



**Fundação Educacional do Município de Assis
Instituto Municipal de Ensino Superior de Assis
Campus "José Santilli Sobrinho"**

LUIZ FELIPPE RODELLA RICIERI

**PRECONCEITOS NO MERCADO DE TRABALHO:
UMA ABORDAGEM CRÍTICA**

**Assis/SP
2021**



**Fundação Educacional do Município de Assis
Instituto Municipal de Ensino Superior de Assis
Campus "José Santilli Sobrinho"**

LUIZ FELIPPE RODELLA RICIERI

**PRECONCEITOS NO MERCADO DE TRABALHO:
UMA ABORDAGEM CRÍTICA**

Projeto de pesquisa apresentado ao curso de Direito do Instituto Municipal de Ensino Superior de Assis – IMESA e a Fundação Educacional do Município de Assis – FEMA, como requisito parcial à obtenção do Certificado de Conclusão.

Orientador(a): EDSON FERNANDO PÍCOLO DE OLIVEIRA

**Assis/SP
2021**

FICHA CATALOGRÁFICA

RICIERI. Luiz Felipe Rodella

Preconceitos no mercado de trabalho: uma abordagem crítica/ Luiz Felipe Rodella Ricieri. Fundação Educacional do Município de Assis –FEMA – Assis, 2021.

Número de páginas:

1. Mercado de trabalho. 2. Preconceito.

CDD:
Biblioteca da FEMA

**PRECONCEITOS NO MERCADO DE TRABALHO:
UMA ABORDAGEM CRÍTICA**

LUIZ FELIPPE RODELLA RICIERI

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Instituto Municipal de Ensino Superior de Assis, como requisito do Curso de Graduação, avaliado pela seguinte comissão examinadora:

Orientador: _____

EDSON FERNANDO PÍCOLO DE OLIVEIRA

Assis/SP
2021

DEDICATÓRIA

Eu, dedico este trabalho a toda minha família, meus amigos que estiveram nos momentos mais difíceis ao meu lado e me incentivaram a todo momento para que eu pudesse chegar até aqui, e claro, ao meu grande amigo Gustavo Carvalho, que nos deixou em setembro de 2020.

AGRADECIMENTOS

Agradeço primeiramente a Deus e claro a minha família, meus amigos, e todos que estiveram presente nessa caminhada até este momento.

“Os preconceitos têm mais raízes do que os princípios”.

Maquiavel.

RESUMO

O presente trabalho aborda um tema de grande importância para a sociedade brasileira que diz respeito ao preconceito existente no ingresso ao mercado de trabalho. Com o intuito de trazer reflexões a respeito do tema o primeiro capítulo abordará o preconceito e sua história: origem, desenvolvimento e combate. O preconceito em nosso país possui uma abordagem histórica arraigada em nosso processo de colonização, com a força de trabalho escravo; a concepção do trabalho feminino restrito aos cuidados domésticos e educação dos filhos; e por fim, os preconceitos sofridos pelos portadores de deficiência que por muitos anos estavam à mercê da sociedade. No segundo capítulo a pesquisa irá abordar as diversas formas de preconceito no mercado de trabalho, sem ter a pretensão de apresentar todas as formas, e sim, as mais correntes. E, por fim, no terceiro capítulo será apresentado os mecanismos de combate à discriminação no mercado de trabalho.

Palavras-chave: Mercado de trabalho. Preconceito. Mulheres. Raça e cor. Portadores de deficiência.

ABSTRACT

The present work addresses a topic of great importance to Brazilian society regarding the prejudice existing in entering the labor market. In order to bring reflections on the theme, the first chapter will address prejudice and its history: origin, development and combat. Prejudice in our country has a historical approach rooted in our colonization process, with the slave labor force; the conception of female work restricted to domestic care and children's education; and finally, the prejudices suffered by people with disabilities who for many years were at the mercy of society. In the second chapter, the research will address the various forms of prejudice in the labor market, without claiming to present all the forms, but the most common ones. Finally, the third chapter will present the mechanisms for combating discrimination in the labor market.

Keywords: Labor market. Prejudice. Women. Race and color. People with disabilities.

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	10
2. O PRECONCEITO E SUA HISTÓRIA: ORIGEM, DESENVOLVIMENTO E COMBATE.	ERROR! BOOKMARK NOT DEFINED.
3. FORMAS DE PRECONCEITO NO AMBIENTE DE TRABALHO.....	19
3.1. Discriminação pelos sexo, contra a mulher e estado civil	20
3.2. Discriminação de raça e cor	22
3.3. Discriminação de pessoas com deficiência	23
4. MECANISMOS DE COMBATE À DISCRIMINAÇÃO NO MERCADO DE TRABALHO	26
5. CONSIDERAÇÕES FINAIS	30
REFERÊNCIAS.....	ERROR! BOOKMARK NOT DEFINED.

1. INTRODUÇÃO

O preconceito e a discriminação em nossa sociedade atual, de forma ampla, remontam a historicidade da colonização portuguesa, do trabalho escravo, das restrições impostas as mulheres e a marginalização das pessoas portadoras de deficiência.

A sociedade ainda não conseguiu superar velhos estereótipos. As práticas discriminatórias configuram situações reais de condutas que produzem um prejuízo ao outro, desconsiderando a igualdade de oportunidades que é garantida a todas as pessoas.

O ideal de igualdade trazido pela Revolução Francesa foi sem dúvida um marco importantíssimo para quebra dos paradigmas de desigualdade até então imposto e presente na sociedade.

Tal ideal foi insculpido em nossa Constituição Federal de 1988 trazendo igualdade como princípio e objetivo fundamental em promover o bem a todos sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade ou quaisquer formas de discriminação.

É muito comum a afirmação que em nosso país a discriminação é realizada de forma velada, isto é, não se mostra por meio de prática. Essa compreensão não é totalmente verdadeira, pois há dados e situações evidentes em nossa sociedade que revelam o caráter discriminatório quanto ao ingresso e permanência no mercado de trabalho.

A discriminação se mostra explicitada nas reclamações das empregadas grávidas ou daquelas que trabalham em serviços de limpeza e conservação, ao alegar serem invisíveis, porque não são notadas no ambiente de trabalho. Também é bastante explícita nas práticas contra o trabalhador negro, homossexual, ou pobre, que sempre é tratado com menosprezo e gracejos ofensivos à sua dignidade de pessoa; nas exigências exorbitantes de formação profissional feita ao trabalhador com deficiência, e nas condutas de assédios sexual e moral, de ocorrência farta no mundo do trabalho. Todas essas são situações nas quais a discriminação se mostra de modo bem visível. (COUTINHO, 2003, p. 24)

Nota-se que o preconceito se distingue da conduta discriminatória. O preconceito é um sentimento latente que nem sempre se manifesta por meio de ações; já a discriminação é um ato de exteriorização do preconceito, traduzindo em ações e atitudes tomadas a fim de prejudicar, humilhar, constranger uma pessoa com base em critérios pessoais.

