O Que é Discriminação?

Adilson José Moreira[[1]](#footnote-1)

João Demétrio Calfat Neto[[2]](#footnote-2)

Introdução

Tauana é funcionária de uma grande fábrica de produtos plásticos. Por ser uma mulher negra e homossexual, ela é tratada de forma claramente inadequada. Sua raça e sua orientação sexual são motivos de constantes comentários preconceituosos por parte do seu superior e de seus colegas, além de serem fatores impeditivos de quaisquer chances de promoção. Essa realidade torna aquele ambiente de trabalho intolerável, motivo de seu pedido de demissão e posterior ação judicial contra a empresa.[[3]](#footnote-3) Após alguns anos de convivência feliz com seu companheiro, Helinoeliton pretende incluí-lo como beneficiário do plano de saúde ao qual tem acesso. Porém, seu pedido é negado porque a legislação não contempla a possibilidade de casamento civil ou união estável entre pessoas do mesmo sexo.[[4]](#footnote-4) Ubertina possui as qualificações intelectuais necessárias para ser delegada, mas o edital do concurso para esse cargo exige altura mínima dos candidatos, o que a impossibilita de exercer essa função.[[5]](#footnote-5) Paulo deve indicar um profissional para uma vaga no escritório de advocacia no qual trabalha; ele recomenda um de seus colegas de faculdade, pessoa que considera ser altamente competente. O jovem advogado pensa que sua escolha foi baseada em critérios meritocráticos, embora não tenha considerado seus colegas negros e homossexuais, pessoas com as quais ele raramente manteve ou mantém contato (Dasgrupta, 2006).

Cristiano é funcionário de um banco público e seus colegas reconhecem sua grande competência. Entretanto, sua obesidade é motivo de piadas desagradáveis, o que o leva a processar a empresa na qual trabalha por danos morais.[[6]](#footnote-6) Um desembargador indefere o pedido de adoção de ações afirmativas em um banco privado, decisão baseada na ideia de que estatísticas de disparidades entre negros e brancos no mercado de trabalho não são evidência de tratamento discriminatório.[[7]](#footnote-7) Também decidindo sobre políticas de inclusão racial, outro tribunal declara a inconstitucionalidade de um programa de ações afirmativas porque os classifica como iniciativas discriminatórias contra brancos.[[8]](#footnote-8) Mariana é uma mulher extremamente gabaritada, mas, como boa parte das suas colegas de trabalho, ela não consegue chegar aos cargos mais altos da empresa. Sua condição de mulher casada condiciona o comportamento de seus superiores, pessoas que já partem do pressuposto que mulheres não possuem características necessárias para o desempenho de funções de comando, qualidades geralmente associadas ao sexo masculino (Madalozzo, 2011). Fernando mora perto de um aterro sanitário, lugar no qual é depositado lixo hospitalar. Ele está exposto à possibilidade de contrair uma série de doenças porque as autoridades não fazem nenhum tratamento desse material, situação bastante complicada para um homem negro desempregado que depende de um sistema de saúde público deficiente.[[9]](#footnote-9) João da Silva é um jovem negro que adoraria estar na faculdade, mas a falta de oportunidades educacionais causada pela pobreza faz com que ele se volte para a marginalidade. Certo dia, após cometer um pequeno furto, ele é preso e executado por policiais brancos. Sua morte não é investigada e seus assassinos permanecem trabalhando como se nada tivesse acontecido (Sinhoreto; Silvestre; Schilitter, 2013).

Todos os casos citados nos parágrafos anteriores parecem expressar algum tipo de discriminação, embora as situações sejam diferentes e os sujeitos muito distintos. Certas pessoas são discriminadas em função de determinadas características comuns a membros de grupos vulneráveis, mas outras parecem ser tratadas de forma arbitrária por normas legais ou ações governamentais que não fazem referência a traços individuais. O tratamento diferenciado de alguns dos indivíduos mencionados parece ser justificado enquanto o de outros é claramente indevido. Vemos que cidadãos perderam oportunidades profissionais porque não correspondem a ideais estéticos e outros por terem identidades consideradas como desviantes. Percebe-se que certos atores sociais partem do pressuposto de que todos os grupos estão na mesma situação, argumento utilizado para classificar como discriminatórias políticas que pretendem melhorar as condições de vidas de segmentos específicos. Temos a situação daqueles que parecem sofrer as consequências de práticas excludentes por terem um determinado traço e outros que enfrentam problemas decorrentes da convergência de mecanismos discriminatórios. Embora também enfrentem formas de distinção indevidas, a vivência deles é diferente da de outros membros dos grupos aos quais pertencem. Nota-se que algumas pessoas são excluídas de proteção jurídica por uma determinação legal e outras estão na mesma situação por práticas invisíveis ao direito. Pode-se também inferir dessas situações que privilégios sociais têm um efeito discriminatório sobre pessoas que não possuem acesso a redes de influência. Além de tudo isso, vemos que a exclusão surge como produto tanto da omissão como também da ação de agentes estatais cuja atuação é pautada por estereótipos culturais. Na verdade, percebe-se que praticamente todas as pessoas mencionadas nesses casos pertencem a grupos estigmatizados e as discriminações que sofrem concorrem para a subordinação de todos os seus membros. Os atos arbitrários mencionados acontecem dentro ou em função de uma relação hierárquica entre pessoas ou classes de pessoas; certos atores sociais usam o poder que lhes é conferido para impedir que membros de alguns grupos tenham acesso a oportunidades, perpetuando a subordinação dos mesmos. Isso indica que práticas discriminatórias não são se expressam apenas como comportamentos dirigidos apenas a indivíduos específicos. Pelo contrário, eles são discriminados por pertencerem a mais de um grupo. Assim, podemos dizer que o destino dos mesmos está diretamente relacionado à situação do segmento social ao qual ele pertence.

Um número significativo de normas jurídicas que pretendem prevenir ou punir práticas discriminatórias foi promulgado desde a restauração da democracia no nosso país. Muitas delas são dirigidas a todas as pessoas e outras procuram proteger grupos específicos que enfrentam uma história de discriminação.[[10]](#footnote-10) Essas últimas utilizam uma linguagem que denota uma concepção de discriminação bastante clara: elas implicam os conceitos de intencionalidade e arbitrariedade. [[11]](#footnote-11) Podemos identificar nelas a regulação de comportamentos que pressupõem tanto a existência de agentes sociais que têm o propósito de impedir o exercício de algum direito, como também a noção de que o ato constitui um desvio do parâmetro segundo o qual todas as pessoas ser tratadas como se fossem iguais.

O sentido do termo discriminação parece ser bastante claro para boa parte dos legisladores: ele é definido por muitos deles como um ato que contraria a vedação geral da arbitrariedade. Juristas célebres expressam entendimento similar ao caracterizar a discriminação como uma forma de tratamento que não pode ser juridicamente justificado (Mello, 2006, p. 5 - 11; Silva, 2004, p. 214 - 219; Moraes, 2004, p. 66 - 71). Vemos então que legisladores e doutrinadores compreendem a discriminação fundamentalmente como discriminação direta, termo que designa a imposição de um tratamento desvantajoso por um indivíduo a outro, tratamento baseado em um critério de diferenciação que as normas jurídicas consideram como inválido. Segundo essa perspectiva, atos discriminatórios ofendem o princípio da isonomia formal, mandamento constitucional centrado na noção de justiça simétrica, princípio que requer o tratamento igual entre todas as pessoas que estão igualmente situadas. Parte-se do pressuposto de que as noções de intencionalidade e arbitrariedade são elementos indispensáveis para a caracterização de um ato como discriminatório. A compreensão desse termo como proibição de arbitrariedade parte da premissa de que o princípio da igualdade procura eliminar atos irracionais, fatos que podem ser identificados quando analisamos a compatibilidade do uso de um determinado discrímen com um interesse estatal legítimo. Assim, um ato pode ser visto como discriminatório quando não corresponde à exigência de racionalidade das normas legais: ele utiliza classificações que não guardam uma relação racional com interesses estatais.

Apesar da prevalência desse entendimento entre legisladores e doutrinadores, duas decisões recentes do Supremo Tribunal Federal apontam os limites da compreensão tradicional da discriminação como um ato intencional e arbitrário. Aquele órgão julgador fez uma diferenciação importante entre discriminação negativa e discriminação positiva na discussão sobre a constitucionalidade de programas de ações afirmativas. Essa distinção foi utilizada para refutar o argumento que classifica essas medidas como discriminatórias por utilizarem a raça das pessoas como forma de diferenciação. O ministro relator reconheceu que o racismo é um aspecto essencial da vida social brasileira, determinando o comportamento de agentes públicos e privados. Isso significa que os diferentes grupos raciais estão em situações fundamentalmente desiguais, o que indica a inadequação da noção de discriminação apenas como desvio do ideal de tratamento simétrico para analisar uma questão dessa natureza. A estratificação racial presente na sociedade brasileira, afirmou o ministro, decorre da convergência de vários processos de exclusão que colocam negros em uma situação de desvantagem estrutural. Portanto, essas medidas não podem ser consideradas como discriminatórias porque as instituições estatais não pretendem subordinar um determinado grupo. Ações afirmativas se afastam do ideal de tratamento simétrico para alcançar um objetivo estatal legítimo que é a eliminação da marginalização social. Ele também apontou o privilégio racial como um mecanismo que contribui para a estratificação, pois negros estão excluídos das redes de relacionamento que controlam o acesso a oportunidades profissionais. Assim, a desvantagem dos referidos grupos não decorre apenas de atos discriminatórios intencionais, mas pela simples preferência de membros do grupo dominante por seus pares. Isso demonstra então que a exclusão social pode ocorrer mesmo na ausência de tratamento arbitrário de indivíduos.[[12]](#footnote-12)

Outro ponto relevante para esta discussão apareceu na decisão sobre uniões homoafetivas. Aquele Tribunal afirmou o compromisso constitucional com a eliminação de práticas sociais que reproduzem estigmas culturais, argumentação que levou o ministro relator a classificar a igualdade como um princípio que pretende promover o reconhecimento da igual dignidade de todos os membros de diferentes segmentos sociais. Isso demanda então a transformação dos padrões culturais que constroem minorias sexuais como seres inferiores, premissa na qual se baseiam diversos estereótipos sobre membros desse grupo. Eles fazem com que a discriminação contra eles seja automática e, muitas vezes, imperceptível para os que a praticam. Mais uma vez vemos um tribunal afirmar que nem todas as práticas discriminatórias podem ser vistas como produto de uma intenção consciente de discriminar; elas certamente podem decorrer de uma dinâmica psicológica baseada na internalização de representações que, embora reconhecidas como impróprias, continuam determinando o comportamento de agentes públicos ou privados.[[13]](#footnote-13)

Vemos então que o Supremo Tribunal Federal reconheceu que uma concepção da discriminação vista apenas como vedação de arbitrariedade não é suficiente para identificar o caráter estrutural dos processos de exclusão aos quais membros de certos grupos estão expostos. Isso significa que a compreensão comum da mesma como uma forma de tratamento que não pode ser juridicamente justificado parece ser altamente problemática. Essa perspectiva não possui elementos suficientes para abarcar aqueles processos decorrentes da interseção de discriminações que criam minorias dentro de minorias como o caso de Tauana, que é mulher e negra. Uma interpretação desse termo baseada na comparação entre grupos a partir de certo critério também se mostra insuficiente para a identificação de formas de exclusão que não estão baseadas em atos arbitrários, mas sim no privilégio sistemático de muitas pessoas em relação a outras, como é o caso dos colegas de Paulo que sempre obtêm vantagens por serem brancos e heterossexuais. Essa perspectiva também encontra dificuldades para uma explicação do caso de Mariana, uma pessoa prejudicada pela existência de uma cultura institucional supostamente neutra, mas que identifica certas qualidades ideais com o sexo masculino, fato que cria processos de exclusão que não parecem ser propriamente discriminatórios. Ela também não oferece parâmetros adequados para a solução de problemas que surgem da ação simultânea de mecanismos discriminatórios como o caso de candidatos negros a empregos em instituições bancárias. Além disso, essa perspectiva também se mostra insuficiente para entender aquelas normas e práticas que não classificam indivíduos, mas cuja operação afeta certos grupos de forma negativa como é caso dos moradores negros de áreas próximas de aterros sanitários.

