



11

RECONFIGURANDO PARADIGMAS: POR UM NOVO LÉXICO ANTIDISCRIMINATÓRIO NO CONTEXTO DA RESPONSABILIDADE CIVIL

Palavras-chave

Antidiscriminação. Responsabilidade Civil. Honra. Imagem.



Luana Pereira da Costa

Advogada no Petri & Machado da Rosa Advocacia, Líder do Núcleo Antidiscriminatório. Professora universitária na Uniritter. Escritora e Palestrante. Graduada em Ciências Jurídicas e Sociais e Mestre em Sociologia, ambos pela UFRGS. Pesquisadora nas áreas de relações raciais e de gênero, direito e sociologia. Autora do livro “Vivências e Percursos de Mulheres em Situação de Violência: Um Olhar Interseccional”, publicado pela Editora Letramento, Selo Casa do Direito. Autora do livro “Compliance Antidiscriminatório: Lições práticas para um novo mundo corporativo” publicado pela Editora Thomson Reuters. Certified Expert in Compliance pela ESENI/ARC.



Fabiano Machado da Rosa

Advogado especializado em Compliance e Gestão de Crises Corporativas. Sócio Fundador da PMR Advocacia, maior escritório de direito empresarial fundado e liderado por advogados negros. Autor dos livros “Compliance Antidiscriminatório: Lições práticas para um novo mundo corporativo” e “Gestão de Crises e Diversidade: 21 Estratégias para Prevenção e Transformação de Crises Discriminatórias”, ambos publicados pela Editora Thomson Reuters. Professor universitário, escritor, palestrante e conselheiro de administração. Hoje dedica sua atuação à agenda ESG no mundo corporativo.

1. Introdução

Iniciamos esse artigo com uma breve justificativa pela escolha da primeira pessoa do plural como voz a partir da qual quem está nos lendo será conduzido ou conduzida. Menos usual em textos acadêmicos de direito - ainda que comum no campo das ciências sociais, a primeira pessoa localiza quem escreve e essa é a nossa intenção ao adotá-la.

Ao sermos instados a escrever um artigo sobre responsabilidade civil, de pronto nos surgiu a necessidade de trazer provocações no que tange às suas intersecções com os temas da antidiscriminação. Em nossa prática como advogados, conduzimos casos envolvendo situações de discriminação em que os parâmetros tradicionais de avaliação de responsabilização demonstram-se insuficientes, ao não consideram ou subestimarem aspectos sociais e históricos que vulnerabilizam determinados grupos de indivíduos.

Mais especificamente, falamos de casos em que são verificados danos à honra e à imagem de pessoas por motivos discriminatórios e que impõem desafios adicionais a nós, advogados e advogadas, na construção de narrativas e teses jurídicas que sejam capazes de expor as peculiaridades de tais situações às pessoas julgadoras e convencê-las da necessidade da adoção de um olhar antidiscriminatório na aplicação do direito aos casos concretos.

Assim, o presente artigo é conduzido do ponto de vista de dois advogados negros, um homem e uma mulher, que identificam falhas do discurso jurídico, no que diz respeito à análise de responsabilização civil por danos à honra e à imagem em casos que envolvam situações de discriminação, em especial no que tange as intersecções entre gênero e raça.

Em louvável e recente esforço, a Ordem dos Advogados do Brasil realizou o primeiro censo demográfico das pessoas advogadas¹, que evidenciou interessantes achados. Dentre os profissionais da advocacia, 49% são mulheres e 1% declararam outras identidades de gênero. No entanto, a média de idade das mulheres é mais baixa em comparação aos homens, o que pode sugerir uma entrada mais recente do público feminino na profissão. Ainda segundo o censo, 64% dos profissionais se declaram brancos, o que demonstra uma sub-representação da população negra na advocacia. Os dados encontrados estão alinhados com o contexto histórico e social brasileiro, em que a entrada de mulheres e pessoas negras no ensino superior e em determinadas profissões ainda é uma tendência recente.