A Constituição Federal de 88 tem preconizado o direito à liberdade, à igualdade e a dignidade da pessoa como direitos pertencentes ao gênero humano. Dessa forma nosso país é signatário dos documentos internacionais que trazem a efetivação dos direitos fundamentais da pessoa humana.

A Convenção nº 111 da Organização Internacional do Trabalho visa coibir a discriminação em matéria de emprego ou profissão, insculpindo que discriminação é:

Toda distinção, exclusão ou preferência, fundada na raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão (art. 1º, 1, a, da Con. N. 111, da OIT).

No nível infraconstitucional o ordenamento jurídico brasileiro promulgou as seguintes leis que tipificam a prática discriminatória: da discriminação ou preconceito de raça, cor, etnia, religião ou procedência nacional (Lei n. 7.716/89 e Lei n. 9.459/97); da discriminação contra a mulher, relativas ao estado de gravidez (Lei n. 9.029/95); da discriminação contra a pessoa portadora da deficiência (Lei n. 7.853/89) e do assédio sexual laboral (Lei n. 10.224/01). Essas são condutas eleitas pelo legislador como mais graves e que, portanto, merecem punição mais severa, com penas de detenção ou reclusão.

A discriminação é um problema social grave consubstanciando em uma conduta antijurídica que altera a igualdade de oportunidades e provoca injustificável exclusão social.

Vejamos, agora a origem, o desenvolvimento histórico e o combate a situações que configuram o preconceito no mercado de trabalho.

2. O PRECONCEITO E SUA HISTÓRIA: ORIGEM, DESENVOLVIMENTO E COMBATE

Qualquer indivíduo questionado sobre atitudes racista tende a dizer que são totalmente contrários, que práticas discriminatórias deveriam ser punidas. Declarações nesse sentido

são públicas, no entanto, nem sempre esse ideal de não discriminação é literalmente colocado em prática. O preconceito na maioria das vezes se esconde no interior da pessoa. Quando não se está sendo observado é possível que uma pessoa pratique atos discriminatórios.

Situações cotidianas sem grande importância revelam inúmeras atitudes discriminatórias, como por exemplo, ir para o outro lado da rua para não cruzar com uma pessoa negra, com um morador de rua ou com um homossexual; escolher o vendedor de uma loja tendo como referência sua cor de pele, escolher os amigos dos filhos.

Sem transformar situações como essa em regras de atitude discriminatória, as mesmas pessoas que declaram não serem preconceituosas praticam diariamente “pequenas situações discriminatórias”.

Como atitudes como essas não são puníveis, e nem seria possível pelo Estado, este regularizou as atitudes preconceituosas passíveis de punição. Neste contexto estão as atitudes preconceituosas no mercado de trabalho.

Em nosso país não há como falar das questões preconceituosas sem retomarmos a historicidade de nossa colonização. O racismo/preconceito é um legado da colonização portuguesa. Talvez uma das maiores problemáticas preconceituosas ainda seja a questão racial.

Com a chegada dos escravos africanos, a sociedade brasileira dividiu-se em duas porções desiguais, semelhante a um sistema de castas, formada por uma parte branca e livre e outra parte negra e escrava. Mesmo os negros livres não eram considerados cidadãos. O racismo no Brasil colonial não era apenas consuetudinário, vez que também tinha base legal. Para ocupar serviços públicos da Coroa, da municipalidade, do judiciário, nas igrejas e nas ordens religiosas era necessário comprovar a "pureza de sangue", ou seja, apenas se admitiam brancos, banindo negros e mulatos, "dentro dos quatro graus em que o mulatismo é impedimento". Era exigida a comprovação da "brancura" dos candidatos a cargos. Esse processo envolvia interrogatório de testemunhas, sindicâncias longas no Brasil e em Portugal para atestar a inquestionável origem branca e cristã-velha do indivíduo. Havia um conjunto de leis que proibia negros e mulatos de se "vestirem como brancos", isto é, usar seda ou lã fina e ostentar joias ou adornos de ouro e prata, sob pena de confisco. Na sociedade colonial, uma pequena minoria branca ocupava os melhores postos de trabalho e espaços honrosos da sociedade, enquanto a massa composta de negros, mestiços e índios viviam à margem de qualquer bem-estar social. Os portugueses e seus descendentes olhavam a si mesmos como os detentores da cultura, da ordem moral, da cristandade e da autoridade constituída. (A.J.R RUSSEL-WOOD, 2005).

Mesmo com a Abolição da escravidão ocorrida em 1888, pouca diferença foi sentida pelos agora ex-escravos. Pelo contrário, muitos se viram em situações piores a que viviam: sem moradia, sem trabalho foram deixados à própria sorte.

O preconceito que atualmente se faz presente no mercado de trabalho encontrasse enraizado em nossa construção histórica.

De forma muito camuflada, o preconceito no mercado de trabalho, por vias raciais são fortes e contundentes.

O Brasil vem de um longo histórico de crimes raciais, onde o maior obstáculo à luta antirracista no país é afirmar a existência da discriminação racial diante da invisibilidade do racismo para boa parte dos brasileiros, que ao ver alguém denunciar a discriminação tarja o discriminado muitas vezes como auto vitimizado. Atualmente está invisibilidade vem sendo arduamente combatida. A descolonização não colocou fim nas práticas da colonização, no Brasil, o fim da colonização terminou em 7 de setembro de 1822 apenas no papel, mas seus efeitos nefastos ainda perduram e transcendem a limitação de oficialidade da história, é uma prática que vem se prolongando no tempo de forma velada apesar das muitas rupturas ao decorrer dos anos. (LOPES, 2020)

No entanto, como tais práticas discriminatórias ainda podem persistir de forma tão ampla na sociedade brasileira, e de forma tão clara no mercado de trabalho, mesmo tendo uma legislação que proíbe qualquer tipo de discriminação, mas em especial, o povo brasileiro não se declara preconceituoso, no entanto, a pratica.

Claro que existência da norma legal impeditiva não garante que os atos discriminatórios sejam praticados no âmbito do mercado de trabalho. A legislação, apenas garante, que em ocorrendo será passível a aplicação da norma legal e sua devida punição.