Mas se muitos operadores do direito no Brasil ainda continuam trabalhando apenas com categorias referentes à noção de discriminação direta, os estudos sobre este tema conheceram um grande avanço em outras jurisdições. Essas pesquisas articulam princípios jurídicos, teorias sociológicas e teses psicológicas para fornecer referências de fundamental importância para a compreensão da multiplicidade de formas de discriminação. Eles oferecem parâmetros bastante relevantes para a identificação de diversos aspectos e formas de discriminação, assunto de central importância em um sistema constitucional que estabelece a eliminação da marginalização como um de seus objetivos principais. Assim, o presente artigo critica uma posição bastante influente na nossa cultura jurídica que identifica os critérios de intencionalidade e arbitrariedade como elementos indispensáveis para a identificação de atos discriminatórios. Trabalharemos com a premissa de que a reprodução da estratificação social decorre de várias práticas que não dependem necessariamente da existência desses elementos. O presente trabalho examina teorias de discriminação que ainda permanecem largamente desconhecidas pelos operadores do direito no Brasil. Acreditamos que o estudo delas tem relevância considerável tendo em vista o crescente número de legislações antidiscriminatórias que têm como objetivo promover a integração de minorias. Embora elas tenham uma natureza claramente progressista, a efetividade delas pode ficar significativamente comprometida em função da perpetuação de um entendimento limitado do que seja discriminação.

Como a marginalização está centrada no pressuposto da existência de processos de diferenciação que afetam classes de pessoas que possuem uma característica comum, nós examinaremos o tema da discriminação como um problema que afeta *grupos sociais*. Pretendemos assim ampliar os parâmetros para a discussão sobre esse assunto ainda dominado por uma perspectiva individualista e procedimentalista da noção de igualdade na nossa cultura jurídica. Nós utilizaremos a vivência social dos indivíduos mencionados no início desta introdução para analisarmos diferentes aspectos e manifestações do assunto proposto. Pretendemos assim apontar novas direções para pensarmos a situação de grupos socialmente vulneráveis que continuam nesta situação em função de uma compreensão inadequada da operação efetiva de mecanismos discriminatórios. A primeira parte deste artigo examina diversas características e dimensões do conceito de discriminação, análise que será seguida pelo esclarecimento de outros assuntos relevantes para esse debate. Abordaremos posteriormente as noções de discriminação direta e discriminação indireta, perspectivas que correspondem à primeira geração de teorias de discriminação. Examinaremos em seguida as teorias da discriminação interseccional e multidimensional, o que tem sido designado como segunda geração de teorias de discriminação. Depois disso, nós nos debruçaremos sobre os estudos sobre discriminação estrutural, uma linha de pesquisa que investiga como fatores inconscientes e a cultura institucional provocam disparidades entre grupos dentro do ambiente de trabalho. Finalizaremos o presente texto com uma avaliação do privilégio como mecanismo de estratificação social.

1 - Conceito Genérico de Discriminação

1.1 - Dimensões do Termo Discriminação

Nosso sistema jurídico estabelece uma série de objetivos que devem guiar a ação das instituições estatais, sendo que a erradicação da marginalização social ocupa um papel de destaque entre eles. A promoção do bem comum implica a consideração das distinções reais entre as várias classes de pessoas, fator necessário para o estabelecimento de medidas destinadas a garantir melhores condições de vida para aqueles que estão em uma situação de vulnerabilidade social. Em função disso, as normas jurídicas frequentemente estabelecem diferenciações entre os indivíduos, atos que devem estar ligados a um interesse estatal para serem considerados legítimos. Os órgãos estatais, portanto, criam uma série de distinções entre as pessoas, mas, embora elas estejam sendo tratadas de forma diferente, muitas dessas iniciativas não podem ser vistas como arbitrárias porque procuram atingir objetivos adotados pela própria comunidade política. Assim, a atividade estatal implica a constante criação de medidas que muitas vezes tratam pessoas de forma distinta sem que isso possa ser caracterizado como uma violação do princípio da igualdade (Laporta, 2001, p 34 - 38).

Mas nem sempre a atividade de agentes públicos ou privados está fundamentada em parâmetros que podem ser juridicamente ou moralmente justificados. Estamos aqui diante de outra realidade: muitos atos e normas podem violar a igualdade quando tratam certas classes de pessoas de forma indevida. A moralidade pública das sociedades democráticas modernas está centrada no pressuposto de que todos os seres humanos possuem uma dignidade intrínseca, razão pela qual eles merecem o mesmo tratamento. Esse mandamento surge como um princípio moral e jurídico segundo o qual não se deve estabelecer diferenciações que criem vantagens ou desvantagens indevidas entre indivíduos. Estamos nesse momento diante de um caso de discriminação: uma pessoa está sendo submetida a um tipo de procedimento que viola a expectativa de tratamento isonômico entre todos os membros da comunidade política.

Alguns elementos possuem grande relevância para compreendermos esse sentido genérico de discriminação: intenção, comparação, desvantagem e estigma. A doutrina tradicional afirma que um ato discriminatório tem como característica principal a intenção de um agente em impor um tratamento desvantajoso a outro. Ele decorre então de uma comparação entre indivíduos a partir de um determinado traço. O agente discriminador parte do pressuposto que a vítima não possui uma qualidade socialmente valorizada, característica supostamente presente apenas em certos segmentos, possivelmente ao qual ele pertence. Esse é o motivo pelo qual os colegas de Tauana a tratam de forma desrespeitosa: eles acreditam que mulheres negras não possuem a mesma estatura moral de mulheres brancas ou de homens brancos. A intenção de discriminar alguém está frequentemente baseada no interesse na preservação de arranjos sociais que mantêm certos grupos em uma situação de privilégio e outros em uma condição subordinada. Os procedimentos utilizados para isso são legitimados por uma série de estereótipos culturais que circulam dentro de uma sociedade, representações criadas por grupos majoritários, segmentos que têm o poder simbólico e político para construir e difundir sentidos culturais. Assim, os colegas e os superiores de Tauana reproduzem uma série de ideias que procuram garantir acesso privilegiado ou exclusivo de pessoas do sexo masculino, de pessoas brancas e de pessoas heterossexuais a oportunidades sociais (Lippert-Rasmussen, 2012, p. 14 - 15).

Vemos então que o conceito de discriminação possui uma dimensão descritiva e uma dimensão moral. Temos no primeiro caso um uso neutro desse termo porque ele apenas designa o fato de que normas estatais estabelecem diferenciações entre as pessoas. O verbo discriminar apenas indica que as instituições estatais tratam classes de indivíduos de forma diferente tendo em vista objetivos que elas pretendem alcançar. Por outro lado, o termo discriminação adquire uma dimensão moral quando analisamos as distinções entre indivíduos a partir dos propósitos diretos ou indiretos de uma norma legal ou prática social. Se na primeira situação temos apenas uma distinção entre pessoas ou classes de pessoas, na segunda devemos analisar se o ato público ou privado se afasta ou não do dever de reconhecimento do mesmo valor moral de todos os membros da comunidade política. Assim, as diferenciações entre indivíduos serão inadequadas por não estarem relacionadas com um interesse legítimo ou por falharem em reconhecer a igualdade moral das pessoas (Helmann, 2011, p. 13).

Pode-se dizer, em um primeiro momento, que a caracterização de um ato discriminatório parte da propriedade do estabelecimento de um tratamento diferenciado a partir de um discrímen específico. Esses critérios ou atributos são utilizados pelas normas jurídicas em função da relevância social dos mesmos, consideração que depende da história cultural de uma determinada comunidade. Atos discriminatórios utilizam uma característica ou um status que se tornou uma categoria legalmente relevante em função do papel do seu papel nos processos de exclusão social. Eles funcionam então como parâmetros que justificam ações estatais destinadas a proteger certos grupos. Categorias como raça e sexo são hoje atributos legalmente protegidos por causa da longa história de discriminação enfrentada por minorias raciais e sexuais nas sociedades humanas (Ronalds & Harper, 2012, p. 15 - 27).

Tais elementos podem servir como parâmetros para uma discriminação negativa ou positiva. A *discriminação negativa* designa um tratamento que viola o princípio segundo o qual todos os membros de uma comunidade política devem ser igualmente respeitados. Ela acontece quando um agente público ou privado trata uma pessoa de forma desvantajosa, o que é frequentemente motivado por estigmas sociais. Como afirmado anteriormente, atos discriminatórios não acontecem dentro de um vácuo social; eles procuram tanto afirmar uma suposta inferioridade de um grupo, como também manter o status privilegiado de membros dos segmentos majoritários. Vemos então que a discriminação negativa está baseada em uma motivação ilegítima: ela tem como propósito manter certas classes de pessoas em uma situação de subordinação, propósito incompatível com o objetivo de se construir uma sociedade democrática. Dessa forma, ao contrário do que argumentou o Tribunal de Justiça do Rio de Janeiro, os programas de ações afirmativas não poderiam ser considerados como políticas discriminatórias contra brancos porque as instituições estatais não pretendem promover a marginalização dessa classe de pessoas; elas também não estão agindo a partir de estereótipos culturais negativos que os representam como pessoas inferiores.

A *discriminação positiva* pode ser distinguida da discriminação negativa porque que ela cria uma vantagem temporária ou permanente para membros de um determinado grupo que possui uma história de desvantagem ou que estão em uma situação de vulnerabilidade. Procura-se atingir um objetivo legalmente e moralmente justificado que é a melhoria de condições de vida de grupos sociais. Assim, a discriminação positiva tem como finalidade reverter os processos de marginalização que promovem a estratificação social ao longo de várias gerações ou então proteger certas classes de pessoas que possuem uma condição específica. Temos no primeiro caso a situação de políticas que procuram garantir a inclusão de minorias raciais e sexuais, grupos que enfrentam diferentes formas de exclusão. Podemos citar como exemplo do segundo caso as normas que garantem tratamento preferencial para mulheres grávidas ou pessoas idosas. Essa expressão do termo discriminação indica a necessidade de se considerar a história e o status social de um grupo quando se discute políticas estatais. A persistência de processos discriminatórios ao longo do tempo significa que certas classes de pessoas estão em uma situação de desvantagem estrutural, motivo pelo qual uma compreensão meramente procedimental da igualdade pode contribuir para a perpetuação das disparidades sociais. Dessa forma, o conceito de discriminação positiva está ligado aos princípios de igualdade material, da justiça social e da solidariedade, pois procura tanto promover a inclusão de grupos que sofrem as consequências de uma história de opressão como também o bem-estar de pessoas que se encontram em uma situação particular (Helmann, 2011, p. 21 - 22).

Alguns aspectos importantes da discriminação devem ser considerados para um entendimento dos processos de exclusão social. Embora muitos comportamentos discriminatórios sejam direcionados a indivíduos e grupos estigmatizados, uma pessoa pode ser vítima de discriminação mesmo quando não faz parte de um grupo ao qual o tratamento desvantajoso é direcionado. Ao contrário do que se imagina, *a discriminação independe das características reais do sujeito* (Lippert-Rasmussen, 2014, p. 20). Por exemplo, embora a homofobia seja um comportamento hostil voltado para homens e mulheres homossexuais, pessoas heterossexuais são vítimas frequentes dessa prática discriminatória. Isso porque um dos seus propósitos é controlar os contornos sociais da heterossexualidade; pessoas heterossexuais estão sendo constantemente vigiadas e obrigadas a se adequar às expectativas sociais referentes a formas de comportamento desejáveis. Dessa forma, quaisquer desvios desses modelos podem fazer com que heterossexuais sejam vítimas de violência homofóbica (Prado & Machado, 2012, p. 67 - 83).

A discriminação pode ter, em algumas circunstâncias, um *caráter reflexivo.* Ela não acontece necessariamente entre pessoas que pertencem a grupos sociais distintos e que estão em uma relação assimétrica. Acredita-se que a discriminação envolve uma relação de hierarquia entre grupos ou indivíduos, mas ela pode ocorrer entre membros de um mesmo grupo que atuam de acordo com os estereótipos que circulam dentro do meio cultural. Essas pessoas internalizam essas falsas generalizações e passam a tratar a si mesmas e a seus semelhantes a partir deles. É o caso do policial negro que prende outros negros de forma arbitrária por acreditar que eles são mais propensos à criminalidade. Também não podemos perder de vista o fato de que muitos grupos são sistematicamente marginalizados em função *de traços socialmente salientes*. A visibilidade social de características como raça e sexo decorre da atribuição de sentidos negativos aos mesmos, sentidos que legitimam diversas formas de arranjos sociais. Eles são investidos de determinadas significações por causa de contextos sociais e históricos, sendo que elas passam a ser institucionalizadas, servindo como parâmetros a partir dos quais grupos são socialmente construídos e tratados nas relações cotidianas. Cristiano sofre com as ofensas proferidas por seus colegas por ser um homem obeso, característica física investida de uma série de significados negativos na nossa sociedade. Segmentos sociais marginalizados não sofrem o mesmo tipo de discriminação porque ela pressupõe também um *tratamento específico*. Mulheres são constantemente discriminadas no mercado de trabalho, mas mulheres brancas e negras não são tratadas da mesma forma. Mulheres brancas sofrem as consequências do sexismo, mas a experiência social delas é constitutivamente diferente da vivência social de mulheres negras que também precisam enfrentam o racismo (Lippert-Rasmussen, 2014, p. 19 - 21).

