

OS IMPACTOS DO ASSÉDIO MORAL SOFRIDO POR PESSOAS NEGRAS NO AMBIENTE DE TRABALHO E A REPONSABILIDADE SOCIOAMBIENTAL DO EMPREGADOR NO COMBATE AO RACISMO

Klinsman de Castro Ribeiro S. dos Santos¹

Carlos Henrique Bezerra Leite²

RESUMO: O artigo discute como o racismo falseia a realidade para projetar estereótipos negativos sobre grupos racializados, em especial a população negra, os mantendo em situação de vulnerabilidade social. Esta realidade, aliada às transmutações das técnicas de produção impostas pelo capitalismo, fez exsurgir um cenário propício para incidência de cobranças agressivas e grosseiras no trabalho para o alcance das metas empresariais. Neste cenário, o negro acaba por se tornar vítima preferencial destes ataques, que se manifestam por intermédio de “piadas”. Com isso, este trabalho, se utilizando do método dialético, se propõe a analisar de que modo os empregadores estão juridicamente obrigados a combater o assédio moral e o racismo no ambiente de trabalho. Sobre o tema, a Convenção 190 da OIT e a Constituição Federal nos fornecem as bases para exigir das empresas a manutenção de um meio ambiente de trabalho saudável aos trabalhadores.

Palavras-chave: Racismo. Assédio moral. Responsabilidade social do empregador.

¹ Mestrando em Direitos e Garantias Fundamentais pela Faculdade de Direito de Vitória – FDV. Especialista em Direito Previdenciário pela Fundação da Escola Superior do Ministério Público do Rio Grande do Sul – FMP/RS. Associado ao Instituto Brasileiro de Direito Previdenciário – IBDP. Foi membro da Comissão de Direitos Humanos da OAB/ES. Advogado. Endereço eletrônico: klinsman.castro@hotmail.com.

² Pós-Doutor em Democracia e Direitos Humanos pelo *Ius Gentium Conimbrigae*/Centro de Direitos Humanos da Faculdade de Direito da Universidade de Coimbra-Portugal. Doutor e Mestre em Direito (PUC/SP). Professor de Direitos Humanos Sociais e Metaindividuais e Direito Processual do Trabalho da Faculdade de Direito de Vitória-FDV (Doutorado, Mestrado e Graduação). Desembargador do TRT da 17ª Região/ES (aposentado). Advogado e Consultor Jurídico. Endereço eletrônico: chbezerraleite@gmail.com.

1 Introdução

No Brasil, o racismo faz parte do *modus operandi* da sociedade, que apesar de estar tomando lentamente consciência da realidade de opressão que a população negra está inserida, ainda está longe de garantir a plena inserção social deste grupo racial.

Essa realidade de alijamento de oportunidades sociais das pessoas negras se revela ao nos depararmos com a ausência de sujeitos de cor em posições de destaque na sociedade, seja em órgãos públicos, seja na iniciativa privada.

Isso se explica pelo processo de colonização do Brasil, em que os portugueses, tomados pela arrogância europeia de superioridade em relação aos povos colonizados, elegeram o indígena e o africano como categorias inferiores de seres humanos. Esta constatação equivocada serviu de justificativa para a escravização destes povos e o seu não reconhecimento como sujeitos de direitos.

Curioso observar que mesmo com a abolição da escravatura em 1888, esta realidade ainda não mudou, haja vista que os negros ainda continuam sendo alvos de discriminação que os aparta do acesso dos direitos fundamentais à educação, ao trabalho e à moradia digna e demais direitos fundamentais que afirmam sua dignidade enquanto ser humano.

Contudo, mesmo quando demonstram vencer as barreiras inicialmente postas pela sociedade, a ideologia racista age para extirpar as pessoas negras de um local que, *a priori*, não foi concebido para eles. No ambiente de trabalho este instrumento de segregação ocorrerá pela incidência do assédio moral, que, aliado ao racismo, irá se constituir num importante mecanismo para impedir a manutenção ou a ascensão do negro na organização do qual faz parte.

Isto posto, vale dizer que os efeitos deletérios do assédio moral são a baixa estima, a depressão, a ansiedade, a angústia, as palpitações dentre outras doenças que tornam o ambiente do trabalho um local inóspito para a pessoa negra que nele trabalha, o que, provavelmente, poderá implicar pedidos de extinção da relação laboral.

Assim, manifesta-se de maneira urgente a ampliação de debates públicos e privados sobre o assédio moral e racismo, bem como os meios de combatê-los de forma eficaz para além do Direito. E o local de trabalho, espaço do qual as pessoas passam boa parte da vida, é merecedor de importante atenção, já que é neste ambiente em que estas ofensas mais ocorrem.

Neste ínterim, há de se destacar que não existe legislação que preveja a obrigatoriedade de instituição de programas de combate ao racismo nas empresas. Nem mesmo o Estatuto da Igualdade Racial, importante marco legal na luta contra a discriminação racial,

dispôs algo neste sentido, pelo contrário. Esta lei isentou os particulares de se engajarem nesta luta, que é de todos, ao estatuir que é dever exclusivo do poder público liderar a promoção de pautas de inclusão do negro no trabalho. A norma da forma que está posta passa uma mensagem à sociedade de que o antirracismo deve ser preocupação exclusivamente dos governantes, não podendo os indivíduos e organizações serem responsabilizados pela superação do racismo.

Mas o fato é que a discriminação racial existe e ceifa vidas, além de violar a honra e a moral das pessoas pretas. Diante desse cenário de racismo sistêmico, vulnerabilidade dos corpos das negras e dos negros no ambiente de trabalho e ausência de norma que regule o tema, desponta a pergunta central da presente pesquisa: como a responsabilidade socioambiental do empregador pode ser utilizada para combater eficazmente o assédio moral sofrido por pessoas negras no ambiente de trabalho?

Para trazer resposta à indagação acima, este trabalho, se valendo do método dialético, irá abordar no primeiro capítulo como que o racismo cria estereótipos sociais que impedem pretos e pardos de ascender em seus locais de trabalho para ocupar cargos de prestígio. No segundo capítulo, será explicitado como que a estrutura social do racismo utiliza o assédio moral para repelir os trabalhadores e as trabalhadoras afrodescendentes do ambiente laboral. Por fim, restará evidenciado como que os empregadores possuem responsabilidade jurídica em manter um local de trabalho que preze pela integridade não só física, mas também moral e psíquica de seus empregados, o que implica dizer, portanto, na existência de responsabilidade socioambiental das empresas no combate ao racismo no ambiente laboral.

