

Discriminação nas relações de trabalho

Flávio Malta Fleury

E-mail para contato: flaviomfleury@gmail.com

Foto de Rute Pina/Agência Pú

O que é discriminação?



de Luis Pedruco/Futura Press/Estadão
eúdo



Presidência da República
Casa Civil
Subchefia para Assuntos Jurídicos

[LEI Nº 9.029, DE 13 DE ABRIL DE 1995.](#)

Proíbe a exigência de atestados de gravidez e esterilização, e outras discriminatórias, para efeitos admissionais ou de permanência da relação de trabalho, e dá outras providências.

o PRESIDENTE DA REPÚBLICA Faço saber que o Congresso Nacional decreta e eu sanciono a seguinte lei:

~~Fica proibida a adoção de qualquer prática discriminatória e limitativa para efeito de acesso a relação de emprego, ou sua manutenção, por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar, neste caso, as hipóteses de proteção ao menor previstas no inciso XXXIII do art. 7º da Constituição Federal:~~

2º 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, 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.](#) ([Redação dada pela Lei nº 13.145/2016](#))

Constituem crime as seguintes práticas discriminatórias:

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

adoção de quaisquer medidas, de iniciativa do empregador, que configurem;

pressão ou instigamento à esterilização genética;

interferência no controle de natalidade, assim não considerado o oferecimento de serviços e de aconselhamento ou planejamento familiar, realizados através de instituições públicas ou privadas, submetidas ao Sistema Único de Saúde (SUS).

pena de detenção de um a dois anos e multa.

Parágrafo único. São sujeitos ativos dos crimes a que se refere este artigo:

a) pessoa física empregadora;

b) representante legal do empregador, como definido na legislação trabalhista;

c) dirigente, direto ou por delegação, de órgãos públicos e entidades das administrações públicas direta, indireta e fundacional de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios.

Estereótipos
Preconceitos
Privilégios
Relações
hierárquicas de
poder
Estratificação

O que é
discriminação?
Adilson Moreira

“No racismo estão presentes, de modo simultâneo, três características: a primeira é *a construção da diferença*. (...) Todas/os aquelas/es que não são brancas/os são construídas/os então como ‘diferentes’. A branquitude é construída como ponto de referência a partir do qual todas/os as/os ‘diferenças’ raciais ‘diferem’. Nesse sentido, não se é ‘diferente’, torna-se ‘diferente’ por meio do processo de discriminação.

A segunda característica é: essas diferenças construídas *estão inseparavelmente ligadas a valores hierárquicos*. (...) Tais valores hierárquicos implicam um processo de naturalização, pois são aplicados a todos os membros do mesmo grupo que chegam a ser vistas/os como ‘a/o problemática/o’, ‘a/o perigosa/o’, ‘a/o exótica/o’, ‘a/o colorida/o’ e ‘a/o incomum’. Esses dois últimos processos – a construção da diferença e sua associação com uma hierarquia – formam o que também é chamado de *preconceito*.

Por fim, ambos os processos são acompanhados pelo *poder*: histórico, político, social e econômico. É a combinação do preconceito e do poder que forma o racismo. E, nesse sentido, o racismo é *a supremacia branca*. (...) O racismo, por sua vez, inclui a dimensão do poder e é revelado através de diferenças globais na partilha e no acesso a recursos valorizados, tais como representação política, ações políticas, mídia, emprego, educação, habitação, saúde, etc.”.

Memórias da
plantação:
episódios de
racismo
cotidiano
Grada Kilomba
(p. 75 e 76).



Dimensões e modalidades da discriminação

Foto de Bruno Santos/Folhapre

Discriminação direta
Discriminação indireta
Discriminação negativa
Discriminação positiva
Discriminação interseccional
Discriminação multidimensional
Discriminação inconsciente
Discriminação organizacional
Discriminação institucional
Discriminação estrutural
Discriminação intergeracional