Os aspectos discriminatórios encontram lugar aconchegante a partir da perspectiva das Representações Sociais:

As Representações Sociais são as formas pelas quais o senso comum se expressa seu pensamento. Não se trata de respostas que um indivíduo emite em relação a um estímulo do meio social, mas das maneiras como os grupos sociais constroem e organizam os diferentes significados dos estímulos do meio social e as possibilidades de respostas que podem acompanhar esses estímulos. Esses significados são responsáveis pela ligação dos estímulos às suas respostas correspondentes, em que o estímulo e suas respostas são construídos nas atividades sociocognitivas dos grupos sociais, as quais são desenvolvidas nas relações concretas e simbólicas que eles mantêm com os outros grupos. É nesse sentido que as representações são referidas como teorias de senso comum que estabelecem o repertório com as alternativas de ocorrência das ações sociais. (VALA, 2000, p. 457).

Nesta concepção, o preconceito se expressa por meio de estratégias dos grupos dominantes que encontram formas de driblar ou manipular as normas antirracistas. Primeiro negando sua existência, e depois a praticando de maneira velada.

Trata-se, pois, de discursos ideológicos que justificam a sua situação dominante sem, aparentemente, violar essas normas. Mais grave ainda, e de forma paradoxal, esses grupos têm conseguido processos discriminatórios em nome da defesa da

justiça e da igualdade universais. Assim, o preconceito atualmente é constituído por vários discursos que pregam a defesa irrestrita dos valores igualitários dos pós-modernismos e, ao mesmo tempo, opõe-se às políticas sociais coerentes com esses valores. (CAMINO, DA SILVA, MACHADO & PEREIRA, 2001, p.13)

Ainda neste contexto Venturi e Paulino nos fornece dados importantes em relação aos discursos racistas e as condições sociais em que são implementadas:

Com relação as características do discurso apenas 10% dos brasileiros admitem serem preconceituosos. Contudo, quase 90% dos entrevistados reconhecem que a sociedade brasileira é preconceituosa. Essa tendência revela que o discurso ideológico que organiza a representação das relações raciais no Brasil descreve uma dissociação cognitiva cuja característica central é o fato das pessoas negarem que são preconceituosas atribuindo a responsabilidade do preconceito a uma abstração: a sociedade brasileira. Com isso o racismo à brasileira cumpre seu papel ideológico mascarando as práticas discriminatórias. (VENTURI, G. & PAULINO, M. F. 1995, P. 83)

Importante destacar neste ponto que essas concepções discriminatórias com via racial se expressam sim, no mercado de trabalho, no entanto, outros fatores preconceituosos também preponderam nas relações de trabalho, como as relativas a discriminação pelo sexo, pelo estado civil, deficiência física e mental, entre outras qualificações.

Mas em todas essas a predominância da negação se faz presente, pois impregnou-se como uma característica da sociedade brasileira. Não importa a que tipo de discriminação e preconceito se está referindo, a negação de sua existência se faz presente e sua ocorrência permanece velada.

Como forma de combate ao preconceito no mercado de trabalho a legislação brasileira partiu do princípio da igualdade expressa de forma literal em nossa Carta Magna e seguiu para outros documentos legais.

A Constituição Federal de 1988 em seu artigo 3º claramente revela seu caráter igualitário, a partir da promoção do bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e qualquer outras formas de discriminação. Em seu artigo 4º, inciso VIII declara ainda que nas relações internacionais do Brasil devem ser regidas pelo princípio do repúdio ao terrorismo e ao racismo. No artigo 5º, inciso XLII afirma que a prática do racismo constitui crime inafiançável e imprescritível. Já em relação ao mercado de trabalho o artigo 7º, inciso XXX, estabelece a proibição de diferença de salários, exercícios de funções e critérios de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil.

No domínio do Direito Internacional, a Convenção 111 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), sancionada pelo Brasil, traz medidas para eliminar toda discriminação

relativa as questões de trabalho e ocupação, considerando discriminação toda distinção, exclusão ou preferência fundada na raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social, que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidade ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão.

Compreende-se como discriminação a forma de tratamento injusto ou negativo direcionado a uma determinada pessoa ou grupo, é quando a igualdade fundamental no ambiente profissional é alterada, se caracterizando melhor como o preconceito ou racismo em forma de ação o exemplo mais comum é a discriminação salarial que ocorre entre homens e mulheres que exercem a mesma função. (FELDMANN, 2008)

Nos demais documentos legais temos a Lei nº 7.716 de 5 de janeiro de 1989, conhecida como a lei do racismo, definindo os crimes resultantes de preconceito de raça ou de cor. Neste documento legal “serão punidos, na forma da lei, os crimes resultantes de preconceitos de raça, cor, etnia, religião ou procedência nacional” (Art. 1º); “Impedir ou obstar o acesso de alguém, devidamente habilitado, a qualquer cargo da Administração Direta ou Indireta, bem como das concessionárias de serviços públicos” (Art. 3º); “Negar ou obstar emprego em empresa privada” que por motivo de discriminação de “raça ou de cor ou práticas resultantes do preconceito de descendência ou origem nacional ou étnica”, (I) deixar de conceder equipamentos necessários ao empregado; (II) impedir a ascensão funcional do empregado ou obstar outra forma de benefício e (III) proporcionar ao empregado tratamento diferenciado no ambiente de trabalho, especialmente quanto ao salário.

Já a lei nº 9.029 de 13 de abril de 1995, assim prevê:

Art. 1º 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.

Art. 2º Constituem crime as seguintes práticas discriminatórias:

I- a exigência de teste, exame, perícia, laudo, atestado, declaração ou qualquer outro procedimento relativo à esterilização ou a estado de gravidez;

II- a adoção de quaisquer medidas do empregador, que configurem:

a) indução ou instigamento à esterilização genética;

b) promoção do controle de natalidade, assim não considerado o oferecimento de serviços e de aconselhamento ou planejamento familiar, realizado através de instituições públicas ou privadas, submetidas às normas do Sistema Único de Saúde (SUS).

Na Lei 12.288 de 20 de julho de 2010, o legislador brasileiro instituiu a Estatuto da Igualdade Racial, a fim de “garantir à população negra a efetivação da igualdade de oportunidades, a defesa dos direitos étnicos individuais, coletivos e difusos e o combate à discriminação e às demais formas de intolerância étnica” (Art. 1º).

Para o presente Estatuto é considerado:

- I - Discriminação racial ou étnico-racial: toda distinção, exclusão, restrição ou preferência baseada em raça, cor, descendência ou origem nacional ou étnica que tenha por objeto anular ou restringir o reconhecimento, gozo ou exercício, em igualdade de condições, de direitos humanos e liberdades fundamentais nos campos político, econômico, social, cultural ou em qualquer outro campo da vida pública ou privada;
- II - Desigualdade racial: toda situação injustificada de diferenciação de acesso e fruição de bens, serviços e oportunidades, nas esferas pública e privada, em virtude de raça, cor, descendência ou origem nacional ou étnica;
- III - desigualdade de gênero e raça: assimetria existente no âmbito da sociedade que acentua a distância social entre mulheres negras e os demais segmentos sociais;
- IV - População negra: o conjunto de pessoas que se autodeclaram pretas e pardas, conforme o quesito cor ou raça usado pela Fundação Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), ou que adotam autodefinição análoga;
- V - Políticas públicas: as ações, iniciativas e programas adotados pelo Estado no cumprimento de suas atribuições institucionais;
- VI - Ações afirmativas: os programas e medidas especiais adotados pelo Estado e pela iniciativa privada para a correção das desigualdades raciais e para a promoção da igualdade de oportunidades.

