Carlos Augusto Ayres. Constitucionalismo fraterno e o direito do trabalho. São Paulo: LTr, 2004, p. 54.

10. LIMA, Firmino Alves. Mecanismos antidiscriminatórios nas relações de trabalho. São Paulo: LTr, 2006, p. 135.

No magistério de Maurício Godinho Delgado, o princípio da não discriminação compreende “a diretriz geral vedatória de tratamento diferenciado à pessoa em virtude de fator injustamente desqualificante”¹¹.

Consoante Delgado, discriminação, portanto, consiste [...] na conduta pela qual se nega a alguém, em função de fator injustamente desqualificante, tratamento compatível com o padrão jurídico assentado para a situação concreta vivenciada. O referido princípio nega validade a essa conduta discriminatória¹².

Relata também Maurício Godinho Delgado:

*A causa da discriminação reside, muitas vezes, no cru preconceito, isto é, um juízo sedimentado desqualificador de uma pessoa em virtude de sua característica, determinada externamente, e identificadora de um grupo ou segmento mais amplo de indivíduos (cor, raça, sexo, nacionalidade, riqueza, pobreza, etc.).*¹³

Logo, de acordo com Edilton Meireles, toda e qualquer forma de discriminação, ainda que não esteja citada ou referida expressamente em leis infraconstitucionais, viola o direito fundamental da igualdade. Pode-se afirmar, aliás, que antes de ferir o direito à igualdade, a discriminação atinge a dignidade da pessoa humana¹⁴.

Segundo Edilton Meireles, em razão disso, a discriminação constitui ato ilícito, tipificado como crime, e que, por isso mesmo, é considerada inválida juridicamente (art 2º, Lei nº 9.029/1995)¹⁵.

Imperioso observar que a proteção antidiscriminatória nas relações de trabalho erigiu dos princípios da não discriminação e da igualdade, proclamados em diversos instrumentos normativos no âmbito nacional e internacional.

No âmbito nacional, a Constituição Federal de 1988 proíbe, em vários dispositivos constitucionais, a proteção contra atos ou comportamentos discriminatórios que visem a eliminar o acesso à relação de emprego por motivo de sexo, raça, cor, idade ou quaisquer outros critérios discriminatórios, veja-se:

Art. 4º. A República Federativa do Brasil rege-se nas suas relações internacionais pelos seguintes princípios:

[...]

VIII - repúdio ao terrorismo e ao racismo;

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:

I - homens e mulheres são iguais em

11. DELGADO, Maurício Godinho. Princípios de direito individual e coletivo do trabalho. 3. ed. São Paulo: LTr, 2010, p. 42.

12. DELGADO, Maurício Godinho. Princípios de direito individual e coletivo do trabalho. 3 ed. São Paulo: LTr, 2010, p. 43.

13. DELGADO, Maurício Godinho. Princípios de direito individual e coletivo do trabalho. 3 ed. São Paulo: LTr, 2010, p. 775.

14. MEIRELES, Edilton. Abuso do direito na relação de emprego. São Paulo: LTr, 2005, p. 187.

15. MEIRELES, Edilton. Abuso do direito na relação de emprego. São Paulo: LTr, 2005, p. 188.

direitos e obrigações, nos termos desta Constituição;

[...]

IV - é livre a manifestação do pensamento, sendo vedado o anonimato;

[...]

VI - é inviolável a liberdade de consciência e de crença, sendo assegurado o livre exercício dos cultos religiosos e garantida, na forma da lei, a proteção aos locais de culto e a suas liturgias;

[...]

VIII - ninguém será privado de direitos por motivo de crença religiosa ou de convicção filosófica ou política, salvo se as invocar para eximir-se de obrigação legal a todos imposta e recusar-se a cumprir prestação alternativa, fixada em lei;

[...]

XLII - a prática do racismo constitui crime inafiançável e imprescritível, sujeito à pena de reclusão, nos termos da lei.