É também nesse sentido que a primeira pessoa do plural importa. Apesar dos esforços na democratização do acesso ao ensino superior e às carreiras jurídicas, pessoas negras são minoria e mulheres ainda vêm construindo estratégias de rompimento dos “teto de vidro” que as impedem de alcançar cargos de liderança². Portanto, nosso ponto de vista, como autores desse artigo, pode oferecer uma visão diversa em comparação às tradicionais óticas sob as quais o direito é analisado.

Patrícia Hill Collins, socióloga negra estadunidense, cunhou o termo “outsider within” como forma de

1 JORNAL NACIONAL. OAB divulga Censo com retrato dos advogados brasileiros: a profissão está cada vez mais feminina - exatamente metade dos profissionais é formada por mulheres; 64% dos advogados se declaram brancos, com uma concentração maior entre os mais velhos. G1: Globo. [S.I.]. 1 dez. 2023. Disponível em: <https://g1.globo.com/jornal-nacional/noticia/2023/12/01/oab-divulga-censo-com-retrato-dos-advogados-brasileiros.ghtml>. Acesso em: 14 dez. 2023.

2 BERTOLIN, Patrícia Tuma Martins. *Violência Institucional nas Sociedades de Advogados: os óbices à ascensão das mulheres*. In: SCHINKE, Vanessa Dorneles (org.). *A Violência de Gênero nos Espaços do Direito: narrativas sobre ensino e aplicação do direito em uma sociedade machista*. 2. ed. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2017. p. 213-225.

apontar a relevância do pensamento de mulheres negras para os paradigmas tradicionais sociológicos, fazendo eco a outros pesquisadores que também já apostavam na intelectualidade desde as margens dos centros acadêmicos para a construção de um pensamento sociológico efetivamente criativo. Para a autora, “trazer esse grupo - assim como outros que compartilham um status de *outsider within* ante a sociologia - para o centro da análise pode revelar aspectos da realidade obscurecidos por abordagens mais ortodoxas”³.

Também no ambiente corporativo, onde desenvolvemos nosso trabalho como advogados, o valor da diversidade vem sendo reconhecido. A presença de indivíduos pertencentes a grupos minorizados vem sendo relacionada a maior inovação, criatividade e performance das empresas que adotam programas de diversidade, inclusão e equidade⁴.

Nesse contexto, acreditamos que também o direito pode ser beneficiado pelo olhar dos *outsiders within*, mais especificamente das mulheres e das pessoas negras que têm cada vez mais ocupado espaços de intelectualidade jurídica e que podem aportar contribuições relevantes e criativas para problemas não solucionáveis a partir de paradigmas tradicionais.

Nesse sentido, o presente artigo será conduzido a partir do olhar da antidiscriminação, com ênfase nas interseccionalidades entre gênero e raça. Nossa trabalho não tem se resumido a esses dois marcadores sociais e reconhecemos que a antidiscriminação engloba outros marcadores de diferenciação como

3 COLLINS, Patricia Hill. *Aprendendo com a outsider within: a significação sociológica do pensamento feminista negro*. Revista Sociedade e Estado. Brasília, v. 31, n. 1, 2016, p.101.

4 Ver, por exemplo, as pesquisas desenvolvidas pela consultoria McKinsey & Company, em especial “Diversity Matters Even More”, publicada em 2023 e disponível em <https://www.mckinsey.com/featured-insights/diversity-and-inclusion/diversity-matters-even-more-the-case-for-holistic-impact#>, acessada em 14.12.2023.

idade, condição de pessoa com deficiência, peso corporal, religião, origem, dentre outros. No entanto, para fins de delimitação do tema deste texto, optamos por dar maior atenção aos eixos de gênero e raça.

Em um primeiro momento, iremos abordar alguns conceitos que julgamos necessários para a construção de um novo léxico jurídico que dê conta dos problemas relacionados à discriminação, em especial no que diz respeito a danos morais relacionados. Após, faremos um breve relatório das fontes de direito que podem subsidiar o debate sobre responsabilidade civil desde um ponto de vista antidiscriminatório. Ao fim, aduziremos nossas considerações finais, com *insights* importantes para a comunidade jurídica.