O dever do Estado de velar pelo pela garantia de igualdade vem explícito no art. 2º da presente lei “reconhecendo a todo cidadão brasileiro, independentemente da etnia ou da cor da pele, o direito à participação na comunidade, especialmente nas atividades políticas, econômicas, empresariais, educacionais, culturais e esportivas, defendendo sua dignidade e seus valores religiosos e culturais”.

No âmbito da Justiça Penal o artigo 140 § 3º do Código Penal prevê para o crime de injúria racial punição de reclusão e multa para quem ofender a honra da pessoa utilizando de elementos referentes à “raça, cor, etnia, religião, origem ou a condição de pessoa idosa ou portadora de deficiência.

E por fim na Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) a vedação de discriminação está prevista em alguns dispositivos: art. 5º, art. 373- A, o art. 461 e o art. 510-B.

A proteção insculpida no artigo Art. 5º “A todo trabalho de igual valor corresponderá salário igual, sem distinção de sexo”, tem conexão direta com os preceitos legais trazidos pela Constituição Federal, esclarecendo que não poderá fazer ser instituída remuneração diferenciada se o critério para tanto for preconceituoso com relação ao sexo.

Para Saad (2015) quanto a equiparação salarial esclarece:

Trabalho de igual valor é aquele que apresenta a mesma produtividade e perfeição técnica do empregado paradigma. Assim, se não houverem estes pressupostos, não se terá como falar em equiparação salarial. (SAAD, 2015, p. 84).

Nesse mesmo sentido está a previsão legal insculpida no artigo 461 da CLT que assim descreve:

Art. 461. Sendo idêntica a função, a todo trabalho de igual valor, prestado ao mesmo empregador, no mesmo estabelecimento empresarial, corresponderá igual salário, sem distinção de sexo, etnia, nacionalidade ou idade. (Redação dada pela Lei nº 13.467, de 2017).

Nos parágrafos do mesmo artigo segue a previsão para a igualdade em relação ao mesmo grau de produtividade e requinte técnico; tarefa idênticas, independente do título do cargo; se o empregador for o mesmo, já que não haverá comparação entre empresas diferentes; diferença do tempo do serviço não sendo superior a dois anos, ressalvando que o tempo aqui tratado não é o tempo de serviço exercido na empresa, e sim, o tempo no exercício da função a ser equiparada e, por fim, a prestação do serviço simultaneamente, evitando a equiparação salarial com ex-funcionário.

Importante ressaltar que em caso de a empresa possuir quadro de carreira tais requisitos apresentados não são aplicáveis.

No artigo 373-A temos a previsão legal destinada a corrigir distorções que afetam o acesso da mulher ao mercado de trabalho.

E, por fim, no artigo 510-B temos que uma das atribuições da comissão dos representantes dos empregados é assegurar o tratamento justo e imparcial, “impedindo qualquer forma de discriminação por motivo de sexo, idade, religião, opinião política ou atuação sindical”.

Assim foi a partir dos dispositivos legais citados que o ordenamento jurídico brasileiro buscou de forma explícita reconhecer que todo ato discriminatório deverá ser combatido e que na ocorrência do mesmo não será aceito e para tanto as vias judiciais deverão ser invocadas.

No entanto, como sabemos os dispositivos legais são necessários para que ocorrendo situações de preconceito e discriminação possam ser aplicados e punidos seus atores, pois apenas a previsão legal não é suficiente para evitar que tais situações ocorram.

Assim, vejamos a seguir as formas de preconceitos mais correntes no ambiente de trabalho.

3. FORMAS DE PRECONCEITO NO AMBIENTE DE TRABALHO

A palavra preconceito, de acordo com o dicionário online *dicio.com.br* sua etimologia deriva da junção do prefixo pré, que significa anterioridade, e de conceito, assim o definindo:

Juízo de valor preconcebido sobre algo ou sobre alguém que se pauta em uma opinião construída sem fundamento, conhecimento nem reflexão; prejulgamento. Repúdio demonstrado ou efetivado através da discriminação de grupos religiosos, pessoas, ideias, sexualidade, raça, nacionalidade etc.; intolerância: o racismo, a xenofobia, a homofobia são tipos de preconceito. Comportamento que demonstra esse repúdio ou aversão. Convicção fundamentada em crenças ou superstições; cisma. Forma de pensamento em que uma pessoa chega a conclusões que entram em conflito com os fatos pôr os ter prejulgado. (*dicio.com.br*).

Desta forma, o preconceito é um juízo pré-concebido, que se manifesta numa atitude discriminatória, que, no mercado de trabalho tem por objetivo humilhar, ofender, prejudicar o indivíduo em função de uma característica sem a menor fundamentação crítica ou lógica.

Sua ocorrência poderá acontecer mesmo antes da contratação de uma pessoa, por exemplo, quando uma pessoa deixa de ser contratada somente em função de sua raça, cor, etnia, religião, estado civil, situação familiar, deficiência; como também no exercício de sua função.

Com base em fundamentos estabelecidos pela Organização Internacional do Trabalho – OIT, incorporados a legislação brasileira o termo discriminação, engloba toda distinção, exclusão ou preferência com base na raça ou etnia que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão. A discriminação é praticada por meio do assédio a trabalhadores em razão de características como cor e etnia, tornando o ambiente laboral intimidador, hostil, degradante, humilhante ou ofensivo para o trabalhador. Os instrumentos legítimos de gestão, como as punições e medidas disciplinares, também podem ser utilizadas de forma discriminatória, sendo aplicadas de forma seletiva e incoerente, não levando em consideração fatores como desempenho e disciplina do trabalhador, e sim suas características pessoais. (LOPES, 2020)

As formas de preconceitos mais corriqueiros no ambiente de trabalho são os seguintes: sexo (ser homem ou mulher); orientação sexual; crença religiosa, estado civil (casado, solteiro); ser portador de algum tipo de deficiência, raça ou origem étnica, idade, ser transgênero, gravidez, e também pela aparência corporal.

