

VIDAS NEGRAS TAMBÉM IMPORTAM PARA A JUSTIÇA DO TRABALHO: UMA ANÁLISE DAS CONSEQUÊNCIAS JURÍDICAS DA DISCRIMINAÇÃO POR COR NAS RELAÇÕES LABORAIS

Adriano Marcos Soriano Lopes

Solainy Beltrão dos Santos

Resumo: A discriminação por cor é uma chaga social. O presente trabalho visa a elucidar as consequências jurídicas deste tipo de conduta dentro das relações laborais. Para tanto, a partir do método dedutivo, esse estudo analisará doutrinariamente a dignidade humana, o princípio da igualdade e a pluralidade humana, a fim de que se compreenda a ideia de discriminação. Na sequência, serão examinados alguns aspectos da discriminação racial, perpassando pela diferenciação entre racismo e injúria racial, com destaque à questão da liberdade de expressão e do *hate speech* para, ao final, destacar-se a discriminação racial por cor no ambiente de trabalho, as consequências jurídicas ao infrator e a importância da atuação da Justiça do Trabalho.

Palavras-chave: Dignidade Humana. Princípio da igualdade. Discriminação racial. Justiça do Trabalho

Abstract: Color discrimination is a social wound. This work aims to elucidate the legal consequences of this type of conduct within labor relations. Therefore, using the deductive method, this study will analyze doctrinally human dignity, the principle of equality and human plurality, in order to understand the idea of discrimination. Next, some aspects of racial discrimination will be examined, passing through the differentiation between racism and racial insult, with emphasis on the issue of freedom of expression and hate speech, and finally, racial discrimination by color in the workplace will be highlighted, as legal consequences to the offender and the importance of the work of the Labor Court.

Keywords: Human dignity. Principle of equality. Racial discrimination. Labor Justice



Adriano Marcos Soriano Lopes

Juiz do Trabalho Substituto no Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. Especialista em Ciências do Trabalho pela Faculdade Lions. E-mail: amslopes@trt3.jus.br.



Solainy Beltrão dos Santos

Juíza do Trabalho Substituta no Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. Especialista em Inovações em Direito Civil e seus Instrumentos de Tutela pela Universidade Anhanguera – Uniderp. E-mail: solainy@trt3.jus.br.

Sumário:

- 1 Introdução;
 - 2 A dignidade humana, o princípio da igualdade e a pluralidade humana;
 - 3 A discriminação racial por cor na sociedade atual e nas relações laborais;
 - 4 Das consequências jurídicas da discriminação por cor nas relações de trabalho;
 - 5 Considerações finais;
- Referências

1 Introdução

A discriminação racial no Brasil remonta à história do próprio país. Esta herança desgostosa gera diversos problemas sociais e consequências nefastas quando praticada em uma relação laboral.

O escopo do presente estudo é trazer à baila as consequências jurídicas da discriminação por cor nas relações laborais e a importância da atuação da Justiça do Trabalho no combate a esta prática deletéria violadora de direitos mais mezinhos do homem.

Para tanto, a partir do método lógico-dedutivo, serão analisados os princípios da dignidade humana e da igualdade, perpassando-se por uma análise sobre a pluralidade humana e igualdade substancial para que compreenda a ideia de discriminação racial por cor na sociedade atual e nas relações laborais, com destaque aos crimes de racismo e injúria qualificada; o direito à liberdade de expressão, bem como as formas de discriminação por cor no contrato de trabalho e suas consequências jurídicas.

Destaca-se a necessidade de tal debate, já que a matéria é recorrente na vessada laboral e

a Especializada, como justiça social, tem atuação relevante no combate a tal prática ultrajadora de direitos fundamentais.

2 A dignidade humana, o princípio da igualdade e a pluralidade humana

“Black lives matter” (vidas pretas importam) a *hashtag* que eclodiu em meados de 2020 em uma onda de protestos após a morte de um homem negro chamado George Floyd por um policial branco de Mineápolis, nos Estados Unidos, tem uma origem mais remota: um movimento ativista com o mesmo nome criado em 2013 fruto de manifestações de rua após a absolvição de George Zimmerman na morte a tiros do adolescente afro-americano Trayvon Martin.

Em um Estado de Direito embebido da noção de que se deve garantir o respeito das liberdades civis, isto é, o respeito pelos direitos humanos e pelas garantias fundamentais dos indivíduos, através do estabelecimento de uma proteção jurídica, deveria soar estranho que ainda seja necessário levantar uma bandeira como a do #blacklivesmatter para incutir na mentalidade de alguns atores sociais que as vidas negras importam, mormente quando exaustivamente demonstrado pela ciência que a diferença entre negros e brancos está na proteína melanina, pois o quanto cada organismo a produz, uma característica individual de cada pessoa, é o que os diferencia geneticamente.

Não existe nenhuma razão jurídica ou moral que justifique, nos dias atuais, qualquer tratamento diferenciado entre seres humanos, pois, independente de gênero, idade, cor, raça, orientação sexual, religião, nacionalidade,

deficiência ou capacidade intelectual todos têm igual dignidade, porquanto a pessoa humana tem um valor intrínseco, a despeito do seu *status* na sociedade ou dos atos hediondos ou heroicos que possa praticar ao longo de sua existência.

A Carta Constitucional de 1988 elevou a dignidade humana e a consagrou como um valor supremo dentro do Estado Democrático de Direito, positivando-a como fundamento da República no art. 1º, III, e assegurando ser um norte orientador de todo sistema jurídico. Nesse sentido, ainda, o Brasil ratificou e incorporou ao ordenamento quase todos os tratados internacionais de direitos humanos que contêm referências à dignidade.

Evidencia-se, portanto, que a Carta jurídico-política de 1988 desempenha um papel essencial na valorização do indivíduo ao elevar a dignidade humana à categoria de princípio fundamental constitucionalmente garantido.

Sob este prisma, Delgado (2006, p.80) assesta que: *“a perspectiva da Constituição de 1988 é a defesa e garantia dos direitos dos cidadãos, com base numa concepção ampliada dos Direitos Humanos, estabelecendo o compromisso do Estado, da sociedade e do governo de zelar por tais direitos.”*

Na vessada laboral, o respeito aos direitos mínimos do ser humano enquanto trabalhador é manifestação da chamada eficácia horizontal dos direitos fundamentais. A tutela da dignidade do trabalhador vai ao encontro do ideário kantiano de que a dignidade não tem preço e converge ainda para a ideia propagada na Constituição da OIT como princípio fundamental de que o “trabalho não é uma mercadoria”.