Com isso, o objetivo deste trabalho é demonstrar que o particular, notadamente os empregadores, no que pese a ausência de previsão normativa específica neste sentido no ordenamento jurídico local, possui o dever constitucional de instituir políticas de combate ao racismo no ambiente de trabalho.

2 O racismo e a construção social do lugar das pessoas negras no mercado de trabalho

O racismo, como bem definido por Silvio de Almeida, é uma discriminação que tem por fundamento a raça, “e que se manifesta por meio de práticas conscientes ou inconscientes que culminam em desvantagens ou privilégios para indivíduos, a depender do grupo racial ao qual pertençam” (ALMEIDA, 2021, p. 32).

Esta sistemática, em que os louros sociais são reservados à determinados sujeitos em decorrência de sua raça, revela que no Brasil impera a pigmentocracia, de modo que quanto

mais escura for a cor da pele da pessoa, mais suscetível ela estará a ser discriminada e alijada de oportunidades de ascensão social (GUIMARÃES, 1999, p. 45).

Não é de surpreender, portanto, que tudo aquilo que esteja relacionado à negritude e ao indígena é tido como símbolo de inferioridade moral, ao passo que o resultado da produção cultural da branquitude seja considerado como “alta cultura”, erudito e um ideal a ser almejado (MOREIRA, 2020, p. 56).

Essa hierarquização racial, em que o branco figura em posições sociais privilegiadas, tem origem no século XVIII com o aprofundamento do colonialismo pelos europeus e o legado dos ideais do iluminismo. Os princípios da igualdade, liberdade e fraternidade do movimento filosófico francês forneceram instrumentos para analisar o ser humano do ponto de vista de sua biologia, economia, língua e psicologia (SCHWARCZ, 2014, p. 36). Desta maneira, se inaugurou uma virada da epistemologia científica, em que o homem passou de sujeito do conhecimento para ser o seu objeto (ALMEIDA, 2021, p. 26).

A partir desse momento, os povos colonizados do “novo mundo”, que até então eram vistos como dóceis e inocentes, começam a ser rotulados como “bestiais”, “primitivos” e inferiores pelo homem branco europeu, que se autodeclarava como “civilizado” (SCHWARCZ, 2014, p. 36-37).

Curioso observar que, os colonizadores inseriram os colonizados nesta condição de subalternos, pelo fato de não terem detectado no dia a dia destas sociedades os valores iluministas que eram defendidos pelos europeus.

Neste ponto, cabe dizer que o método de aferição da dicotomia primitivo/desenvolvido se deu pela criação da antropologia cultural, ramo da ciência humana que se dedicou a analisar a questão da cultura sob uma ótica evolucionista. Assim, os estudiosos dessa área, ignorando por completo as diferenças de costumes entre grupos étnicos, desenvolveram conceitos universais para aferir o desenvolvimento econômico e social (cultura) dos povos, pautando sua avaliação sempre do ponto de vista europeu (SCHWARCZ, 2014, p. 45).

Para esses pesquisadores, a cultura evolui de maneira sucessiva, única e obrigatória, que ia da escala do mais rústico ao mais sofisticado. “Tratava-se de entender toda e qualquer diferença como contingente, como se o conjunto da humanidade estivesse sujeito a passar pelos mesmos estágios de progresso evolutivo” (SCHWARCZ, 2014, p. 45).

Sob essa perspectiva, a evolução da humanidade foi dividida em fases que possibilitou ao homem branco aferir em que nível de evolução, de acordo com seus critérios,

um determinado povo se encontrava. Desse modo, com a justificativa de trazer desenvolvimento aos povos atrasados, o homem europeu praticou toda sorte de atrocidades durante o período colonial, não só com os povos originários daquelas localidades, mas também com o africano escravizado (ALMEIDA, 2021, p. 27).

Acerca dessa ótica europeia de avaliação do nível de um suposto retardo no processo civilizatório dos povos colonizados, Lévi-Strauss (1970) constatou um equívoco do europeu por ter ignorado que a diferença de costumes entre os povos é um “fenômeno natural, resultante das relações diretas ou indiretas entre as sociedades”, com relevante influência da posição geográfica de cada sociedade, e nada tem a ver com uma suposta inferioridade ou retrocesso de determinado grupo étnico. Esta atitude de rejeitar a “humanidade aos que aparecem como os mais ‘selvagens’ ou ‘bárbaros’ de seus representantes [...]”, apenas revela que “o bárbaro é, em primeiro lugar, o homem que acredita na barbárie” (LÉVI-STRAUSS, 1970, p. 236).

Por esse motivo, as referências a bestialidade, barbárie e ferocidade nos evidenciam que a “associação de seres humanos de determinadas culturas, incluindo suas características físicas, a animais ou mesmo insetos é uma tônica muito comum do racismo e, portanto, do processo de desumanização” de grupos racializados (LÉVI-STRAUSS, 1970, p. 236).

Mesmo com as ponderações acima sobre as falhas da forma de avaliação da cultura presente no novo mundo, as concepções filosóficas do “selvagem” e “civilizado”, imbuídas do espírito positivista do século XIX, ganharam grande aderência no âmbito acadêmico, em especial na biologia e física, e acabaram por fornecer uma roupagem científica ao racismo. É nesta época que são desenvolvidas as teorias do determinismo biológico e geográfico, que defendiam que “a pele não branca e o clima tropical favoreceriam o surgimento de comportamentos imorais, lascivos e violentos, além de indicarem pouca inteligência” (ALMEIDA, 2021, p. 29).

Somente no século XX que o racismo científico é superado. E isto ocorreu, graças ao esforço da antropologia em demonstrar “a inexistência de determinações biológicas ou culturais capazes de hierarquizar a moral, a cultura, a religião e os sistemas políticos. A constatação é a de que não há nada na realidade [...] que corresponda ao conceito de raça” (ALMEIDA, 2021, p. 31).

A raça, na verdade, sempre foi um conceito político utilizado para “naturalizar desigualdades e legitimar a segregação e o genocídio de grupos sociologicamente considerados minoritários” (ALMEIDA, 2021, p. 31). As barbáries perpetradas pela Alemanha nazista contra

os judeus revelam isto, posto que alemães brancos foram considerados como uma raça inferior não pela cor de sua pele, mas tão somente por conta de sua cultura e religião.

Entretanto, no que pese o louvável avanço da antropologia ao sobrepujar a cientificidade da hierarquia racial, percebe-se na realidade socioeconômico brasileira que determinados grupos raciais não possuem acesso a espaços de destaque social.