Não se pode perder de vista o fato de que fenômenos como o racismo e o sexismo não são apenas práticas discriminatórias. Eles atuam como verdadeiros sistemas de dominação social porque influenciam diferentes aspectos da vida dos indivíduos. Eles também determinam como atores públicos e privados tratam grupos minoritários, além de reproduzirem o ideário social que legitima a subordinação dos mesmos. Assim, esses sistemas de subordinação social são responsáveis pela criação de desigualdades de status e também de desigualdades materiais, processos que afetam as vidas desses grupos. O funcionamento dos mesmos possui um *caráter vertical* e também um *caráter horizontal.* Por um lado, eles justificam hierarquias de status entre grupos sociais, provocando então desvantagens materiais entre eles. Mas eles também preservam a noção de que todos os membros de uma minoria são inferiores a todos os membros do grupo majoritário independentemente da posição social que alguns de seus membros possam alcançar. Dessa forma, comportamentos sexistas e racistas procuram manter as práticas responsáveis pela desigualdade material, como também aqueles estereótipos que representam todas as mulheres e todos os negros como inferiores a todos os homens e a todos os brancos. O aspecto horizontal da discriminação permite então que grupos majoritários obtenham satisfação moral e psicológica das práticas sociais baseadas na sua suposta superioridade. Esse é um dos motivos pelo quais segmentos reacionários sempre se colocam contra medidas inclusivas como ações afirmativas porque elas podem desestabilizar sentidos culturais que justificam práticas de exclusão (Blumer, 1958; Balkin, 1996; Hughey, 2009). É tradicional o argumento que sustenta a natureza intencional da discriminação, posição que a classifica como um fenômeno psicológico e que a situa dentro das relações interpessoais. Estudos recentes enfatizam as limitações dessa compreensão porque as pessoas são vítimas de diversas formas de discriminação, processos que não ocorrem dentro de relações entre pessoas específicas, mas que são na verdade produto da uma *ação coletiva*. A permanência de um grupo em uma situação de subordinação social implica a exclusão de oportunidades escolares, de discriminação no mercado de trabalho, do tratamento arbitrário por agentes estatais, além da circulação de estigmas culturais. Portanto, a exigência da demonstração de intenção perde sentido quando a ação de diversos atores sociais criam mecanismos que afetam negativamente certos grupos de forma direta e indireta (Roithmayr, 2010).

O tema da discriminação também deve ser analisado em função das suas relações próximas com os preceitos da igualdade e da liberdade. A discriminação não opera sempre a partir dos mesmos parâmetros, nem produz os mesmos resultados. A discriminação pode impedir a realização da *igualdade* de tratamento ao não permitir que diferentes classes de pessoas tenham acesso às mesmas oportunidades. O princípio da igualdade funciona como um elemento regulador da atividade estatal, impossibilitando que os indivíduos sejam excluídos de benefícios em função de traços moralmente irrelevantes. O tratamento arbitrário impossibilita a realização de diversas dimensões de justiça, o que compromete a integração de vários grupos. Isso acontece, por exemplo, quando uma empresa sistematicamente exclui candidatos homossexuais a cargos de trabalho. Temos aqui um caso no qual as pessoas são privadas de tratamento igualitário em função de uma característica que não está relacionada com a competência pessoal. Mas a discriminação também pode ser vista como uma violação da *liberdade* quando indivíduos são impedidos de tomar decisões centrais nas suas vidas. O conceito da dignidade humana repousa sobre o reconhecimento da capacidade de autonomia individual, sobre a noção de que as pessoas são livres para deliberar sobre a direção que elas devem dar às suas próprias vidas. Dessa forma, aquelas práticas que impedem o exercício da autonomia individual de forma arbitrária são claramente discriminatórias e também conduzem à marginalização social. Era o caso de Helinoeliton, um homem homossexual que não podia ter acesso a direitos matrimoniais, o que restringia a sua liberdade de construir uma vida conjugal com um companheiro de sua escolha. Neste caso, as pessoas eram impossibilitadas do exercício pleno da autonomia por estarem privadas de direitos que deveriam estar abertos a todos (Helmman, 2014, p 50 - 52).

1.2 - Esclarecendo Termos Centrais do Debate

Atos de natureza discriminatória acontecem em função de uma série de fatores que precisam ser devidamente analisados. O tratamento arbitrário de indivíduos e grupos expressam diferentes comportamentos preconceituosos e estereótipos negativos, elementos que motivam as pessoas a tratar outras de forma desvantajosa. Esses preconceitos são produtos de construções culturais que funcionam como mecanismos que legitimam uma série de práticas exclusionárias. O termo preconceito é definido genericamente como uma atitude negativa de alguém em relação a pessoas de outros grupos. De forma mais específica, o preconceito pode ser visto como uma reação emocional de alguém quando pensa ou interage com membros de outro grupo que são representados como essencialmente diferentes ou inferiores. Enquanto os componentes do grupo majoritário são construídos como pessoas que incorporam certas qualidades vistas como desejáveis, as imagens sociais de minorias as representam como pessoas desprovidas das mesmas. Tendo em vista o fato que o preconceito se refere a grupos que passam a ser vistos como símbolos de alteridade absoluta, ele gera reações emocionais imediatas, o que impede a consideração adequada da realidade social na qual essas pessoas estão inseridas. O termo preconceito deve ser visto então a partir de uma perspectiva comportamental, pois faz referência aos padrões de interação que indivíduos estabelecem em relação a outros (Alport, 1954, p.3 - 15).

Os preconceitos não expressam apenas ideias negativas sobre membros de determinados grupos. Muitas das noções equivocadas que temos de determinadas segmentos sociais possuem um caráter positivo, como a concepção de que a qualidade de comando é uma característica masculina. De qualquer forma, para as finalidades deste artigo, devemos ver o preconceito como uma opinião negativa em relação a certas classes de indivíduos. O preconceito implica então um julgamento irracional e negativo de um membro de um determinado grupo; ele envolve um julgamento prematuro que prescinde da existência de evidências concretas, o que motiva comportamentos de intolerância pelo simples fato da pessoa pertencer a uma parte da sociedade vista como diferente ou inferior. Assim, podemos entendê-lo como uma suspensão do preceito segundo o qual todas as pessoas devem ser tratadas de acordo com a regra de racionalidade que deve guiar as relações pessoais (Pettigrew, 1992, p. 2 -5). O preconceito não deve ser visto apenas como um mecanismo psicológico; ele também tem uma dimensão social, expressando os interesses dos grupos dominantes. Ele pode surgir da percepção de que minorias ameaçam a posição de prestígio social ocupada pelas parcelas mais poderosas da sociedade. Atitudes preconceituosas procuram então impedir mudanças nos arranjos sociais, funcionando então como um mecanismo importante para a manutenção dos privilégios dos grupos majoritários. (Blumer, 1958, p. 3 - 5).

Preconceitos e estereótipos são processos que implicam um ao outro, embora sejam distintos. O conceito de estereótipos designa os modelos mentais que dirigem a percepção das pessoas, expressando a internalização de valores e códigos culturais construídos por aqueles que possuem poder. Eles são internalizados pelo processo de socialização e correspondem ao conhecimento acumulado de uma pessoa de conteúdos culturais, de representações sobre o outro. Os estereótipos constituem-se por uma série de associações sobre grupos governadas por um processo cognitivo automatizado, sendo eles constituídos por associações simbólicas inseridas no imaginário social. A formação de estereótipos decorre do processo comum de categorização que faz parte da operação de processos cognitivos. Os estereótipos são internalizados desde o período da infância, portanto, antes mesmo do indivíduo possuir habilidades cognitivas que lhe permitam decidir racionalmente sobre a aceitação pessoal dos mesmos. A socialização também permite que os indivíduos questionem a exatidão desses conteúdos, mas muitas pessoas passam a atuar de acordo com eles, o que deve ser visto como o principal problema para o presente estudo (Devine, 1989, p. 6).

Os estereótipos têm uma função extremamente importante: criar as condições culturais que permitem a legitimação das hierarquias sociais. Mais do que falsas generalizações sobre determinados grupos, os estereótipos tem um *caráter descritivo* e um *caráter prescritivo*. Por um lado, eles representam supostas características de um conjunto de indivíduos; as pessoas acreditam que todos aqueles que as possuem agem de maneira incompatível com os padrões morais e sociais estabelecidos por uma sociedade. Esses traços de comportamento são vistos como algo constitutivo da natureza dessas pessoas, motivo pelo qual elas não merecem ter o mesmo tratamento geralmente destinado àqueles que fazem parte das parcelas majoritárias. Mas eles também possuem um caráter prescritivo porque determinam qual é o lugar que as pessoas podem ocupar dentro da sociedade, quais expectativas que minorias podem ter sobre o próprio futuro. As características desses grupos são percebidas então como fatores que designam os destinos sociais e as funções que eles podem aspirar. Atitudes preconceituosas calcadas em estereótipos funcionam como mecanismos que restringem as possibilidades de inserção social de minorias ao influenciarem o comportamento daqueles que detém poder sobre eles. Assim, comportamentos tendenciosos podem ter consequências significativas porque eles influenciam o comportamento de atores públicos e privados, numa perversa correspondência biunívoca (Alexander, 1992, 167 - 173).

Não podemos deixar de levar em consideração o fato de que a resposta em relação aos estereótipos varia entre as pessoas. Mesmo que um indivíduo esteja consciente deles, suas crenças pessoais podem ou não ser congruentes com o conteúdo dessas generalizações. Muitas pessoas não interpretam crenças sobre outros grupos como falsas generalizações. Pelo contrário, eles pensam que elas fornecem parâmetros racionais de ação; indivíduos podem ser altamente preconceituosos quando estereótipos coincidem com as crenças pessoais, fazendo com que eles os endossem e atuem a partir deles. É o caso do chefe de empresa que deixa de contratar uma mulher negra, pois a julga menos capaz do que um homem branco, grupo que ele considera como sendo ideal para ocupar essa posição. Para esse indivíduo, mulheres negras não devem estar nesses lugares em função da convergência de estereótipos raciais e sexuais. Por outro lado, muitos indivíduos reconhecem que estereótipos não são uma base inapropriada para regular as relações pessoais e deliberadamente os rejeita. Eles podem desenvolver uma personalidade que poderia ser vista como pouco preconceituosa e, portanto, menos inclinada a comportamentos discriminatórios (Armour, 1995, p. 742).

Sendo as crenças pessoais mutáveis, importa analisar o impacto de suas alterações nas respostas habituais derivadas de estereótipos profundamente arraigados. Constata-se que as alterações nas crenças de um indivíduo não extinguem de forma instantânea suas respostas frequentes derivadas de estereótipos internalizados; isto acontece porque eles presentes na memória das pessoas desde os primeiros anos de socialização e são constantemente reforçados por diversos conteúdos culturais. Desta forma, respostas congruentes com estereótipos podem resistir por um longo período, mesmo tendo o indivíduo conscientemente renunciado às condutas típicas que se baseiam nos estereótipos para julgar indivíduos ou grupos. Fica evidente que um indivíduo pode estabelecer respostas tendenciosas mesmo tendo renunciado às crenças pessoais congruentes com elas. Entende-se, por consequência, que manifestações de crenças igualitárias não devem ser confundidas com a eliminação de estereótipos internalizados, principalmente em sociedades nas quais a moralidade social condena expressões abertas de preconceitos. Isso de deve ao fato de que o estereótipos têm uma dimensão consciente que influencia o comportamento de um agente, mesmo que ele conscientemente os rejeite (Armour, 1995, p. 743). Por esse motivo, mulheres como Mariana frequentemente sofrem desvantagem profissional porque pessoas do sexo masculino muitas vezes tomam decisões que julgam racionais, mas que na verdade expressam estereótipos sexuais que atuam de forma inconsciente, um dos motivos pelos quais mulheres raramente ocupam cargos de comando em empresas privadas.