Na lição de Maurício Godinho Delgado:

Discriminação é a conduta pela qual se nega à pessoa, em face de critério injustamente desqualificante, tratamento compatível com o padrão jurídico assentado para a situação concreta por ela vivenciada. Mas a discriminação pode, é óbvio, também derivar de outros fatores relevantes a um determinado caso concreto específico. O combate à discriminação é uma das mais importantes áreas de avanço do Direito característico das modernas democracias ocidentais. Afinal, a sociedade democrática distingue-se por ser uma sociedade suscetível a processos de inclusão social, em contraponto às antigas sociedades, que se caracterizavam por serem reinos fortemente impermeáveis, marcados pela exclusão social e individual. (DELGADO, 2011, p. 745)

A prática de preconceito e discriminação no ambiente de trabalho pode acontecer de forma objetiva, e ocorre sempre que funcionários ou superiores hierárquicos realizam comentários depreciativos e racistas de forma regular para uma determinada pessoa ou grupo de pessoas. Nem sempre estará ligado somente as questões raciais, mas as demais características da pessoa que é colocada acima das relações profissionais. Anúncios como do tipo “homens solteiros com idade inferior a 30 anos serão aceitos” é um exemplo de preconceito objetivo.

Já o preconceito e a discriminação de forma subjetiva são muito mais velados e sutis. Sua ocorrência tende a ser negada, como por exemplo, quando determinada empresa colocada em seus cargos mais altos apenas um determinado grupo étnico. Muitas vezes isso ocorre quando os funcionários podem “subir de cargos” via seleção interna, e mesmo quando qualificado deixa de ser promovido devido a alguma característica acima das relações profissionais.

Coelho nos apresenta algumas formas do preconceito e discriminação no ambiente de trabalho:

Assédio – constantemente cobrar um membro da equipe específico, acima dos limites normais. Assédio sexual – fazendo avanços indesejados de natureza sexual para uma pessoa em particular. Bullying – regularmente caçoar, gritar ou humilhar um funcionário em particular. Estereótipos – classificar determinados grupos minoritários de acordo com características nada objetivas. Insensibilidade – descartar as preocupações dos funcionários, doenças, problemas familiares. (COELHO, 2010)

Vejamos, particularmente, algumas categorias que podem sofrer algum tipo de preconceito no ambiente de trabalho.

3.1 Discriminação pelo sexo, contra a mulher e estado civil

Diversos dispositivos legais não permitem a discriminação pelo sexo, tendo como escopo a própria Constituição Federal.

Importante esclarecer que a referência quanto ao sexo está se referindo a masculino e feminino, e não opções sexuais.

Na discriminação pelo sexo abarcaremos também a discriminação contra a mulher. De uma forma geral, sem é claro ser uma verdade absoluta, é a mulher que muitas vezes acaba sofrendo algum tipo de preconceito em função do sexo feminino.

Velhas questões como fragilidade, limitações e funções familiares exclusivas são as raízes da discriminação da mulher no mercado de trabalho.

Historicamente as mulheres nunca tiveram os mesmos direitos dos homens na mesma época. Seus direitos foram conquistados ao longo da história, através de movimentos sociais.

O trabalho das mulheres se limitava ao âmbito familiar, afazeres domésticos, cuidados com o marido e na educação dos filhos.

Entretanto, na segunda metade do século XVIII, durante a Revolução Industrial, as empresas começaram a contratar a mão de obra feminina, a fim de conseguir dar conta de produzir toda a demanda que precisava. No entanto, a desvalorização salarial data da mesma época, já que os homens recebiam mais pelo mesmo trabalho efetuado.

Porém a completa inserção da mulher no mercado de trabalho ocorreu mesmo por volta do ano de 1930, por meio do decreto lei nº 24.417 que versou sobre a situação das mulheres no mercado de trabalho. Apesar disso, somente na década de 40 que as mulheres passaram a ocupar diferentes cargos impulsionadas pela expansão das indústrias siderúrgicas, petrolíferas, químicas, farmacêuticas e automobilísticas no país.

De acordo com dados do censo demográfico do IBGE, em 1950, os homens representavam 80,8% da população economicamente ativa do país, enquanto que as mulheres apontavam somente 13,6% na pesquisa.

Nas décadas seguintes alguns movimentos femininos impulsionaram a inserção da mulher no mercado de trabalho, sendo que a promulgação da Constituição Federal em 88 trouxe a instituição dos direitos humanos para as mulheres e as proibições de qualquer forma de preconceito quanto ao sexo.

A Carta Magna trouxe ainda a proibição da discriminação pelo estado civil. Assim no art. 7º, inciso III há a determinação que a “discriminação pelo estado civil é violação ao preceito constitucional”. Esse tipo de discriminação está diretamente relacionada a maternidade, uma vez que a mulher casada tem maiores disponibilidades para a maternidade.

Na CLT em seus artigos 5º e 461 insculpe a proibição da discriminação por motivo de sexo, afirmando que a todo trabalho de igual valor será garantido igualdade de salário.

Infelizmente um dos fatores que ainda dificultam a contratação das mulheres são as questões relativas à maternidade, sendo que a principal polêmica diz respeito a licença-maternidade que é de 4 a 6 meses, enquanto que a licença paternidade é de apenas cinco dias. Assim, muitas empresas acabam por não contratar mulheres em função da possibilidade de licença maternidade e das obrigações e responsabilidades da criação e educação dos filhos.

Há de fato dados que revelam a discriminação em relação ao trabalho feminino. De acordo com dados da Organização das Nações Unidas (ONU) “os salários das mulheres são em média 24% inferiores aos dos homens que ocupam a mesma posição”. E de acordo com um levantamento realizado pelo IBGE, o grupo feminino responde a somente 45,6% dos

cargos, mesmo representando 52,4% da população em idade de trabalhar no país. Em relação as posições de liderança, as mulheres ocupam somente 39,1% das cadeiras, enquanto que os homens representam 60,9% desse montante.

A dificuldade está em vencer uma mentalidade de raízes históricas sobre os direitos das mulheres e sua inserção no mercado de trabalho, para tanto, os dispositivos legais são importantes, mesmo que ineficientes frente aos dados comparativos entre a força de trabalho das mulheres em relação ao trabalho dos homens.

3. 2 Discriminação de raça ou cor

Se há um tipo de discriminação mais arraigado em concepções históricas é a discriminação pela raça ou cor. É inegável dizer que infelizmente a sociedade brasileira, de uma forma, muito velada, é racista, preconceituosa e intolerante.

De acordo com o Observatório da Diversidade e da Igualdade de Oportunidades no Trabalho da Smartlab, plataforma conjunta da OIT com o Ministério Público do Trabalho (MPT), há uma diferença de remuneração relacionada a sexo e raça no setor formal. Enquanto a média salarial de um homem branco, em 2017, foi de R\$ 3,3 mil e a de uma mulher branca foi de R\$ 2,6 mil, a de homens e mulheres negros foi de R\$ 2,3 mil e R\$ 1,8 mil, respectivamente. Também houve segregação ocupacional de negros em cargos de direção – estes compunham apenas 29% dos cargos. (TST, notícias do TST, 2020)

Esse tipo de discriminação apresenta inúmeras facetas: indivíduos que deixaram de ser contratados, mesmo que em igualdade de formação e competência, devido a cor de sua pele; o fato de poucas pessoas negras ocuparem os cargos de alto escalão; uma boa parte dos negros ocuparem serviços que requeriam força braçal, entre inúmeras outras situações.