O inciso XXX, do art. 7º da Constituição Federal de 1988, também prevê a proibição de diferenças de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil. Esse mesmo artigo, no inciso XXXII, disciplina a proibição de distinção entre trabalho manual, técnico e intelectual ou entre profissionais respectivos.

A Lei nº 9.029/95, em seu art. 1º, estabelece a proibição de qualquer prática discriminatória e limitativa para efeito de acesso à relação de emprego, ou sua manutenção, por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar ou idade, ressalvadas

as hipóteses de proteção ao menor previstas no inciso XXXIII, do art. 7º, da Constituição Federal de 1988.

Nessa direção, havendo crime resultante de preconceito de etnia, raça ou cor, ou qualquer infração oriunda dessa Lei, seu art. 3º impõe multa administrativa de 10 (dez) vezes o valor do maior salário pago pelo empregador, elevado em 50 (cinquenta) por cento em caso de reincidência e proibição de obtenção de empréstimo ou financiamento junto a instituições financeiras oficiais.

É preciso pontuar que a justiça é o reconhecimento, a defesa e a promoção da dignidade fundamental do ser humano no Direito do Trabalho. O Direito, como ciência que trata da vida humana, tem o dever sociocientífico de promover o bem-estar físico, mental, moral e intelectual do trabalhador.

No decorrer do exercício do seu poder diretivo, portanto, o empregador possui a obrigação de não praticar atos discriminatórios que possam ferir os direitos fundamentais e da personalidade do trabalhador.



Luís Roberto Barroso, contudo, adverte que as diferenciações serão consideradas juridicamente toleráveis, quando possuírem fundamento razoável e forem destinadas a um fim legítimo; o elemento discriminatório for relevante e residente nas pessoas que estão sendo diferenciadas; houver proporcionalidade entre o valor objetivado e o sacrifício; o meio empregado e o fim buscado for compatível com valores constitucionais. Como exemplo de desequiparação possível traz o da contratação de guardas penitenciários do sexo feminino para presídio feminino; ou o da contratação de artista negro para comemoração do dia da consciência negra¹⁶.

No âmbito do Direito Internacional do Trabalho, a Convenção nº 111, aprovada pela Organização Internacional do Trabalho (OIT), em 1958, ratificada pelo Brasil em 26 de novembro de 1965, e promulgada pelo Decreto nº 62.150, de 19 de janeiro de 1968, também trata de medidas relativas à proibição de discriminação em matéria de emprego e profissão, e assim conceitua discriminação:

(1) Para os fins da presente Convenção, o termo «discriminação» compreende; a) Toda a 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 oportunidades ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão; b) Toda e qualquer distinção, exclusão ou preferência que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou de tratamento em maté-

ria de emprego ou profissão, que poderá ser especificada pelo Estado Membro interessado depois de consultadas as organizações representativas de patrões e trabalhadores, quando estas existam, e outros organismos adequados. (2) As distinções, exclusões ou preferências fundadas em qualificações exigidas para determinado emprego não são consideradas como discriminação. (3) Para fins da presente Convenção, as palavras emprego e profissão incluem não só o acesso à formação profissional, ao emprego e às diferentes profissões, como também as condições de emprego.