Relevante para essa análise é o fato de que a Constituição Federal, ao estabelecer o princípio da igualdade formal, manteve o comprometimento dos indivíduos com o tratamento igualitário, comportamento necessário para a construção da moralidade pública em uma sociedade democrática. Entretanto, percebe-se frequentemente uma discrepância entre as manifestações de caráter igualitário e crenças pessoais; aquelas são conscientemente monitoradas pelo indivíduo e estas não totalmente. Na primeira situação, indivíduos preconceituosos tendem a não exibir respostas preconceituosas, pois necessitam manter uma imagem igualitária. Desta forma, o comprometimento dos indivíduos com a moralidade pública contribui para a exteriorização de respostas que aparentam não ser discriminatórias, mas elas podem não representar uma internalização genuína de crenças pessoais igualitárias. Essa hipótese tem sido afirmada por autores que desenvolveram a teoria do racismo aversivo, manifestação de tratamento preconceituoso de pessoas que condenam a prática do racismo, mas que evitam contato social com minorias raciais. Isso ocorre em função da influência de estereótipos negativos que circulam na sociedade, elementos que ainda atribuem diferentes valores aos diversos grupos sociais. Eles atuam de forma inconsciente e determinam padrões de associação psicológica e de percepção do outro (Kovel, 1984, p. 83 - 104).

Percebemos então que o aspecto descritivo e o aspecto prescritivo continuam atuando no plano inconsciente, influenciando o comportamento mesmo de indivíduos que acreditam atuar de forma inteiramente isenta. É especialmente fácil, por exemplo, em procedimentos legais formalizados, achar uma razão não ligada à cor para discriminar um litigante negro; basta o indivíduo que está julgando dar maior peso para as evidências favoráveis à outra parte. Uma situação similar pode ser observada nas entrevistas de emprego: é fácil para a pessoa responsável pela seleção achar uma razão aparentemente não ligada ao gênero para dispensar uma mulher que tenha se candidatado para o cargo de chefia (Armour, 1995, p. 747). Por esse motivo, evidências estatísticas de disparidades raciais podem sim implicar a existência de padrões discriminatórios porque pessoas responsáveis pela contração de grupos em uma empresa frequentemente tomam decisões determinadas por motivação discriminatória que atua de forma inconsciente. Ao contrário do que defendeu o Tribunal Regional do Trabalho da 10ª. Região, a comportamentos tendenciosos motivados por estereótipos não determinam apenas o comportamentos daqueles que deliberadamente excluem negros de oportunidades profissionais. A desvantagem social também decorre da atuação de estereótipos culturais no plano inconsciente e de sua reafirmação implícita (embora externamente perceptível) nas práticas cotidianas.

 Notamos então que os indivíduos reagem de forma distinta quando estão em situação de julgamento; eles relembram diferentes fatos e fazem associações diversas, mesmo estando expostos a uma mesma informação. Soma-se ao ambiente específico no qual se encontra as estruturas e processos cognitivos do observador, constituindo também fatores essenciais para determinar a forma como ele percebe outros grupos. Uma pessoa, quando está em uma situação na qual precisa julgar outra, inicialmente retém todas as informações recebidas sobre o comportamento em questão e a interpreta ou a codifica por meio da assimilação deste a uma categoria social (Bruner, 1957, p. 132). Categorias sociais que incluem informações sobre grupos como minorias sexuais, sobre papéis, ocupações, gostos e comportamentos determinam a percepção do agente social que os considera a partir dos mesmos (Higgins & King, 1969, p. 71-72). Tendo sido o comportamento assimilado a uma ou mais dessas categorias, resta armazenado na memória a partir da qual pode ser subsequentemente acessado para realizar futuras inferências e previsões sobre os indivíduos. Essas inferências normalmente têm por base o julgamento sobre a categoria que se encontra mais acessível no momento em que a informação é recebida (Neuberg, 1998, p. 207-208).

2 - Os Diferentes Tipos de Discriminação

O termo discriminação tem uma significação muito mais ampla do que uma mera proibição de arbitrariedade, sentido predominante nas discussões sobre esse tema no nosso país. Essas variações dependem dos atores sociais envolvidos e também dos propósitos que se pretende alcançar com ela. Como veremos a seguir, a discriminação pode envolver indivíduos e instituições, ela pode implicar a intencionalidade ou pode acontecer pela operação impessoal de mecanismos sociais. Suas manifestações têm consequências imediatas na vida das pessoas, além de influenciar a vida de gerações futuras, pois mecanismos discriminatórios reproduzem-se- ao longo do tempo. Analisaremos nesta parte diversas formas de tratamento discriminatório existentes na nossa sociedade, um elemento importante para compreendermos como os sistemas de exclusão social operam mesmo dentro de democracias liberais.

A discriminação *interpessoal* implica um tratamento favorável ou desfavorável de uma pessoa em relação a outra, sendo ela baseada em estereótipos sociais sobre membros de um determinado grupo. Ela pode ocorrer quando estereótipos negativos e positivos atuam na mente das pessoas para determinar como um agente se relaciona nas suas interações sociais. Essas falsas generalizações motivam comportamentos discriminatórios que podem se expressar de formas distintas. Um agente pode evitar contato com um indivíduo particular, pode impedir que ele tenha acesso a uma oportunidade, pode garantir uma vantagem ou preferir se associar a outra pessoa por acreditar que ela faz parte de um grupo que supostamente possui uma característica socialmente valorizada. Aquele empregador que garante uma vaga de chefia a um homem o discrimina de forma positiva e comete uma discriminação negativa em relação a mulheres por acreditar que pessoas do sexo masculino possuem características que as do sexo feminino não têm. Esse ato discriminatório tem como fundamento estereótipos sexuais sobre as qualidades de homens e mulheres, características que são construídas como aspecto natural dos sexos. Devemos ter em mente que a discriminação interpessoal não se restringe à ação daqueles que tratam indivíduos de forma desvantajosa. Ela pode assumir um caráter passivo, o que implica a omissão de uma pessoa em agir quando presencia atos discriminatórios. É o caso dos clientes que permanecem em um restaurante mesmo tendo visto uma pessoa negra ter sido impedida de entrar naquele estabelecimento. Isso acontece porque eles também não querem manter contato social com minorias raciais (Feagin, 2001, p. 67 - 69).

As pessoas também podem ser vítimas de *discriminação institucional*, forma de tratamento desfavorável que tem origem na ação de instituições públicas ou privadas. Essa manifestação ocorre quando seus agentes tratam indivíduos ou grupos a partir dos estereótipos que circulam no plano cultural. De forma semelhante ao tipo descrito no parágrafo anterior, a discriminação institucional acontece tanto em função de atos discriminatórios objetivos, como também por práticas negligentes. As prisões arbitrárias de homens negros, tão comuns na sociedade brasileira, podem ser vistas como um exemplo clássico da discriminação institucional. Elas estão baseadas em estereótipos sobre a suposta periculosidade desses indivíduos, o que motiva as forças policiais a prender um número significativamente maior de negros do que de brancos, mesmo quando componentes desses grupo se encontram em situações semelhantes. Por outro lado, o descaso das instituições governamentais com a população negra no sistema de saúde faz com que elas estejam em uma situação de desvantagem perene porque as prioridades da instituição estão voltadas para o grupo racial dominante (Ture & Hamilton, 1992, p. 2 - 8). Deve-se ter em mente que a discriminação institucional também pode se expressar como uma forma de discriminação interpessoal quando indivíduos, na qualidade de agentes públicos ou privados, discriminam negativamente minorias. O médico branco que dedica menos tempos à mulher negra está praticando uma discriminação institucional na qualidade de um agente estatal que deveria prestar serviços da mesma qualidade a todas as pessoas (Better, 2007, 26 - 57). O comportamento da prefeitura e dos hospitais locais em relação aos moradores das áreas próximas de aterros sanitários pode ser visto como um exemplo de discriminação institucional. Eles comprometem a saúde de pessoas como Fernando ao permitirem que lixo hospital seja livremente depositado naquela área sem o tratamento devido.

A *discriminação* *estrutural* ocorre quando práticas arbitrárias e desvantagens sociais concorrem para produzir a estratificação, o que coloca certos grupos em uma situação de subordinação permanente. Os autores que formularam o conceito de discriminação estrutural afastam-se de uma compreensão da discriminação como um ato de natureza psicológica e individual; eles enfatizam os processos sociais que convergem para gerar diferentes formas de desvantagens materiais. Eles afirmam que mecanismos discriminatórios como o racismo ou o sexismo não devem ser vistos apenas como expressão comportamental, mas sim como sistemas de controle social que informam diferentes aspectos da vida dos indivíduos. A inexistência de políticas públicas que facilitam o acesso e a permanência nas escolas, mecanismos discriminatórios que dificultam oportunidades profissionais, a dificuldade de participação nos processos decisórios podem ser vistos como fatores que atuam conjuntamente para promover a discriminação estrutural. Ou seja, essa forma de discriminação leva em consideração a cumulação de desvantagens sofrida por um determinado grupo (Bonilla-Silva, 1997, p. 465 - 480). Por esse motivo, ações afirmativas não podem ser vistas como práticas discriminatórias porque tentam reverter um quadro que mantém certos grupos em uma situação subalterna. O raciocínio do Tribunal de Justiça do Rio de Janeiro se mostra problemático porque desconsidera o fato que a marginalização incide sobre grupos sociais; isso significa que medidas como essas são necessárias para reverter essa situação.

As consequências de práticas discriminatórias não afetam apenas as gerações presentes. O que chamamos de *discriminação intergeracional* indica que efeitos de exclusão social podem se reproduzir ao longo do tempo, fazendo com que diferentes gerações de um mesmo grupo sejam afetadas por práticas discriminatórias. Se uma pessoa é impedida de ter acesso a oportunidades profissionais por ser membro de uma minoria racial, ela terá dificuldades para garantir que seus filhos tenham acesso ás melhores oportunidades escolares. Como a discriminação tem por objetivo manter as vantagens materiais de grupos majoritários, os membros da próxima geração também sofrerão as consequências dos mesmos processos discriminatórios. Portanto, a discriminação é algo que se reproduz ao longo de várias gerações, fruto do aspecto estrutural que mecanismos discriminatórios possuem nas sociedades humanas (Desmond & Emirbayer, 2009, p. 10 - 45).

3 - A Primeira Geração de Teorias de Discriminação

3.1 - Discriminação Direta

A movimentação política em torno da proteção dos direitos de grupos minoritários ao longo das últimas décadas teve um papel fundamental no avanço da igualdade nas sociedades contemporâneas. O constitucionalismo moderno estabeleceu a tratamento isonômico entre todas as pessoas perante as normas jurídicas, mas sistemas de exclusão social ainda permitem a discriminação sistemática de grupos minoritários. Em função do sucesso de muitos movimentos pela afirmação e expansão da democracia, muitas jurisdições começaram a proscrever a discriminação baseada em certos critérios, sendo que essas proibições adquiriram status constitucional. A vedação legal de tratamento desvantajoso baseado nesses parâmetros o elemento central da noção de *discriminação direta*. Esse tipo de tratamento arbitrário possui um caráter comparativo: a identificação da discriminação direta permite que se levante a hipótese que uma pessoa não seria tratada de forma desvantajosa se ela tivesse uma característica socialmente relevante. Parte-se então do pressuposto de que uma mulher como Tauana não seria impedida de ter acesso a uma promoção se ela fosse branca. A raça aparece como o elemento a partir do qual se compara os indivíduos são comparados e tratados (Friedman, 2011, p. 166 - 167).

O conceito de igualdade jurídica entre os diferentes grupos está fundamentado no princípio de que pessoas igualmente situadas devem ser tratadas de forma igual. Esse ideal de justiça simétrica estabelece que um agente não pode tratar outro de forma desfavorável quando comparados a partir de um determinado critério tendo em vista a irrelevância do mesmo. A discriminação direta implica então uma violação do princípio do dever do tratamento simétrico entre indivíduos, o que acontece quando se utiliza um parâmetro legalmente proibido. Ela também geralmente envolve o tratamento desvantajoso de grupos que possuem características que são socialmente salientes. A discriminação direta dirige-se frequentemente a certas classes como minorias raciais e sexuais, categorias que são construídas culturalmente como pessoas de menor valor. O pertencimento a um determinado grupo passa a ter uma significação em diversos âmbitos da vida social, frequentemente servindo como razão para a imposição de um tratamento desvantajoso. Por esse motivo, as legislações de diversos países instituíram regras que não permitem a eleição de certos elementos como critérios para tratamento discriminatório. Raça e sexo são exemplos mais comuns, sendo que outros fatores como classe social, filiação religiosa e orientação sexual também adquiriram o mesmo status (Lippert-Rasmussen, 2012, p. 30 - 31). Vemos então que o conceito de discriminação direta tem um caráter relativo porque está fundamentado em uma noção de comparação entre pessoas; sua identificação depende então da existência de um tratamento desfavorável de uma pessoa em relação a outra a partir de um determinado critério. O conceito parece então sugerir que a solução para o problema depende da restauração da situação anterior ao ato discriminatório, o que possibilitaria a manutenção da justiça simétrica entre as partes envolvidas (Friedman, 2011, 168 - 169).

