



DISCRIMINAÇÃO NO AMBIENTE DE TRABALHO¹

Keyse Maiane Pereira²
Luiza Miola Bittencourt³
José H. Pires Locatelli⁴

Resumo: O presente trabalho tem como objetivo analisar o conteúdo da legislação brasileira sobre a discriminação no ambiente de trabalho, seja no âmbito civil, administrativo ou penal. Se tratando de um assunto complexo como a discriminação e com a intenção de se aprofundar no assunto abordado, foram escolhidos três tipos de discriminação a serem discutidos no texto: discriminação racial, discriminação contra a orientação sexual e a discriminação de pessoa com deficiência. O método de abordagem utilizado é o dedutivo e o procedimento é de técnica bibliográfica. Exprime-se que a temática se enquadra na Área de Concentração de Cidadania, Políticas Públicas e Diálogos Entre Culturas Jurídicas e Linha de Pesquisa o Constitucionalismo e Concentração de Direitos da FADISMA.

Palavras-chave: Constituição. Discriminação. Emprego. Trabalho.

CONSIDERAÇÕES INICIAIS

O presente trabalho propõe-se ao estudo das implicações legais da discriminação no trabalho, tendo em vista a responsabilidade civil, administrativa e penal. Denota-se que se tem como objetivos: 1) compreender de que forma a discriminação se apresenta no ambiente de trabalho; 2) destacar suas problemáticas; e 3) propor soluções que garantam o conforto de todos neste meio.

Entende-se que a discriminação como o ato de desigualar ou segregar pessoas, a partir das ideias preconcebidas que as colocariam em posição de inferioridade a partir do grupo ou cenário que estas fazem parte. Este tratamento pode ter fundamento em características relativas ao gênero, raça, cor, etnia, religião, origem, condição física ou orientação sexual.

¹ O trabalho tem como objetivo a publicação e apresentação na 19^o Semana Acadêmica ENTREMENTES da Faculdade de Direito de Santa Maria (FADISMA).

² Acadêmica regular do 5^o Semestre de Direito da Faculdade de Direito de Santa Maria (FADISMA). Email: keysempereira@gmail.com

³ Acadêmica regular do 5^o Semestre de Direito da Faculdade de Direito de Santa Maria- FADISMA. Email: luizamiolabittencourt16@gmail.com

⁴ Orientador do trabalho e professor da disciplina de Direito do Trabalho I na Faculdade de Direito de Santa Maria (FADISMA). Email: locateli@fadisma.com.br



A partir disso, este trabalho irá abranger três formas de discriminação: a discriminação racial, discriminação contra a pessoa portadora de deficiência e a discriminação contra a orientação sexual.

1 LEIS QUE REGEM A IGUALDADE E O COMBATE À DISCRIMINAÇÃO NO AMBIENTE DE TRABALHO

Observando o cenário que abrange a discriminação no ambiente de trabalho, nota-se que um dos princípios mais importantes que rege a Constituição Federal de 1988 é violado, este é, o Princípio da Igualdade, que é uma das principais características do Estado Democrático de Direito, tal princípio abre espaço para que os demais princípios da nossa Constituição sejam explorados. Logo no preâmbulo da Constituição Federal demonstra a igualdade como um valor supremo de uma sociedade pluralista e sem preconceitos, além de demonstrar de forma direta o princípio em seus artigos, por exemplo:

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. (Art 5º, Constituição Federal de 1988)

Consoante ao universo do Direito do Trabalho, a Convenção n° 111 da Organização Internacional do Trabalho (OIT) ratificada pelo Brasil, delimita formas de discriminação no ambiente de trabalho, isto é:

a) Toda distinção, exclusão ou preferência com base em raça, cor, sexo, religião, opinião política, nacionalidade ou origem social, que tenha por efeito anular ou reduzir a igualdade de oportunidade ou de tratamento no emprego ou profissão; b) qualquer outra distinção, exclusão ou preferência, que tenha por efeito anular ou reduzir a igualdade de oportunidades, ou tratamento de emprego ou profissão, conforme pode ser determinado pelo país-membro concernente, após consultar organizações representativas de empregadores e de trabalhadores, se as houver, e outros organismos adequados. (Art 1º da Convenção n°111 de 1958 da OIT)