2. Responsabilidade Civil e um Novo Léxico Antidiscriminatório

Quando falamos de qualquer área do direito, sabemos da importância dos conceitos jurídicos para a análise dos casos concretos. Ao refletirmos sobre responsabilidade civil, por exemplo, devemos dominar os conteúdos dos conceitos de dano, nexo, ato ilícito, culpa e dolo, apenas para “começo de conversa”.

Na mesma senda, observamos que, no que diz respeito ao direito antidiscriminatório, ainda há uma relevante ausência do seu léxico nos debates jurídicos. Discriminação, preconceito, racismo rereativo, interseccionalidade são apenas alguns dos exemplos de conceitos que vêm sendo amplamente debatidos por intelectuais e acadêmicos de direito. Portanto, pretendemos aqui apresentar algumas das concepções que julgamos essenciais para uma análise antidiscriminatória de casos que envolvam

o reconhecimento de danos morais decorrentes de situações de discriminação.

De maneira inicial, defendemos que os aspectos sociais e históricos que compõem as situações de discriminação devem ser levados em consideração na análise de casos concretos. Isso porque, quando se fala de atos discriminatórios, é necessário que alteremos a ótica pela qual os fatos são analisados e o direito é aplicado. Não se trata de danos ordinários à honra objetiva e subjetiva. Trata-se de danos que reverberam feridas históricas e reforçam estereótipos estruturais. Estes, por sua vez, implicam consequências e desigualdades sociais concretas.

Nesse sentido, é essencial a adoção do paradigma do Direito da Antidiscriminação que, conforme Roger Raupp Rios,

acrescenta elementos, princípios, institutos e perspectivas para a compreensão do conteúdo jurídico do princípio da igualdade e de suas consequências. De fato, o direito da antidiscriminação, visualizado como campo específico da reflexão e da prática jurídicas, volta sua atenção, desde o início, para o fenômeno da discriminação, suas modalidades, seus principais desafios e questões⁵.

A insuficiência dos paradigmas tradicionais para a análise de casos de discriminação é apontada por Adilson Moreira, na robusta e inovadora obra “Tratado de Direito Anditiscriminatório”, em que afirma:

Nossos tribunais têm reconhecido que uma concepção da discriminação vista apenas como vedação de arbitrariedade não é suficiente para identificar o caráter estrutural dos processos de exclusão aos quais membros de certos grupos estão expostos. Isso significa que a compreensão comum da

5 RIOS, Roger Raupp. *Direito da Antidiscriminação: discriminação direta, indireta e ações afirmativas*. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2008, p. 13.

discriminação apenas como uma forma de tratamento que não pode ser juridicamente justificado parece ser altamente problemática⁶.

No campo do direito da antidiscriminação, há certo consenso entre seus principais autores acerca das diferenciações entre preconceito e discriminação. Enquanto aquele diz respeito a “percepções mentais negativas em face de indivíduos e de grupos socialmente inferiorizados, bem como as representações sociais conectadas a tais percepções”⁷, este “designa a materialização, no plano concreto das relações sociais, de atitudes arbitrárias, comissivas ou omissivas, relacionadas ao preconceito, que produzem violação de direitos dos indivíduos e dos grupos”⁸.

A discriminação negativa, por sua vez, possui suas subclassificações. Na perspectiva do senso comum, é esperado que episódios de discriminação sejam explícitos e intencionais, sem o que, muitas vezes, a interpretação tradicional do direito nega sua aplicação. No entanto, a discriminação explicitamente intencional é apenas uma das possibilidades de tratamento diferenciado negativo, conforme aprendemos com os conceitos de discriminação direta e indireta.

Do ponto de vista do direito norte americano, conforme nos ensina Roger Raupp Rios⁹, a discriminação direta (*disparate treatment*) diz respeito ao tratamento diferenciado negativo motivado pelo preconceito

6 MOREIRA, Adilson José. *Tratado de Direito Antidiscriminatório*. São Paulo: Contracorrente, 2020, p. 39.

7 RIOS, Roger Raupp. *Direito da Antidiscriminação: discriminação direta, indireta e ações afirmativas*. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2008, p. 15.

8 RIOS, Roger Raupp. *Direito da Antidiscriminação: discriminação direta, indireta e ações afirmativas*. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2008, p. 15.