O que é discriminação?
Adilson Moreira

Foto do arquivo do Grupo Gay da Bahia



Discriminação direta

X

Discriminação indireta

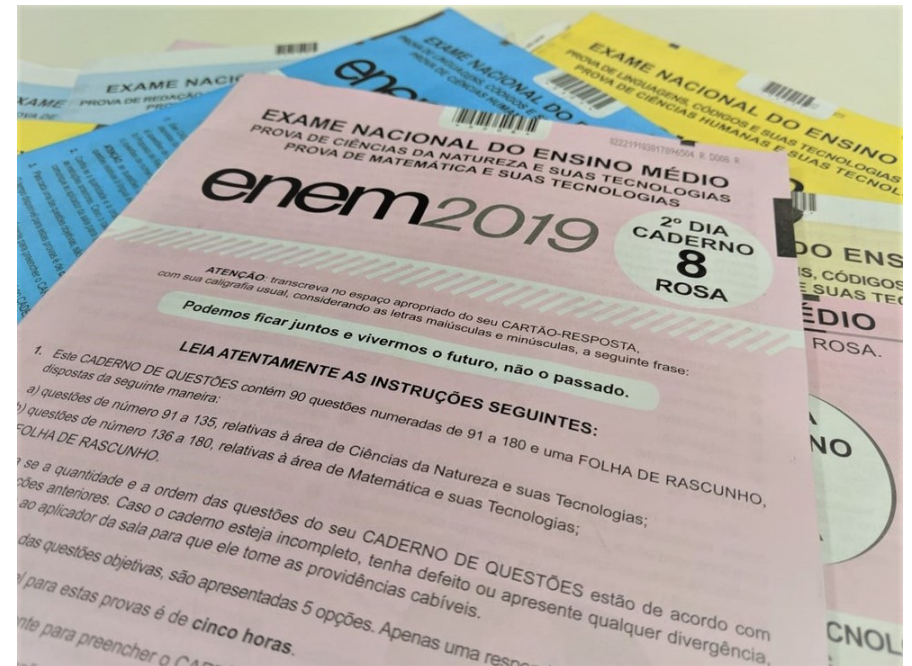


Foto de Ana Carolina Moreno/G1

Discriminação negativa

X

Discriminação positiva

Foto de Zanote Fraissat/Folhapress

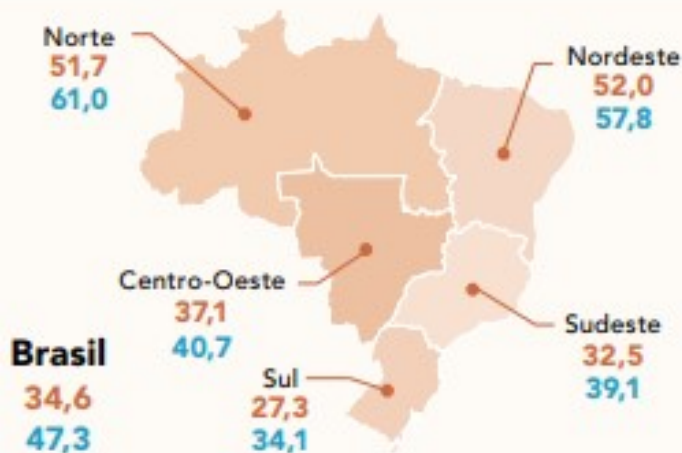


Logo do Programa Transcidadania

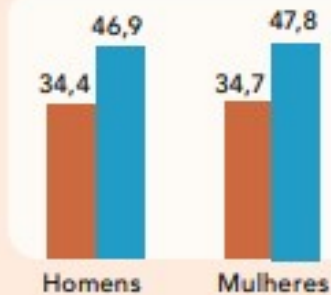
Discriminação interseccional X Discriminação multidimensional

Pessoas em ocupações informais (%)

Grandes Regiões



Sexo



■ Branca
■ Preta ou parda



Fonte: IBGE, Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua 2018.

População de 14 ou mais anos de idade.

“Apesar de, proporcionalmente, o rendimento das mulheres negras ter sido o que mais se valorizou ao longo do tempo (80%), enquanto o dos homens brancos foi o que menos cresceu (11%), é possível observar a manutenção da mesma ordem – homens brancos, mulheres brancas, homens negros, mulheres negras – do maior para o menor rendimento ao longo de toda a série histórica.”