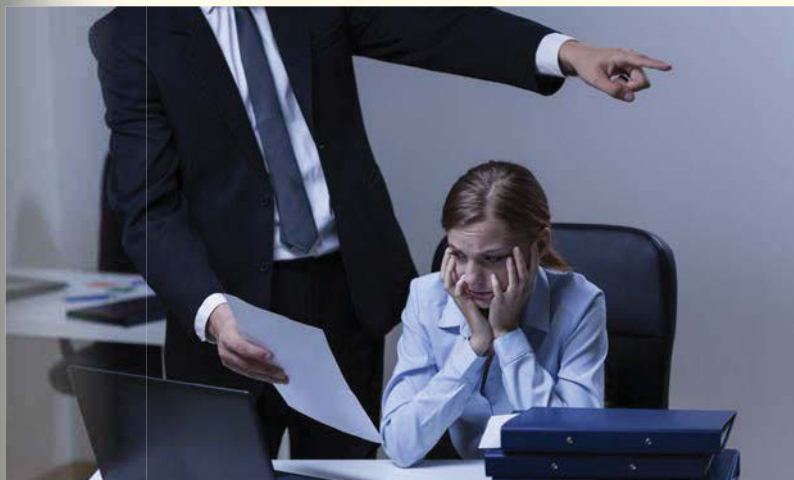
Yara Maria Pereira Gurgel estatui que a Convenção nº 111 demonstra preocupação com todo ser humano e abrange todas as formas de discriminação, não ficando limitada somente à questão salarial. Essa Convenção tem ainda por objeto o combate a todo tipo de discriminação, independentemente do contexto sociocultural de cada país. A autora ressalta que a Convenção nº 111 da OIT protege o trabalhador em todos os ambientes de trabalho e em todas as fases da relação laboral – pré-contratual, durante o vínculo de emprego e até mesmo após a cessação do contrato individual de trabalho¹⁷.

2. Discriminação racial e assédio moral no trabalho

O assédio moral na esfera trabalhista configura abuso do exercício dos poderes reconhecidos ao empregador e, por consequência, violação aos direitos da personalidade do trabalhador.

16. BARROSO, Luís Roberto. Razoabilidade e isonomia no direito brasileiro. In: VIANA, Márcio Túlio; RENAULT, Luiz Otávio Linhares (Coord.). Discriminação. São Paulo: LTr, 2000, p. 224.

17. GURGEL, Yara Maria Pereira. Direitos humanos, princípio da igualdade e não discriminação. São Paulo: LTr, 2010, p.114.



De acordo com Marie-France Hirigoyen:

Assédio moral no trabalho é definido como qualquer conduta abusiva (gesto, palavra, comportamento, atitude...) que atente, por sua repetição ou sistematização, contra a dignidade ou integridade psíquica ou física de uma pessoa, ameaçando seu emprego ou degradando o clima de trabalho. É uma violência sub-reptícia, não assinalável, mas que, no entanto, é muito destrutiva. Cada ataque tomado de forma isolada não é verdadeiramente grave; o efeito cumulativo dos micro-traumatismos frequentes e repetidos é que constitui a agressão¹⁸.

Em azado magistério de Sônia Mascaro Nascimento, o assédio moral é considerado conduta abusiva, de natureza psicológica, que atenta contra a dignidade psíquica, de forma repetitiva e prolongada, e que expõe o trabalhador a situações humilhantes e constrangedoras, capazes de causar ofensa à personalidade, à dignidade ou à integridade psíquica, e que tem por efeito excluir o em-

pregado de sua função ou deteriorar o ambiente de trabalho¹⁹.

Dentre os elementos que irão caracterizar o assédio moral no ambiente de trabalho, destacam-se: a) conduta abusiva; b) natureza psicológica que atente contra a dignidade psíquica do indivíduo; c) reiteração de conduta; d) intenção de excluir e humilhar a vítima. Logo, ato isolado, embora possa se constituir em conduta ilícita e capaz de gerar a violação aos direitos fundamentais e da personalidade do empregado, não caracteriza assédio moral.

O assédio moral, portanto, exige a prática reiterada e sistemática por parte de superiores hierárquicos ou colegas de trabalho de atos que possam desestabilizar emocionalmente o empregado a ponto de ferir a sua dignidade ou a sua integridade física ou mental. Trata-se de uma atitude lesiva do empregador que excede os limites do poder diretivo e fiscalizatório.