9 RIOS, Roger Raupp. *Direito da Antidiscriminação: discriminação direta, indireta e ações afirmativas*. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2008.

em que há a intenção de discriminar. Essa intenção pode ser explícita no texto da medida ou lei (discriminação explícita ou *facial discrimination*); estar presente na aplicação da medida ou lei, independente da intenção do instituidor da medida (discriminação na aplicação ou *discriminatory application*); ou, ainda, ser adotada na concepção e na elaboração do texto ou medida que, adotando critérios aparentemente neutros, obscurece sua verdadeira intenção de discriminar (discriminação na concepção ou *discrimination by design*).

De outro lado, a discriminação indireta (*disparate impact*) ou discriminação de fato não exige a comprovação da motivação ou intenção discriminatória. Ela pode ocorre quando mesmo um texto ou medida que adote critérios neutros impacte de forma desproporcional determinados grupos sociais ou indivíduos, de forma a representar, na prática, tratamento diferenciado negativo e injusto.

Essa primeira introdução de conceitos básicos do direito da antidiscriminação já nos demonstra a complexidade do tema e a necessidade do seu aprofundamento no debate jurídico, em especial no que diz respeito à responsabilidade civil. Conceitos jurídicos tradicionais como nexo causal, dolo e culpa podem ser confrontados pelas contribuições do direito antidiscriminatório, na medida em que textos, medidas ou atos discriminatórios nem sempre irão apresentar, explicitamente, suas intenções ou motivações discriminatórias.

Seguindo nossa exposição, outras concepções também são relevantes para a melhor compreensão de casos de discriminação, como o conceito de interseccionalidade. Cunhado pela pesquisadora e advogada estadunidense, Kimberlé Crenshaw, a interseccionalidade propõe que o racismo e o sexismo não podem ser tratados como fenômenos isolados,

senão como estruturas que conformam o exercício de poder de maneira racializada, generificada e hierarquizada. Para a autora, as manifestações e os exercícios de poder possuem duas dimensões: uma que opera ao categorizar grupos em suas diferenças - como pessoas negras e mulheres - e outra que, em um segundo momento, causa consequências sociais e materiais a esses grupos vinculadas a essas categorizações¹⁰.

No mesmo sentido, Roger Raupp Rios e Rodrigo da Silva¹¹, por sua vez, aduzem sobre o conceito de discriminação múltipla ou interseccional, que envolve a interação entre dois critérios proibidos de discriminação, como gênero e cor, sem que seja possível decompor os seus efeitos.

A discriminação interseccional ocorre quando dois ou mais critérios proibidos interagem, sem que haja possibilidade de decomposição deles. (...) Assim, a discriminação interseccional implica uma análise contextualizada, dinâmica e estrutural, a partir de mais de um critério proibido de discriminação.

O ordenamento jurídico brasileiro elencou desde sua Constituição Federal os critérios proibidos de discriminação, dentre os quais o gênero/sexo e raça/cor. Quando uma prática racista e sexista é perpetrada, essa estrutura discriminatória repudiada pelo ordenamento é reforçada. Assim, uma atitude discriminatória reverbera de maneira muito grave no âmago de pessoas negras e de mulheres, por exemplo. De um lado porque se conecta com um passado his-

10 CRENSHAW, Kimberle Williams. Mapping the margins: intersectionality, identity politics, and violence against women of color, Stanford Law Review, v. 43, n. 6, p. 1.241-1.299, 1991, p. 1297.

11 RIOS, Roger Raupp; SILVA, Rodrigo da. Democracia e direito da antidiscriminação: interseccionalidade e discriminação múltipla no direito brasileiro. Ciência e Cultura, São Paulo, v. 69, n. 1, p. 44-49, Jan-Mar 2017. Disponível em: <http://cienciaecultura.bvs.br/pdf/cic/v69n1/v69n1a16.pdf>. Acesso em: 14 dez. 2023, p.45.

tórico brasileiro vergonhoso de escravização e que faz reviver feridas muito profundas no processo de construção de identidade e de reconhecimento de humanidade do povo negro. De outro, porque reforça estereótipos desumanizantes que, em níveis estruturais, colocam as mulheres negras em posições desiguais na escala social, como evidenciam os fartos dados estatísticos brasileiros.