O combate a todas as formas de discriminação é um dos objetivos fundamentais do Brasil, cristalizados no artigo 3º, inciso IV, da Constituição da República: “Constituem objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil: promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação”. A proteção contra atos ou comportamentos discriminatórios ainda aparece em outros trechos da Carta Magna. O artigo 4º consagra o repúdio ao racismo como princípio das relações internacionais, e o artigo 5º declara a igualdade de todos perante a lei e enquadra o racismo como crime inafiançável e imprescritível. Já o racismo, previsto na Lei 7716/1989 compreende uma série de crimes, como o impedimento de acesso, de emprego, de promoção ou de qualquer vantagem em razão da cor da pele, da dependência ou da origem racial ou étnica. Na área trabalhista, caracteriza-se na recusa da contratação ou no pagamento de salários mais baixos, por exemplo. (TST, notícias do TST, 2020)

Atitudes racistas e preconceituosas de acesso ao mercado de trabalho constituem uma grave e irreparável ofensa aos Direitos e Garantias Individuais previstas em nossa Constituição Federal.

No entanto, como fazer para que práticas abusivas de discriminação racial no ambiente de trabalho seja minimizada? A aplicação intensiva da norma ao longo do tempo, com divulgação da aplicabilidade e funcionalidade da mesma, poderá ser um caminho sentido pela sociedade, mas reflexões sociais sobre o tema, debates e discussões em instituições como escolas, igrejas, clubes, associações, também é um caminho a ser seguido. É preciso levar a sociedade a refletir sobre a problemática da discriminação e uma nova geração poderá advir dela. Diminuir a distância da eficácia normativa e sua efetiva aplicabilidade.

3.3 Discriminação de Pessoas com Deficiência

A discriminação e o preconceito remontam a história da humanidade. Historicamente pessoas portadoras de deficiência eram escondidas pelos próprios familiares. Não havia “esperanças” para elas, seriam para sempre um peso para a família que as deveriam sustentar toda sua vida.

Com os avanços dos direitos humanos e da própria medicina, com oferta de melhores tratamentos, reabilitação e melhores expectativas de vida, que as pessoas portadoras de deficiência foram conseguindo sua integração na sociedade.

A inserção no mercado de trabalho foi um passo muito importante, pois com a edição de Lei das Cotas uma maior inserção no mercado de trabalho foi possível.

Muitas empresas, ainda infelizmente, encaram a legislação como uma obrigação legal. Assim a Lei nº 8.213/91 determina que empresas com mais de cem colaboradores tenham em seu quadro de funcionários entre 2% a 5% ou mais.

De forma mais específica a lei PCD enumera o número de contratações a partir dos seguintes dados: até 200 colaboradores contratação de 2%; de 201 a 200 colaboradores contratação de 3%, de 501 a 1000 colaboradores contratação de 4% e a partir de 1001 colaboradores contratação de 5% de pessoas portadoras de deficiência.

O cumprimento da Lei de Cotas é fiscalizado por auditores do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) e do Ministério Público do Trabalho (MPT). E infelizmente o não cumprimento da cota gera apenas multa a empresa.

A legislação brasileira possui um rol de regras protetivas as pessoas portadoras de deficiência, entre elas a Lei 13.146/2015. Na citada lei o Art. 88 tipifica conduta criminosa “praticar, induzir ou incitar discriminação de pessoa em razão de sua deficiência”, com sanção de reclusão de 1 a 3 anos e multa.

Em sua maioria a discriminação sofrida pelas pessoas portadoras de deficiência é de forma indireta, aquela velada que se expressa por meio piadas, brincadeiras, comparações, baseadas em um pensamento injusto e infundado.

Muitas vezes a deficiência tem sido confundido com incapacidade produtiva. Levando em consideração as diversas deficiências é possível sim a atuação no mercado de trabalho de boa parte delas. A pessoa portadora de deficiência não pode ocupar uma função que a coloque diretamente em uma situação de perigo, ou uma situação em que ela não possa atuar devido sua limitação imposta pela própria deficiência.

De modo geral a sociedade vem caminhando para uma maior inserção das pessoas portadoras de deficiência no mercado de trabalho. Eventos como as paraolimpíadas tem-se mostrado muito eficiente para demonstrar a capacidade que os portadores de deficiência possuem. As empresas que realizam a contratação de pessoas portadoras de deficiência têm ganhado maior destaque na sociedade, com credibilidade devido sua responsabilidade social.

No entanto, a sociedade não sobrevive a partir de boa vontade. Quando um direito é violado é preciso acionar o Estado.

Vejamos então brevemente o caminho jurisprudencial que os juristas brasileiros tem julgado quando o assunto diz respeito ao preconceito e a discriminação no mercado de trabalho.

4. MECANISMOS DE COMBATE A DISCRIMINAÇÃO

Atitudes preconceituosas não podem ser toleradas em nenhum lugar, muito menos no mercado de trabalho. Qualquer forma de preconceito ou ato preconceito deve ser combatido.

Como já apresentado neste trabalho, o preconceito na sociedade brasileira tem sido muitas vezes praticado de forma velada. As pessoas tendem a negar sua existência, mas sua ocorrência é real e nefasta.

O banimento do preconceito e da discriminação no mercado de trabalho vai muito além da busca por um emprego ou de um trabalho decente que se torne fonte de sustento do indivíduo e de sua família, é acima de tudo, uma questão de direitos humanos.

Assim para que isto seja possível é preciso a efetivação dos direitos fundamentais dos trabalhadores atentando para as normas de proteção do trabalho não se tornem apenas abstrações, mas que possam se efetivar de fato no mercado de trabalho.

É em função disso que a Declaração dos Direitos e Princípios Fundamentais no Trabalho, da Organização Internacional do Trabalho assume como um de seus objetivos fundamentais a eliminação da discriminação em matéria de emprego ou profissão.

É neste contexto de assegurar o direito de acesso ao trabalho que o Estado precisa e deve criar mecanismos, não apenas para garantir os direitos humanos da pessoa do trabalhador, mas torná-los efetivos. Para isso o Estado atua por meio da edição de leis, normas e regras e ações pontuais, como por exemplo, as ações afirmativas do setor do trabalho e emprego.