Anani Dzidzienyo (1970, p. 3), pesquisador ganês que se debruçou sobre as relações étnico-raciais brasileiras, observou que por aqui as pessoas negras não ocupam posição de tomada de decisões de entidades políticas, empresariais, no serviço público e em demais áreas. Só é perceptível a presença de pessoas de cor no mercado de trabalho, nas ocupações braçais e mal remuneradas.

A respeito da temática, vale observar que, os privilégios oriundos dessa prática sistemática de discriminação, acabam resultando em um “sistema de hierarquização social – que consiste em gradações de prestígio formadas por classe social [...], origem familiar, cor e educação formal” fundadas “sobre as dicotomias [...]: elite/povo e branco/negro [...] que se reforçam mútua, simbólica e materialmente” (GUIMARÃES, 1999, p. 49).

Diante desse cenário, é bom notar que mesmo com o êxito da gnoseologia das ciências humanas em demonstrar a inexistência de diferença entre os homens por conta da raça, este elemento ainda é utilizado para naturalizar a existência de desigualdade econômica pela cor da pele. E essa discriminação sistemática não se dará de forma aberta, dado que ser diretamente racista é uma conduta reprovável (ALMEIDA, 2021, p. 36), mas sim ocorrerá de forma velada para não se contrapor ao espírito do mito da democracia racial.

Essa lenda da cordialidade racial, nos ensinamentos de Abdias Nascimento (1978, p. 41), foi o responsável por propagar mundo a fora que no Brasil vigia a era da democracia das raças, no qual “pretos e brancos convivem harmoniosamente, desfrutando de iguais oportunidades de existência, sem nenhuma interferência, nesse jogo de paridade social, das respectivas origens raciais ou étnicas”.

Neste contexto, para não negar a democracia racial e ao mesmo tempo manter a desigualdade pautada nas raças, se torna importante difundir no imaginário popular estereótipos negativos sobre grupos raciais que remontam as ideias eugenistas do século XVIII, só que agora de maneira afável para não causar repulsa e nem um despertar social para a situação de opressão das pessoas negras no Brasil. Para tanto, o ideário racista será propagado pelos meios de comunicação de massa, instituições estas que são dirigidas pela classe racial dominante e, por

isso, serão “usadas para destruir o negro como pessoa, e como criador e condutor de uma cultura própria” (NASCIMENTO, 1978, p. 93-94).

À esse processo de aniquilamento da negritude por meio das representações culturais, foi nomeado por Adilson Moreira de racismo recreativo, que é definido como um projeto “[...] que procura promover a reprodução de relações assimétricas de poder entre grupos raciais por meio de uma política cultural baseada na utilização do humor como expressão e encobrimento de hostilidade racial” (MOREIRA, 2020, p. 148). Esta engrenagem se desenrola pelas imagens produzidas pelos meios midiáticos, que disseminam falsos rótulos descritivos e prescritivos sobre os grupos raciais (MOREIRA, 2020, p. 99).

Assim, as figuras pretas, ainda escassas no palco público, são representadas como iletrados, com estética desagradável, detentores de cargos subalternos, periféricos, envoltos com atitudes criminosas e vadiagem. Estas representações são propositais para que a população negra não possa “ser apresentada como pessoas que possuem o mesmo status cultural e material que brancos” (MOREIRA, 2020, p. 101), sob pena de pôr em risco a lógica de superioridade racial que norteia as relações sociais no Brasil.

Nesta toada, com o fito de criar falsas generalizações desses rótulos raciais, as produções culturais irão contemplar os sujeitos pretos como se fossem sempre todos iguais, independentemente da situação e da época. Essas representações “criam sentidos que são reproduzidos em diversas áreas da vida social, definindo, entre outras coisas, a percepção das pessoas sobre quais grupos merecem atenção estatal e apreço” (MOREIRA, 2020, p. 100).

Aqui, vale salientar que personagens como Tião Macalé, Mussum, Vera Verão, Adelaide do Zorra Total e tantos outros foram importantes nesse projeto da branquitude em criar e reforçar os estereótipos acima citados. Os rótulos raciais tornam mais palatável a aceitação de que “[...] existem lugares de negros e lugares de brancos na sociedade, ou no mínimo não nos espantarmos com essa constatação” (ALMEIDA, 2021, p. 66).

A propagação desses preconceitos, aliada a invisibilização de pessoas negras em local de destaque para refutar o conteúdo de produções dessa estirpe, cria um ambiente fértil para sustentar uma suposta “inaptidão dos negros para certas tarefas que exigem preparo intelectual, senso de estratégia e autoconfiança como professor, médico, advogado, goleiro, técnico de futebol ou administrador” (ALMEIDA, 2021, p. 62). É desta maneira que o racismo molda o inconsciente.

Dessa maneira, quando pessoas negras conseguem vencer todos os obstáculos impostos pela ideologia racista e se colocam em destaque no mercado de trabalho, um local que

não foi inicialmente concebido para este grupo, a estrutura racista os tornarão vítimas primaz de um tratamento desidioso e hostil de seus colegas e superiores neste ambiente com vistas de extirpá-lo dali.

A reiteração deste comportamento ofensivo, direcionado à uma certa pessoa no ambiente de trabalho foi denominado de assédio moral, que ao contrário do que alguns autores defendem, não é fruto de atitudes individuais isoladas, mas sim é reflexo da mudança dos meios de produção de massa que passou a exigir metas inalcançáveis do trabalhador e acabou por criar um ambiente de trabalho tóxico. É estrutural. E nesta conjuntura, o trabalhador negro será o alvo preferencial do assédio moral conforme veremos no próximo item deste trabalho.

3 Assédio moral como instrumento de segregação

Para uma melhor assimilação do que é o assédio moral e a sua letalidade na saúde do trabalhador, faz-se mister discorrer, de forma breve, sobre as mudanças que o capitalismo impôs às formas de produção e que constituíram as bases para o surgimento deste comportamento nocivo no ambiente de trabalho.

A globalização, aliada ao avanço tecnológico das comunicações, encurtou as distâncias do mundo, posto que diversos países ou regiões conseguiram estabelecer conexões e trocas das mais diversas (cultural, filosófica, política e, em especial, as comerciais) em tempo real e sem grandes empecilhos. Como principal resultado deste fenômeno, quando analisado no espectro das relações de trabalho, tem-se a homogeneização dos processos de produção, haja vista que neste contexto há a exportação não só de produtos, mas também da precarização dos direitos trabalhistas (PINTO, 2012, p. 14).