As contribuições das reflexões sobre discriminações múltiplas ou interseccionais podem confrontar conceitos tradicionais sobre o que é honra objetiva e subjetiva, cuja violação enseja responsabilização civil. Quando tratamos de atos discriminatórios e da busca por reparação em razão de danos morais, frequentemente observamos a utilização de estereótipos negativos de determinados grupos sociais como forma de ofensa à honra de indivíduos a eles pertencentes. Nestes casos, a aplicação do direito deve levar em consideração as reverberações sociais e psíquicas da utilização de elementos discriminatórios que, em sua essência, são desumanizantes e que, portanto, se revestem de maior gravidade em comparação a casos ordinários.

Mulheres negras, por exemplo, vêm sendo frequentemente vinculadas a estereótipos negativos que, na literatura acadêmica das ciências sociais, são denominados de “imagens de controle”, conceito cunhado por Patrícia Hill Collins, socióloga estadunidense. Conforme tradução do conceito traçada por Winnie Bueno, pesquisadora brasileira¹²:

As imagens de controle são a justificativa ideológica que sustenta a continuidade dos sistemas de dominação racistas e sexistas

12 BUENO, Winnie de Campos. *PROCESSOS DE RESISTÊNCIA E CONSTRUÇÃO DE SUBJETIVIDADES NO PENSAMENTO FEMINISTA NEGRO: uma possibilidade de leitura da obra black feminist thought: knowledge, consciousness, and the politics of empowerment* (2009) a partir do conceito de imagens de controle. 2019. 169 f. Dissertação (Mestrado) - Curso de Direito, Unisinos, São Leopoldo, 2019, p.73.

que buscam manter as mulheres negras em situação de injustiça social. São uma forma potente de atacar a assertividade e a resistência das mulheres negras à sua objetificação enquanto o outro da sociedade. Ao retratar as mulheres negras através de estereótipos que as desumanizam, os grupos dominantes estabelecem uma miríade de justificativas que buscam perpetuar as inequidades sociais e violências que eles impõem às mulheres negras em todo o globo. As imagens de controle fazem parte de uma ideologia generalizada de dominação, que opera a partir de uma lógica autoritária de poder, que nomeia, caracteriza e manipula significados sobre as vidas de mulheres negras que são dissonantes daquilo que elas enunciam sobre si mesmas.

Os estereótipos negativos baseados em critérios discriminatórios frequentemente são adotados em contexto de descontração, em “piadas” ou “brinca-deiras” pejorativas. Não raro o direito também nega sua aplicação para proteção da honra em casos tais, sob a justificativa de que ofensas apresentadas na forma de “humor” não possuem o condão de afetar a honra das pessoas atacadas, pela ausência do *animus* de ofender.

Nesse contexto, importa salientar também o conceito de racismo recreativo, cunhado por Adilson Moreira¹³, que nos provoca a entendê-lo como “um projeto de dominação 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 da hostilidade racial”¹⁴. No decorrer da obra, mobilizando teorias da igualdade e dos limites da liberdade de expressão, o autor aduz a dificuldade dos tribunais brasileiros em reconhecer a viola-

13 MOREIRA, Adilson. *Racismo recreativo*. São Paulo: Pôlen, 2019. (Feminismos Plurais). Selo Sueli Carneiro.

14 MOREIRA, Adilson. *Racismo recreativo*. São Paulo: Pôlen, 2019. (Feminismos Plurais). Selo Sueli Carneiro, p.148.

ção à honra de pessoas afetadas por ofensas discriminatórias encobertas pelo humor, sob a justificativa de ausência de *animus injuriandi*.

Nesse sentido, não há dúvidas que o direito da anti-discriminação apresenta um largo arcabouço teórico capaz de contribuirativamente para reflexões no campo da responsabilidade civil, de forma a revisitar princípios como a igualdade, a não discriminação e a reparação integral, bem como conceitos como dano, nexo causal, dolo, culpa, imagem e honra.