O filósofo das Três Críticas, nesse aspecto, em passagem de sua obra *Fundamentação*

da metafísica dos costumes (1995, p.76-77), destaca:

No reino dos fins tudo tem um preço ou uma dignidade. Quando uma coisa tem preço, pode-se pôr em vez dela qualquer outra coisa como equivalente; mas quando uma coisa está acima de todo o preço, e, portanto, não permite equivalente, então tem ela dignidade. [...] O que se relaciona com as inclinações e necessidades gerais do homem tem um preço venal; aquilo que, mesmo sem pressupor uma necessidade, é conforme a um certo gosto, isto é, a uma satisfação no jogo livre e sem finalidade das faculdades anímicas, tem um preço de afeição ou sentimento; aquilo, porém, que constitui a condição só graças à qual qualquer coisa pode ser fim em si mesma, não tem somente um valor relativo, isto é, um preço, mas um valor íntimo, isto é, dignidade.

Nessa toada, Kateb (2011, p. 3) prediz que a noção de dignidade humana evoca ideias diferentes, quais sejam a ideia de dignidade da pessoa humana e da dignidade da espécie humana. Sob este ângulo, tem-se que a dignidade da pessoa humana depreende a da espécie humana, mas o inverso não ocorre. Isso porque a dignidade da espécie humana resulta do reconhecimento de que o ser humano ocupa uma posição superior entre todos os outros seres vivos, de forma que todos os humanos possuem dignidade apenas por serem pessoas.

Em sintonia com essa ideia, Pele (2004, p. 10) afirma que: *“Desde ahora, la dignidad humana no sólo tiene un alcance vertical (la superioridad de los seres humanos sobre los*

animales) sino también un alcance horizontal (la igualdad de los seres humanos entre ellos sea cual sea el rango que cada uno pueda desempeñar en la sociedad)”.¹

Nesse tom, os direitos humanos são um conjunto de direitos que têm como desígnio a materialização da dignidade da pessoa humana, sendo essenciais para que o ser humano seja tratado com a dignidade que lhe é umbilicalmente inerente.

Arendt, em “As Origens do Totalitarismo” (1989, p.319), já versara que “o direito a ter direitos” é a essência dos direitos humanos e em “A condição humana” (2014, p. 220) ela defendeu a noção básica da pluralidade humana como o direito de ser igual e diferente “a pluralidade humana é a paradoxal pluralidade dos seres singulares”.

Dentre os critérios de classificação dos direitos humanos fundamentais do homem, a doutrina costuma classificá-los em gerações ou dimensões que são pautados no mantra da Revolução Francesa *Liberté, Égalité et Fraternité* (Liberdade, Igualdade e Fraternidade).

Nesse contexto o direito à igualdade é evidenciado como direito de segunda dimensão, na medida em que advém de reclamos ocorridos a partir do século XIX, atinente à Revolução Industrial europeia, época em que se observou a existência de péssimas condições de trabalho e se reivindicou normas trabalhistas e de assistência social, marcando a fixação do Constitucionalismo moderno com

1 Tradução livre: “A partir de agora, a dignidade humana não tem apenas um alcance vertical (a superioridade dos seres humanos sobre os animais), mas também um alcance horizontal (a igualdade dos seres humanos entre eles, independentemente da posição que cada um possa desempenhar na sociedade”.

ênfase nos direitos sociais.

Hodiernamente, o princípio da igualdade encontra sua morada principal no art. 5º, *caput* e inciso I, da CF/88 que assim rezam:

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 direitos e obrigações, nos termos desta Constituição; (**grifou-se**)

Tal princípio intitulado princípio da isonomia ou igualdade é intrínseco ao Estado Democrático de Direito, porém ao contrário do que possa parecer da leitura fria e não expansionista do texto constitucional, deve-se buscar não somente a aparente igualdade formal outrora consagrada no liberalismo clássico, mas, acima de tudo, a igualdade material perseguida pelo Estado Social.

A igualdade é preceito há muito discutido. A teoria Aristotélica sobre justiça distributiva e compensatória é, por exemplo, alusão epicentral quanto à matéria. Na Grécia Antiga, contudo, não existia uma concepção de que todos deveriam ser tratados como iguais, pois se acreditava numa desigualdade natural entre os indivíduos, tanto que a concepção Aristotélica legitimava práticas como escravidão.

Para o fundador da escola peripatética a escravidão era justificada filosoficamente quando ele defendeu na obra “Ética a Nicômaco”, por exemplo, que alguns deviam mandar e outros obedecer e que era algo não apenas necessário, mas também útil, pois desde

a hora do seu nascimento, alguns são marcados para serem escravos e outros para serem senhores. Ademais, para ele, os escravos eram seres naturalmente inferiores, cuja natureza não era adequada à cidadania.

Percebe-se, então, que o sentido da igualdade sofreu grande evolução. A igualdade formal gizada nos séculos XVIII e XIX com a Revolução Francesa estabeleceu que todos eram iguais perante a lei (tal como disposto no art. 5º, *caput*, da CF), mas, com o neoconstitucionalismo, houve uma mudança de paradoxo em que se passou a perseguir a igualdade substancial que prega o tratamento desigualmente aos desiguais na medida de suas desigualdades. Consolidou-se a afirmação seminal de Santos (2003, p.458) de que *“temos o direito a ser iguais quando a diferença nos diminui; temos o direito a ser diferentes quando a igualdade nos descaracteriza”*.

Essa busca pela igualdade substancial está enaltecida na “Oração aos Moços” de Rui Barbosa ao gizar nas mesmas linhas Aristotélicas que se deve *“tratar igualmente os iguais e desigualmente os desiguais na medida de suas desigualdades”*. Com isso, tratar as pessoas como iguais enreda o reconhecimento e o respeito às diferenças existentes entre os seres humanos que, por vezes, reclamam resguardo diferenciado dentro de um sistema jurídico. Afinal, como escreveu Carlos Drummond de Andrade no poema Igual-Desigual *“Ninguém é igual a ninguém. Todo o ser humano é um estranho ímpar”*.

Daí exsurge a ideia de discriminação. Do latim *discriminare*, ou seja, diferenciar, distinguir, discernir através de um tratamento diferente os considerados iguais. Esta diferenciação para os fins a que se dedica este trabalho, contudo,

volta-se à ideia de transgredir os direitos de uma pessoa, de forma a não abarcar a chamada discriminação positiva que é diferenciação que se baseia em políticas públicas com tratamento desigual de modo a igualar as oportunidades de grupos desfavorecidos servindo de instrumento para a garantia a igualdade em sua vertente social.

A discriminação racial enraizada na nossa cultura, seja direta ou indireta, reflete um fenômeno psicológico, na medida em que é uma forma de exteriorização do preconceito, podendo ser marcada pelo estereótipo em que se rotula certo grupo de pessoas, com a associação de características negativas, que na sua maioria são falsas, ou na sua forma qualificada e mais odiosa fundada no critério racial (racismo).