Isto se deve pela busca ininterrupta de lucro pelo capital que, graças à globalização, terá mais facilidade em se deslocar pelo mundo para privilegiar países que possuam um cenário normativo precário no que tange à proteção de direitos da classe proletária.

E para além desse desprendimento às bases territoriais, o sistema capitalista, interessado em maximizar seus lucros, irá desenvolver novas formas de produção com o propósito de reduzir os gastos das grandes corporações à custa da saúde dos trabalhadores, pois “quanto maior for a extração de mais-valor – e, portanto, maior for a exploração do trabalho humano –, igualmente maior será a riqueza do capitalista” (CAVALCANTI, 2021, p. 70).

Desse modo, surgem as teorias organizacionais do trabalho que visam adaptar as técnicas de produção ao surgimento das primeiras leis trabalhistas que estipularam limitação de

jornada, folga semanal, proibição do trabalho infantil dentre outros direitos que foram de encontro aos interesses das classes dominantes da época. Vale destacar que estes novos métodos não abandonaram “o domínio do tempo, do corpo e da mente do trabalhador, em benefício exclusivo do capital” (CAVALCANTI, 2021, p. 72).

A primeira dessas teorias tem início no século XIX nos Estados Unidos com Frederick Taylor, responsável pela criação do cientificismo taylorista. Esta lógica organizacional pregava a fragmentação do processo produtivo ao designar um só trabalhador, submetido a um intenso controle disciplinar, para desempenhar cada função ao longo da linha de produção. Tudo aqui foi pensado para reduzir o tempo gasto nas tarefas e padronizar o trabalho (CAVALCANTI, 2021, p. 72).

Posteriormente, o taylorismo, com o avanço da expansão dos parques fabris e o surgimento das sociedades de consumo em massa, se demonstrará insuficiente para fazer frente às novas necessidades do capital. Assim, no início do século XX, Henry Ford, utilizando das bases conceituais da teoria anterior, criará a forma de organização conhecida como fordismo. A diferença com o taylorismo reside na inserção de uma engrenagem automática na linha de produção, de modo que o ritmo e a fiscalização do trabalho são ditados pelo empregador, haja vista que o empregado se fixa em um ponto estratégico aguardando a esteira fazer chegar a ele o material de trabalho, que será operado por movimentos repetitivos em um curto espaço de tempo (CAVALCANTI, 2021, p. 73).

Percebe-se na criação dos sistemas organizacionais supracitados, como que a alteração do cenário econômico forçou o capital a se adaptar à nova realidade imposta por intermédio da mudança nos métodos de produção. Por esta razão que, na década de 70, surgiu no Japão o Toyotismo. Influenciado pelo cenário de crise econômica global e a baixa demanda por consumo, a Toyota inaugurou a era do privilegiamento de linhas de produção enxutas (CAVALCANTI, 2021, p. 75-76).

Como resultado deste novo paradigma de montagem, as fábricas começaram a terceirizar linhas de produção periféricas, demitir diversos funcionários, além de exigir um novo perfil do trabalhador. Não basta mais ao funcionário ter domínio somente na sua área de atuação, pois agora ele terá de desempenhar diversas funções ao longo do processo produtivo, sendo também cobrado por superiores dos mais variados setores. Emerge, portanto, a figura do profissional multifuncional (CAVALCANTI, 2021, p. 77).

Com isso, é notório como o toyotismo rompe com o paradigma do trabalho no modelo taylorismo/fordismo, em que os trabalhadores ficavam enfileirados e sem necessidade

de tomar alguma iniciativa. “Agora, com o ganho de certa liberdade de movimento e, sobretudo, capacidade de iniciativa, o que lhes demandava um envolvimento ideológico aos objetivos empresariais” (CAVALCANTI, 2021, p. 78).

Extraí-se acima que o toyotismo abre as portas para o nascimento do assédio moral, posto que a incorporação no subjetivo do proletário dos objetivos patronais faz com que ele se aliene a tal ponto que não passe mais a se reconhecer como integrante de sua própria classe. Desse jeito, o toyotismo revela seu êxito ao instaurar o espírito de competição entre trabalhadores de mesmo nível hierárquico, que passam a não mais se ver como iguais, mas sim como concorrentes, uma vez que necessitam alcançar metas que só beneficiam a empresa em detrimento de sua saúde física e mental.

Dessarte, é criado um ambiente fértil para a ocorrência de insultos e ofensas pelos superiores aos seus subordinados (ou até mesmo profissionais de mesmo nível hierárquico) por conta do estresse, pressão, cobranças (de diferentes departamentos) e competição pelo alcance de metas. Aqui o capital revela de forma clara como abre-se mão da dignidade do trabalhador em nome da lucratividade da organização (PINTO, 2012, p. 22-23).

À instauração desse ambiente de trabalho tóxico, a psiquiatra francesa Marie-France Hirigoyen (2019), uma das precursoras nos estudos sobre este fenômeno, o denominou de assédio moral, que é definido como um conjunto de condutas abusivas que se manifestam 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, 2019, p. 65).

Cumprе destacar que, na visão da autora, o assédio moral possui natureza psicológica, de modo que a atitude é atribuída a características eminentemente individuais. Não por acaso que a doutrinadora sempre se refere aos assediadores como “indivíduos perversos” sem sentimentos, que, devido à esta frieza, conseguem alcançar os cargos de maior importância nas empresas justamente por serem mais convenientes ao interesse do capital, porquanto serem menos suscetíveis a à qualquer espécie de comoção (VIEIRA et al., 2012, p. 258).

Nesse ponto, é necessário frisar que o assédio moral não é só oriundo da vontade do assediador. Na verdade, o assédio moral é um reflexo “[...] particular das relações de poder e da violência entranhadas na economia e nos processos de produção. São conflitos intersubjetivos, com fortes cores pessoais, que, todavia, expressam contradições econômicas fundamentais entre capital e trabalho” (VIEIRA et al., 2012, p. 261).

Acreditar no oposto, ou seja, que o assédio moral é um ato individual proveniente da vontade do assediador, é aceitar que a ordem de produção atual imposta pelo capitalismo é perfeita e não precisa ser posta em discussão.

Ou ainda é dizer que atos racistas, tão frequentes nos relatos de assédio moral no trabalho, não tem a ver com o reflexo da sociedade racista que se irradia para dentro da realidade das empresas, mas tão somente se relacionam com um suposto distúrbio mental de quem o pratica. Ao reconhecer que o assédio moral é parte integrante da estrutura do capitalismo, conseguiremos colocar em questão as formas de trabalho vigentes e, talvez, iniciar uma mudança nestes parâmetros para resguardar o bem-estar da classe trabalhadora.