3. Evidências da Relevância da Antidiscriminação no Ordenamento Jurídico Brasileiro

Quando falamos de responsabilização civil em razão de danos contra a honra e a imagem, observamos que a própria Constituição Federal aponta os limites da liberdade de manifestação, em seu art. 5º, inciso X, ao aduzir que: “são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito a indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação”.

No que diz respeito à proteção de grupos historicamente vulnerabilizados, cumpre salientar que já em 1951 o ordenamento jurídico brasileiro estabelecia sanções àqueles que, por motivo de discriminação de raça e cor, negassem a pessoas negras o exercício de direitos. A Lei Afonso Arinos (Lei 1.390/51) constituiu como contravenção penal a recusa de estabelecimento comercial ou de ensino a cliente, comprador ou aluno em razão da cor, bem como fixou multas correlatas.

Em um movimento de evolução e progressismo, como resultado da mobilização e da luta do movimento negro, a Constituição Federal, em 1988, incluiu o racismo entre as proibições de discriminação,

ao elencar os objetivos da nação, bem como o tornou crime inafiançável e imprescritível (art. 5º, XLII).

No ano seguinte, sobreveio a Lei Caó (Lei 7.716/89), a qual preencheu de conteúdo o tipo penal do racismo, definindo os crimes resultantes do preconceito de raça ou cor.

Em 1997, foi promulgada a Lei n. 9.459/1997, que alterou alguns crimes previstos na Lei Caó, bem como tipificou a qualificadora de discriminação racial para o crime de injúria.

No que diz respeito ao aspecto criminal, a aplicação dos crimes de racismo e injúria racial tem se demonstrado extremamente limitada. Segundo levantamento da Gaúcha ZH, no RS, entre 2005 a 2018, somente 6,8% dos casos de racismo e injúria racial resultaram em condenação¹⁵.

Segundo análise feita pela Comissão Interamericana de Direitos Humanos no Caso Simone Diniz, em que restou reconhecida a omissão estatal brasileira quanto à aplicabilidade da legislação antirracista, entre as principais dificuldades na sua implementação estão a exigência por parte dos tribunais de se comprovar a existência de ódio racial ou a intenção de discriminar. Muitas vezes, casos explícitos de racismo são relegados ao status de “piada” ou exige-se a comprovação de uma intenção consciente de ofender, que, como se sabe, nem sempre é explícita. No que tange à responsabilização civil em casos de ofensas discriminatórias, são enfrentados problemas similares, conforme já amplamente debatemos neste artigo.

¹⁵ TEIXEIRA, Bruno; ROSA, Vitor. *RS condenou 6,8% dos réus por racismo e injúria racial: de 2005 a 2018, 349 réus foram considerados culpados em um total de 5.104 processos.* Gaucha ZH. Porto Alegre. 26 abr. 2019. Disponível em: <https://gauchazh.cli-crbs.com.br/seguranca/noticia/2019/04/rs-condenou-68-dos-reus-por-racismo-e-injuria-racial-cjux6puqg014k01p7j0sqz4pt.html>. Acesso em: 14 dez. 2023.

Em 2021, o Supremo Tribunal Federal equiparou a injúria racial ao crime de racismo, no bojo do HC 154.248 de Relatoria do Ministro Edson Fachin. Em janeiro de 2023, a Lei 14.532/2023 foi promulgada para alterar a Lei Caó, incluindo a injúria racial entre os crimes de racismo ali previstos. Ainda, trouxe algumas inovações, como o aumento de pena caso o racismo seja praticado em contexto de descontração, diversão ou recreação (art. 20-A) e a necessidade da adoção de uma perspectiva antidiscriminatória, ao dispor que

Art. 20-C: Na interpretação desta Lei, o juiz deve considerar como discriminatória qualquer atitude ou tratamento dado à pessoa ou a grupos minoritários que cause constrangimento, humilhação, vergonha, medo ou expoção indevida, e que usualmente não se dispensaria a outros grupos em razão da cor, etnia, religião ou procedência.