É mais comum o assédio moral ser cometido entre sujeitos de posição hierárquica diversa, podendo ser tanto vertical ascendente quanto descendente. Será vertical descendente, quando é praticado pelo empregador ou superior hierárquico subordinado contra o empregado. Essa espécie de assédio moral caracteriza-se como a ofensa reiterada ao relacionamento saudável, perpetrada por superior hierárquico ou pelo próprio empregador contra o empregado. Será, por sua vez, vertical ascendente, quando for praticado pelo empregado contra superior hierárquico. Trata-se da modalidade mais rara de assédio moral no ambiente de trabalho.

18. HIRIGOYEN, Marie-France. Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral. Rio de Janeiro: Bertrand, 2002, p. 17.

19. NASCIMENTO, Sônia Mascaro. Assédio moral. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2011, p. 3.

Todavia, o assédio moral também poderá ser praticado por colega de trabalho contra colega de trabalho, ou seja, entre sujeitos que se encontram na mesma posição hierárquica, eis que será o caso do assédio moral horizontal.

A forma mais comum de assédio moral, portanto, é aquela que parte de um superior hierárquico do empregado assediado – denominada assédio moral vertical.

A esse respeito, assinala Denise de Fátima Stadler: “O assédio moral é mais comum em relações hierárquicas autoritárias e assimétricas, em que predominam relações desumanas de longa duração, de um ou mais chefes, dirigidas a um ou mais subordinados. São atitudes que desestabilizam o ambiente de trabalho, forçando a desistir do emprego.”²⁰

Desse modo, toda prática ofensiva ou ofensiva, realizada normalmente de forma reiterada, que expõe o trabalhador de forma prolongada ou não a situações humilhantes e constrangedoras, caracterizará assédio moral, por violação à dignidade e à personalidade do empregado.

De acordo com Aparecido Inácio Ferrari

de Medeiros, os principais fatores destacados nas condutas de assédio geralmente são a competição, a preferência pessoal do chefe, porventura gozada pela vítima, a inveja, o racismo, a discriminação e a homofobia e, por fim, motivos políticos²¹.

Em se tratando de assédio moral no trabalho, por motivo de racismo, o empregado passa a sofrer tortura psicológica ou perseguições no trabalho, em razão de sua cor ou raça. Nesse caso, o racismo, além de caracterizar assédio moral, mina a saúde física e mental do trabalhador e corrói a sua autoestima.

Segundo Aparecido Inácio Ferrari de Medeiros, “a discriminação racial e de gênero se confundem e, por vezes, surgem como pano de fundo para a ocorrência do assédio moral no ambiente de trabalho”²².

Por esse motivo, Aparecido Inácio Ferrari de Medeiros, ao traçar a relação entre o assédio moral e a discriminação racial, assinala que “o ato de discriminar consiste em inferiorizar outros tentando se mostrar superior. É o preconceito que ocorre quando se colocam apelidos racistas e quando se inferioriza as pessoas de classes sociais mais baixas”.²³

É o preconceito
que ocorre quando
se colocam apelidos
racistas e quando se
inferioriza as pessoas
de classes sociais
mais baixas.

20. STADLER, Denise de Fátima. Assédio moral. Uma análise da teoria do abuso de direito aplicado ao poder do empregador. São Paulo: LTr, 2008, p. 69.

21. MEDEIROS, Aparecido Inácio Ferrari. Assédio moral, discriminação, igualdade e oportunidades no trabalho. São Paulo: LTr, 2012, p. 57.

22. MEDEIROS, Aparecido Inácio Ferrari. Assédio moral, discriminação, igualdade e oportunidades no trabalho. São Paulo: LTr, 2012, p. 59.

23. MEDEIROS, Aparecido Inácio Ferrari. Assédio moral, discriminação, igualdade e oportunidades no trabalho. São Paulo: LTr, 2012, p. 53.



Marie-France Hirigoyen também destaca que a discriminação que resulta no assédio moral no trabalho é a que se destaca principalmente por ser praticada contra os negros, as mulheres e as mulheres negras, os portadores de algum tipo de deficiência física, a mulher, quando se encontra isolada em um grupo de homens, o homem quando minoria em um grupo de mulheres²⁴.