Retrato das Desigualdades de Gênero e Raça 2019
1995 a 2015 / Instituto de Pesquisa Econômica e Estatística Aplicada

#RodaViva



de Cristina Junqueira, cofundadora do Nubank, em sua participação no Programa Roda
da TV Cultura

Discriminação inconsciente Discriminação organizacional Discriminação institucional

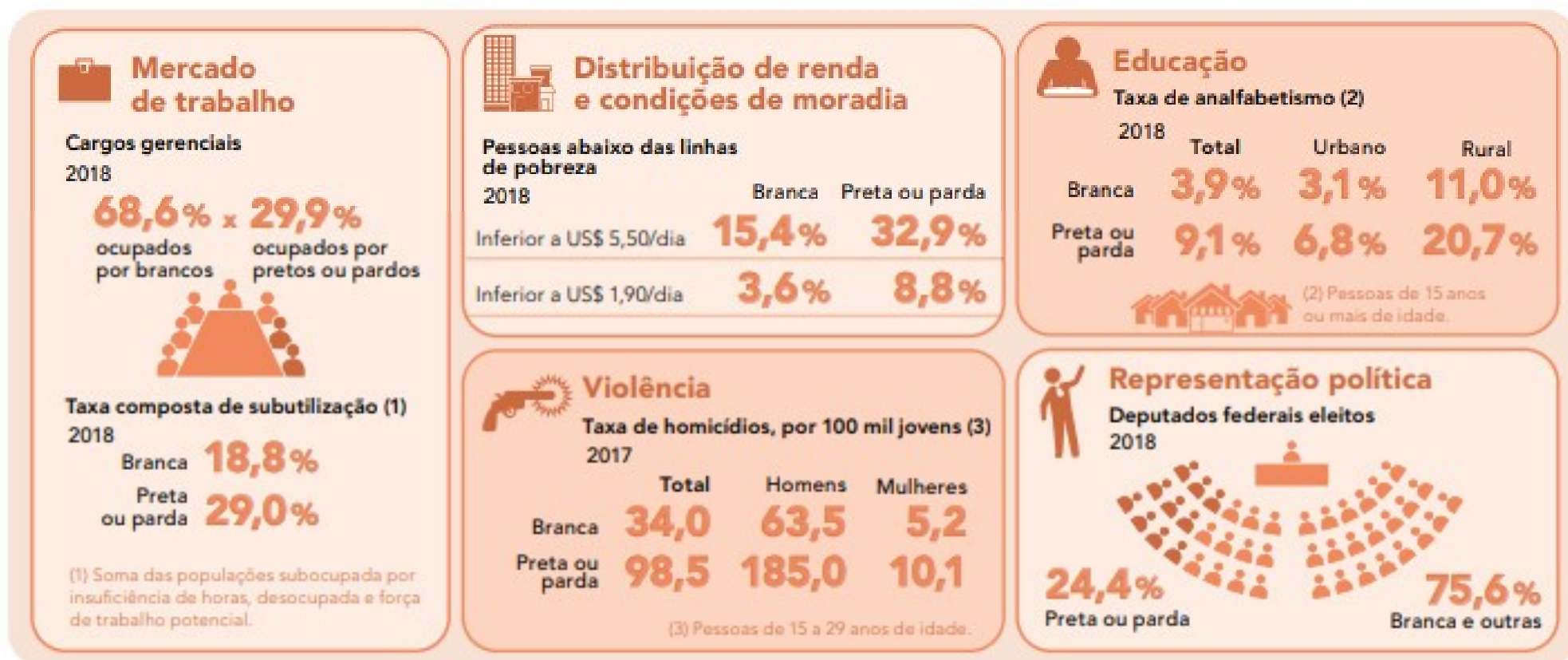
“ Não dá para também nivelarmos por baixo

Por isso que queremos fazer investimento em
formação. Criamos um programa gratuito, que
chama diversidades, que vamos ensinar ciência
de dados para pessoas que querem entrar nisso

e nós vamos capacitar essas pessoas

Discriminação estrutural

Discriminação intergeracional



Fonte: IBGE, Diretoria de Pesquisas, Coordenação de População e Indicadores Sociais.