Da mesma forma, a proibição da discriminação por sexo/gênero vem elencada na Constituição Federal e constitui objetivo primordial da nação. Diversas leis buscam concretizar esse objetivo, o que denota o reconhecimento jurídico da relevância dos impactos desproporcionais de gênero sobre as mulheres.

A título exemplificativo, a Lei Maria da Penha (Lei 11.340/2006) refere a violência moral e psicológica entre as formas de violência doméstica e familiar contra a mulher, sendo aquela compreendida como qualquer conduta que configure calúnia, difamação ou injúria e esta, inclusive tipificada enquanto crime, como qualquer conduta que cause dano emocional à mulher, inclusive por meio de ridicularização, humilhação ou constrangimento.

Da mesma forma, a tipificação do crime de perseguição (*stalking*), incluído no Código Penal pela Lei nº 14.132/2021 e que consubstancia violação à liberdade e à privacidade de suas vítimas, considera

como causa de aumento de pena o seu cometimento em condições que envolvam discriminação ou menosprezo à condição de mulher – nos mesmos termos da qualificadora do feminicídio.

Mais recentemente, outras leis também consideraram os impactos desproporcionais das estruturas de gênero sobre as mulheres, como a Lei do Emprega + Mulheres (14.457/2022), Lei da Igualdade Salarial (Lei 14.611/2023) e o Protocolo “Não é Não” (Lei 14.786/2023).

Em um esforço para a adoção de um olhar de gênero em casos judiciais, o Conselho Nacional de Justiça, em 2021, publicou o Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero¹⁶, em que são oferecidas diversas ferramentas para a interpretação do direito e sua aplicação nos casos concretos para magistrados e magistradas, dando relevo a desigualdades sociais históricas e suas implicações quanto a temas jurídicos como ônus da prova, honra e discriminações.

Ainda, de forma mais ampla no que diz respeito às múltiplas formas de discriminação no ambiente de trabalho, a Constituição Federal e a Consolidação das Leis do Trabalho vedam a utilização de qualquer critério discriminatório para fins de admissão ou permanência no emprego, bem como a concessão de benefícios e promoções ou estabelecimento de salário. No mesmo sentido, a Lei 9.029/95 proíbe a adoção de qualquer prática discriminatória para efeito de acesso à relação de emprego ou sua manutenção, seja por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil ou idade. Também criminaliza a exigência de atestado de gravidez ou de esterilização, ou

¹⁶ BRASIL. CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA.. *Protocolo para julgamento com perspectiva de gênero*. [S.I.]: Enfam, 2021. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2021/10/protocolo-18-10-2021-final.pdf>. Acesso em: 14 dez. 2023.

qualquer forma de controle de natalidade pelo empregador/a.

Todo o exposto demonstra uma tendência do ordenamento jurídico brasileiro em reconhecer as peculiaridades de determinados grupos sociais, vulnerabilizados e diferenciados negativamente, buscando oferecer ferramentas de proteção que lhe sejam adequadas, em especial no que diz respeito aos eixos de gênero e raça/cor. Nossa breve exposição não esgota toda a legislação antidiscriminatória existente no contexto brasileiro, senão busca demonstrar que o tema da antidiscriminação não está à parte do debate jurídico. Pelo contrário, deve estar no centro de todas as discussões, como forma de efetivar princípios fundamentais à nação, como os da não discriminação, da igualdade e da dignidade da pessoa humana.

4. Considerações Finais

No presente artigo, buscamos adotar uma abordagem tripla, em que fossem oferecidas (i) provocações à comunidade jurídica sobre a insuficiência de paradigmas tradicionais para a avaliação de responsabilização civil em casos de discriminação; (ii) contribuições teóricas para a construção de um léxico antidiscriminatório no campo da responsabilidade civil; e (iii) evidências da relevância da antidiscriminação no ordenamento jurídico brasileiro.