Tal conduta de diferenciação por motivo de raça ou cor fere de morte a igualdade preconizada na nossa Constituição, solapa o fundamento da dignidade humana, reflete no aumento da pobreza e da marginalização das minorias, com a redução de oportunidades, incute na mentalidade do ofendido que ele não tem um *status* moral de indivíduo, motor pelo qual tal prática perniciosa deve ser combatida por toda a sociedade e a Justiça do Trabalho tem um relevante papel nesse particular como se verá em linhas a seguir.

3 A discriminação racial por cor na sociedade atual e nas relações laborais

O direito constitucional brasileiro positivou a finalidade do Estado objetivando seu fim social ao gizar logo no art. 3º, IV, como objetivo da República Federativa do Brasil a promoção do bem-estar de todos, sem

preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação.

Por outro lado, herdou-se do regime escravocrata, vivenciado no país, a diversidade racial que ainda resulta em preconceito e discriminação persistentes, estigmas da formação nacional, cujos reflexos causam diversos problemas dentro das relações sociais, com tratamento desumanizador quanto às minorias. Isso porque a sociedade criou uma mentalidade de que o negro seria apenas uma transmutação da antiga figura do escravo.

Nessa linha de pensamento, Cardoso (1962, p.281), em sua tese de doutorado, confirma que:

O preconceito de “raça” ou de “cor” era um componente organizatório da sociedade de castas. Nela, porém, a representação do negro como socialmente inferior correspondia tanto a uma situação de fato, como aos valores dominantes na sociedade. (...) era um componente essencial e “natural” do sistema de castas. (...) Apenas lateralmente, apesar da enorme importância desse processo, a função reguladora do preconceito agia no disciplinamento das expectativas e possibilidades de ascensão social: no caso dos mulatos claros livres.

Com a desagregação da ordem servil, que naturalmente antecedeu, como processo, à abolição, foi-se constituindo, pouco a pouco, o “problema negro”, e com ele intensificando-se o preconceito com novo conteúdo. Nesse processo o “preconceito de cor ou de raça” transparece nitidamente na qualidade de representação social que toma arbitrariamente a cor ou outros atributos raciais distinguíveis, reais ou imaginários, como fonte para a seleção de qualidades estereotipáveis.

Ofensas raciais contra negros são comuns e ocorrem em todos os lugares, encontrando solo fecundo dentro da relação laboral. A prática não ocorre somente entre colegas, pois, muitas vezes, há participação ativa dos próprios empregadores.

Nesse contexto, várias são as fontes da discriminação racial em nossa sociedade. Desde influências religiosas até movimentos eugenistas que veem no racismo uma política destinada a eliminar a autoestima da raça negra.

A falta de cognição que a raça humana é única e que todos seres humanos são iguais por possuírem a dignidade como um valor intrínseco faz surgir importantes movimentos sociais que visam, ao cabo, a combater o preconceito e a discriminação ainda existente no século XXI.

Recentemente, em 28 de maio do corrente ano, o Brasil ratificou perante a Organização dos Estados Americanos a sua adesão à Convenção Interamericana contra o Racismo, Discriminação Racial e Formas Conexas de Intolerância e, ante a sua aprovação por quórum qualificado, a norma adquiriu *status* de emenda constitucional.

A ratificação do instrumento reflete em importante medida para o combate ao racismo e demonstra a constante preocupação com o problema, porquanto sela o compromisso estatal de prevenir, eliminar, proibir e sancionar os atos e manifestações de racismo, discriminação racial e formas conexas de intolerância (consoante se infere do *caput* do art. 4º), bem como impõe a assunção da responsabilidade do Estado parte de adotar ações afirmativas e políticas públicas para a promoção de condições equitativas de igualdade de oportunidades, inclusão e progresso para o grupo de pessoas sujeitas à discriminação racial e ao racismo, assim como a adotar leis internas que proibam

tais práticas, revogar ou modificar aquelas que as constituam ou as promovam (cf. se infere da leitura conjugada dos arts. 5º, 6º e 7º).

Ramos (1971, p. 96), em estudo sobre o tema da discriminação e preconceito, afirma que existe um “preconceito de cor” que deveria ser distinto do “preconceito de raça”. Nesse sentido, pode-se dizer que o preconceito racial seria um *discrímén* em que indivíduos não são aceitos por fazerem parte de um grupo racial e esse tratamento desigual decorreria do sentimento de superioridade de raça e de subordinação das minorias.

Todavia, tem-se aceitado a síntese de Fernandes (1965, p. 27) no sentido de superar a dicotomia entre as figuras de preconceito de cor e preconceito racial:

Surgiu, então, a noção de “preconceito de cor” como uma categoria inclusiva de pensamento. Ela foi construída para designar, estrutural, emocional e cognitivamente, todos os aspectos envolvidos pelo padrão assimétrico e tradicionalista de relação racial. Por isso, quando o negro e mulato falam de “preconceito de cor”, eles não distinguem o “preconceito” propriamente dito da “discriminação”. Ambos estão fundidos numa mesma representação conceitual.

Sob a legenda “racismo” são tratadas manifestações distintas quanto aos sistemas de classificação racial. Conforme Omni & Winart (2014, p.124-130) o racismo é uma ideologia e uma prática que está em constante transformação, por isso ele pode assumir diferentes formas em diferentes momentos históricos.

A partir da guinada antropocêntrica da Lei

Maior, definiu-se, como direito fundamental, que a prática do racismo é crime inafiançável e imprescritível (art. 5º, XLII), ressaltando que no julgamento da ADO 26, em conjunto com o MI 4.733, o E. STF reconheceu o estado de mora inconstitucional do Congresso Nacional na implementação da prestação legislativa destinada a cumprir o mandado de incriminação a que se referem os incisos XLI e XLII do art. 5º da CF, para efeito de proteção penal aos integrantes do grupo LGBTQIA+. Ademais, a Constituição definiu como direito fundamental de natureza social que não pode haver diferenças de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de cor (art. 7º, inciso XXX).

No campo infraconstitucional, a Lei n. 7.716/1989 veio representar um marco na proteção dos direitos fundamentais relativos a igualdade ao definir os crimes resultantes de preconceito de raça e de cor, o que engloba, segundo o art. 1º, os crimes resultantes de discriminação ou preconceito de raça, cor, etnia, religião ou procedência nacional.