Ademais, há também algumas Leis Especiais que regem o Direito do Trabalho, são elas, a Lei 7.716 de 1989 que diz respeito a sanções quanto a crimes resultantes de



discriminação ou preconceito de raça, cor, ou etnia, além de religião e procedência nacional, ou seja, xenofobia. Há também a Lei 9.029 de 1995 que proíbe a discriminação quanto ao acesso ao trabalho e sua manutenção, ou seja, deixar de contratar pessoa por motivo de raça, cor, etnia, sexo, ou cessar a relação de emprego por discriminação aos mesmos motivos.

No campo da discriminação no ambiente de trabalho há duas formas de identificar os tipos de discriminação, são elas, a discriminação direta e a discriminação indireta. A discriminação Direta pode ser vista como uma forma de dominação de um grupo sobre outro, como a divisão sexual do trabalho em que as condições da mulher são usadas como fonte de discriminação para preferência de empregar homens, pela condição de ser mãe, por exemplo. Ou seja, a discriminação direta faz com que o empregador trate de forma desfavorável o empregado em razão de sexo, cor, etnia, entre outros critérios sobre o qual existe configuração como crime no ordenamento jurídico.

Na discriminação Indireta o tratamento aparentemente parece igual para todos, porém, o empregador exige critérios que excluem uma parte da população ou grupo social, por exemplo, em uma seleção de emprego para empacotador de super mercado é exigido ensino médio completo, aparentemente a condição de tratamento parece igualitária, porém, exclui a população com menos acesso á educação, uma vez que, o desempenho da atividade não necessita de um exorbitante conhecimento de matérias do currículo escolar do ensino médio brasileiro, dessa forma, há uma discriminação indireta com as pessoas que não tiveram como concluir o ensino médio.

2 DISCRIMINAÇÃO

A discriminação é um comportamento fundado a partir do oposto da igualdade, direito assegurado pela Constituição e fundamental para o exercício pleno da liberdade individual e coletiva, afinal, não existe democracia sem a ideia de equidade. Sendo assim, o trabalho propõe-se a abordar situações discriminatórias, relatando como ocorrem, quais princípios são violados, assim como quais as normas que amparam as pessoas que sofrem qualquer tipo de discriminação.



Para fins de delimitação, o texto irá se concentrar em três realidades discriminatórias: a discriminação racial (2.1), discriminação contra a orientação sexual (2.2) e a discriminação da pessoa com deficiência (2.3).

2.1 Discriminação Racial

A discriminação racial (ou racismo) vem de uma “ideia absolutamente equivocada de que há diferenças externas e corporais entre os seres humanos, que manifestariam superioridade ou inferioridade de determinados grupos em relação a outros” (Núcleo de Promoção de Igualdade Étnico-Racial - Nupier).

O racismo possui uma estrutura funda e antiga, tendo como base o encontro de países com população majoritariamente branca com povos negros, os escravizando, comercializando e violentando. A partir disso, todos aqueles não-brancos passaram a ser tratados como inferiores ou inimigos, e este comportamento impacta a sociedade até hoje. Sobre este processo, o autor Munanga relata:

A pluralidade racial nascida do processo colonial representava, na cabeça dessa elite, uma ameaça e um grande obstáculo no caminho da construção e uma nação que se pensava branca, daí porque a raça tornou-se o eixo do grande debate nacional que se tratava a partir do fim do século XIX e que repercutiu até meados do século XX. (MUNANGA, 1999)