Nesse contexto, Aparecido Inácio Ferrari de Medeiros informa que é fato público e notório que as mulheres negras são as mais atingidas pelas desigualdades e pelas discriminações de cunho racista. Para o autor, isso ocorre porque, em geral, são preteridas no momento da seleção e, quando conseguem o emprego, são colocadas em funções mais

vulneráveis e menos qualificadas, recebendo salário menor que os das brancas²⁵.

E, “o mesmo ocorre com os trabalhadores negros em relação aos brancos. São raros os que conseguem obter uma colocação em condições superiores a dos brancos”²⁶.

De acordo com Gomes apud Aparecido Inácio Ferrari de Medeiros, o racismo é um conjunto de ideias que afirmam a existência de raças superiores e inferiores, podendo manifestar-se a partir de um comportamento, de uma ação resultante da aversão em relação às pessoas que possuem um pertencimento racial observável por meio e sinais tais como: cor da pele, tipo de cabelo e traços corporais.²⁷

Imperioso observar a decisão proferida pela Juíza do Trabalho Maria Elizabeth Mostardo Nunes, do Tribunal Regional do Trabalho de São Paulo, relativa ao caso de assédio moral no trabalho, por motivo de discriminação racial, veja-se:

ASSÉDIO MORAL. ILÍCITO. ABUSO DE DIREITO. LIMITES DO PODER DIRETIVO E DISCIPLINAR DO EMPREGADOR. CONDUTA DISCRIMINATÓRIA. RACISMO. DANOS MORAIS. O assédio moral decorre da prática, normalmente por período prolongado, de condutas abusivas, portanto, ilícitas (art. 187 do CC), pelo empregador ou por seus prepostos, pelos quais responde objetivamente (art. 932 do CC), com o fim de humilhar, constranger ou desmoralizar

24. HIRIGOYEN, Marie-France. Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral. Rio de Janeiro: Bertrand, 2002, p. 64.

25. MEDEIROS, Aparecido Inácio Ferrari. Assédio moral, discriminação, igualdade e oportunidades no trabalho. São Paulo: LTr, 2012, p. 59.

26. MEDEIROS, Aparecido Inácio Ferrari. Assédio moral, discriminação, igualdade e oportunidades no trabalho. São Paulo: LTr, 2012, p. 59.

27. MEDEIROS, Aparecido Inácio Ferrari. Assédio moral, discriminação, igualdade e oportunidades no trabalho. São Paulo: LTr, 2012, p. 59.

o trabalhador. Pode ocorrer dentro ou fora do ambiente laboral, isto é, do estabelecimento do empregador, mas em razão do contrato de trabalho. Tais condutas, se provadas, são potencialmente lesivas aos direitos da personalidade. Afetam o trabalhador psiquicamente, de modo que causam danos e, em consequência, o dever de indenizar. Segundo o art. 186 do Código Civil, comete ato ilícito aquele que, por ação ou omissão, negligência ou imprudência, viola direito e causa dano a outrem. O abuso de direito também gera o dever de indenizar, segundo o art. 187 do Código Civil. O dano moral, em princípio, não necessita ser provado, mas a ocorrência dos fatos que o ensejam deve ser cabalmente demonstrada. É necessário, ainda, que ações dirigidas sejam capazes de, considerado o homem médio, afetar a honra objetiva e subjetiva do trabalhador, não sendo indenizável o mero dissabor que não advém de ato ilícito. O empregador pode, sem excessos, exigir do trabalhador o cumprimento de metas, eficiência, qualidade ou outras tantas características que representam os princípios ou os anseios da empresa. O exercício regular de direito não constitui ato ilícito, nos termos dos arts. 153 e 188, I, do CC, desde que não haja excessos, consoante os arts. 187 e 188 do mesmo diploma legal. Tão grave quanto ser discriminado no trabalho por sua cor de pele, etnia, gênero, sexualidade, crença religiosa etc é imputar ao empregador a conduta discriminatória quando inexistente ou impossível de demonstrar em proces-