Na mesma vertente, a Lei n. 9.459/1997 tipificou no Código Penal a injúria qualificada que, atualmente pela redação dada pela Lei n. 10.741/2003 (Estatuto do Idoso), consiste em ofender a dignidade ou o decoro de alguém utilizando de elementos referentes a raça, cor, etnia, religião, origem ou a condição de pessoa idosa ou portadora de deficiência (art. 140, § 3º, do CPC).

Destaca-se também a Lei n. 12.288/2010 que instituiu o Estatuto da Igualdade Racial destinado a garantir à população negra a efetivação da igualdade de oportunidades, a defesa dos direitos étnicos individuais, coletivos e difusos e o combate à discriminação e às

demais formas de intolerância étnica (art. 1º).

Nesse contexto, a prática da discriminação racial fere os princípios constitucionais mais caros dentro do Estado de Direito que professa a igualdade como base das relações entre os indivíduos, mina a autoestima do segregado e lesa a sua dignidade enquanto ser não insular que necessita de proteção e respeito dentro de uma comunidade.

A discriminação racial pode basear-se em raça, cor, ascendência ou origem nacional ou étnica. O art. 1º, item 1, da Convenção Interamericana contra o Racismo, Discriminação Racial e Formas Conexas de Intolerância conceitua a figura da discriminação racial como:

qualquer distinção, exclusão, restrição ou preferência, em qualquer área da vida pública ou privada, cujo propósito ou efeito seja anular ou restringir o reconhecimento, gozo ou exercício, em condições de igualdade, de um ou mais direitos humanos e liberdades fundamentais consagrados nos instrumentos internacionais aplicáveis aos Estados Partes.

E segue nos itens 2 e 3 do mesmo artigo apontando a distinção entre discriminação racial indireta e múltipla:

2. Discriminação racial indireta é aquela que ocorre, em qualquer esfera da vida pública ou privada, quando um dispositivo, prática ou critério aparentemente neutro tem a capacidade de acarretar uma desvantagem particular para pessoas pertencentes a um grupo específico, com base nas razões estabelecidas no Artigo 1.1, ou as coloca em desvantagem, a menos que esse dispositivo, prática ou critério tenha

um objetivo ou justificativa razoável e legítima à luz do Direito Internacional dos Direitos Humanos.

3. Discriminação múltipla ou agravada é qualquer preferência, distinção, exclusão ou restrição baseada, de modo concomitante, em dois ou mais critérios dispostos no Artigo 1.1, ou outros reconhecidos em instrumentos internacionais, cujo objetivo ou resultado seja anular ou restringir o reconhecimento, gozo ou exercício, em condições de igualdade, de um ou mais direitos humanos e liberdades fundamentais consagrados nos instrumentos internacionais aplicáveis aos Estados Partes, em qualquer área da vida pública ou privada.

Quando se fala de racismo, discriminação racial ou preconceito de cor não se pode olvidar de fazer menção ao direito à liberdade de expressão. Isso porque, ao lado da igualdade, a liberdade é um direito fundamental assegurado no *caput* e no cerne do art. 5º, da CF em diversos incisos, a exemplo do inciso IV que garante que é livre a manifestação do pensamento, sendo vedado o anonimato.

Sarlet *et al* (2019, p.620/621) afirma que a regra contida no referido art. 5º, IV, CF/88, estabelece uma espécie de “cláusula geral” que, em conjunto com outros dispositivos, asseguram a liberdade de expressão nas suas diversas manifestações.

Todavia, apesar de ser livre a manifestação do pensamento, este direito não é absoluto, pois há limites que devem ser respeitados por serem fundamentais e necessários à proteção de outros direitos igualmente importantes, como a igualdade, a privacidade e a honra.

Nesse contexto, exsurge o problema

do *hate speech* em relação às expressões de intolerância racial, por meio de manifestações que promovam o ódio ou o desprezo contra minorias. A política eugênica de Hitler e as ideias abjetas da Ku Klux Klan são exemplos de *hate speech*.

Vários tratados internacionais sobre direitos humanos editados pós 2ª Guerra proíbem a figura do *hate speech*. Cita-se, a título de elucidação, o art. 13, item 5, da Convenção Interamericana de Direitos Humanos que giza que *“a lei deve proibir toda propaganda a favor da guerra, bem como toda apologia ao ódio nacional, racial ou religioso que constitua incitação à discriminação, à hostilidade, ao crime ou à violência”*.

Como dito, o direito à liberdade de expressão sofre limitações por não ser absoluto e no sistema jurídico brasileiro, inclusive, prevalece a regra de que também comete ato ilícito o titular de um direito que, ao exercê-lo, excede manifestamente os limites impostos pelo seu fim econômico ou social, pela boa-fé ou pelos bons costumes (art. 187 do CC). No mesmo sentido, o art. 4º do Pacto Internacional para a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Racial dispõe:

Art. 4º. Os Estados signatários condenam toda propaganda e todas as organizações que sejam baseadas em ideias ou teorias de superioridade de uma raça ou grupo de pessoas de uma cor ou origem étnica, ou que tentem justificar ou promover o ódio racial ou a discriminação de qualquer forma, e comprometem-se a, com a devida atenção aos princípios contidos na Declaração Universal dos Direitos Humanos e aos direitos expressamente estabelecidos no art. 5º desta

Convenção, adotar medidas positivas e imediatas destinadas a erradicar todos os atos de incitamento a discriminação, ou de discriminação desta espécie, dentre as quais:

- a) Declarar como crime punível pela lei toda disseminação de ideias baseadas na superioridade ou ódio raciais, incitamento à discriminação racial, assim como quaisquer atos de violência ou provocação a tais atos dirigidos contra qualquer raça ou qualquer grupo de pessoas de outra cor ou de outra origem étnica, como também qualquer assistência prestada a atividades racistas, inclusive seu financiamento;
- b) Declarar ilegais e proibir as organizações, e também as atividades de propaganda organizada ou não, que promovam o ódio e incitem à discriminação racial, e reconhecer a participação nestas organizações ou atividades como crimes puníveis pela lei.

Desta forma, pode-se afirmar que, assim como ocorre com a própria dignidade humana, o direito à liberdade de expressão não pode ser exercido de maneira abusiva e de forma absoluta a ponto de que, com o seu exercício, a dignidade humana de outro indivíduo possa ser violada.

A própria Lei n. 7.716/1989 instituiu limitação às liberdades de expressão e de imprensa quando utilizadas para a difusão do preconceito racial, sendo que o E. STF já teve a oportunidade de reconhecer no julgamento do HC 82.424 de relatoria de Rel. Min. Maurício Corrêa no memorável caso Ellwanger que a proteção da dignidade humana e do direito à igualdade dos judeus sobrepujava a tutela das liberdades expressivas, tendo confirmado a

condenação por racismo do editor que publicava livros com conteúdo antissemita.