O conceito de discriminação direta aparece então como a referência central do princípio antidiscriminatório: as pessoas não devem ser tratadas de forma injusta em função de características que não possuem relevância moral. Esse princípio serve para construir uma sociedade igualitária e livre de estigmas que dificultam a afirmação da igualdade. Essa compreensão de discriminação permanece como a referência central no processo de decisão judicial, mas muitos elementos demonstram a sua incompletude. O foco no critério de comparação como evidência de discriminação implica que políticas inclusivas podem ser questionadas judicialmente porque tratam pessoas de forma diferente. O conceito de discriminação direta pressupõe que as pessoas são discriminadas a partir de um único vetor e também que a imposição de um tratamento desvantajoso requer a existência da intenção de discriminar. Além disso, essa perspectiva está baseada na premissa de que atores sociais sempre atuam racionalmente; a discriminação seria então um desvio desse padrão e, portanto, claramente perceptível. Mas os conceitos de discriminação inconsciente e de discriminação estrutural demonstram que essa tese é altamente problemática.

3.2 - A Discriminação Indireta

Ao contrário do que se pensa, a discriminação pode ocorrer mesmo na ausência objetiva da intenção de discriminar um indivíduo e também mesmo em situações nas quais não há a utilização de formas de diferenciação legalmente vedadas. Uma norma jurídica ou uma política pública pode obedecer ao princípio da generalidade, não sendo então dirigida a nenhum grupo específico. Porém, a sua aplicação pode ter um efeito desproporcional sobre uma determinada classe de indivíduos, o que caracteriza a *discriminação indireta*. Ela afeta negativamente membros de um grupo porque atores públicos e privados não levam em consideração todos os efeitos que uma norma ou prática pode ter no status social de diferentes segmentos sociais. Por esse motivo, um ato que estabelece uma consequência jurídica a todas as pessoas pode afetar grupos específicos que já sofrem as consequências de outras formas de exclusão. Outras vezes, a norma jurídica não menciona diretamente uma característica de um determinado grupo, mas emprega um elemento que está associado a certos segmentos por razões sociais ou históricas. É o caso de normas ou práticas que utilizam a classe social, fato que pode afetar minorias raciais de forma desproporcional em função da marginalização econômica desses grupos (Friedman, 2011, p. 177 - 180).

Temos a discriminação indireta quando a exigência de escolaridade para o acesso a certos cargos exclui pessoas que tiveram acesso restrito à educação por culpa do estado; empregos que exigem mobilidade de funcionários excluirão mulheres porque elas são responsabilizadas com os cuidados dos filhos. Se a noção de igualdade formal informa o princípio de discriminação direta, o conceito de discriminação que ora analisamos tem como referência a igualdade de resultados. Parte-se do pressuposto de que a falta de uma representação balanceada dos diferentes segmentos sociais, por exemplo, na força de trabalho, pode significar que a discriminação indireta está operando. Acredita-se que os membros de diferentes segmentos sociais estarão proporcionalmente representados nas várias esferas e ocupações em uma sociedade na qual o princípio da igualdade opera de forma adequada. Mas pode existir algum obstáculo ao alcance desse resultado, sinal de que algum procedimento impede o alcance do mesmo. Por estar associada à noção de igualdade de resultados, a verificação da discriminação indireta depende muitas vezes de demonstração estatística, elemento que um número significativo de tribunais brasileiros se recusam a reconhecer como prova de discriminação. Talvez a discrepância do número de empregados negros e brancos no banco mencionado no início deste artigo não ocorra em função de discriminação institucional. Isso pode acontecer porque o acesso a esses postos aconteça pela indicação de outros funcionários, fator que tem um impacto negativo sobre negros porque a maioria dos funcionários são brancos de classe média, grupo que podem manter interações com negros, mas que convivem primordialmente com pessoas do mesmo grupo racial (Friedman, 2011, p. 177; Turra, 1998).

Segundo Lippert-Rasmussen, a identificação de padrões de discriminação indireta requer, por conseguinte, a consideração de alguns elementos: a) a existência de um critério que não está dirigido ou não tem a intenção de afetar um grupo em particular; b) o uso desse critério traz desvantagens para os membros de uma classe de pessoas quando comparadas com as que que não pertencem a ela; c) a produção de um efeito desproporcional, sendo que a sua utilização não justifica o propósito que a norma pretende alcançar; d) o fato de o critério em questão afeta grupos que são socialmente salientes, pessoas que já sofrem uma história de desvantagem social. Assim, a discriminação indireta ocorre quando normas que não têm o propósito direto de promover a discriminação criam desvantagens significativas para grupos que já sofrem processos de exclusão, podendo a intencionalidade estar encoberta pela utilização de um elemento que não identifica um grupo, mas que está diretamente associado a ele por questões diversas (Lippert-Rasmussen, 2014, p. 54 - 61).

3.3 - A Segunda Geração de Teorias de Discriminação

3.3.1 - A discriminação Interseccional

Alguns acontecimentos históricos foram responsáveis pela revisão das teorias de discriminação de primeira geração, a discriminação direta e a discriminação indireta. Embora elas continuem sendo relevantes, o avanço da compreensão dos mecanismos responsáveis pela exclusão social apontara suas limitações. Uma das mais significativas diz respeito à ênfase no caráter comparativo da discriminação, perspectiva responsável pela reprodução da percepção de que as pessoas são discriminadas a partir de um único vetor. A discriminação da mulher acontece então a partir da diferenciação indevida baseada no sexo; a discriminação racial é produto de tratamento desvantajoso decorrente da raça dos indivíduos. A luta simultânea pelos direitos civis de minorias raciais e sexuais pode ser vista como o ponto central no processo de transformação nos estudos sobre discriminação. Primeiro porque os estudiosos perceberam que fatores como racismo e sexismo não são apenas processos que se afastam do ideal do igual tratamento, mas funcionam como sistemas de dominação. Como tal, eles afetam diferentes dimensões da vida dos indivíduos, tendo, portanto, um caráter estrutural. Segundo porque esses sistemas de dominação não operam isoladamente: eles empregam mecanismos similares para manter a opressão de diferentes grupos. Em função disso, feministas negras começaram a questionar a legitimidade da formulação das demandas por igualdade racial porque os líderes desse movimento eram quase todos homens e eles não consideravam a especificidade da experiência feminina. Elas também se sentiam insatisfeitas com as direções do movimento feminista, pois suas líderes também não estavam atentas à forma como o racismo afeta as mulheres negras (Hooks, 2014, p. 87 - 120).

Esse grupo de feministas formulou uma teoria de discriminação que leva em consideração a convergência do racismo e do sexismo como fatores de exclusão. A teoria da *discriminação interseccional* está baseada na premissa de que a luta contra a discriminação requer a consideração das diferentes formas de discriminação a que muitos sujeitos sociais estão submetidos. A compreensão da igualdade apenas a partir de um único parâmetro de comparação encobre a experiência de grupos sociais que sofrem as consequências da convergência de mecanismos discriminatórios. A discriminação sexual não pode ser examinada apenas a partir da comparação com a forma como um homem seria tratado em uma situação similar. Também não se pode examinar uma alegação de discriminação racial levando em consideração se uma pessoa branca seria tratada de forma indevida na mesma situação. Não se trata então apenas da análise da racionalidade do critério de tratamento diferenciado, mas sim do aspecto estrutural dos sistemas de opressão que colocam esses indivíduos em situações inteiramente desiguais. Minorias raciais e sexuais nunca estarão similarmente situadas a grupos majoritários em função da ação dos sistemas de opressão. Por isso, é também preciso considerar como outras variáveis atuam dentro de uma situação de exclusão. Pensar a questão da igualdade a partir de um aspecto comparativo ignora a forma como as desigualdades de status cultural e de status material afetam a vida das pessoas. Parte-se do pressuposto de que a luta contra a discriminação requer a consideração daqueles que sofrem diferentes formas de opressão, pois a consideração da discriminação como algo que opera apenas a partir de um único vetor contribui para a permanência das hierarquias sociais existentes (Crenshaw, 1989, p. 145).

A política da identidade também apresenta problemas porque nem sempre se reconhece a diversidade interna dos grupos minoritários. Esse fato faz com que as experiências de certos segmentos de uma minoria sejam diferentes da dos demais; muitos deles membros não experienciam a discriminação da mesma forma porque compartilhem algum tipo de privilégio com os grupos majoritários. Vemos que nenhum sujeito social está apenas em uma posição de privilégio ou só de subordinação; as pessoas ocupam diferentes posições dentro das estruturas de poder existentes dentro de uma sociedade. Homens negros sofrem as consequências da discriminação racial, mas são beneficiados pelo sistema patriarcal, o que os diferencia das mulheres negras. Mulheres brancas e negras sofrem igualmente as consequências do sexismo, mas as primeiras compartilham os privilégios decorrentes de serem brancas. As mulheres negras formam então uma minoria dentro de uma minoria por enfrentarem a exclusão a partir de vetores distintos. Mais especificamente, a experiência social da mulher negra é marcada pela ação concomitante do racismo e do sexismo. Isso significa que um ideal de igualdade como tratamento simétrico não é capaz de promover a plena inclusão desse grupo porque elas possuem uma identidade interseccional: a experiência delas não pode ser compreendida sem a consideração simultânea da ação desses dois vetores de discriminação (Crenshaw, 1989, p. 139 - 150).

Dessa forma, o conceito de interseccionalidade demonstra que utilizar apenas a raça ou o sexo para analisar a situação de mulheres negras ignora as diferenças internas existentes dentro desse segmento social. Mais do que isso, a experiência delas é simplesmente eliminada dentro de um sistema que considera a discriminação apenas como produto de uma única forma de tratamento diferenciado. Deve-se ter em mente que a interseccionalidade possui um caráter estrutural e um caráter político. A ação conjunta de sistemas de opressão como racismo e sexismo impede que mulheres negras possam ter as mesmas chances de trabalho; sistemas de opressão como o sexismo e o classismo também são responsáveis pela violência contra a mulher negra. A situação de mulheres negras vítimas de agressão física pode ser vista como consequência da falta de oportunidades educacionais e profissionais, o que as coloca em uma situação de dependência econômica de companheiros abusivos. Assim, a noção de discriminação interseccional designa as formas como vetores específicos de discriminação confluem para formar uma vivência social particular construída a partir das formas como racismo e sexismo restringem simultaneamente as oportunidades de um grupo social. Deve-se ter em mente que essas formas interseccionais de opressão não são produzidas de forma intencional como se postula na concepção tradicional de discriminação. Muitas vezes são consequência de uma forma de opressão que interage com outras já existentes, produzindo assim a continuidade da exclusão. Mas a interseccionalidade também possui um caráter político porque a experiência da mulher negra não aparece como referência para a formulação de demandas de justiça elaboradas por líderes comunitários. A experiência delas torna-se então invisível dentro do processo político e a dificuldade de mobilização política desse grupo contribui ainda mais para agravar esse problema (Crenshaw, 1990, p. 1243 - 1248).

3.3.2 - A Teoria da Multidimensionalidade de Opressões

A teoria da interseccionalidade teve um papel de fundamental importância nos estudos do campo da discriminação, mas alguns autores começaram a apontar alguns problemas. O primeiro problema deles é a identificação da situação das mulheres negras como único grupo submetido a duplas formas de discriminação. Outros grupos também podem ser considerados como minorias dentro de minorias. Isso porque o racismo e o sexismo não são os únicos sistemas de controle social responsáveis pela subordinação. As pessoas também sofrem desvantagens sistemáticas em função da ação conjunta da pobreza e da homofobia, sendo que a opressão delas derivadas não tem origem apenas na convergência de dois fatores, mas na ação de uma pluralidade de exclusões. Assim, a teoria da multidimensionalidade examina então as relações entre diferentes sistemas de exclusão como o heterosexismo, o racismo, o patriarcalismo e o classismo, mecanismos que sempre atuam de forma conjunta para promover a estratificação de diversos segmentos sociais. Vários grupos estão submetidos a formas de subordinação completa em função da atuação paralela desses sistemas de opressão nas sociedades liberais. Assim, as mulheres negras heterossexuais encontram-se em uma posição superior às das mulheres negras homossexuais por causa do caráter compulsório da heterossexualidade (Hutchinson, 1999, p. 1 - 16).