Nada obstante, no que pese a ressalva feita acerca do posicionamento da autora, sua lição ainda é de grande valia, especialmente no que diz respeito sobre os elementos caracterizadores do assédio moral, que são: a intenção dolosa em degradar o ambiente de trabalho, o ato ser direcionado a uma pessoa ou grupo e a repetição sistemática do ato de forma continuada no tempo.

Por degradação do ambiente de trabalho entende-se a vontade dolosa do assediador em ofender a dignidade da vítima para excluí-la do ambiente de trabalho. Esta exclusão consubstancia-se em tornar o local de trabalho tão nocivo a ponto de forçar o outro a mudar de emprego ou de setor da empresa. Quando esta situação se verifica, a gravidade dos abalos psíquicos dos atos, palavras e comportamentos praticados são revelados de maneira incontestável (PINTO, 2012, p. 30-31).

Já a reiteração dos atos pressupõe que o assédio não se confunda com episódios isolados de grosserias, mas sim demanda um “quadro de lenta e gradual perseguição da vítima, com base em atitudes repetitivas, destacando, é claro, que o lapso temporal em que a violência é praticada deve ser longa e suficiente para que se verifique a efetiva perseguição [...]” (PINTO, 2012, p. 33).

Além do mais, o assédio deve ser direcionado à uma pessoa ou grupo, ou seja, há de se ter um destinatário claro dos atos, não sendo admitido para fins caracterização do assédio moral a gestão por injúria, hipótese em que o superior é ríspido com todos os empregados de um local indistintamente (PINTO, 2012, p. 34).

Pois bem, uma vez presente os elementos acima citados, o assédio moral restará caracterizado. Hirigoyen (2019, p. 179-185) então, esclarece, que o primeiro impacto do assédio a repercutir na vítima será a dúvida, consubstanciada na incredulidade em aceitar a situação de

violência do qual se encontra submetida, a ponto de se questionar o que fez para merecer um tratamento tão desidioso.

Por conseguinte, é desenvolvido um quadro no assediado de estresse que faz o abalo psicológico se tornar físico ao surgir palpitações, falta de ar, irritabilidade, falta de sono e ansiedade. A continuidade da situação de assédio faz com que, no decorrer do tempo, a vítima tenha medo de manter interações sociais por associar seu comportamento à uma conduta inadequada, haja vista que sempre é alvo de reprimenda no trabalho. Desse modo, é comum que o assediado acabe se isolando a ponto de se sentir desconfortável e querer sair daquele ambiente (HIRIGOYEN, 2019, p. 185).

Apesar da nocividade da conduta em suas vítimas, o assédio moral, via de regra, se manifesta de maneira velada por ocorrer na forma de hostilidades subentendidas, injúrias verbais propagadas de maneiras jocosas e pela frieza no tratamento. Por este motivo, é que Hirigoyen (2019, p. 134) afirma que a agressão não aparecerá em momentos de fúria, por estarem “permanentemente presentes, em pequenos toques, todos os dias ou muitas vezes por semana, durante meses ou até anos”.

Neste contexto, em que o assédio moral se manifesta de forma dissimulada e por intermédio de anedotas maliciosas, as minorias se tornam alvo preferencial desta conduta, tendo em vista os estereótipos negativos lançados sobre estes grupos e amplamente difundidos na sociedade pelas produções culturais de humor, como abordado no tópico passado.

Além do mais, é necessário atentar-se à similitude do racismo com o assédio, uma vez que as ofensas racistas quase nunca ocorrem de forma ostensiva, conquanto ser abertamente racista não é louvável por pôr em risco a sustentabilidade do mito da democracia racial.

Tanto é verdade essa realidade, que estudos sobre assédio moral no trabalho sempre apontam as pessoas negras como as vítimas mais recorrentes deste fenômeno, apesar de serem minorias no mercado de trabalho.

Como exemplo disso, pode-se citar a pesquisa “Assédio e discriminação no âmbito do poder judiciário” elaborada pelo Conselho Nacional de Justiça (2022).

Neste levantamento, constatou-se que, apesar de negros e indígenas representarem a minoria da força de trabalho do poder judiciário no Brasil, estes grupos constituem as etnias que mais reportaram terem sido vítimas de assédio moral (71,3% dos pretos e 73,5% dos indígenas). Já os brancos, presença majoritária nos cargos da instituição, foram os que menos denunciaram terem sido assediados no trabalho (53,6%).

A perpetuação desta realidade, como reflexo do racismo que está impregnado na estrutura da sociedade, acaba por tolher a oportunidade de pessoas negras em permanecerem formalmente empregadas ou até mesmo de ascenderem dentro das organizações que fazem parte, já que o assédio incide de maneira mais intensa neste grupo racial.

Portanto, surge a necessidade de adoção de políticas efetivas para o combate ao assédio e do racismo, na medida em que no ambiente de trabalho estes dois males se manifestam de maneira indissociável em desfavor de pessoas negras.

4 A interrelação do assédio moral com o racismo e a responsabilidade socioambiental dos empregadores em seu combate

A indissociação do assédio moral e racismo nos remete ao conceito de interseccionalidade, que é um método de análise social que fornece instrumentos para identificar a associação estrutural do racismo, capitalismo e cisheteropaternialidade na produção de avenidas identitárias que sujeitam determinados grupos sociais à vulnerabilidade em decorrência de sua raça, gênero, condição social, sexualidade, nacionalidade, dentre outros fatores (AKOTIRENE, 2020, p. 21).

É pela interseccionalidade que a profunda relação entre o assédio moral e o capitalismo é explicitada, pois, como tratado no item prévio, foi este modelo econômico o responsável pela gestação de um tratamento descortês sistêmico no trabalho.

Por sua vez, o racismo se relaciona com este parâmetro de relação laboral, em decorrência de seu caráter estrutural. Sobre o tema, cabe lembrar que as instituições (que são as empresas por excelência) são racistas, porque a sociedade é racista (ALMEIDA, 2021, p. 47). E isso ocorre porque 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 [...] um desarranjo institucional” (ALMEIDA, 2021, p. 50).

Por essas razões que as pessoas negras são as que mais figuram como vítimas de assédio moral no trabalho, como frisado acima. Falar de combate ao assédio moral é tratar de combate ao racismo. Logo, ao contrário do que defende Marie-France Hirigoyen, o assédio moral não é originado de episódios individuais isolados de pessoas mentalmente desequilibradas, mas sim é o resultado de uma estrutura imposta pelo capitalismo.

