

PRÁTICAS DISCRIMINATÓRIAS NAS NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

Profº Ronaldo Lima dos Santos

✓ CONCEITO DE DISCRIMINAÇÃO

**FATORES E FORMAS DE DISCRIMINAÇÃO NAS
RELAÇÕES DE TRABALHO**

**MOMENTOS DOS ATOS DISCRMINATÓRIOS NAS
RELAÇÕES DE TRABALHO**

CONSEQUÊNCIAS JURÍDICAS

DISCRIMINAÇÃO

- Significa o ato ou efeito de discriminar, faculdade de distinguir ou discernir, separação, apartação, segregação.

MOTIVAÇÃO DA DISCRIMINAÇÃO

- Diversas espécies de sentimentos e intelecções lógicas e irracionais
 - Sensação de superioridade;
 - Antipatia;
 - Ignorância;
 - Preconceitos,
 - Temores;
 - Intolerância;
 - Elementos históricos, culturais, sociológicos, econômicos e Psicológicos;
 - Motivações políticas;
 - Econômicas;
 - Estigmas coletivos e individuais

DISCRIMINAÇÃO E PRECONCEITO

➤ **PRECONCEITO**

- Antecede à discriminação
- Construção intelectual a respeito da inferioridade de um indivíduo em relação ao outro ou grupo

➤ **DISCRIMINAÇÃO**

- Exteriorização do preconceito
- Constitui na prática de atos que distinguem, repudiam, menosprezam, constroem um indivíduo em relação a um círculo social. Preconceito é fator cultural e de informação; discriminação é fator sociojurídico.

NORMAS INTERNACIONAIS

- **Convenção Internacional sobre a Eliminação de todas as Formas de Discriminação Racial (1965)**
- A Discriminação consiste em
“qualquer distinção, exclusão, restrição ou preferência baseada em raça, cor, descendência ou origem nacional ou étnica que tenha o propósito ou o efeito de anular ou prejudicar o reconhecimento, gozo ou exercício em pé de igualdade de direitos humanos e liberdades fundamentais nos campos político, econômico, social, cultural ou em qualquer outro campo da vida pública.”
(art. 1º).

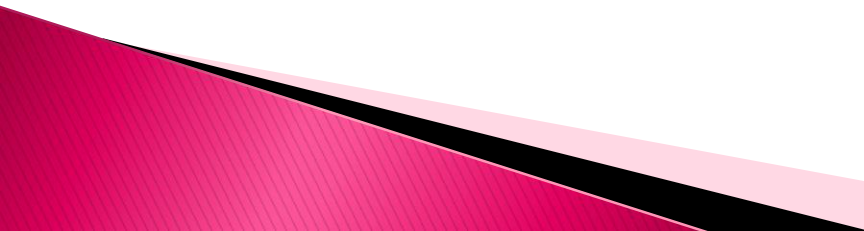
Convenção nº 111 da OIT

Sobre Discriminação em Matéria de Emprego e Ocupação (1958)

➤ Define discriminação como

“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, bem como “qualquer outra distinção, exclusão ou preferência que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou tratamento em matéria de emprego ou profissão que poderá ser especificada pelo Membro interessado depois de consultadas as organizações representativas de empregadores e trabalhadores, quando estas existam, e outros organismos adequados” (artigo 1º, item 1).

FATORES DE DISCRIMINAÇÃO NAS RELAÇÕES DE EMPREGO

- Idade: menor (pagamento inferior de salários)
 - Sexo: mulheres
 - Etnia/Nacionalidade: índios, bolivianos, negros
 - Orientação sexual: homossexuais
 - Condição física ou psicológica: portadores de necessidades especiais
 - Cor: negros
 - Estado de saúde: portadores do vírus HIV
 - Estratificação social: moradores de regiões pobres (longínquas)
 - Religiosidade: umbanda, católicos, protestantes (preferência)
 - Estado físico: negros em caldeiras
- 

DISCRIMINAÇÃO

X

**RELAÇÃO DE PODER
(REAL OU IMAGINÁRIO)**

FORMAS DE DISCRIMINAÇÃO

**MODO DE
MANIFESTAÇÃO**

```
graph TD; A[MODO DE MANIFESTAÇÃO] --> B[DISCRIMINAÇÃO DIRETA]; A --> C[DISCRIMINAÇÃO INDIRETA];
```