Discriminação sexista
Discriminação racista
Discriminação capacitista
Discriminação homofóbica
Discriminação lesbofóbica
Discriminação bifóbica
Discriminação transfóbica
Discriminação socioeconômica
Discriminação xenofóbica
Discriminação religiosa
Discriminação interseccional
envolvendo diferentes
modalidades de discriminação

to de Fábio Nascimento/MNI

As
ambiguidades
do direito do
trabalho
brasileiro em
relação à
discriminação



A vedação da discriminação negativa nas relações de trabalho no direito brasileiro

Constituição Federal

Lei n. 9.029/95

Consolidação das Leis do Trabalho



Presidência da República
Casa Civil
Subchefia para Assuntos Jurídicos

[CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL DE 1988](#)

Art. 3º Constituem objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil:

construir uma sociedade livre, justa e solidária;

garantir o desenvolvimento nacional;

erradicar a pobreza e a marginalização e reduzir as desigualdades sociais e regionais;

promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação.

Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e, nos termos seguintes:

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil;

proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência;

proibição de distinção entre trabalho manual, técnico e intelectual ou entre os profissionais respectivos;



Presidência da República
Casa Civil
Subchefia para Assuntos Jurídicos

DECRETO-LEI Nº 5.452, DE 1º DE MAIO DE 1943

Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho.

[Pilado](#)

➤ Art. 373-A. Ressalvadas as disposições legais destinadas a corrigir as distorções que afetam o acesso da mulher ao mercado de trabalho e certas especificidades estabelecidas nos acordos de trabalho coletivo;
(Incluído pela Lei nº 9.799, de 26.5.1999)

Proibir a publicação ou fazer publicar anúncio de emprego no qual haja referência ao sexo, à idade, à cor ou situação familiar, salvo quando a natureza da atividade a ser exercida, pública e notoriamente, assim o exigir;
(Incluído pela Lei nº 9.799, de 26.5.1999)

Proibir recusar emprego, promoção ou motivar a dispensa do trabalho em razão de sexo, idade, cor, situação familiar ou estado de gravidez, salvo quando a natureza da atividade seja notória e publicamente incompatível;
(Incluído pela Lei nº 9.799, de 26.5.1999)

Proibir considerar o sexo, a idade, a cor ou situação familiar como variável determinante para fins de remuneração, formação profissional e oportunidades de ascensão profissional;
(Incluído pela Lei nº 9.799, de 26.5.1999)

Proibir exigir atestado ou exame, de qualquer natureza, para comprovação de esterilidade ou gravidez, na admissão ou permanência no emprego;
(Incluído pela Lei nº 9.799, de 26.5.1999)

Proibir impedir o acesso ou adotar critérios subjetivos para deferimento de inscrição ou aprovação em concursos, em empresas privadas, em razão de sexo, idade, cor, situação familiar ou estado de gravidez;
(Incluído pela Lei nº 9.799, de 26.5.1999)

Proibir proceder o empregador ou preposto a revistas íntimas nas empregadas ou funcionárias.
(Incluído pela Lei nº 9.799, de 26.5.1999)

§ 1º - O disposto neste artigo não obsta a adoção de medidas temporárias que visem ao estabelecimento das políticas de igualdade entre homens e mulheres, em particular as que se destinam a corrigir as distorções que afetam a formação profissional, o acesso ao emprego e as condições gerais de trabalho da mulher.
(Incluído pela Lei nº 9.799, de 26.5.1999)

A vedação da discriminação negativa nas relações de trabalho em instrumentos normativos internacionais com repercussões no direito brasileiro

Declaração Universal dos Direitos Humanos

Convenção n. 111 da Organização Internacional do Trabalho

Pacto Internacional sobre os Direitos Econômicos, Sociais e Culturais

Protocolo de San Salvador

Convenção Internacional sobre a Eliminação de todas as Formas de Discriminação Racial

Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência

Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher

Foto do arquivo da Marcha das Margaridas

MULHERES EM LUTA CONTRA
A MERCANTILIZAÇÃO DOS NOSSOS
CORPOS DA VIDA E DA NATUREZA

O direito do trabalho pode
ser discriminatório?



Presidência da República
Casa Civil
Subchefia para Assuntos Jurídicos

DECRETO-LEI Nº 5.452, DE 1º DE MAIO DE 1943

[to compilado](#)

[ência](#)

Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho.