so judicial. Algumas dessas condutas, o racismo inclusive, constituem também ilícito penal. As alegações, assim, devem ser feitas com prudência, para que não se venha a macular a imagem das pessoas sem fatos concretos. (TRT-02ª R. - Proc. 0000087-10.2013.5.02.0263 - (20140792052) - Relª Juíza Maria Elizabeth Mostardo Nunes - DJe 19.09.2014)



CONCLUSÃO

Pelo que se observa, o ato do assédio moral no ambiente de trabalho ocorre, em função, principalmente, do sentimento racista que, ainda, infortunadamente, persiste em uma parcela significativa da sociedade, a qual promove ações repetitivas de assédio contra o trabalhador negro, pulveriza-

das ao longo do exercício trabalhista, ou, até, antes ou depois deste (por exemplo, já no processo seletivo, ou, ainda, na ma-culação da vida profissional do ex-empregado após sua demissão), que implicam, à vítima, danos psicológicos, morais e, até mesmo, físicos, quando, ao assediado, em serviços que requerem atividades braçais, são impostas tarefas que vão além de sua capacidade física, ou além do tempo de labor previsto em lei.

O assédio moral, gerado em função de portabilidade de deficiência física, de gênero, de idade, de opção sexual, de opção por traços estéticos, entre outros, mas, principalmente, pela etnia – que não é fruto de opção pessoal -, deve ser exemplarmente coibido, e punido, quando for comprovada a prática contra aqueles que pretendem desempenhar, em paz, seu papel no mundo do trabalho. É o mínimo que se deve garantir ao trabalhador em busca do resguardo ao direito à dignidade e ao respeito por seu labor.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BARROSO, Luís Roberto. Razoabilidade e isonomia no direito brasileiro. In: VIANA, Márcio Tulio; RENAULT, Luiz Otávio Linhares (Coord.). **Discriminação**. São Paulo: LTr, 2000.

BRITTO, Carlos Augusto Ayres. **Constitucionalismo fraterno e o direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 2004.

DELGADO, Maurício Godinho. **Princípios de direito individual e coletivo do trabalho**. 3 ed. São Paulo: LTr, 2010.

GURGEL, Yara Maria Pereira. **Direitos hu-**

manos, princípio da igualdade e não discriminação. São Paulo: LTr, 2010.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral**. Rio de Janeiro: Bertrand, 2002.

LIMA, Firmino Alves. **Mecanismos antidiscriminatórios nas relações de trabalho**. São Paulo: LTr, 2006.

MEDEIROS, Aparecido Inácio Ferrari. **Assédio moral, discriminação, igualdade e oportunidades no trabalho**. São Paulo: LTr, 2012.

MEIRELES, Edilton. **Abuso do direito na relação de emprego**. São Paulo: LTr, 2005.

MURARI, Marlon Marcelo. **Limites constitucionais ao poder de direção do empregador e os direitos fundamentais do empregado. O equilíbrio está na dignidade da pessoa humana**. São Paulo: LTr, 2008.

NASCIMENTO, Sônia Mascaro. **Assédio moral**. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

PROENÇA, Domicio Filho. A trajetória do negro na literatura brasileira. *Estud. av.* v.18 n.50 São Paulo jan./abr. 2004. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.1590/S0103-40142004000100017>. Acesso em: 23/11/2014.

SILVA NETO, Manoel Jorge e. **Direitos fundamentais e o contrato de trabalho**. São Paulo: LTr, 2005.

STADLER, Denise de Fátima. **Assédio moral. Uma análise da teoria do abuso de direito aplicado ao poder do empregador**. São Paulo: LTr, 2008.