Nesse caminhar, nem mesmo o humor quando se reveste de intenção de ofender a raça de outro indivíduo pode ser considerado como liberdade de expressão.

Moreira (2020, p.160 e 169/171) apresenta com precisão cirúrgica a figura do racismo recreativo que segundo ele: *“representa uma forma de política cultural que tem um objetivo específico: perpetuar a concepção de que minorias raciais não são atores sociais competentes”* e prossegue:

(...) classificamos o racismo recreativo como uma manifestação de discurso de ódio exatamente em função desses motivos aqui descritos. Ele é um tipo de política cultural que procura arruinar a reputação social de minorias raciais, o que é a base para que elas possam ser vistas como pessoas socialmente competentes.

(...)
Embora apareça na forma de humor, o racismo recreativo reproduz estereótipos que são responsáveis pela circulação de ideias que afirmam a noção de que minorias raciais não são pessoas que merecem o mesmo respeito dirigido a pessoas brancas.

(...)
Isso é exatamente o que ocorre no nosso país. O racismo recreativo é um tipo de discurso de ódio corrente que torna o sofrimento de negros algo intensamente desejado para alguns e indiretamente indiferente para muitos.

Aqui se faz relevante o destaque entre as figuras do racismo e da injúria racial, ambos crimes, mas com conotações diferentes.

Nos termos do item art. 1º, item 4, da

Convenção Interamericana contra o Racismo, Discriminação Racial e Formas Conexas de Intolerância, o racismo consiste em: *“qualquer teoria, doutrina, ideologia ou conjunto de ideias que enunciam um vínculo causal entre as características fenotípicas ou genotípicas de indivíduos ou grupos e seus traços intelectuais, culturais e de personalidade, inclusive o falso conceito de superioridade racial”*. Registra-se que a norma é ainda mais ousada quando afirma no mesmo item que:

Toda teoria, doutrina, ideologia e conjunto de ideias racistas descritas neste Artigo são cientificamente falsas, moralmente censuráveis, socialmente injustas e contrárias aos princípios fundamentais do Direito Internacional e, portanto, perturbam gravemente a paz e a segurança internacional, sendo, dessa maneira, condenadas pelos Estados Partes.

Racismo, portanto, é uma divisão resultante de um processo político-social em que os seres humanos são divididos em raças sendo que uma ou algumas delas consideram-se superiores a outras que são consideradas inferiores. O racismo não é apenas uma chaga moral que habita em alguns indivíduos. É um desvio de conduta que precisa ser combatido, na medida em que se traduz numa prática nefasta que diminui outros seres humanos como se não fossem merecedores de respeito e tivessem menos dignidade que os demais.

A injúria, por sua vez, é tipificada no Código Repressivo no art. 140 e ainda está prevista no Código Penal Militar (art. 216) e no Código Eleitoral (art.326) como espécie de crime contra a honra, que viola a honra subjetiva, o que, segundo Greco (2013, p. 412),

“cuida do conceito que a pessoa tem de si mesma, dos valores que ela se autoatribui e que são maculados com o comportamento levado a efeito pelo agente.”

Na mesma linha, Hungria (2014, p. 39) versa que a honra objetiva possui relação com *“o apreço e o respeito de que somos objeto ou nos tornamos merecedores perante os nossos concidadãos (honra externa, honra objetiva, reputação, boa fama)”*, ao passo que a honra subjetiva possui um liame mais próximo ao *“sentimento de nossa dignidade própria (honra interna, honra subjetiva)”*. Na injúria, portanto, não há atribuição de fato, mas imputação de uma qualidade negativa à vítima no que pertine a aspectos físicos, intelectuais e morais. Sua consumação ocorre quando a vítima toma ciência da ofensa.

Nesse tom, vale dizer que a Lei n. 13.185/2015, instituiu o programa de combate à intimidação sistemática ou *bullying* que também pode caracterizar o delito de injúria quando nas situações de insultos pessoais e comentários sistemáticos e apelidos. No mesmo sentido, o art. 4.º, inc. II, “a”, da Lei n. 13.431/2017 (norma que estabelece o sistema de garantia de direitos da criança e do adolescente vítima ou testemunha de violência), deixa certo que o *bullying* é uma espécie de violência psicológica capaz de comprometer o desenvolvimento físico ou emocional da vítima:

Art. 4º Para os efeitos desta Lei, sem prejuízo da tipificação das condutas criminosas, são formas de violência:

(...)

II - violência psicológica:

a) qualquer conduta de discriminação, depreciação ou desrespeito em relação à criança ou ao adolescente mediante

ameaça, constrangimento, humilhação, manipulação, isolamento, agressão verbal e xingamento, ridicularização, indiferença, exploração ou intimidação sistemática (*bullying*) que possa comprometer seu desenvolvimento psíquico ou emocional;

Injúria, portanto, equivale a insultar, falar mal, ofender de tal modo que a vítima reste vilipendiada quanto ao conceito que tem de si. Inclusive o E. STF já deixou assentado no julgamento do Inq 2543/AC que *“A difamação pressupõe atribuir a outrem fato determinado ofensivo à reputação. Na injúria, tem-se veiculação capaz de, sem especificidade maior, implicar ofensa à dignidade ou ao decoro”*.

A legislação penal pátria pune com pena de reclusão, de 1 (um) a 3 (três) anos, sem prejuízo de multa, o crime de injúria que consiste na utilização de elementos referentes à raça, cor, etnia, religião, origem, ou a condição de pessoa idosa ou portadora de deficiência (art. 140, § 3º, do CP). Trata-se da chamada injúria qualificada que não se confunde, portanto, com o crime de racismo já versado.

O racismo, crime definido pela Lei n. 7.716/1989, se evidencia por manifestações preconceituosas generalizadas, isto é, referente a todas as pessoas de uma raça ou de uma cor de pele, enquanto que na injúria qualificada, delito afiançável e prescritível, a intenção é a ofensa do decoro ou da honra de um indivíduo com a utilização de elementos referentes a sua raça ou a sua cor.

Tais práticas, como já experimentado neste texto, encontram segura guarida nas relações de trabalho, principalmente quando se invertem em brincadeiras ou comentários que visam minar a autoestima do trabalhador

e são relativas a sua raça ou cor de pele sendo que, sem dúvidas, é uma das relações contratuais em que mais se pode observar a figura do “racismo recreativo” (termo cunhado pelo professor Adilson Moreira em obra com o mesmo nome).

É indispensável que na relação de trabalho se mantenha a higidez do meio ambiente laboral e, pelo fato de que nesta relação os envolvidos acabam por criar um relacionamento que permite o convívio de pessoas diferentes que não pertencem a uma mesma comunidade familiar, emerge um ambiente de maiores liberdades que possibilita a existência de humor para fins de descontração, o que, quando ultrapassa os limites do aceitável, pode revelar a hediondez do preconceito escondido na alma de alguns indivíduos.