**DISCRIMINAÇÃO
DIRETA**

**DISCRIMINAÇÃO
INDIRETA**

É AQUELA QUE NÃO SE ORIGINA DE ATOS CONCRETOS OU DE MANIFESTAÇÃO EXPRESSA DE DISCRIMINAÇÃO POR PARTE DO AGENTE, MAS DE PRÁTICAS ADMINISTRATIVAS, EMPRESARIAIS OU DE POLÍTICAS PÚBLICAS APARENTEMENTE NEUTRAS, PORÉM DOTADAS DE GRANDE POTENCIAL DISCRIMINATÓRIO.

DISCRIMINAÇÃO INDIRETA

FORMA DE COMPROVAÇÃO

```
graph TD; A[FORMA DE COMPROVAÇÃO] --> B[DISCRIMINAÇÃO MANIFESTA]; A --> C[DISCRIMINAÇÃO PRESUMIDA]; C --> D[i. DEFINIDA POR SEUS EFEITOS]; C --> E[ii. DISPARIDADE ESTATÍSTICA]; C --> F[iii. ISENÇÃO OU INVERSÃO DO ÔNUS DA PROVA];
```

**DISCRIMINAÇÃO
MANIFESTA**

**DISCRIMINAÇÃO
PRESUMIDA**

**i. DEFINIDA POR SEUS
EFEITOS**

ii. DISPARIDADE ESTATÍSTICA

**iii. ISENÇÃO OU INVERSÃO DO
ÔNUS DA PROVA**

ESTADO DE CONSCIÊNCIA

```
graph TD; A[ESTADO DE CONSCIÊNCIA] --> B[DISCRIMINAÇÃO CONSCIENTE]; A --> C[DISCRIMINAÇÃO INCONSCIENTE];
```

DISCRIMINAÇÃO
CONSCIENTE

DISCRIMINAÇÃO
INCONSCIENTE

DISCRIMINAÇÃO POR IMPACTO DES PROPORCIONAL

- ▶ Coibição da discriminação indireta
- ▶ *Disparate impact doctrine*
- ▶ *“toda e qualquer prática empresarial, política governamental ou semi-governamental, de cunho legislativo ou administrativo, ainda que não provida de intenção discriminatória no momento da sua concepção, deve ser condenada por violação do princípio constitucional da igualdade material, se em consequência de sua aplicação resultarem efeitos nocivos de incidência especialmente desproporcional sobre certas categorias de pessoas.” (Joaquim B. Barbosa Gomes. Ação afirmativa & princípio constitucional da igualdade)*

PRINCÍPIO DA IGUALDADE

- **Declaração Universal dos Direitos Humanos de 1948**
 - *“Todos os homens nascem livres e iguais em dignidade e direitos. São dotados de razão e consciência e devem agir em relação uns aos outros com espírito de fraternidade” (art. 1º)*
 - *“Todo homem tem capacidade para gozar os direitos e as liberdades estabelecidos nesta Declaração sem distinção de qualquer espécie, seja de raça, cor, sexo, língua, religião, opinião política ou de outra natureza, origem nacional ou social, riqueza, nascimento, ou qualquer outra condição” (art. 2º)*
 - *“Todos são iguais perante a lei e têm direito, sem qualquer distinção, à igual proteção da lei. Todos têm direito igual proteção contra qualquer discriminação que viole a presente Declaração e contra qualquer incitamento a tal discriminação” (art. 7º).*

Constituição Federal de 1988

- *“Art. 3º. Constituem objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil:
(...)
IV – 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 estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade e à propriedade...”*

Dispositivos Constitucionais Sociais

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

(....)

“XXX – proibição de diferenças de salários, de exercício de funções e de critérios de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil;”

“XXXI – proibição de qualquer discriminação no tocante a salários e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência.”

“XXXII – proibição de distinção entre trabalho manual, técnico e intelectual ou entre profissionais respectivos.”