No Brasil, a miscigenação a que foram expostos os povos originários (uma tentativa de embranquecer a população e que resultou na violação de milhares de mulheres negras e indígenas) acabou mascarando a realidade discriminatória do país. Prova disso é que, ainda hoje, há quem negue a existência do racismo no Brasil. No entanto, o preconceito existe e é inegável, inclusive nas circunstâncias do trabalho, sendo proibido, conforme a Lei 9.029/1995:

É proibida a adoção de qualquer prática discriminatória e limitativa para efeito de acesso à relação de trabalho, ou de sua manutenção, por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar, deficiência, reabilitação profissional, idade, entre outros, ressalvadas, nesse caso, as hipóteses de proteção à criança e ao adolescente previstas no inciso XXXIII do art. 7º da Constituição Federal. (Lei 9.029/1995, art. 1º)



O acesso ao emprego é direito de todos, mas a realidade é que pessoas negras enfrentam dificuldades até para serem aceitas em processos seletivos, visto que muitos dos requisitos (como, por exemplo, a “boa aparência”) apresentam camadas racistas. Conforme pesquisa realizada no ano de 1999 pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) constatou que 70% dos negros estão no mercado de trabalho, enquanto a participação dos brancos é de 68%, uma porcentagem muito similar. Contudo, enquanto 21% dos brancos se encontram no mercado informal, essa porcentagem para os negros chega a 31%. A taxa de desemprego ainda é superior, sendo de 12% entre negros e 9% entre brancos.

Já no trabalho informal, em uma situação onde negros e brancos desempenhem a mesma função, os trabalhadores negros recebem apenas 61% do valor em relação ao que é obtido pelos trabalhadores brancos. Isso configura crime, conforme a Lei 9.029/95, já citada no texto.

Um estudo sobre desigualdade racial no Brasil chama atenção para o “embranquecimento da distribuição de renda, brasileira, na qual os brancos de concentram no extremo superior e os brancos no extremo inferior. (COUTINHO, 2006, p. 80).

Quanto ao encerramento do contrato em que a motivação seja discriminatória, o empregado tem o direito de escolher ser readmitido, obtendo o ressarcimento integral de todo o período em que esteve afastado, ou o recebimento do valor dobrado desta remuneração no período de afastamento.

2.2 Discriminação contra a orientação sexual

A LGBTfobia, também descrita como homofobia, é o preconceito que atinge as pessoas dentro da comunidade LGBTQIAP+ e desde 2019, é considerada crime no Brasil por uma decisão atrelada à Lei de Racismo (7.716/89).

No Brasil, aproximadamente 20 milhões de pessoas se identificam como pessoas LGBTQIAP+, de acordo com a Associação Brasileira de Lésbicas, Gays, Bissexuais, Travestis, Transexuais e Intersexos (ABGLT) e com a conscientização e inclusão social cada vez mais em



pauta na sociedade, mais pessoas se encontram e identificam com orientações sexuais ou identidade de gênero que não sejam a heterossexualidade ou cisgênero.

Segundo a Agência Brasil, do ano de 2020 para 2021 houve um aumento de 33,3% nas mortes violentas de pessoas homossexuais, bissexuais, travestis, transexuais e intersexos. Destes crimes ocorridos no ano passado, 262 foram homicídios, 26 suicídios, 23 latrocínios e 5 mortes por causas diversas. Ainda no primeiro semestre de 2022, o Brasil registrou 135 mortes de pessoas desta comunidade, segundo uma pesquisa divulgada pelo GGB (Grupo Gay Bahia). Além da violência física, a homofobia afeta diretamente o psicológico de quem a sofre, e esta é uma das maiores causas de bullying nas escolas, além de afetar diversas áreas do convívio, podendo ser expressada no trabalho, faculdade, em espaços públicos e também na internet.