Nestes termos é possível falarmos em discriminação negativa e discriminação positiva. A primeira diz respeito a um tratamento desigual que transfere para o indivíduo um descrédito, um desfavor, negando-lhes o exercício pleno dos direitos da pessoa humana. Essa discriminação é aquela sofrida por negros, mulheres e pessoas portadoras de deficiência.

Já a discriminação positiva são ações pontuais do Estado a fim de eliminar algumas diferenças assegurando a uma categoria específica um tratamento diferenciado.

A discriminação positiva é entendida como um conjunto de estratégias, iniciativas ou políticas, que visa favorecer pessoas ou grupos sociais que se encontram em condições desfavoráveis, em razão, quase sempre, da prática de discriminação negativa, presente ou passada. No entanto, é medida que deverá ser observada em caráter excepcional, até que se neutralizem os efeitos das desigualdades sociais. A discriminação positiva constitui-se uma ação na qual é possível distinguir pessoas ou situações, a fim de lhes dar tratamento diferenciado, que se justificaria pela correlação lógica existente entre a diferença observada entre elas e a desequiparação estabelecida na regra, desde que essa não-equiparação seja compatível com os princípios que informam o ordenamento jurídico. Tem-se, assim, que é possível discriminar em favor daqueles que enfrentam desigualdades, contudo, o tratamento desigual deve ter um fundamento razoável, e destinar-se a realizar o objetivo visado. (COUTINHO, 2003, p. 16).

Importante esclarecer que não temos aqui a pretensão de nos posicionar favorável ou desfavorável as ações afirmativas, e sim, apresentar o caminho traçado pela Estado ao propor uma forma de amenizar as paridades impostas historicamente a um grupo específico, com justificativas sociais plausíveis.

Como ação que busca a equidade para certos grupos “desfavoráveis” as ações afirmativas objetivam oportunizar o alcance do nível de desenvolvimento ocupado pelo grupo social dominante, levando-os aos mesmos patamares.

Não se pode, portanto, desequiparar pessoas ou grupos quando neles não se encontram fatores desiguais. O tratamento desigual estabelecido em regra discriminatória deve estar correlacionado com a diferença que se tomou em conta. O que autoriza a discriminar é a diferença que as pessoas ou grupos apresentam em si, alterando a regra da igualdade, o que faz a discriminação positiva ser justificada frente ao princípio da igualdade de oportunidades. É por isso que o fato de as pessoas com características arianas serem minoria no Brasil não faz delas um grupo discriminado, ao contrário das mulheres, ou dos negros. Estes, por ocuparem historicamente posições marginalizadas na sociedade, justificariam uma política de discriminação positiva, capaz de promover as oportunidades que, ao longo de décadas, lhes foram negadas. Essa política seria, portanto, um instrumento

que buscaria corrigir desequilíbrios por meio da distribuição de direitos, benefícios ou encargos, que visaria eliminar as desigualdades enfrentadas por essas pessoas ou grupos, submetidos a processos históricos de desvantagens sociais, e se constituiria, de tal modo, em um princípio de justiça com equidade. Em última instância, o que se pretende ao desigualar pessoas e grupos por meio de ações positivas, é igualá-las em oportunidades, uma vez que a mera proibição da discriminação se tem mostrado insuficiente para eliminar desigualdades de fato. (COUTINHO, 2003, p. 17).

As cotas contratuais obrigatórias para as pessoas portadoras de deficiência é um exemplo em nosso ordenamento jurídico como discriminação positiva.

No âmbito da Administração Pública Federal tem-se o Programa Nacional de Ações Afirmativas, que estabelece que os órgãos da Administração Pública a observância de metas percentuais de participação de afrodescendentes, mulheres e pessoas portadoras de deficiência, no preenchimento de cargos, em comissão, de direção e assessoramento. Por isso temos a reserva legal nos concursos públicos para afrodescendentes e portadores de deficiência.

Quanto as desigualdades de gênero, há o Plano Nacional de Políticas para as Mulheres que:

Pretende garantir políticas públicas que alterem as desigualdades sociais existentes entre homens e mulheres, e até entre as próprias mulheres. O Plano (PNPM) configurasse em uma política que visa comprometer os entes da Administração Pública com a incorporação da perspectiva de gênero e raça nas políticas públicas, que devem reconhecer, enfrentar e procurar superar as desigualdades entre homens e mulheres, negros(as) e brancos(as) e negros e negras, no contexto da gestão governamental. O Plano contempla, como uma das áreas estratégicas, a igualdade de gênero no mundo do trabalho, além de políticas e ações de educação inclusiva e não sexista, de saúde das mulheres, de direitos sexuais e reprodutivos, e de enfrentamento à violência contra a mulher. Essa política de enfrentamento das desigualdades de gênero aponta, como uma de suas diretrizes, para a necessidade de criação e fortalecimento de organismos institucionais de defesa dos direitos das mulheres e de promoção da igualdade de gênero. Ela pretende interferir nas ações do Estado, de forma a promover a igualdade de gênero, considerando as diversidades de raça, cor, etnia, idade, origem, orientação sexual, convicção religiosa, devido ao fenômeno da transversalidade observado nas questões de gênero. A Política Nacional para Mulheres orienta-se pelo princípio da igualdade de oportunidades, que tem como corolário o princípio da não-discriminação. Isso requer ações que respeitem as diferenças, mas que busquem eliminar as desigualdades injustificadas. (Plano Nacional de Políticas para as Mulheres. Presidência da República: Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres - SPM).

A discriminação em relação a situação de trabalho pode ocorrer em diferentes fases: na pré-contratual, contratual, na extinção do contrato de trabalho, pós-contratual. O

ordenamento jurídico coíbe a tratamento discriminatório incompatível com o padrão jurídico e com desrespeito da dignidade humana.

A fase pré-contratual é aquela que antecede a assinatura do contrato de trabalho. É o momento em que, embora não exista formalmente uma relação de emprego, várias práticas adotadas no processo de seleção do trabalhador podem configurar condutas discriminatórias. Daí, a atenção do legislador para coibi-las, ao estabelecer a proibição de qualquer prática discriminatória e limitativa para efeito de acesso à relação de emprego (Lei n. 9.029/95), por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar ou idade do trabalhador, ressalvadas, apenas, as hipóteses de proteção ao menor (art. 7º, XXXIII, da CF/88). Ainda na fase pré-contratual, podem-se apontar outras condutas discriminatórias. É o caso das arguições pessoais, passagem por detector de mentiras, exames grafológicos e aplicação de questionários, durante o processo seletivo, com o objetivo de obter informações sobre crenças religiosas, opiniões políticas, orientação sexual, estado de saúde, situação familiar, ou apurar traços do caráter e da personalidade do trabalhador, candidato à vaga de emprego. Estes procedimentos invadem a esfera pessoal do trabalhador, e lesam seu direito à intimidade, à liberdade, à igualdade e à não-discriminação, assegurados pela Constituição. A fase contratual da relação de trabalho compreende o período que decorre do termo de início do contrato de trabalho até o momento anterior à sua extinção. O empregador, durante essa fase, tem o dever de respeitar a dignidade de pessoa do empregado (art. 1º, inc. III, da CF/88) e as condições de realização do trabalho, que atinem ao princípio da boa-fé contratual. A rescisão do contrato de trabalho sempre suscitou cuidadosa regulamentação jurídica. Esta visa atribuir, ao fim da relação de emprego, diversas consequências, dependentes das causas que o tiverem motivado. Por isso, em regra, esse momento se mostra de grande tensão, notadamente quando a rescisão do contrato de trabalho for provocada pela vontade unilateral do empregador, que pode se justificar por motivos de justa causa, ou ainda, configurar-se em despedida injustificada. Em ambos os casos, a dispensa do empregado poderá decorrer de circunstâncias fundadas em condutas discriminatórias que violem direitos e causem dano ao empregado, sobrevivendo ao empregador o dever de repará-lo.