DISCRIMINAÇÃO LEGÍTIMA

- Fundamentada em motivos justificáveis
 - condições especiais da pessoa
 - situações excepcionais

MOMENTOS DOS ATOS DISCRIMINATÓRIOS

➤ OFERTA DE EMPREGO

- sexo
- universidade

➤ ACESSO AO EMPREGO (restrição):

- Tendências políticas;
- Convicções religiosas;
- Orientação sexual;
- Origens étnicas;
- Atividades sindicais;
- Propositura de reclamações trabalhistas (listas negras)
- Portadores do vírus HIV;
- Sexo: mulher (gravidez)

MOMENTOS DOS ATOS DISCRIMINATÓRIOS

➤ ASCENSÃO NA CARREIRA

- negros
- mulheres
- etnias
- homossexuais

➤ MANUTENÇÃO DO EMPREGO:

- portador do vírus HIV
- assédio moral

➤ NAS OPORTUNIDADES DE FORMAÇÃO PROFISSIONAL

MOMENTOS DOS ATOS DISCRIMINATÓRIOS NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

➤ **NAS CONDIÇÕES DE TRABALHO:**

- nas medidas relativas à higiene,
- à segurança e ao bem-estar (negros em caldeiras),
- Salários

➤ **NA EXTINÇÃO DO VÍNCULO**

- negros
- homossexuais (ofensas)

➤ **APÓS A RELAÇÃO DE EMPREGO:**

- informações discriminatórias.

ARTIGO 373 – A DA CLT

PROTEÇÃO AO TRABALHO DA MULHER

- O artigo 373-A, da CLT, com a nova redação da Lei nº 9.799, de 26.5.1999, veda uma série de práticas discriminatórias que afetam o acesso da mulher ao mercado de trabalho, segundo esta norma, é proibido:

I - publicar 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;

II - 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;

III - considerar o sexo, a idade, a cor ou a situação familiar como variável determinante para fins de remuneração, formação profissional e oportunidades de ascensão profissional;

IV - exigir atestado ou exame, de qualquer natureza, para comprovação de esterilidade ou gravidez, na admissão ou permanência no emprego;

V - impedir o acesso ou adotar critérios subjetivos para o deferimento de inscrição ou aprovação em concursos, em empresas privadas, em razão de sexo, idade, cor, situação familiar ou estado de gravidez;

VI - proceder o empregador ou preposto a revistas íntimas nas empregadas ou funcionárias."

LEI nº 9.029, de 13.4.1995

- *“ Art. 1º. Fica proibida a adoção de qualquer prática de acesso à relação de emprego, ou sua manutenção, por motivo*
 - *de sexo,*
 - *origem,*
 - *raça,*
 - *cor,*
 - *estado civil,*
 - *situação familiar*
 - *ou idade, ressalvadas, neste caso, as hipóteses de proteção ao menor previstas no inciso XXXIII do art. 7º da Constituição Federal.’*

- **Proíbe a exigência de atestado de gravidez e esterilização**

- **Define as práticas discriminatórias que constituem crime**

DISPENSA DISCRIMINATÓRIA

➤ *“Art. 4.º. O rompimento da relação de trabalho por ato discriminatório, nos moldes desta lei, faculta ao empregado optar entre:*

I – a readmissão com ressarcimento integral de todo o período de afastamento, mediante pagamento das remunerações devidas, corrigidas monetariamente, acrescidas de juros legais;

II – a percepção, em dobro, da remuneração do período de afastamento, corrigida monetariamente e acrescida de juros legais.”

PRESUNÇÃO

- ▶ **Súmula nº 443 do TST**
- ▶ **DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. PRESUNÇÃO. EMPREGADO PORTADOR DE DOENÇA GRAVE. ESTIGMA OU PRECONCEITO. DIREITO À REINTEGRAÇÃO - Res. 185/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012 . Presume-se discriminatória a despedida de empregado portador do vírus HIV ou de outra doença grave que suscite estigma ou preconceito. Inválido o ato, o empregado tem direito à reintegração no emprego**

PRÁTICAS DISCRIMINATÓRIAS

CONSEQUÊNCIAS JURÍDICAS

- **Possibilidade de reparação por dano moral individual e/ou coletivo**
- **Possibilidade de reparação dos danos materiais**
- **Reintegração ou indenização pelo período de afastamento. Lei nº 9.029/95**