Sem a pretensão de esgotar o tema, que merece maior aprofundamento, buscamos oferecer *insights* para a comunidade jurídica quanto às intersecções entre antidiscriminação e responsabilidade civil. Defendemos que tratar dos impactos negativos desproporcionais a que grupos minorizados estão submetidos em diversos aspectos da dignidade humana, incluídas nela a honra e a imagem, é tarefa imperativa dos profissionais do campo jurídico para

uma aplicação do direito aos casos concretos que efetive o objetivo da não discriminação, elencado pela Constituição Federal. Para tanto, é necessário que o Direito Antidiscriminatório seja cada vez mais debatido no meio jurídico, de forma interdisciplinar e transversal a todos os ramos do direito, como forma de efetiva promoção da igualdade.

Referências

ALMEIDA, Silvio. *O que é racismo estrutural?* Belo Horizonte: Letramento, 2018. (Feminismos Plurais).

BERTOLIN, Patrícia Tuma Martins. Violência Institucional nas Sociedades de Advogados:: os óbices à ascensão das mulheres. In: SCHINKE, Vanessa Dorneles (org.). *A Violência de Gênero nos Espaços do Direito: narrativas sobre ensino e aplicação do direito em uma sociedade machista.* 2. ed. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2017. p. 213-225.

BRASIL. CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. . *Protocolo para julgamento com perspectiva de gênero.* [S.I.]: Enfam, 2021. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2021/10/protocolo-18-10-2021-final.pdf>. Acesso em: 14 dez. 2023.

BUENO, Winnie de Campos. *PROCESSOS DE RESISTÊNCIA E CONSTRUÇÃO DE SUBJETIVIDADES NO PENSAMENTO FEMINISTA NEGRO::* uma possibilidade de leitura da obra black feminist thought: knowledge, consciousness, and the politics of empowerment (2009) a partir do conceito de imagens de controle. 2019. 169 f. Dissertação (Mestrado) - Curso de Direito, Unisinos, São Leopoldo, 2019.

COLLINS, Patricia Hill. Aprendendo com a outsider within: a significação sociológica do pensamento feminista negro. *Revista Sociedade e Estado.* Brasília, v. 31, n. 1, 2016, p. 99 – 127.

CRENSHAW, Kimberle Williams. Mapping the margins: intersectionality, identity politics, and violence

against women of color, *Stanford Law Review*, v. 43, n. 6, p. 1.241-1.299, 1991.

JORNAL NACIONAL. OAB divulga Censo com retrato dos advogados brasileiros: a profissão está cada vez mais feminina - exatamente metade dos profissionais é formada por mulheres; 64% dos advogados se declaram brancos, com uma concentração maior entre os mais velhos. *G1: Globo*. [S.I], p. 65-69. 1 dez. 2023. Disponível em: <https://g1.globo.com/jornal-nacional/noticia/2023/12/01/oab-divulga-censo-com-retrato-dos-advogados-brasileiros.ghtml>. Acesso em: 14 dez. 2023.

MOREIRA, Adilson José. *Tratado de Direito Antidiscriminatório*. São Paulo: Contracorrente, 2020.

MOREIRA, Adilson. *Racismo recreativo*. São Paulo: Pôlen, 2019. (Feminismos Plurais). Selo Sueli Carneiro.

RIOS, Roger Raupp; SILVA, Rodrigo da. Democracia e direito da antidiscriminação:: interseccionalidade e discriminação múltipla no direito brasileiro. *Ciência e Cultura*, São Paulo, v. 69, n. 1, p. 44-49, Jan - Mar/2017. Disponível em: <http://cienciaecultura.bvs.br/pdf/cic/v69n1/v69n1a16.pdf>. Acesso em: 14 dez. 2023.

RIOS, Roger Raupp. *Direito da Antidiscriminação: discriminação direta, indireta e ações afirmativas*. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2008. 295 p.

TEIXEIRA, Bruno; ROSA, Vitor. RS condenou 6,8% dos réus por racismo e injúria racial: de 2005 a 2018, 349 réus foram considerados culpados em um total de 5.104 processos. *Gaucha Zh*. Porto Alegre, p. 2-3. 26 abr. 2019. Disponível em: <https://gauchazh.clicrbs.com.br/seguranca/noticia/2019/04/rs-condenou-68-dos-reus-por-racismo-e-injuria-racial-cjux-6puqg014k01p7j0sqz4pt.html>. Acesso em: 14 dez. 2023.