Devido ao caráter estrutural do assédio moral, seu enfrentamento não deve ocorrer de forma episódica, mas sim continuada, para que não se repitam “os malefícios da ignorância

pretérita, nem se concretizar a previsão de escalada dos prejuízos à saúde mental dos trabalhadores, resultantes das transformações já percebidas na organização do trabalho e seus respectivos fatores de risco” (FARIA e ALVARENGA, 2021, p. 1269).

Assim, é de grande louvor a iniciativa da Organização Internacional do Trabalho (OIT) em ter editado a Convenção de nº 190 em 2019, que dispõe “sobre a eliminação da violência e do assédio no mundo do trabalho”.

Superando a fase de negação deste fenômeno, e admitindo a nocividade destas práticas no ambiente laboral, a OIT reconheceu que o assédio moral fere os direitos humanos ao inserir no plano normativo internacional a necessidade de seu combate (FARIA E ALVARENGA, 2021, p. 1270).

Uma grande contribuição que a Convenção trouxe para o debate desse tema, se deu com o conceito de assédio contido em seu artigo 1º, que foi ampliado ao ter sido conjugado com o termo violência, senão vejamos:

Art. 1º, Convenção 190 da OIT: “(a) o termo ‘violência e assédio’ no mundo do trabalho refere-se a um conjunto de comportamentos e práticas inaceitáveis, ou de suas ameaças, de ocorrência única ou repetida, que visem, causem, ou sejam susceptíveis de causar dano físico, psicológico, sexual ou econômico, e inclui a violência e o assédio com base no gênero;”

Neste ponto, Santos e Pamplona Filho (2020, p. 5) esclarecem que o tratamento de violência e assédio como conceito único, foi uma das grandes inovações trazidas pela Convenção. A adoção do termo “violência e assédio”, além de ter alargado sua definição e incidência, possibilitou uma compreensão mais adequada dos diferentes tipos de comportamentos inaceitáveis.

Dessa forma, “violência e assédio”, no âmbito da Convenção 190, deve ser concebido como gênero, que “engloba diversas espécies, como violência sexual, assédio sexual, violência doméstica, violência física, violência psicológica, assédio moral, violência estrutural, assédio organizacional, assédio virtual (*cyberbullying*), violência de gênero e assédio em razão de gênero” (SANTOS e PAMPLONA FILHO, 2020, p. 6).

E ainda não se pode olvidar que, de acordo com o comando normativo acima, o que irá determinar se certa conduta será qualificada como violência ou assédio não é a repetição das ocorrências, mas sim a natureza e os efeitos nefastos dali oriundos (SANTOS e PAMPLONA FILHA, 2020, p. 9).

Essa previsão representou um importante avanço frente ao entendimento consolidado na doutrina, que somente acredita na incidência do assédio moral quando este se desenrola de forma incessante, como anteriormente explicado.

Com vistas de orientar a instituição de políticas de combate ao assédio e violência, o artigo 5º da Convenção 190 determinou que cada Estado-membro deverá observar e efetivar os direitos fundamentais do trabalho com vistas de erradicar “a discriminação ao emprego e à profissão, bem como promover o trabalho decente”.

Para tanto, estatui o artigo 3º que, observando sua legislação local, cada Membro deverá adotar “uma abordagem inclusiva, sensível e integrada para a prevenção e eliminação da violência e do assédio no mundo do trabalho”.

Esta abordagem deverá incluir, dentre outros, a proibição por lei da violência e assédio, a adoção de uma estratégia que vise implementar medidas para prevenir e combater a violência e o assédio e a previsão de sanções na ocorrência destes atos.

E outras formas de se concretizar a almejada erradicação do assédio moral no trabalho, foram devidamente elencadas nos artigos 7º ao 10º da Convenção, que prevê a indispensabilidade da implantação de programas de conscientização dos malefícios do assédio moral no trabalho, da detecção dos riscos de sua ocorrência, e a criação de mecanismos de resolução de conflitos nos casos de violência e assédio no âmbito das empresas, além de uma atuação firme dos órgãos jurisdicionais com a garantia de retirar o trabalhador vítima desta situação o quanto antes do ambiente nocivo à sua saúde.

Apesar da relevância do conteúdo trazido pela Convenção 190 da OIT, suas disposições não possuem aplicação imediata no Brasil por ainda não terem sido recepcionadas.

Todavia, isto não afasta a relevância jurídica deste tratado, haja vista que “[...] as convenções não ratificadas constituem fonte material de direito, porquanto servem de inspiração e modelo para a atividade legislativa nacional [...]”, bem como para as decisões da Justiça do Trabalho (SUSSEKIND, 2000, p. 181).

Ou seja, apesar de não estarem dotadas de força normativa no ordenamento jurídico brasileiro, as convenções não ratificadas são instrumentos úteis para inspirar a atividade legislativa e serem vetores hermenêuticos para nortear a jurisprudência pátria.

Nesta conjuntura, exsurge a discussão da aplicação de normas cogentes que responsabilizem o empregador a garantir um ambiente laboral salubre para seus empregados.

Acerca da temática, no Direito interno a Carta Magna exerce um protagonismo na questão. Em seu artigo 225, há a previsão do direito ao meio ambiente equilibrado a todos,

“impondo-se ao Poder Público e à coletividade o dever de defendê-lo e preservá-lo [...]”. E nisto está incluído o meio ambiente do trabalho, uma vez que o art. 200 da Lei Maior estatui como atribuição do Sistema Único de Saúde a “proteção do meio ambiente, nele compreendido o do trabalho”.

Para além desses dispositivos, a Constituição ainda elenca o direito a um ambiente de trabalho sadio como um dos objetivos da República. Esta conclusão é alcançada, ao se interpretar em conjunto normas como o art. 1º, III do Texto, que elenca a dignidade da pessoa humana como fim maior do país, o art. 7º, XXII, que garante como direito dos trabalhadores “a redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança”, e o art. 170, que preconiza a ordem econômica fundada na valorização do trabalho humano para assegurar a todos uma existência digna.

Esse conjunto normativo constitucional impõe ao empregador um importante dever nas relações de trabalho, qual seja, de garantir ao empregado um meio ambiente laboral sadio e livre de qualquer tipo de ameaça que ponha em risco sua integridade física e psíquica. Um meio ambiente do trabalho salubre não diz respeito à somente a higiene do local físico onde assalariado exerce seu labor, mas notadamente envolve demais questões que resguardam sua dignidade enquanto ser humano. Um meio ambiente de trabalho equilibrado diz respeito à oportunização, pela empresa, de um emprego decente, nos termos da Recomendação 193 da OIT.