Em defesa dos praticantes da conduta assediadora está a recorrente afirmação de que se tratava de brincadeiras, havendo o *animus jocandi* e não o *injuriandi* por parte do ofensor, sem que este leve em consideração o sentimento do ofendido que, em sua maioria, não fica feliz quando tem características físicas ou de cor utilizadas para entretenimento de terceiros. Ademais, sempre há a defesa do ofensor no sentido de que não se trata de pessoa preconceituosa, na medida em que tem em seu círculo social parentes ou amigos negros de forma a não poder ser chamado de racista.

No pertinente à proteção legal contra a discriminação no ambiente de trabalho, tem-se que a Declaração Universal dos Direitos do Homem foi o primeiro normativo de direitos humanos no plano internacional a cuidar do tema. Destaca-se, a título de reforço argumentativo, as previsões dos arts. 2º, 7º e 23 que assim rezam:

Artigo 2º

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, língua, religião, opinião política ou de outra natureza, origem nacional ou social, riqueza, nascimento, ou qualquer outra condição.

2. Não será também feita nenhuma distinção fundada na condição política, jurídica ou internacional do país ou território a que pertença uma pessoa, quer se trate de um território independente, sob tutela, sem governo próprio, quer sujeito a qualquer outra limitação de soberania.

(...)

Artigo 7º

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.

(...)

Artigo 23

1. Todo ser humano tem direito ao trabalho, à livre escolha de emprego, a condições justas e favoráveis de trabalho e à proteção contra o desemprego.

2. Todo ser humano, sem qualquer distinção, tem direito a igual remuneração por igual trabalho.

3. Todo ser humano que trabalha tem direito a uma remuneração justa e satisfatória que lhe assegure, assim como à sua família, uma existência compatível com a dignidade humana e a que se acrescentarão, se necessário, outros meios de proteção social.

4. Todo ser humano tem direito a organizar sindicatos e a neles ingressar para proteção de seus interesses.

Jungido a isso, a Organização Internacional do Trabalho possui várias Convenções sobre a matéria, podendo-se destacar a Convenção n. 111, ratificada pelo Brasil, que trata de discriminação em matéria de emprego e ocupação e a Convenção Internacional para eliminação de todas as formas de discriminação racial que é um dos principais instrumentos no âmbito internacional voltado ao combate da discriminação racial. Cita-se, também, a Convenção Interamericana sobre Direitos Humanos (Pacto de São José da Costa Rica) que em seu art. 24 estabelece o princípio da igualdade entre as pessoas e veda a prática de discriminação.

A Carta Constitucional, por sua vez, elevou a direito fundamental social, o direito ao trabalho (art. 6º); consagrou a proibição a qualquer forma de discriminação, inclusive no trabalho (arts. 3º, IV; 5º, *caput*; e 7º, XXX e XXXII) e atribuiu o valor de garantia fundamental a proibição de práticas discriminatórias (art. 5º, XLI), o que ainda é corroborado no âmbito internacional e infraconstitucional como já versado nesse trabalho.

Nesse passo, também se destaca Lei n. 9.029/95 que, em seu art. 1º, proíbe todas as práticas discriminatórias e limitativas para efeito de acesso à relação de emprego, ou sua manutenção; dispendo em seu art. 4º que a dispensa, se preconceituosa, dá direito a reparação por dano moral.

Da leitura dos arts. 1º e 2º da Convenção 111 da OIT, a discriminação no emprego é toda conduta praticada pelo empregador ou seus prepostos que estabeleça uma distinção, exclusão ou preferência, entre trabalhadores ou grupo de trabalhadores com o objetivo de reduzir ou limitar as oportunidades de acesso

e manutenção no emprego, gerando uma desigualdade no exercício do trabalho.

A prática deletéria da discriminação racial por cor no contrato de trabalho pode ocorrer não somente em um contrato em curso, como também nas fases pré e pós-contratuais, ressaltando que todas elas têm como característica comum o fato de visar a negar ao trabalhador a igualdade de oportunidades no tocante à aquisição ou à manutenção do emprego.

A discriminação pré-contratual ocorre quando a distinção visa a impedir a aquisição do emprego pelo trabalhador, por exemplo, quando a empresa não o contrata se não for da raça branca ou quando ele é preterido em relação à vaga por este motivo. Demonstrada tal prática perniciosa que muitas vezes concretiza-se em racismo institucional, o ofensor que comete o ato ilícito fica sujeito a reparar o dano causado.

Já a discriminação pós-contratual ocorre quando o fator raça ou cor é, por exemplo, móbil pelo qual a empresa dispensa o empregado, visto que ele não pertence à raça branca ou quando ele é preterido em relação à vaga que já ocupava por este motivo. Da mesma forma que a discriminação pré-contratual, se demonstrada, sujeita o ofensor à correção da conduta.

Todavia, é durante o contrato de trabalho que a prática da discriminação racial por cor tem maior ocorrência e, muitas vezes, deixa de ser levada à apreciação do Judiciário Trabalhista ante o receio de represálias ao empregado, o que pode incluir a sua dispensa e a retirada do seu sustento e de sua família, azo pelo qual o ofendido acaba optando por suportar os ultrajes visando a manter seu emprego em detrimento

de sua saúde mental.

Há casos reais de que, enquanto vigente o contrato de trabalho, os colegas de trabalho ou próprio empregador já alcunharam, por exemplo, empregados negros de “macaco”², “neguinho”³, “saci”⁴, etc., ou ainda compararam o cabelo da empregada negra com o objeto utilizado para lavar louça⁵ ou varrer a casa⁶, o que, inclusive, gerou “piadas” entre os demais colegas e, nestes casos, não se tem dúvida de que por trás do humor que visam a criar, há uma abominável prática a ser afrontada que merece a atenção profícua da Especializada, como se defenderá a seguir.

4 Das consequências jurídicas da discriminação por cor nas relações de trabalho

Quando se permite que nas dependências da empresa se instale um terror psíquico capaz de macular a honra, a intimidade e a dignidade do trabalhador, está se compactuando com prática a ser abominada no ambiente laboral. E, nesse contexto, a discriminação por cor quando reiterada revela uma forma de assédio moral, pois viola a dignidade do trabalhador por meio de condutas discriminatórias.

2 Vide processo n. 0010262-94.2020.5.03.0035, julgado pela 4ª Turma do TRT 3ª região, Relator: Paula Oliveira Cantelli. Data do julgamento: 07/05/2021.