DISCRIMINAÇÃO POSITIVA

➤ AÇÕES AFIRMATIVAS

- Lei n. 8.213/91 (Plano de Benefícios da Prev. Social)
 - Artigo 93. Empresas com mais de 100 empregados.
 - Preenchimento de vagas para portadores de necessidades especiais:
 - 2% para empresas com até 200 empregados;
 - 3% de 201 a 500;
 - 4% de 501 a 1000;
 - 5% para 1.001 em diante (art. 93).
- Políticas de cotas
- Artigo 373 – Ações afirmativas para o trabalho da mulher

Discriminação positiva

Conjunto de medidas legais e de práticas sociais, públicas e privadas, destinadas a compensar uma situação de desigualdade em que se encontre um determinado grupo social, possibilitando o acesso ao sistema legal e tornando viável para estes indivíduos o exercício de direitos fundamentais.

Constituição Federal de 1988

art. 1º, incisos III e IV

estabelecem como fundamentos do Estado democrático de direito a dignidade da pessoa humana e o valor social do trabalho;

inciso III do art. 3º

está contemplada como objetivo fundamental da República a redução das desigualdades sociais e promoção do bem de todos, sem preconceitos e quaisquer forma de discriminação

Dispositivos Constitucionais Sociais

➤ *Art. 5º, Caput*

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

(....)

“XXX – proibição de diferenças de salários, de exercício de funções e de critérios de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil;”

“XXXI – proibição de qualquer discriminação no tocante a salários e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência.”

“XXXII – proibição de distinção entre trabalho manual, técnico e intelectual ou entre profissionais respectivos.”

Conceito de Acessibilidade

ACESSIBILIDADE é “a condição para utilização com segurança e autonomia, total ou assistida, dos espaços mobiliários e equipamentos urbanos, das edificações, dos serviços de transporte e dos dispositivos, sistemas e meios de comunicação e informação por uma pessoa com deficiência ou com mobilidade reduzida” (ABNT – NBR9050).

Retratos da falta de Acessibilidade





FAIL



internet drops
com.br











Convenção nº 159 da OIT

Impõe ao Estado o dever de **formular e aplicar uma política nacional sobre readaptação profissional e emprego de pessoas com deficiência;**

- Política baseada no princípio de igualdade de oportunidades
- Disponibilizar serviços de orientação, formação, colocação e emprego.

AÇÃO AFIRMATIVA NO SERVIÇO PÚBLICO

- art. 37, inciso VIII, CF/88
- determina a reserva de percentual de cargos e empregos públicos para pessoas com deficiência;
- reserva feita nos concursos públicos, ressalvadas as exceções que o próprio texto constitucional faz;
- Lei 8.112/90 - reserva de até 20% das vagas;
Lei estadual nº 7875/84 reservou o percentual de 5% no Estado do Paraná

Lei nº 7853/1989

Dispõe sobre a política nacional para integração da pessoa com deficiência.

art. 2º, § 1º - dever de o Poder Público adotar legislação específica que discipline a reserva de mercado às pessoas com deficiência na Administração Pública e no setor privado.

art. 8º - define como crime a prática de negar emprego ou trabalho a candidato em razão da deficiência, sem justa causa, punível com pena de reclusão de 1 a 4 anos e multa.

ESTATUTO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA

- ▶ Lei n. 13.146/2015
- ▶ Art. 1º É instituída a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência), destinada a assegurar e a promover, em condições de igualdade, o exercício dos direitos e das liberdades fundamentais por pessoa com deficiência, visando à sua inclusão social e cidadania.

AÇÃO AFIRMATIVA NO SETOR PRIVADO

- Lei n. 8.213/91 (Plano de Benefícios da Prev. Social)
Artigo 93. Empresas com mais de 100 empregados.
Preenchimento de vagas para portadores de necessidades especiais:
 - 2% para empresas com até 200 empregados;
 - 3% de 201 a 500;
 - 4% de 501 a 1000;
 - 5% para 1.001 em diante (art. 93).
 - Cota = pelo número total de empregados na empresa
- Artigo 373 – Ações afirmativas para o trabalho da mulher

GARANTIA DE EMPREGO

- ◆ § 1º. 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 após a contratação de substituto de condição semelhante.**

FINAL