Essa conclusão pode ser extraída da lição de Raimundo Simão de Melo (2013) que, ao discorrer acerca da distinção de higidez do meio ambiente no direito do trabalho e no direito ambiental, estatuiu que, diferentemente do meio ambiente natural (relacionado à preservação do solo, água e fauna), “[...] o meio ambiente do trabalho [...] está relacionado de forma direta e imediata com o ser humano trabalhador no seu dia-a-dia, na atividade laboral que exerce em proveito de outrem” (MELO, 2013, p. 28).

Não se pode obliterar, ainda, da função social do contrato de trabalho. Como bem nos ensina Enoque Ribeiro dos Santos (2003, p. 10), os contratos não mais partem do pressuposto liberal de prevalência da autonomia privada. Todos os negócios jurídicos, aqui incluídos os de natureza trabalhista, devem prezar por sua função social que está intimamente ligada com a persecução dos ideais da dignidade da pessoa humana.

Por esse motivo, é que a função social do contrato está ligada ao desempenho de cada cidadão e empresa na sociedade como um todo. “Tem-se, portanto, que o foco da função

social é o coletivo, o conjunto das pessoas consideradas numa coletividade de forma holística e não de forma individualizada” (MELO, 2003, p. 11).

Dessa maneira, a função social faz com que os valores de uma sociedade livre, justa e igualitária, manifestadas no Texto constitucional, irradiem para os contratos particulares com o objetivo de proteger a parte hipossuficiente do negócio jurídico. A socialidade, então, age como um limitador da vontade de quem detém maior poderio econômico, pois do contrário a sociedade sempre estaria sujeita aos interesses dos mais fortes.

Portanto, ao empregador é fundamental cumprir não só com as obrigações constantes em cláusulas contratuais, mas também com a legislação trabalhista e tudo aquilo mais que envolva e colabore com a inserção e proteção social de seus empregados. E a preservação da saúde do trabalhador começa com um ambiente de trabalho equilibrado, haja vista que é ali que o proletário dispende parte significativa de sua vida.

Atenta à essa realidade, e demonstrando estar em sintonia com os comandos constitucionais relativa à matéria, a jurisprudência trabalhista tem reconhecido a responsabilidade dos empregadores no asseguramento de um ambiente de trabalho salutar, conforme depreende-se do julgado abaixo:

ASSÉDIO MORAL. RESPONSABILIDADE DO EMPREGADOR. Considerando que a obrigação primeira do empregador em relação aos seus empregados é assegurar uma saudável qualidade de vida no ambiente de trabalho, cabe a ele zelar pela integridade física, moral e psíquica de seus empregados, garantindo, inclusive, que prevaleçam os bons costumes, a consideração e o respeito mútuos e, principalmente, a dignidade dos trabalhadores. (TRT-17 - RO: 00167003620115170012, Relator: DESEMBARGADOR CARLOS HENRIQUE BEZERRA LEITE, Data de Julgamento: 13/06/2016, Data de Publicação: 21/06/2016)

Por tudo acima exposto, se é responsabilidade do empregador prover um ambiente que preserve a saúde de todos que estão ali inseridos, estará aqui incluído do mesmo modo o combate ao racismo, por ser esta discriminação um significativo causador de patologias aos trabalhadores negros.

Neste particular, Adilson Moreira (2020, p. 172-173) relata que a circulação e normalização de injúrias raciais provocam danos psicológicos significativos como comportamento agressivo, baixa autoestima, diminuição de aspiração pessoal e comportamentos depressivos na população negra.

Outrossim, há, ainda por cima, o desenvolvimento de retraimento social de indivíduos negros, que passam a fazer todo o possível para evitar situações que provoquem estresse emocional.

Deste jeito, conclui o autor, a ideia de que jamais serão dignos de respeito acaba por comprometer de maneira significativa o desenvolvimento psicológico, uma vez que “as pessoas podem responder a estereótipos racistas de forma agressiva ou então passiva, sendo que nos dois casos os danos psicológicos são significativos” (MOREIRA, 2020, p. 174).

Ante a esse cenário, não é de surpreender os dados da pesquisa feita pelo Departamento de apoio à gestão participativa e ao controle social do Ministério da Saúde. O órgão apurou que adolescentes e jovens negros de 10 a 29 anos possuem 45% a mais de risco em cometer suicídio, quando em comparação às pessoas brancas de mesma faixa etária (MINISTÉRIO DA SAÚDE, 2018, p. 7).

Essa realidade se deve, em linha com que foi apresentado neste estudo, ao racismo estrutural que assola a realidade social brasileira. Salienta-se, no entanto, que “o uso do termo ‘estrutura’ não significa dizer que o racismo seja uma condição incontornável e que ações políticas institucionais antirracistas sejam inúteis” (ALMEIDA, 2021, p. 50). Pelo contrário, é necessário conscientizar todo o coletivo social acerca da necessidade de ser antirracista.

O despertar dessa compreensão da comunidade se torna indispensável frente ao panorama normativo brasileiro que versa sobre a raça, dado que os instrumentos legais vigentes não se demonstram suficientes para mudar essa realidade. Isto porque, apesar de louvável e ter sido um divisor de águas no tema, o Estatuto da Igualdade Racial isentou os particulares do engajamento desta luta ao designar, em seu art. 38, que caberá ao poder público a implementação de políticas públicas para a inclusão do negro no mercado de trabalho.

Esse tratamento foi diverso ao que o legislador dispensou em outros temas de iguais relevância, tais como educação, proteção à criança e ao adolescente e a preservação do meio ambiente, em que foi estabelecido o dever solidário do Estado e da sociedade para alcançarem os fins ali estabelecidos.

Sem embargo, ante a ausência de previsão normativa, é primordial que os empregadores sejam provocados a se engajarem nessa causa, posto que o tema versa sobre a garantia da dignidade da pessoa humana, o principal fundamento da República presente na Constituição Federal.

Para tanto, importantes atores sociais devem se movimentar neste sentido, cada um em seu âmbito de atuação. À classe política cabe fomentar o debate e elaborar ações afirmativas

para inclusão de grupos racializados no mercado de trabalho, aos órgãos públicos ligados a seara trabalhista, é premente a realização de pesquisas sobre discriminação racial no trabalho (que atualmente são escassas), ao parquet e as entidades sindicais os competem o ajuizamento de ações coletivas visando a obrigação das empresas em implantarem programas de diversidade e conscientização e combate ao racismo, e ao poder judiciário maior sensibilidade no enfrentamento de demandas que versem sobre discriminação, devendo o julgador analisar as ofensas proferidas do ponto de vista do oprimido e como aquela situação atinge sua moral e honra, e não apenas de uma eventual ausência de *animus injuriandi* do opressor.