3 Vide processo n. 0011398-67.2016.5.03.0003, julgado pela 7ª Turma do TRT 3ª região, Relator: Fernando Antônio Viegas Peixoto Data do julgamento: 31/01/2019.

4 Vide processo n. 0011650-69.2016.5.03.0165, julgado pela 8ª Turma do TRT 3ª região, Relator: José Marlon de Freitas. Data do julgamento: 30/08/2017.

5 Vide processo n. 01051-2008-066-03-00-0, julgado pela 9ª Turma do TRT 3ª região, Relator: Emilia Facchini. Data do julgamento: 05/08/2009.

6 Vide processo n. 0012635-56.2016.5.15.0051, julgado pela 1ª Turma do TRT 15ª região, Relator: José Otávio de Souza Ferreira.

A ideia de assédio moral evidenciada a partir de estudos do psicólogo alemão Leymann (1996, p.31) aponta ser o *mobbing* o comportamento de agressão dos adultos no trabalho, caracterizado por uma grande violência psicológica. Na mesma linha, Hirigoyen (2009, p.32), utilizou o termo “assédio” como sinônimo de ataques constantes e repetidos que ameaçam a integridade psicológica da pessoa a quem são dirigidos.

Desta forma, a discriminação por cor na relação laboral reflete uma ideia de perseguição ao estado de espírito da vítima, com um efeito de desmoralizá-la, fulminando a sua autoestima, o que conforme Rawls (2000, p. 440) por vezes criticado pela sua concepção excessivamente abstrata de pessoa, é o “*mais importante bem primário*”.

Tal forma de assédio moral pode ser horizontal quando ocorre entre os próprios trabalhadores, i.e, entre colegas de mesmo patamar que praticam a conduta ilícita; ou vertical descendente quando parte do superior em relação aos subordinados. Embora não seja impossível, a discriminação por cor também pode se dar de forma ascendente quando parte do subordinado em relação ao seu próprio superior hierárquico, revelando uma espécie de assédio moral vertical ascendente.

Sem dúvidas, tal prática doentia gera consequências graves sobre a saúde da vítima, na medida em que constrange, exclui e expõe o trabalhador a uma atenção desnecessária e desrespeitosa. E, em quaisquer de suas formas, as microagressões podem refletir em indelévels máculas à dignidade do trabalhador.

Há vedação expressa da utilização da prática de assédio moral no item 5.13 do anexo II da NR 17 da Portaria n. 3.214/78 do ex-MTE e

há projeto de lei em trâmite para tipificar como crime a prática de *“ofender reiteradamente a dignidade de outro, causando-lhe dano ou sofrimento físico ou mental no exercício de emprego, cargo ou função”*, acrescentando ao Código Penal o art. 146-A⁷.

Como já mencionado neste estudo, a prática da discriminação por cor pode configurar o crime de racismo ou de injúria racial, cuja competência de julgamento é afeta à Justiça Comum. No entanto, isso não impede que a Justiça Laboral também possa corrigir o agressor quando o ato ilícito é praticado dentro da relação de trabalho, mas a sanção será, em regra, pecuniária através de uma reparação pelo dano causada à vítima.

Nesse sentido, o próprio trabalhador pode buscar a reparação por dano moral pela prática do psicoterrorismo discriminatório por cor contra ele praticado, bem como pode haver tutela coletiva por meio de Ação Civil Pública e ação coletiva *lato sensu*, para buscar a eliminação das referidas práticas e manutenção do equilíbrio do meio ambiente laboral.

Além das marcas psicológicas e físicas que podem gerar a despedida indireta ou demissão forçada do ofendido, a prática vergastada pode levar a transtornos mentais sérios, tais como ansiedade, síndrome do pânico, fobia social e depressão.

Moreira (2020, p. 173/14), no particular, afirma que:

(...) vemos então que os danos psicológicos decorrentes de tratamentos discriminatórios legitimados por estereótipos são

⁷ PL n. 1521, de 2019 em trâmite no Senado Federal.

significativos. Eles incluem medos patológicos e retraimento social. O indivíduo faz todo o possível para evitar situações que provocam estresse emocional, o que torna a vida em sociedade uma fonte de ameaça constante. Essas pessoas podem desenvolver um sentimento de desconfiança permanente em relação a membros dos grupos dominantes, algo muito grave, uma vez que ele está em contato com eles o tempo todo. Mais algo mais problemático pode ocorrer, porque essas pessoas podem internalizar o ódio expresso nas representações racistas e procurar se afastar do próprio grupo social, o que significa se afastar de si mesma. Outros indivíduos recorrem a meios problemáticos para reagir ao problema racismo, fazendo o uso de drogas ou desenvolvendo os mais diversos sintomas psicossomáticos.

E, visando tornar indene a vítima da discriminação por cor, o ordenamento pátrio permite que haja a compensação do dano por meio de uma reparação que pode, inclusive, transcender a questão pecuniária como pode ser feita através de um desagravo público. Isso porque, cabendo ao empregador zelar pelo meio ambiente de trabalho psicologicamente saudável e isento de assédio de qualquer forma, cabe a ele a adoção de medidas que visem a elidir práticas ultrajadoras da personalidade de seus empregados.

Ante as dificuldades probatórias que podem surgir nos casos de discriminação por cor, conclama-se que o julgador deve ser sensível para não cometer injustiças tanto diante de uma infundada alegação que por vezes é trazida em reclamações trabalhistas, como também deve ter essa característica para

aplicar a justiça ao caso concreto garantindo o acesso a uma ordem jurídica justa à vítima que sofreu com o ato ilícito e pode ter sido prejudicada na produção de prova.

Nesta ordem de raciocínio, entende-se que o ofendido pode provar a prática de discriminação por cor, em regra, por meio de documentos (cartas, mensagens, e-mails, cartazes, fotos), áudios, vídeos, ligações telefônicas ou registros em redes sociais, como também, por testemunhas que tenham conhecimento dos fatos narrados pela vítima. Sequer há vedação para que a vítima da discriminação possa levar a Juízo uma gravação clandestina unilateral que ela própria produzira para fins de demonstrar o ato atentatório à sua dignidade que tenha ocorrido no seu local de trabalho, cabendo ao julgador avaliar tal prova em conjunto com o caderno processual.

O depoimento da vítima também é um importante meio de prova, principalmente diante das dificuldades de se provar a discriminação por cor - que jamais é admitida - e mormente ante o fato de que, muitas vezes, a conduta assediadora deixou marcas na vítima que são visíveis ao magistrado.