Assim, nota-se os caminhos buscados pelo Estado, por meio de seus entes para garantir que o princípio da igualdade insculpido nos direitos universais da pessoa humana fosse garantido.

O princípio da igualdade de oportunidade é um dos objetivos do Estado Democrático, assegurando o exercício dos direitos sociais e individuais em condições de igualdade e oportunidades.

Assegurando, ainda, sempre que possível, meios diversos colocados à disposição de certa categoria de pessoas para que estas ascendam aos mesmos direitos das demais pessoas, por meio das ações afirmativas, como forma positiva de minimizar as diferenças impostas historicamente pela sociedade.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O combate a toda forma de preconceito e discriminação tem sido uma das marcas características das sociedades modernas. A preocupação com a inclusão social efetiva surge como uma necessidade primária para os avanços democráticos.

Historicamente o nosso país alimenta resquícios discriminatórias infundados em concepções da classe social dominante, que a fim de manter sempre sua supremacia desconsidera aspectos objetivos por aspectos subjetivos.

Um dos caminhos que o Estado buscou efetivar a fim de evitar ações preconceituosas no mercado de trabalho foi a edição de leis e normas, com supremacia da Constitucional Federal buscando fundamento na dignidade humana e nos valores sociais do trabalho (art. 1o, III, IV, da CF); bem como a promoção do bem de todos sem preconceito ou discriminação (art. 3o, III, IV, da CF).

Além da necessária edição de leis e normas o Estado buscou ainda a implantação de ações afirmativas com vista a remover obstáculos em favor da realização da igualdade de oportunidades.

A discriminação positiva é uma medida que ao preservar as diferenças através de instrumentos jurídico-política-sociais asseguram proteção e benefícios aos desiguais para tornar acessível a todos a igualdade de oportunidades.

A proteção das diferenças é assegurada pelos princípios constitucionais, advindos da doutrina dos direitos humanos, objetivando corrigir as desigualdades injustificadas de fato existente em nossa sociedade.

REFERÊNCIAS

A.J.R RUSSEL-WOOD. **Escravos e Libertos no Brasil Colonial**. [S.l.]: Civilização Brasileira. 2005.

BANDEIRA de MELO, Celso Antônio. **Conteúdo jurídico do princípio da igualdade**. São Paulo: Malheiros Ed., 2001.

BEZERRA LEITE, Carlos Henrique. **Manual de Processo do Trabalho**. São Paulo: Atlas, 2014.

CAMINO, L, SILVA, P, MACHADO, A. & PEREIRA, C. **A face oculta do racismo no Brasil: Uma análise psicossociológica**. Revista de Psicologia Política, 2001.

COELHO. André M. **Sofro preconceito no trabalho. O que fazer?** Disponível em: <https://www.pontorh.com.br/sofro-preconceito-trabalho-fazer/#:~:text=Tipos%20de%20preconceito%20no%20trabalho.%20Os%20preconceitos%20mais,algum%20tipo%20de%20defici%C3%Aancia.%20Ra%C3%A7a%20ou%20origem%20%C3%A9tnica>. Acesso em 01 de julho de 2021.

Convenção 100/1951, da Organização Internacional do Trabalho (Decreto Legislativo n. 41.721, de 25 de junho de 1957). Dispõe sobre a igualdade de remuneração de homens e mulheres por trabalho de igual valor.

Convenção 111/1958, da Organização Internacional do Trabalho (Decreto Legislativo n. 62.150, de 19 de janeiro de 1968). Dispõe sobre a discriminação em matéria de emprego e profissão.

Convenção 159/1983, da Organização Internacional do Trabalho (Decreto Legislativo n. 129, de 22 de maio de 1991). Dispõe sobre reabilitação profissional e emprego de pessoas deficientes.

COUTINHO, Maria Luiza Pinheiro. **Discriminação na relação de trabalho – Uma afronta ao princípio da igualdade**. Rio de Janeiro: AIDE, 2003.

Declaração da OIT Relativa aos Princípios e Direitos Fundamentais do Trabalho e seus seguimentos.

Declaração dos Direitos das Pessoas Portadoras de Deficiência (ONU/ 1975). Dispõe sobre os direitos das pessoas portadoras de deficiência.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 10. ed. São Paulo, SP: Ltr, 2011.

FELDMANN, Guilherme. **Discriminação e preconceito no âmbito de trabalho: dando moral decorrente da discriminação e preconceito do trabalho**. Disponível em: <https://guilhermefeldmann7.jusbrasil.com.br/artigos/674224879/discriminacao-e-preconceito-no-ambiente-de-trabalho>. Acesso em 01 de julho de 2021.

JESUS, DAMÁSIO. **Curso de Direito Penal**, vol 2, 5ª edição. São Paulo: Editora Saraiva, 2005.

LOPES, Estela. **Racismo no ambiente de trabalho**. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/82910/racismo-no-ambiente-de-trabalho>. Acesso em 01 de julho de 2021.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. São Paulo: Atlas, 2013.

SAAD, Eduardo Gabriel. **Consolidação das Leis do Trabalho: comentada**. 48ª ed. atual., rev. e ampl. por José Eduardo Saad, Ana Maria Saad Castelo Branco. São Paulo: LTr, 2015.

SOUTO MAIOR, Jorge Luís. **O Direito do Trabalho e as Diversas Formas de Discriminação**. Porto Alegre: HS Ed., Justiça do Trabalho n. 220, 04/2002.

VALA, J. **Representações sociais e psicologia social do conhecimento cotidiano**. Lisboa: Fundação Calouste, 2000.

VENTURI, G. & PAULINO, M. F. **Pesquisando preconceito racial: a mais completa análise sobre o preconceito de cor no Brasil**. São Paulo: Ática, 1995.