5 Considerações finais

Além das conclusões tópicas lançadas no desenvolvimento deste artigo, faremos em seguida as mais importantes considerações finais.

Apesar de a ciência ter demonstrado a inexistência de qualquer diferença entre humanos por conta da cor de sua pele, a sociedade ainda não conseguiu se desvencilhar das ideias eugenistas do século XVIII, de modo que continua se comportando como se inteligência, aptidão para determinados cargos e classe social são inerentes à raça. Esse pensamento fez com que se criasse barreiras intransponíveis para determinados grupos raciais terem acesso a posições sociais de relevo e a direitos fundamentais à educação, ao trabalho, à moradia, dentre outros.

Desta feita, para falsear a realidade e manter os privilégios sociais para a classe racial dominante, as produções culturais, em especial as humorísticas, transmitidas pelas mídias de massa criam e reforçam estereótipos negativos sobre negros. Estes rótulos, posteriormente, irão se revelar como poderosos instrumentos de ridicularização da pessoa negra em diversos ambientes de interação social, uma vez que passaram a ser alvos prioritários de “piadas” que minam sua autoestima.

Nestes círculos de interação social em que o negro é constantemente achincalhado, destaca-se seu local de trabalho, espaço onde passa significativa parte de sua vida. Pessoas racializadas, em decorrência dessa estrutura social, se tornam as vítimas de assédio moral, que ao contrário do que é defendido por Marie-France Hirigoyen, não é originado de uma perturbação mental do assediador, mas sim é resultado do sistema de metas (muito das vezes inatingíveis) colocado pelo capitalismo e praticado com maior intensidade em desfavor de sujeitos racialmente identificados.

Diante desse cenário, faz-se mister que os empregadores instituíam programas de combate ao racismo, nos moldes indicados pela Convenção 190 da OIT, que passam desde ações afirmativas até a sanções exemplares para os empregadores que incorrerem em condutas racistas.

Entretanto, há lacuna no ordenamento jurídico, de modo que se torna importante a atuação de diversos atores sociais para que provoquem a tomada de atitudes contundentes por parte dos empregadores.

Impende destacar que, apesar da carência legal sobre o tema, juridicamente é possível exigir das companhias instauração de programas para erradicação do racismo no trabalho com fundamento na Carta Magna, que exige dos empregadores a garantia de um ambiente de trabalho saudável, conceito este que abarca um recinto livre de qualquer tipo de discriminação.

6 Referências

AKOTIRENE, Carla. **Interseccionalidade**. São Paulo: Editora Jandaíra, 2020.

ALMEIDA, Silvio Luiz de. **Racismo Estrutural**. São Paulo: Editora Jandaíra, 2021.

CAVALCANTI, Tiago Muniz. **Sub-humanos**: o capitalismo e a metamorfose da escravidão. São Paulo: Boitempo, 2021.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Assédio e discriminação no âmbito do poder judiciário**. Disponível em: <<https://www.tjdft.jus.br/institucional/governanca/integridade-e-etica/comunicacao/pesquisa-assedio-e-discriminacao-1-cnj.pdf>>. Acesso em: 17 set. 2022.

DZIDZIENYO, Anani. **The position of blacks in brazilian society**. Londres: Minority Rights Group Report, 1970.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Assédio moral**: a violência perversa no cotidiano. Tradução de Maria Helena Kühner – 17ª ed – Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2019.

FARIA, Renato Vieira; ALVARENGA, Rúbia Zanotelli. A convenção 190 da OIT e a proteção à saúde mental dos trabalhadores. **Revista Jurídica Luso-Brasileira**, Lisboa, nº 2, 2021.

GUIMARÃES, Antônio Sérgio Alfredo. **Racismo e anti-racismo no Brasil**. São Paulo: Fundação de Apoio à Universidade de São Paulo, 1999.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Manual de Direitos Humanos**. São Paulo: Atlas, 2014.

LÉVI-STRAUSS, Claude. Raça e história. In.: **Raça e Ciência I**. São Paulo: Editora Perspectiva, 1970.

MINISTÉRIO DA SAÚDE. Secretaria de Gestão Estratégica e Participativa Departamento de Apoio à Gestão Participativa e ao Controle Social. **Óbitos por suicídio entre adolescente e jovens negros 2012 a 2016**. Brasília: Ministério da Saúde, 2018. Disponível em: <bvsms.saude.gov.br/bvs/publicacoes/obitos_suicidio_adolescentes_negros_2012_2016.pdf>. Acesso em: 18 set. 2022.

MELO, Raimundo Simão. **Direito ambiental do trabalho e saúde do trabalhador: responsabilidade legais, dano material, dano moral, dano estético, indenização pela perda de uma chance, prescrição**. 5. ed. São Paulo: LTr, 2013;

MOREIRA, Adilson. **Racismo Recreativo**. São Paulo: Sueli Carneiro, 2020.

NASCIMENTO, Abdias. **O genocídio do negro brasileiro: processo de um racismo mascarado**. Paz e Terra: Rio de Janeiro, 1978.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Conferência Internacional do Trabalho. **Convenção 190. Genebra**, 21 jun. 2019. Disponível em: <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/genericdocument/wcms_729459.pdf>. Acesso em: 10 set. 2022.

PINTO, Rafael Moraes Carvalho. **Assédio moral no ambiente de trabalho e a política empresarial de metas**. Belo Horizonte: RTM, 2012.

SANTOS, Claiz Maria Pereira Gunça dos; PAMPLONA FILHO, Rodolfo. Convenção 190: violência e assédio no mundo do trabalho. **Direito UNIFACS – Debate Virtual**, Salvador, n. 240, 2020.

SANTOS, Enoque Ribeiro dos. **A função social do contrato, a solidariedade e o pilar da modernidade nas relações de trabalho**. São Paulo: LTr, 2003.

SCHWARCZ, Lilia Moritz. **O espetáculo das raças: cientistas, instituições e questão racial no Brasil**. São Paulo: Companhia das Letras, 2014.

SÜSSEKIND, Arnaldo. **Direito Internacional do Trabalho**. 3 ed. Atual. e com novos textos. São Paulo: LTr, 2000

VIEIRA, Carlos Eduardo Carrusca; LIMA, Francisco de Paula Antunes; LIMA, Maria Elizabeth Antunes. E se o assédio não fosse moral? Perspectivas de análise de conflitos interpessoais em situações de trabalho. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, São Paulo, 37 (126): 256-268, 2012.