Sendo assim, o mercado de trabalho também precisa estar bem-estruturado para receber pessoas LGBTQIA+, e a Justiça do Trabalho têm agido para que isso aconteça, como é o caso de um funcionário que sofria constante discriminação de seu superior, por ser homossexual. A 5ª Vara do Trabalho de Juiz de Fora condenou a empresa a pagar ao trabalhador uma multa de mais de 30 mil reais pelo assédio moral sofrido, e esta decisão tem sido apontada como fundamental para o reconhecimento da necessidade de proteção das minorias. É extremamente importante que a lei atue contra as injustiças e discriminações, em todas as suas formas.

2.3 Discriminação contra pessoas com deficiência

Não há como falar de discriminação contra pessoas com deficiência sem citar as origens históricas desse tratamento, onde povos antigos como gregos, romanos, e até mesmo povos indígenas de diversos continentes tinham como cultura eliminar aqueles que não tivessem utilidade para desempenhar trabalho ou para guerrear. Essa herança histórica fez com que as pessoas portadoras de deficiência enfrentassem diversos obstáculos para o seu desenvolvimento pessoal e profissional, de forma que culturalmente lhes foi negada a oportunidade de demonstrar eficiência e competência para com o ambiente de trabalho.

Apesar dessa pesada herança histórica, hoje há proteção jurídica destinada a essas pessoas, a qual é justificada pelo princípio constitucional de igualdade, ou seja, proibindo a



discriminação e notabilizando estas pelas dificuldades de integração social que elas têm justamente pelas limitações que enfrentam ao portarem alguma deficiência, ou seja, o princípio da igualdade previsto na nossa Constituição Federal de 1988 protege contra a discriminação e promove a igualdade de todos perante a lei quando colocando as pessoas com deficiência em situação de proteção, exemplo disso são algumas previsões da lei brasileira, tais como:

A empresa com 100 (cem) ou mais empregados está obrigada a preencher 2% (dois por cento) a 5% (cinco por cento) dos seus cargos com beneficiários ou pessoas portadoras de deficiência, habilitadas, na seguinte proporção:

- I. até 200 empregados.....2%
- II. de 201 a 500.....3%
- III. de 501 a 1.000.....4%
- IV. de 1.001 em diante.....5%

(Art. 93 da Lei 8.213 de 1991)

A administração pública direta e indireta de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal, e dos Municípios obedecerá aos princípios da legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência, também, ao seguinte:

(Redação dada pela Emenda Constitucional nº19, de 1998)

VII. a lei reservará percentual dos cargos públicos para as pessoas portadoras de deficiência e definirá os critérios de sua admissão;

(Art 37 da Constituição Federal de 1988)

Tais proteções formuladas pelo legislador têm o objetivo de promover a igualdade e oportunidade, assim o PCD (pessoa com deficiência) terá a sua parte nas vagas de emprego garantida por lei, tanto em empresas privadas, quanto em serviço público. Os cargos oferecidos pelas empresas não devem ultrapassar os limites da capacidade da pessoa, isto é, o objetivo é a sua inclusão social no mercado de trabalho de forma que não seja dificultado o seu ingresso. Considerando que foram respeitados os limites pessoais de cada um, este não poderá sofrer qualquer discriminação, pois é igual a todos os empregados que ali estão, protegido por lei.

Após já ter sido incluída no mercado de trabalho, esta, não poderá perder o seu emprego em virtude da sua deficiência e sua limitação, ademais, o empregado goza da proteção e estabilidade provisória do emprego, é o que se deduz do Art. 93 da lei 8.213 de 1991, que expõe que a dispensa do empregado que possui deficiência está condicionada à contratação de outro em condições semelhantes, de modo que o limite da quota mínima sempre esteja preenchido. Exemplo disso é, uma jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho em 2021, a decisão em primeiro grau decidiu por reintegrar o empregado dispensado, uma vez que este não foi substituído por pessoa com condição semelhante, além de condenar o empregador a



pagar a título de danos morais 5 mil reais ao empregado. No exame do recurso, o ministro Godinho Delgado manteve a sentença em primeiro grau que condenou o empregador a pagar a indenização ao empregado.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

É de suma importância que a discriminação por qualquer motivação pare de ser normalizada, no cotidiano dos brasileiros é fácil observar vários tipos de discriminação, inclusive, no mercado de trabalho. A dificuldade de diversas pessoas conseguirem ser inseridas no mercado de trabalho devido a preconceitos quanto a características pessoais é absurdamente comum.