Argumenta-se então que a comunidade negra está composta por pessoas de sexos diferentes que possuem vivências sociais distintas, mas também por pessoas que possuem uma orientação sexual dissidente, além dos que sofrem as consequências da marginalização econômica. Esse tem sido um dos principais motivos pelos quais a questão da identidade se tornou um ponto central na atual jurisprudência: o sujeito humano deve ser visto a partir das várias posições que ele ocupa dentro da realidade social. Aqueles que são discriminados em função da orientação sexual podem também ser oprimidos por causa da identidade racial, o que gera a exclusão econômica. A racialização da sexualidade e a sexualização da raça provocam desigualdades de status e também a desigualdade material que atingem heterossexuais e homossexuais dentro da comunidade negra. A concepção tradicional de discriminação direta permite a formulação de demandas de remédio para tratamento arbitrário, mas apenas a partir de um determinado vetor de discriminação. Mas a exclusão social acontece ao longo de diversas frentes; isso significa que políticas destinadas à promoção da integração de grupos apenas a partir de um elemento pode não emancipar todos os seus membros. Deve-se também levar em consideração o fato de que a multidimensionalidade problematiza as próprias formas como demandas de justiça são elaboradas por grupos minoritários: demandas de justiça racial devem também construir estratégias contra formas de racismo sexista e também contra o racismo homofóbico, uma vez que é necessário considerar as várias formas como os sistemas de subordinação atuam de forma integrada (Hutchinson, 2000, p. 1365 - 1372).

Assim, políticas universais que usam apenas a classe social como medida de inclusão não serão capazes de integrar minorias raciais porque elas sofrem uma série de problemas decorrentes de desigualdade de status. A questão da multidimensionalidade de discriminações também indica que um ideal de justiça identificado apenas com a questão de redistribuição é insuficiente para a afirmação da igualdade porque muitas pessoas são discriminadas por terem identidades consideradas como desviantes. A igualdade exige também uma transformação cultural destinada à eliminação de falsas generalizações sobre os indivíduos. Uma pessoa negra sofre marginalização econômica em função da raça, mas também enfrenta o problema de prisões arbitrárias, evidência de que estereótipos raciais presentes na nossa cultura reproduzem a desigualdade na consideração do valor moral desse ser humano. Assim, temos que considerar a experiência complexa dos seres humanos tendo em vista a multidimensionalidade de opressões por eles sofrida (Abrams, 1995, 341 - 344).

3.3.3 - A Discriminação Inconsciente

Dissemos na introdução deste artigo que a compreensão da discriminação como um comportamento intencional pode ser visto como um obstáculo significativo para o sucesso da luta contra formas de opressão nas sociedades contemporâneas. Observamos que esse pressuposto equivocadamente assume que atos discriminatórios seriam exceções a uma ordem social que supostamente trata todas as pessoas igualmente. O requisito da intencionalidade implica então que as relações sociais estão geralmente pautadas em relações de equidade e que atos discriminatórios são motivados por motivações malignas que podem ser identificadas e punidas. Essa compreensão da dinâmica social desconsidera como a motivação humana realmente funciona e como ela pode ser causa de comportamentos discriminatórios, mesmo que esses não correspondam à intenção consciente do sujeito. Vimos que os estereótipos atuam como verdadeiros esquemas mentais por meio dos quais as pessoas classificam suas experiências, eles acabam por influenciar o comportamento individual de diversas formas. Os conteúdos sociais presentes nos diferentes tipos de representações culturais sobre minorias também motivam as reações inconscientes dos indivíduos, fazendo com que eles discriminem os outros, mesmo não estando conscientes disso. A *discriminação inconsciente* designa então aqueles atos que afetam o julgamento do agente sobre membros de outros grupos, sendo que ele pode não estar ciente do que está fazendo. Ela pode ser classificada como inclinações pessoais que determinam a preferência ou a rejeição de membros de determinados grupos, sem que essa preferência seja acompanhada de um julgamento consciente sobre eles. A dinâmica inconsciente do preconceito está relacionada como os diferentes tipos de regulação cultural de atitudes individuais. Na medida em que o racismo deixa de ser socialmente aceitável, ele passa a atuar no plano inconsciente; da mesma forma que a cultura rejeita atos racistas, a mente humana reprime suas manifestações conscientes. Mas isso não significa que ele não deixa de determinar o comportamento dos indivíduos; as associações negativas de outros grupos continuam a determinar a forma como as pessoas são categorizadas. Um empregador pode tentar ser objetivo na sua avaliação da competência dos candidatos a um emprego, mas falsas ideias sobre certas classes de pessoas podem fazer com que a sua decisão de empregar um ou outro candidato possa ser consequência da ação inconsciente de falsas percepções de grupos sociais (Lawrence III, 1986, p. 328 - 350).

Se a teoria psicanalítica proporciona elementos para compreendermos essa dinâmica, a psicologia cognitiva também pode contribuir de forma significativa para esse debate. A discriminação inconsciente decorre de uma série de processos que se alimentam mutuamente. Como a categorização é um elemento central do processo cognitivo, as pessoas estão sempre classificando os outros a partir de normas culturais explícitas ou implícitas, sendo que muitas vezes os sujeitos humanos passam a atuar a partir delas sem um prévio exame de sua veracidade. Essas categorias mentais são emocionalmente investidas, o que as torna um parâmetro do comportamento individual consciente e inconsciente; quanto maior esse investimento, maior será o nível de preconceito de uma pessoa contra pessoas de certos grupos. Essas categorias psicológicas são produto da maturação de processos culturais que se desenvolvem por um longo período de tempo. Embora muitos indivíduos sejam capazes de reconhecê-las como simples produto de estereótipos, elas continuam atuando na mente das pessoas no plano inconsciente. Esses conteúdos operam então como verdadeiros esquemas mentais que aparecem como uma estrutura cognitiva que contêm representações sobre um determinado elemento da realidade, seus atributos e as relações entre eles. Podemos pensar esses esquemas como informações gerais sobre membros de uma classe de objetos, esquemas que fornecem parâmetros para a generalização do comportamento deles. Eles permitem que as informações colhidas pelos sentidos possam ser adequadamente processadas, o que permite ao indivíduo se situar dentro do mundo à sua volta (Krieger, 1994, p. 1188 - 1199).

Mas esses esquemas mentais não operam apenas segundo padrões lógicos que nos permitem extrair sentidos das relações entre os diferentes atributos de um objeto ou indivíduo. Os processos cognitivos operam segundo valores ou sentidos apreendidos no processo de socialização. Características como raça e sexo não são atributos naturais, eles são investidos de sentidos por aqueles grupos que têm o poder simbólico para determinar o valor que certos grupos podem ter e o lugar que eles podem ocupar dentro da sociedade. Assim, raça e gênero aparecem como categorias a partir das quais nós classificamos indivíduos, mecanismos que segue os esquemas mentais reproduzidos e internalizados. Vários sentidos conscientes e inconscientes são imediatamente ativados quando interagimos com membros de certos grupos; nossas reações adquirem então um caráter automático quando nos deparamos com pessoas que possuem características que compõem os nossos esquemas mentais. Esses esquemas mentais possuem uma dimensão cognitiva porque estão baseados nas associações que fazemos sobre classes de indivíduos. Mas eles também possuem um aspecto emocional porque refletem emoções de natureza positiva ou negativa que nutrimos em relação a certos segmentos sociais, emoções associadas não apenas com representações culturais, mas também com a posição do indivíduo dentro da estrutura de poder presente em uma sociedade e com seu interesse em mantê-la (Kang, 2005, p. 1499 - 1505). A operação desses esquemas mentais problematiza a posição do tribunal que indeferiu o pedido de implementação de ação afirmativa em um banco privado. O desembargador que proferiu a decisão partiu do pressuposto de que atores sociais agem de forma racional e transparente. Como estereótipos atuam de forma automática e também inconsciente, um agente sempre pode encontrar alguma razão excluir minorias como restrições sobre a postura corporal do indivíduo, a forma como ele se veste, o tom da voz da pessoa, questões que provavelmente não seriam levadas em consideração se o candidato fosse branco, heterossexual e do sexo masculino.

3.3.4 - A Teoria da Discriminação Organizacional

A persistência da exclusão social de grupos minoritários, principalmente no mercado de trabalho, levou pesquisadores a enfatizar a influência de alguns aspectos pouco explorados nas teorias anteriores. Se discriminação direta e a discriminação interseccional pressupõem a existência da intencionalidade, a *teoria da* *discriminação organizacional* considera o papel de processos inconscientes e da cultura institucional na discriminação de certas classes de indivíduos. Seus elaboradores afirmam que as normas antidiscriminatórias fundadas nas noções de intencionalidade e arbitrariedade não são capazes de proteger grupos minoritários de forma satisfatória. Elas possibilitaram e ainda possibilitam a proteção dessas parcelas da população contra diferentes formas de discriminação direta, mas características como raça e sexo ainda continuam a influenciar a tomada de decisões nas empresas de forma encoberta. Aqueles que ocupam posições de comando continuam sendo motivados por preconceitos inconscientes, pois essas pessoas vivem em uma cultura que reproduz estereótipos negativos sobre minorias cotidianamente. A ação desses estereótipos no plano inconsciente leva empregadores a tratar candidatos minoritários de forma menos favorável, mesmo não estando conscientes disso. Esses estudos demonstram que muitas dessas atitudes não provem apenas da internalização de imagens negativas sobre minorias. Elas também decorrem da transformação dos traços de grupos majoritários em parâmetros universais, o que acontece com a associação entre o perfil da empresa e características dos grupos dominantes. Como as regras culturais são produzidas por aqueles que dominam o poder simbólico dentro de uma sociedade, suas características são vistas como a incorporação de elementos tidos como neutros. Baseados em pesquisas sobre preconceitos implícitos, muitos estudos comprovam que grupos minoritários são vítimas constantes de comportamentos discriminatórios, mesmo quando as empresas nas quais trabalham expressam ideais igualitários (Bagenstos, 2006, p. 2 - 15).

Os constantes processos de categorização dos indivíduos funcionam como meios pelos quais os conteúdos culturais são reproduzidos, fatores responsáveis pela preservação de diferentes formas de exclusão social que não estão associados à intencionalidade. Esses conteúdos culturais afetam a percepção das pessoas em diferentes situações, mas como o elemento da intencionalidade não está presente, a comprovação do mesmo torna-se difícil. Em função do fato de que a legislação reconhece apenas a discriminação direta ou indireta, aqueles mecanismos excludentes decorrentes de processos inconscientes responsáveis pela subordinação social permanecem sem contestação. A influência dos preconceitos implícitos não apenas motiva a discriminação, como também promove o favoritismo de pessoas por membros do mesmo grupo. A desconfiança de provas estatísticas impede que padrões decisórios baseados na raça ou no gênero dos indivíduos possam constituir evidência de práticas excludentes. Para os autores da teoria estrutural, programas de ação afirmativa têm uma função importante no combate à discriminação porque funciona como um mecanismo contra discriminação direta e indireta. Mais do que isso, os programas de ações afirmativas parecem atenuar a força de estereótipos negativos na medida em que as pessoas convivem com grupos minoritários (Charny, 1998; Donohue, 1993).

Além desses fatores, a discriminação organizacional ocorre em função da construção de uma cultural institucional que cria perfis profissionais ideais. Esses perfis podem ser descritos de forma genérica, mas eles são frequentemente construídos a partir de características de grupos dominantes. Assim, se a cultura institucional identifica a assertividade como um requisito para o acesso a cargos de chefia, normas culturais que associam essas categorias com homens heterossexuais podem excluir mulheres porque se acredita que esses grupos não possuem essas características. A construção dessa cultura institucional não aparece diretamente como um comportamento discriminatório, mas indiretamente afeta certos grupos. Todos podem potencialmente alcançar esses cargos, mas a operação de estereótipos inconscientes faz com que empregadores automaticamente escolham homens heterossexuais para exercer essas funções (Carbado, 2000, p. 1260 - 1288).

Vemos então que esse tipo de discriminação não se adequa à concepção de discriminação como algo que manifesta por meio da intencionalidade, por meio de comportamentos baseados em comportamentos irracionais. Procura-se então modificar as condições nas quais decisões são feitas para que esse problema seja resolvido; pretende-se com isso fazer com que o empregador tome as precauções para que comportamentos discriminatórios sejam evitados. O alcance desse objetivo depende de transformações na forma como se concebe o problema da discriminação. Enquanto a concepção tradicional da discriminação identifica esse comportamento como expressão de motivação individual, o que geraria a obrigação de censurar o comportamento de agentes específicos, a teoria estrutural da discriminação defende a necessidade de criar mudanças que possibilitem a transformação do próprio contexto institucional no qual essas decisões são tomadas (Green, 2007, p. 883 - 895).