A Justiça do Trabalho com justiça social por excelência tem um importante papel no combate à discriminação por cor no mercado de trabalho, pois, se com base na premissa da igualdade, todo trabalhador pode reivindicar livremente o direito que entende violado, deve a Especializada fundeada na promoção da justiça social, na interpretação e na aplicação do direito assegurar que, sendo a discriminação uma ofensa à dignidade humana, haverá imposição de reparação por dano moral ao ofendido, o que enaltece a sua competência

constitucional quanto à apreciação de direitos sociais que franqueiam as relações entre capital e trabalho.

Assim, quando comprovada a prática discriminatória por cor nas relações laborais, a Justiça do Trabalho deve atuar aplicando a lei, podendo condenar o infrator, ainda, a multas e a reparações pertinentes visando a coibir este tipo de prática o que, sem dúvidas, traduzirá o caráter pedagógico da punição servindo de contenção ao infrator e de exemplo para a sociedade que talvez um dia desperte e tome consciência de que, como diz a canção de Elis Regina, *black is beautiful* e de que apesar das diferenças, todos somos são iguais!

5 Considerações finais

A discriminação racial por cor é uma chaga social e moral presente também nas relações laborais, razão pela qual a Justiça do Trabalho tem competência constitucional para a apreciação de demandas envolvendo o tema, sem que se olvide a competência criminal da Justiça comum quando diante do racismo ou da injúria qualificada.

As consequências jurídicas da discriminação por cor no contrato de trabalho podem levar desde multas e reparação por dano moral até medidas de desagravo a serem cumpridas pelo infrator, ressaltando que a Justiça do Trabalho tem importante papel no combate a prática coibindo o ofensor e mostrando a sociedade que o feito deve ser combatido, visto que violador de direitos humanos.

Referências

ARISTÓTELES. **Ética a Nicômaco**. São Paulo: Martin Claret, 2005.

ARENDT, Hanna. **A condição humana**. Rio de Janeiro: Editora Forense Universitária, 2014.

_____. **Origens do totalitarismo**: tradução Roberto Raposo. São Paulo: Companhia das Letras, 2012.

BRASIL. **Código Civil**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/l10406.htm>. Acesso em: 30.mai.2021.

_____. **Código de Processo Civil**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13105.htm>. Acesso em: 03.mai.2021.

_____. **Código Penal**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del2848compilado.htm>. Acesso em: 30.mai.2021.

_____. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em: 02.jun.2021

_____. **Constituição da República Federativa do Brasil (1988)**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em: 29.mai.2021.

_____. SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. **Inq 2543/AC – ACRE**. Relator(a): Min. MARCO AURÉLIO

Julgamento: 19/06/2008 Publicação: 08/08/2008. Disponível em: <http://www.stf.jus.br/arquivo/cms/noticiaNoticiaStf/> Acesso em: 29 mai. 2021.

_____. SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. **HC 82.424**, Tribunal Pleno, Rel. Min. Maurício Corrêa, julgamento 17.09.2003. Disponível em: <http://www.stf.jus.br/arquivocms/noticiaNoticiaStf/anexo/ADI6.625MC4.pdf>. Acesso: em 02.jun. 2021.

CARDOSO, Fernando Henrique. **Capitalismo e escravidão no Brasil Meridional**. São Paulo, Difusão Européia do Livro, 1962.

DELGADO, Gabriela Neves. **Direito fundamental ao trabalho digno**. São Paulo: LTr, 2006.

FERNANDES, Florestan. **A integração do negro na sociedade de classes**. São Paulo, Cia Editora Nacional, 1965.

GRECO, Rogério. **Curso de Direito Penal**: parte especial, volume II: introdução à teoria geral da parte especial: crimes contra a pessoa. Niterói, RJ: Impetus, 2013.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Assédio moral. A violência perversa no cotidiano**. 8 ed. Tradução de Maria Helena Kuhner. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2011.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Mal-estar no trabalho**: redefinindo o assédio moral. Tradução Rejane Janowitz. 5ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2010.

HUNGRIA, Néelson. **Comentários ao Código Penal**, vol. VI. Rio de Janeiro, RJ: Forense, 2014.

KATEB, George. **Human Dignity**. Cambridge: The Belknap Press of Harvard University Press, 2011.

KANT, Immanuel. **Fundamentação da metafísica dos costumes**. Tradução de Paulo Quintela. Lisboa: Edições 70, 1995.

LEYMANN, Heinz. **The Definition of Mobbing at Workplaces**. Disponível em: <<http://www.leymann.se/English/frame.html>>. Acesso em: 04.jun.2021.

LEYMANN, Heinz. **The content and development of mobbing at work**. In: *European Journal of Work and Organizational Psychology*, v. 5, n. 2, 1996.

MOREIRA. Adilson. **Racismo recreativo**. São Paulo: Sueli Carneiro, Editora Jandaía, 2020.

OMI, Michael; WINART, Howard. **Racial formation in the United States**. 3.ed. Nova York. Routledge, 2014.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS (ONU). **Declaração Universal dos Direitos Humanos**. Assembleia Geral das Nações Unidas em Paris, 10 dez. 1948. Disponível em: <https://nacoesunidas.org/direitoshumanos/declaracao/>. Acesso em: 05 jun. 2021 .

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Documentos fundamentais da OIT: Constituição da Organização Internacional do Trabalho, Declaração de Filadélfia, Declaração da OIT relativa aos Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho, Regulamento da Conferência Internacional do Trabalho**. Lisboa: Gabinete para a Cooperação Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social de

Portugal, 2007. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/--ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/genericdocument/wcms_666234.pdf. Acesso em: 05.jun.2021.

ORGANIZAÇÃO DOS ESTADOS AMERICANOS. **O Brasil ratificou a Convenção Interamericana contra o Racismo, Discriminação Racial e Formas Conexas de Intolerância na OEA**. Disponível em: https://www.oas.org/pt/centro_midia/fotonoticia.asp?sCodigo=FPN-100850. Acesso em: 14. jun.2021

PELE, Antonio. **Una aproximación al concepto de dignidad humana**. *Universitas*, n. 1, dez/jan.2004. Disponível em: http://universitas.idhbc.es/n01/01_03pele.pdf Acesso em: 09.jun.2021

RAMOS, Arthur. Introdução à 1ª Edição brasileira. In: PIERSON, Donald. **Branços e pretos na Bahia**. São Paulo: Cia. Editora Nacional, 1971.

RAWLS, John. **Uma teoria da Justiça**. São Paulo: Martins Flores, 1997.

SARLET, Ingo Wolfgang et al. **Curso de Direito Constitucional**. 8. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2019.

SANTOS, Boaventura de Sousa. **Por uma concepção multicultural de direitos humanos**. Por uma concepção multicultural dos direitos humanos. In: *Reconhecer para libertar: os caminhos do cosmopolitismo multicultural*. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2003.