Vale ressaltar, que existem formas de combater as condutas discriminatórias no mercado de trabalho, dentre elas, inclusive a Constituição Federal de 1988 serve já tem em seu texto teor antidiscriminatório, demonstrado anteriormente em diversos artigos.

Além da Constituição Federal, outra forma de combater a discriminação no ambiente de trabalho são as leis, dentre elas, a Lei 9.029 de 1995 que estabelece multa administrativa ao empregador em face da discriminação cometida, além da proibição de empréstimo em instituições bancárias, a lei também prevê que se o empregado tiver o contrato rompido por motivos consoantes á discriminação, ele pode optar entre a reintegração e a indenização em dobro da remuneração do período de afastamento.

Além disso, a Lei demonstrada anteriormente prevê que na fase pré-contratual é ofensa à dignidade do trabalhador a exigência de teste de HIV como requisito para exercer as funções laborais.

Por fim, o trabalhador ao pedir danos morais pela discriminação sofrida, não precisa provar que se sentiu ofendido ou desonrado com a conduta do empregador, pois se tratando de sentimento interior da pessoa, o dano moral dispensa prova em concreto.

Desta forma, conclui-se que a lei estabelece formas de combater a discriminação no ambiente de trabalho, mas a forma mais importante é a conscientização de que todas as pessoas são iguais perante esta, e que suas características específicas não as tornam incapazes de exercer suas funções de forma adequada e digna.



REFERÊNCIAS

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Dispensa indevida de empregado com deficiência gera pagamento de indenização**. Secretaria de comunicação social do TST. 2021. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/-/dispensa-indevida-de-empregado-com-deficiencia-gera-pagamento-de-indenizacao>. Acesso em: 2 nov. 2022.

BRUGINSKI, Márcia Kazenoh. Discriminação no Trabalho: práticas discriminatórias e mecanismos de combate. **Revista eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**, Curitiba, v. 4, n. 42, p. 23-33, jul. 2015. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/90942/2015_bruginski_marcia_discriminacao_trabalho.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em: 3 nov. 2022.

COUTINHO, Maria Luiza Pinheiro. **Discriminação no Trabalho: mecanismos de combate à discriminação e promoção de igualdade de oportunidades**. Brasília: OIT – Secretaria Internacional do Trabalho, 2006. Disponível em: https://crianca.mppr.mp.br/arquivos/File/publi/oit/oit_igualdade_racial_05.pdf. Acesso em: 2 nov. 2022.

LOPES, Otavio Brito. A Questão da discriminação no trabalho. **Revista Jurídica da Presidência**, Brasília, v. 2, n.17, out. 2000. Disponível em: <file:///C:/Users/vva/Downloads/981-Texto%20do%20artigo-1962-1-10-20150330.pdf>. Acesso em: 2 nov. 2022.

MPPR - Ministério Público do Estado do Paraná. **Racismo**. Disponível em: <https://site.mppr.mp.br/modules/conteudo/conteudo.php?conteudo=3597>. Acesso em: 2 nov. 2022.

MUNANGA, Kabengele. (org.) **Superando o racismo na escola**. Brasília: Ministério da Educação, Secretaria de Educação Continuada, Alfabetização e Diversidade, 1999.

VINÍCIUS, Caio. **Brasil teve 135 mortes de pessoas LGBTI em 2022, diz pesquisa**. Poder 360. 2022. Disponível em: <https://www.poder360.com.br/brasil/brasil-teve-135-mortes-de-pessoas-lgbti-em-2022-diz-pesquisa/>. Acesso em: 2 nov. 2022.