4.2 - O Privilégio Como Mecanismo de Discriminação Social

Os estudos sobre discriminação sempre enfatizaram o argumento segundo o qual práticas de exclusão social sempre procuram manter uma ordem social na qual certos grupos ocupam posições de subordinação enquanto outros permanecem em uma situação privilegiada. Tendo em vista este postulado, eles sempre estiveram focados no estudo dos mecanismos discriminatórios; a identificação dos mesmos seria suficiente para a formulação de estratégias efetivas de combate às desigualdades. Uma mudança significativa ocorreu ao longo dos últimos vinte anos nesse campo de pesquisa. Ao contrário das teorias anteriores que enfatizavam a análise dos mecanismos discriminatórios, certos autores começaram a prestar atenção no privilégio como mecanismo de discriminação e estratificação social. Atos discriminatórios sempre garantem uma vantagem para os membros de grupos majoritários: todas as vezes que um homem homossexual deixa de ter acesso a um cargo, um homem heterossexual estará tendo acesso a uma vantagem decorrente de uma desvantagem alheia, ou seja, a heterossexualidade é mais do que uma orientação sexual, ela é uma fonte de privilégios. Aqueles que trabalham nessa área compreendem o privilégio como um mecanismo de exclusão porque a discriminação não procura apenas afirmar a suposta inferioridade de grupos minoritários; ela tem como objetivo fundamental garantir a permanência de vantagens sociais nas mãos dos grupos dominantes. Aos membros desses grupos são garantidos várias vantagens apenas em função do status que eles possuem, embora muitas pessoas privilegiadas frequentemente afirmem que estão no lugar que ocupam apenas por mérito pessoal. Compreender o privilégio dentro do contexto de discriminação aparece como mais um exemplo de como a subordinação social pode acontecer mesmo na ausência de atos materialmente discriminatórios.

Os que escrevem sobre esse tópico definem o privilégio como uma vantagem que alguém possui por fazer parte de um grupo social majoritário, não havendo nenhuma ligação entre a posição social que o sujeito ocupa e a sua competência pessoal. O privilégio é então algo atribuído a alguns segmentos da sociedade, funcionando como um mecanismo de exclusão social porque impede que membros de outros grupos possam disputar oportunidades sociais de forma meritocrática (Faria e Silva Neto, 2012, p. 171). É, portanto, uma vantagem indevida. Significativamente, muitos dos que são beneficiados por essas vantagens pessoais defendem uma meritocracia estrita, o que pode expressar tanto uma posição ideológica como também o não reconhecimento de que as oportunidades que elas obtiveram não estão baseadas no merecimento. Privilégios são transmitidos como forma de herança e não adquiridos por causa de fatores como inteligência, habilidade ou mérito pessoal. Muitas daqueles que pertencem aos grupos majoritários caracterizam a situação de desvantagem de outros grupos como falta de esforço, raciocínio que leva muitas pessoas à conclusão de que minorias merecem estão na condição que estão por conta de algum defeito pessoal. Este pensamento é frequentemente estabelecido como o “mito da meritocracia”, sendo identificado quando uma cultura estabelece que os oprimidos poderiam ter acesso às mesmas oportunidades se possuíssem características semelhantes aos grupos privilegiados (Black & Stone, p. 243).

O privilégio pode se manifestar de diversas formas. Ele pode ser visto como um poder que uma pessoa exerce sobre as outras em função da sua inserção dentro da estrutura social, ele pode aparecer como uma garantia de que uma pessoa não será objeto de tratamento desvantajoso em função de seu status, ele pode também ser produto de acesso a certos direitos que são conferidos a apenas parte da sociedade ou ainda por representar o modelo a partir do qual todos os outros grupos são comparados. Materialmente, o privilégio se expressa por meio da combinação de fatores como raça, sexo, classe e sexualidade. Essas categorias podem ser vistas como diferentes dimensões que garantem vantagens a certas pessoas por estarem em uma posição vantajosa aos que são construídos como diferentes a partir de uma dessas categorias. Assim, o privilégio racial encontra amparo dentro dos sistemas de opressão racial que estruturam muitas sociedades humanas, processos que existem para conferir vantagens materiais e subjetivas aos membros dos grupos raciais dominantes. O privilégio funciona como um veículo de opressão de minorias raciais porque estabelece o homem branco heterossexual de classe alta como a norma central para o acesso a oportunidades sociais, como referência de conduta moral, de comportamento sexual adequado e como exemplo de inteligência pessoal (McIntosh, 1990).

Com o tempo, expandiu-se a definição de privilégio para além das noções de raça e gênero para incluir as categorias de orientação sexual, status socioeconômico, idade, diferentes graus de capacidade e afiliação religiosa Tais domínios descrevem as identidades visíveis e invisíveis que ilustram melhor a intrigante e complexa natureza da identidade de um indivíduo. Verificamos que o privilégio é qualquer título, sanção, poder, vantagem ou direito garantido a um indivíduo por pertencer a um grupo ou grupos cujas características são representadas como ideias. Isso significa que todos as outras classes de pessoas são oprimidas pelo privilégio (Black & Stone, 2005, p. 244). Homens brancos heterossexuais de classe alta se tornaram, desta forma, o grupo normativo pelo qual todos os outros grupos sociais passaram a ser comparados. Contida nessa polaridade está a implicação de superioridade *versus* inferioridade. O grupo normativo passa a enxergar os seus valores, crenças e comportamentos como universais, neutros e corretos. Os grupos minoritários que possuem características diversas ou valores, crenças e comportamentos conflitantes são vistos, então, como desviantes ou corrompidos. A estes são aplicadas ameaças, intimidações e opressão como mecanismos de alerta de que há sanções por não ser assimilado na cultura dominante (Black & Stone, 2005, p. 247).

O privilégio também decorre da formação de redes de relacionamentos pessoais formadas entre membros dos grupos dominantes. A estratificação social pode também ser produto de um sistema de favoritismo pessoal destinado a garantir oportunidades àqueles que detêm o poder. A preferência pela convivência com pessoas que possuem as mesmas características e a circulação de estereótipos sobre grupos tidos como diferentes fazem com que posições profissionais sejam ocupadas por indivíduos que pertencem ao mesmo segmento (Dasgupta, 2004, p. 144 - 150). A partir dessa constatação, tem-se que o preconceito existe basicamente em um sentido de posição de grupo: mais do que ideias que os membros de um grupo social têm em relação a minorias, eles refletem sentimentos decorrentes da polarização entre diferentes parcelas da população. As pessoas identificam a si mesmas como pertencentes a um grupo social específico, sendo que essa identificação não tem um caráter espontâneo, mas sim um resultado do processo de socialização. O tipo de imagem que um grupo social forma de si mesmo e o tipo de imagem que forma de outros são similarmente produtos da internalização das interações sociais. (Blumer, 1958, p. 3). Entende-se que o processo de formação da imagem dos grupos opera por um processo fundamentalmente coletivo formalizado através nos meios de comunicação social a partir dos quais membros do grupo dominante constroem outros grupos como diferentes ao se apresentar como referência social. Nesse sentido, caracterizar outro grupo é caracterizar o próprio grupo por oposição; isto é equivalente a colocar os dois grupos em uma posição comparativa. É esse senso de posição social emergente de processos coletivos de caracterização que fornece as bases, por exemplo, do preconceito racial (Blumer, 1958, p. 4).

Quatro tipos básicos de sentimento parecem estar sempre presentes no discurso do grupo dominante. Primeiro, um sentimento de superioridade demonstrado através de classificações condenatórias ou vexatórias dos membros de grupos oprimidos, tais como: preguiçosos, desonestos, desconfiáveis, incapazes e imorais. Segundo, um sentimento que o grupo social subordinado é intrinsecamente diferente, o que aprece em frases como “eles não são como nós”. Terceiro, um sentimento de propriedade e posse de certas áreas de privilégios e vantagens como o direito a certas ocupações e profissões; o direito a certas posições de controle e tomada de decisão no âmbito privado bem como no governo e perante a lei; o direito a certas posições de prestígio social além do direito a certas áreas da intimidade e privacidade. Por fim, o quarto tipo básico de sentimento – como já citado anteriormente – é o medo e a suspeita de que a raça subordinada abriga projetos sobre as prerrogativas da raça dominante (Blumer, 1958, p. 4).

Cada um desses tipos de sentimento tem um efeito próprio na relação entre os grupos sociais. O sentimento de superioridade posiciona os grupos oprimidos abaixo; o sentimento de que são alheios os posiciona além; o sentimento de propriedade e posse os excluem das prerrogativas de posicionamento e o medo e a suspeita servem de combustível emocional para estabelecer tais grupos como um fator de perigo. O resultado dessa forma genérica de orientação - o sentimento de posição dos grupos - é o estabelecimento de normas imperativas que guiam, incitam e exercem coação sob os seus partícipes. Tais normas são estabelecidas, originalmente, pelas condições iniciais de contato entre os grupos; prestígio, poder, posses, número e oportunidades são alguns fatores que podem desenvolver o sentimento original de posicionamento dos grupos Por fim, tem-se que definir o fato de que a imagem coletiva abstrata de um grupo se desenvolve através de experiências e caracterizações do grupo enquanto entidade e não através de generalizações que tem por base o contato pessoal (Blumer, 1958, p. 5 - 6).

Indivíduos pertencentes a grupos privilegiados precisam se apoiar na negação ou em outras reações defensivas para manter esse frágil sentimento de superioridade e para combater a dissonância e confusão que acompanham o reconhecimento e compreensão de seus privilégios. Esta crença acaba por frustrar desenvolvimento emocional e intelectual enquanto indivíduos inseridos em sociedade dos membros desses segmentos sociais. Por outro lado, indivíduos pertencentes a grupos minoritários sofrem os impactos devastadores da opressão; eles vivenciam diversas formas de preconceito, fanatismo, ódio baseado em sua percepção de identidade, pobreza, violência física e até mesmo a morte; internamente podem ver a si mesmo como vítimas ou até mesmo como incompetentes e podem chegar até a expressar formas de racismo, sexismo, heterosexismo e um profundo sentimento de pavor em relação a si mesmos (Black & Stone, 2005, p, 252).

Alguns mecanismos culturais permitem que membros de grupos privilegiados tenham uma percepção da sociedade estruturalmente distinta daqueles que pertencem a grupos minoritários. O primeiro deles está baseado no fundamento liberal do discurso dos direitos: como essa doutrina estabelece a proteção das liberdades individuais como o objetivo fundamental do estado, cria-se a percepção de que todas as pessoas estão em uma situação de igualdade e que o sistema jurídico impossibilita a existência de hierarquias sociais. O liberalismo funciona então como uma forma de epistemologia social que impede o conhecimento adequado das dinâmicas sociais, posição constantemente reproduzida em políticas públicas (Fitzpatrick, 1986). Essa epistemologia social faz com que o privilégio seja algo invisível para membros dos grupos majoritários, especialmente porque a experiência social torna-se algo inteiramente transparente eles. Assim, pessoas brancas não classificam a si mesmas em termos raciais porque a raça serve apenas para descrever grupos minoritários. Isso significa que a vasta maioria delas não consegue perceber como a raça funciona como um sistema de dominação social: ser branco significa estar em uma posição na qual não há necessidade de construção de uma consciência racial. Como o grupo racial majoritário tem o poder simbólico de construir seus traços culturais e interesses setoriais como regras universais, eles podem viver sem se preocupar com a raça porque são representados como a regra universal a partir do qual todos os outros grupos são julgados. Normas culturais são apenas aparentemente neutras; pessoas brancas são constantemente apresentadas como aqueles que incorporam valores universais, um dos motivo pelo quais elas têm prioridade no acesso a oportunidades sociais. Essas representações atuam tanto no plano cultural como no plano inconsciente, determinando o comportamento daqueles que controlam o acesso a bens e oportunidades. O problema com o fenômeno da transparência decorre do fato que a branquitude é um sistema de dominação social, uma vez que o sistema de privilégios raciais sé construído a partir da universalização do ser branco (Flagg, 1993; Costa, 2006; Garner, 2007).