198 - É de 60 kg (sessenta quilogramas) o peso máximo que um empregado pode remover individualmente, ressalvadas as disposições especiais relativas ao trabalho do menor e da mulher. [\(Re](#)
[5.514, de 22.12.1977\)](#)

Art. 390 - Ao empregador é vedado empregar a mulher em serviço que demande o emprego de força muscular superior a 20 (vinte) quilos para o trabalho contínuo, ou 25 (vinte e cinco) quilos para

o caso único - Não está compreendida na determinação deste artigo a remoção de material feita por impulsão ou tração de vagonetes sobre trilhos, de carros de mão ou quaisquer aparelhos mecânicos.


**O que é, o que conta como
trabalho para o direito do
trabalho brasileiro? O trabalho
de cuidado (trabalho doméstico
remunerado e não remunerado),
por exemplo, conta como
trabalho?**

**O cuidado como trabalho:
uma interpelação do
Direito do Trabalho a
partir da perspectiva de
gênero
Regina Vieira**

A terceirização no setor de telemarketing como possível exemplo de discriminação indireta?



Foto de Marco Antônio/Secom Maceió

A large crowd of people is gathered for a Pride parade in an urban setting. A person in the foreground holds a large rainbow flag. In the lower foreground, there is a decorative arch made of pink, white, and blue balloons. The background shows tall city buildings under an overcast sky.

Quando a discriminação ocorre no contexto das relações de trabalho?
As dificuldades de acesso, de permanência e de ascensão de pessoas trans* no setor de telemarketing

de Diego Padgursch/Folhapress

The background features a collage of overlapping shapes in yellow, orange, pink, and blue. Faint, white text fragments are scattered across the background, including 'DESCRIMINAÇÃO' at the top, 'DESCRIMI' and 'NAÇÃO' on the left, and 'NA' on the right. A semi-transparent orange rectangle is centered over the text.

Ações afirmativas nas relações de trabalho

Foto do arquivo da Unaid

que são ações afirmativas?
Quais são seus objetivos?
Quais são seus fundamentos jurídicos?



Cotas raciais,
sociais e de
gênero para
acesso ao
ensino
superior
público e ao
serviço
público

SOU o PRIMEIRO da
minha família a entrar
numa universidade pública
e vou lutar para não



Presidência da República
Casa Civil
Subchefia para Assuntos Jurídicos

LEI Nº 12.711, DE 29 DE AGOSTO DE 2012.

[em de veto](#)

[mento](#)

Dispõe sobre o ingresso nas universidades federais e nas instituições federais de ensino técnico médio e dá outras providências.

PRESIDENTA DA REPÚBLICA Faço saber que o Congresso Nacional decreta e eu sanciono a seguinte Lei:

As instituições federais de educação superior vinculadas ao Ministério da Educação reservarão, em cada concurso seletivo para ingresso nos cursos de graduação, por curso e turno, no mínimo 50% (cinquenta por cento) de suas vagas para estudantes que tenham cursado integralmente o ensino médio em escolas públicas.



Presidência da República
Casa Civil
Subchefia para Assuntos Jurídicos

LEI Nº 12.990, DE 9 DE JUNHO DE 2014.

Reserva aos negros 20% (vinte por cento) das vagas oferecidas nos concursos públicos para provimento de cargos efetivos e empregos públicos no âmbito da administração pública federal, das autarquias, das fundações públicas, das empresas públicas e das sociedades de economia mista controladas pela União.

PRESIDENTA DA REPÚBLICA Faço saber que o Congresso Nacional decreta e eu sanciono a seguinte Lei:

1º Ficam reservadas aos negros 20% (vinte por cento) das vagas oferecidas nos concursos públicos para provimento de cargos efetivos e empregos públicos no âmbito da administração pública federal, das autarquias, das fundações públicas, das empresas públicas e das sociedades de economia mista controladas pela União, na forma desta Lei.



Presidência da República
Casa Civil
Subchefia para Assuntos Jurídicos

LEI Nº 8.213, DE 24 DE JULHO DE 1991.

[mpilado](#)

[m de veto](#)

[creto nº 357, de 1991\)](#)
[nº 8.222, de 1991\)](#)
[creto nº 611, de 1992\)](#)

Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências.

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

Até 200 empregados.....	2%;
De 201 a 500.....	3%;
De 501 a 1.000.....	4%;
De 1.001 em diante.....	5%.