Os argumentos acima descritos apontam para um aspecto importante, mas frequentemente ignorado nos estudos sobre processos de exclusão social: eles não implicam necessariamente motivação individual, mas sim ações coletivas que procuram manter ou criar vantagens competitivas para os membros de grupos majoritários. Por exemplo, aquelas instituições controladas por pessoas brancas atuam como verdadeiros cartéis raciais por reproduzirem formas de discriminação que permitem a concentração de oportunidades nas mãos de pessoas brancas. Assim, da mesma forma que cartéis econômicos dominam o mercado por meio do controle dos preços e da oferta, cartéis raciais garantem privilégios sociais ao manterem minorias raciais fora de oportunidades que poderiam garantir o mesmo status que brancos possuem. Isso impede que negros possam competir por oportunidades nos mesmos termos que brancos. Embora muitos argumentem que a discriminação possui um custo significativo porque o mercado recompensa os mais competentes, o controle sobre o funcionamento das diversas instituições sociais permite que privilégios raciais sejam mantidos porque toda a estrutura social funciona de acordo com os interesses do grupo majoritário. Práticas discriminatórias na contratação fazem com que trabalhadores brancos tenham acesso aos melhores salários, o poder de consumo superior permitirá que eles comprem imóveis em áreas mais valorizadas, essas propriedades manterão o seu valor na medida em que permanecerem racialmente homogêneas, a preservação do valor desses imóveis beneficiará a geração seguinte que também terão seus privilégios garantidos pelos mesmos mecanismos (Rothmayr, 2011, p. 46 - 56).

4 - Conclusão

Procuramos demonstrar neste artigo que a definição tradicional de discriminação como algo que envolve necessariamente a intencionalidade e a arbitrariedade impede uma prestação jurídica mais adequada. As teorias de segunda e terceira geração indicam de forma bastante clara que processos de exclusão social não são reproduzidos apenas por atos materiais de discriminação. A noção de discriminação direta continua tendo grande importância, pois impede formas diretas de degradação pessoal. Entretanto, ela parte do pressuposto de que comportamentos discriminatórios são apenas desvios de um padrão geral de tratamento igualitário. Muitas formas de discriminação sofridas por grupos sociais dificilmente não podem ser identificadas a partir de critérios tradicionais. Isso demonstra a necessidade de se estabelecer critérios de interpretação e orientações de políticas públicas que levem em consideração a multiplicidade de identidades que os sujeitos sociais ocupam, as diferentes formas como processos inconscientes determinam o comportamento dos responsáveis pelo acesso a oportunidades sociais, como também as formas como estigmas sociais influenciam o comportamento de instituições sociais.

5 - Bibliografia

ABRAMS, Kathryn. Complex claimants and reductive moral judgments: new patterns in the search for equality. *University of Pittsburg Law Review*, v. 57, no. 2, p. 337 - 362, 1995.

ALEXANDER, Larry. What makes wrongful discrimination wrong? Biases, preferences, stereotypes, and proxies. *University of Pennsylvania Law Review*, v. 141, no. 1, p. 149 - 219, 1992.

ALPORT, Gordon. *The nature of prejudice*. 2a. ed. Nova York, Perseus Books, 1992.

ALSTON, Philip & GOODMAN, Ryan. *International human rights*. Oxford, Oxford University Press, 2013.

ARMOUR, Jody. Stereotypes and prejudice: helping legal decisionmakers break the prejudice habit. *California Law Review*, v. 83, no. 3, pp. 733 - 772. 1985.

BAGENSTOS, Samuel R. The structural turn and the limits of antidiscrimination law. *California Law Review,* v. 94, no. 1, pp. 1 - 48, 1996.

BALKIN, Jack M. The constitution of status. *Yale Law Journal*, v. 106, n. 6, p. 2313 - 2374, 1996.

BONILLA-SILVA, Eduardo. Rethinking racism: toward a structural interpretation. *American Sociological Review*, v. 62, no. 3, pp. 465 - 480, 1997.

BLAKE, Linda L. & STONE, David. Expanding the definition of privilege: the concept of social privilege. *Journal of Multicultural Counseling and Development*, v. 33, pp. 243 - 255, 2005.

BLUMER, Herbert. Prejudice as a sense of group position. *Pacific Sociological Review*, v. 1, no. 1, pp. 3 - 7, 1958.

BRUNER, Jerome. On Perceptual Readiness. *Psychological Review*, v. 64, n. 2, p. 123 - 152, 1957.

CARBADO, Devon & GULATI, Mitu. Working identity. *Cornell Law Review*, v. 85, no. 4, pp. 1259 - 1308, 1999.

CHARNY, David & MILATI, G. Mitu. Efficiency-wages, tournaments, and discrimination: a theory of discrimination for high-level jobs. *Harvard Civil Rights Civil Liberties Review*, v. 33, no. 1, pp. 57 - 105, 1998.

COSTA, Sérgio. O branco como meta: apontamentos sobre a difusão do racismo científico no Brasil pós-escravocrata. *Estudos Afro-Asiáticos*, v. 38, n. 1, p. 47 - 68, 2006.

CRENSHAW, Kimberle. Mapping the margins. Intersectionality, identity politics, and violence against women of color. *Stanford Law Review*, v. 36, no. 5, pp. 1241 1299, 1990.

DASGUPTA, Nilanjana. Implicit ingroup favoritism, outgroup favoritism, and their behavioral manifestations. *Social Justice Research*, v. 17, no. 2, pp. 143 – 169, 2003

DEVINE, Patricia. Stereotypes and Prejudice: Their automatic and Controlled Components. *Personality and Social Psychology*, v. 56, no. 1, pp. 1 - 18, 1998.

DESMOND, Matthew & EMYRBRAYER, Mustafa. *Racial progress, racial domination*. New York, McGraw-Hill, 2009.

DONOHUE, John J. Employment discrimination law in perspective: three concepts of equality. *Michigan Law Review*, v. 92, no. 6, pp. 2583 - 2612, 1993.

FARIA E SILVA NETO, Paulo Penteado. *Cotas raciais nas universidades públicas. Estratégias argumentativas, lógica informal e teoria da argumentação*. Belo Horizonte, Arraes, 2012.

FEAGIN, Joe; VERA, Hernan; BATUR, Pinar. *White racism. The Basics*. Londres, Routledge, 2001.

FLAGG. Barbara. “Was blind, but now I see”: white race consciousness and requirement of discriminatory intent. *Michigan Law Review*, v. 91, n. 3, p. 953 - 1017, 1993.

FRIEDMAN, Sandra. *Antidiscrimination law*. Oxford, Oxford University Press, 2011.

GARNER, Steve. *Whiteness*: an introduction. New York: Routledge, 2007.

GREEN, Tristin. A structural approach as antidiscrimination mandate: locating employer wrong. *Vanderbilt Law Review*, v. 60, no. 3, pp. 849 - 904, 2007.

HELLMAN, Deborah. *When is discrimination wrong?* Cambridge, Harvard University Press, 2011.

HIGGINS, E. Tory & KING, Gillian. Accessibility of Social Constructs: Information-Processing Consequences of Individual and Contextual Variability. In: CANTOR, N. & KHILSTROM, J.F. (eds.), *Personality, Cognition, and Social Interaction*, pp. 69 - 121, 1969.

HOOKS, Bell. *Ain’t I a woman? Black women and feminism*. Boston, South End Press, 1999.

HUGHEY, Matthew. The (dis)similarities of white racial identities: the conceptual framework of “hegemonic whiteness. *Ethnic and Racial Studies*, v. 33, n. 8, p. 1289 - 1309, 2009.

HUTCHINSON, Darren Leonard. Ignoring the sexualization of race: heteronormativity, critical race theory and anti-racist politics.” *Buffalo Law Review*, v. 47, no. 1, pp. 1 - 116, 1999.

KANG, Jerry. Trojan horses of race. *Harvard Law Review*, v. 118, n. 4, p. 1401 - 1593, 2004.

KOVEL, Joel. *White racism*. *A psychohistory*. New York, Columbia University Press, 1984.

KRIEGER, Linda Hamilton. The content of our categories: a cognitive approach to discrimination and equal employment opportunity. *Stanford Law Review*, v. 47, n. 4, p. 1161 - 1248, 1994.

LAPORTA, Francico Javier. El princípio de igualdad. Introducción a sua análisis. *Sistema: Revista de Ciencias Sociales*, v. 67, pp. 3 - 32, 1985.

LAWRENCE III, Charles R. The id, the ego and equal protection: reckoning with unconscious racism.” *Stanford Law Review*, v. 39, no. 2, pp. 317 - 388, 1986.

LIPPERT-RASMUSSEN, Kasper. *Born free and equal?* A philosophical inquiry into the nature of discrimination. Oxford, Oxford University Press, 2014.

MCINTOSH, Mary. White privilege: unpacking the invisible knapsach., *Peace and Freedom*, pp. 10 – 12, 1999.

MELLO, Antônio Celso Bandeira. *O conteúdo jurídico do princípio da igualdade*. 6ª. Ed. São Paulo, Malheiros, 2006.

MORAES, Alexandre de. *Curso de Direito Constitucional*. São Paulo, Atlas, 2004.

PETTIGREW, Thomas F. Prejudice. In: PETTIGREW, Thomas F. et al. (eds.). *Prejudice.* Cambridge, Harvard University Press, 1994

PRADO, Marco Aurélio Máximo & MACHADO, Frederico Viana. *Preconceito contra homossexualidades*. São Paulo, Cortez, 2011.

ROITHMAYR, Daria. Racial Cartels. *Michigan Journal of Race and Law*, v. 46, n. 1, p. 2010.

SILVA, José Afonso da. *Curso de direito constitucional*. São Paulo: Malheiros, 2004.

SINHORETO, Jacqueline; SILVESTRE, Giani; SCHILITTER, Maria Carolina. *Desigualdade racial e segurança publica em São Paulo. Letalidade policial e prisão em flagrante*. <http://www.ufscar.br/gevac/wp-content/uploads/Sum%C3%A1rio-Executivo_FINAL_01.04.2014.pdf>. Acessado em 20.08.2015.

TURE, Kwane & HAMILTON, Charles V. *Black power. The politics of liberation*. 2a. ed. New York, Vintage, 1992.

1. Doutor em Direito pela Universidade de Harvard, 2013; Doutor em Direito Constitucional pela UFMG 2007; Mestre em Direito pela Universidade de Harvard, 2005; Bacharel em Direito pela UFMG, 1999. [↑](#footnote-ref-1)
2. Aluno de graduação da Escola de Direito de São Paulo da FGV. [↑](#footnote-ref-2)
3. BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho - 2a. Região. RO No. 0002582-32.2012.5.02.0014, Órgão Julgador: 7a. Turma, Rel. José Carlos Fogaça, 29.01. 2015. [↑](#footnote-ref-3)
4. BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho - 5a. Região, Recurso Administrativo No. 00749-2008-000-05-00-5-RA, Órgão Julgador: Órgão Especial, Relator: Luis Tadeu Leite Vieira, 09.03.2009. [↑](#footnote-ref-4)
5. BRASIL Supremo Tribunal Federal. RE No. 140.899-8. Órgão Julgador: 2ª. Turma, Relator: Ministro Marco Aurélio, DJ, 15.12.200. [↑](#footnote-ref-5)
6. BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho - 19ª. Região. RO N. 0064400-31.5.19.2009.0009, Relator: Pedro Inácio, 27.10.2011. [↑](#footnote-ref-6)
7. BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho - 10ª. Região, RO No. 00936-2005-012-10-00-9, Órgão Julgador: 1ª. Turma, Relator: Oswaldo Florêncio Neme Júnior, 21.03.2007. [↑](#footnote-ref-7)
8. BRASIL. Tribunal de Justiça do Rio de Janeiro. Representação de Inconstitucionalidade No. 00009/2009, Órgão Julgador: Órgão Especial. Relator: José Carlos S. Murta Ribeiro, 25.05.2009. [↑](#footnote-ref-8)
9. BRASIL. Tribunal de Justiça do Rio de Janeiro. Ação Civil Pública No. 0724-91.2006.8.19.0065, Órgão Julgador: 8ª. Câmara Cível, Relator: Mônica Maria Costa de Piero, 10.09.2014. [↑](#footnote-ref-9)
10. Ver, por exemplo, Lei No. 8.842 de 4 de janeiro de 1994 (Estatuto do Idoso); Lei No. 12.228 de 20 de julho 2010 (Estatuto da Igualdade Racial); lei 13.146 de 6 de julho de 2015 (Estatuto da pessoa com deficiência). [↑](#footnote-ref-10)
11. Essa é a linguagem, por exemplo, de vários artigos da Lei 7.716 que regula crimes de racismo: art. 3º *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. 4º *Negar* ou *obstar* emprego em empresa privada; art. 5 *Recusar* ou *impedir* acesso a estabelecimento comercial, negando-se a servir, atender ou receber cliente ou comprador. [↑](#footnote-ref-11)
12. BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Ação de Descumprimento de Preceito Fundamental No. 186. Órgão Julgador: Tribunal Pleno. Relator: Ricardo Lewandovsky. 26.04.2012. [↑](#footnote-ref-12)
13. BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Ação de Descumprimento de Preceito Fundamental No. 132. Órgão Julgador: Tribunal Pleno, Relator: Carlos Ayres Brito, 05.05.2011. [↑](#footnote-ref-13)