(VETADO). [\(Incluído pela Lei nº 13.146, de 2015\)](#)

~~A dispensa de trabalhador reabilitado ou de deficiente habilitado ao final de contrato por prazo determinado de mais de 90 (noventa) dias, e a imotivada, no contrato por prazo indeterminado, só poderá ocorrer se houver substituição por outro trabalhador com deficiência ou beneficiário reabilitado da Previdência Social. (Vide Lei nº 13.146, de 2015) (Vigência)~~

A dispensa de pessoa com deficiência ou de beneficiário reabilitado da Previdência Social ao final de contrato por prazo determinado de mais de 90 (noventa) dias e a dispensa imotivada em contrato por prazo indeterminado somente poderão ocorrer após a contratação de outro trabalhador com deficiência ou beneficiário reabilitado da Previdência Social. [\(Redação dada pela Lei nº 13.146, de 2015\)](#)

O Ministério do Trabalho e da Previdência Social deverá gerar estatísticas sobre o total de empregados e as vagas preenchidas por reabilitados e deficientes habilitados, fornecendo-as, quando solicitadas, aos sindicatos ou às entidades representativas dos empregados.

Ao Ministério do Trabalho e Emprego incumbe estabelecer a sistemática de fiscalização, bem como gerar dados e estatísticas sobre o total de empregados e as vagas preenchidas por pessoas com deficiência ou beneficiários reabilitados da Previdência Social, fornecendo-os, quando solicitados, aos sindicatos, às entidades representativas dos empregados ou aos cidadãos interessados. [\(Redação dada pela Lei nº 13.146, de 2015\)](#)

Para a reserva de cargos será considerada somente a contratação direta de pessoa com deficiência, excluído o aprendiz com deficiência de que trata a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. [\(Incluído pela Lei nº 13.146, de 2015\)](#)

(VETADO). [\(Incluído pela Lei nº 13.146, de 2015\) \(Vigência\)](#)

A LEI DE COTAS
PRECISA SER CUMPRIDA
TRABALHO COM
DIGNIDADE

Os desafios das ações afirmativas no campo das relações de trabalho



O Programa Transcidadania

Foto de Fernando
Pereira/SECOM/PM

Referências bibliográficas

COLLINS, Patricia Hill; BILGE, Sirma. **Intersectionality**. Cambridge, UK; Malden, MA: Polity Press, 2016.

FLEURY, Flávio Malta. **O Programa TransCidadania como exemplo de política pública promotora da cidadania e do direito fundamental ao trabalho digno das pessoas trans**. Trabalho de conclusão de curso de graduação apresentado ao Programa de Graduação em Direito da Universidade de Brasília. Brasília: 2016.

FLEURY, Flávio Malta. **Os sentidos do direito, do sindicato e da vida em disputa**: resistências trabalhadoras e sindicais à transfobia e ao cissexismo no telemarketing. Dissertação de mestrado apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Direito da Universidade Federal de Minas Gerais. Belo Horizonte: 2020.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. Desigualdades Sociais por Cor ou Raça no Brasil. **Estudos e Pesquisas Informação Demográfica e Socioeconômica**, n.41, 2019.

INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA. **Retrato das Desigualdades de Gênero e Raça – 1995 a 2015**.

KILOMBA, Grada. **Memórias da plantação**: episódios de racismo cotidiano. Tradução de Jess Oliveira. 1ª edição. Rio de Janeiro: Cobogó, 2019.

MOREIRA, Adilson José. Miscigenando o círculo do poder: ações afirmativas, diversidade racial e sociedade democrática. **Revista da Faculdade de Direito da**

UFPR, Curitiba, vol. 61, n. 2, maio/ago. 2016, p. 117 – 148.

MOREIRA, Adilson José. **O que é discriminação?** Belo Horizonte: Letramento: Casa do Direito: Justificando, 2017.

SECCHI, Leonardo. **Políticas públicas**: conceitos, esquemas de análise, casos práticos. São Paulo: Cengage Learning, 2010.

VIEIRA, Regina Stela Corrêa. **O cuidado como trabalho**: uma interpelação do Direito do Trabalho a partir da perspectiva de gênero. Tese de doutorado apresentada no Programa de Pós-Graduação em Direito da Universidade de São Paulo. São Paulo: 2018.