

O PRINCÍPIO DA NÃO DISCRIMINAÇÃO NA SEARA TRABALHISTA

*Cirley José Henriques
Isabela de Assis Pereira
Leandro Luís Henriques
Nayara Gonçalves Leijôto
Vanessa Gomes Gonçalves*

O PRINCÍPIO DA NÃO DISCRIMINAÇÃO NA SEARA TRABALHISTA

*Cirley José Henriques¹
Isabela de Assis Pereira²
Leandro Luís Henriques³
Nayara Gonçalves Leijôto⁴
Vanessa Gomes Gonçalves⁵*

Resumo: O presente trabalho tem como tema o Princípio da Não Discriminação (que se baseia no Princípio da Igualdade) na seara trabalhista, o qual se pretende abordar através de uma revisão bibliográfica. Objetiva-se, nesta pesquisa, evidenciar a importância de ambos os princípios, na garantia dos direitos à diferença, que abrangem grupos minoritários, relacionados à classe social, gênero, etnia e pessoas com deficiência, entre outros. Esses princípios pretendem oferecer proteção jurídica especial à parcela dos trabalhadores em desvantagem de algum direito. No caso do Princípio da Não Discriminação, fundamenta-se em tratar de modo dessemelhante circunstâncias desiguais com o intuito de prover, a tais trabalhadores, o mesmo nível de igualdade. Para compreender o referido princípio, faz-se necessário citar o Princípio da Igualdade, implícito no artigo 5º da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, o qual afirma que todos são iguais perante a lei, sem discriminação de qualquer natureza.

Palavras-chave: Princípio da não discriminação; Declaração Universal dos Direitos Humanos; Igualdade; Trabalho.

¹ Mestre em Ciências Jurídico-Políticas; professor titular e coordenador da Faculdade de Direito de Conselheiro Lafaiete (FDCL) - cirley.coordenacao@fdcl.edu.br, <http://lattes.cnpq.br/6577052021864016>

² Bacharelada em Direito pela Faculdade de Direito de Conselheiro Lafaiete - zabelinha_93@hotmail.com, <http://lattes.cnpq.br/9802140617345781>

³ Bacharelado em Direito pela Faculdade de Direito de Conselheiro Lafaiete - leandrohenriquesluis@gmail.com, <http://lattes.cnpq.br/8364647611269177>

⁴ Bacharelada em Direito pela Faculdade de Direito de Conselheiro Lafaiete - nayaraleijoto@hotmail.com, <http://lattes.cnpq.br/4200143416723623>

⁵ Bacharelada em Direito pela Faculdade de Direito de Conselheiro Lafaiete - vanessagomesgoncalves@gmail.com, <http://lattes.cnpq.br/5337660724702510>

*Cirley José Henriques
Isabela de Assis Pereira
Leandro Luís Henriques
Nayara Gonçalves Leijôto
Vanessa Gomes Gonçalves*

INTRODUÇÃO

Há, no mundo inteiro, várias normas que positivam o Princípio da Igualdade, como por exemplo, a Declaração Universal dos Direitos Humanos, cujo artigo VII tem os seguintes dizeres: “Todos são iguais perante a lei e têm direito, sem qualquer distinção, a igual proteção da lei. Todos têm direito a igual proteção contra qualquer discriminação que viole a presente Declaração e contra qualquer incitamento a tal discriminação”.

Porém, garantir aos cidadãos a mera igualdade formal não é suficiente para o alcance da igualdade real, substancial. Essa igualdade formal, diversas vezes, cria desigualdades reais; eis que a lei, por ter caráter *erga omnes*, não pode, por si só, estabelecer condições acerca de quem ocupa posições desvantajosas em comparação com os demais. Fez-se necessária, portanto, uma busca pela igualdade material, surgindo, a partir daí, o conceito acima explicitado do Princípio da Não Discriminação. Nesse princípio, o conceito de desvantagem deve preponderar sobre o de diferença, uma vez que, a partir do momento em que se observa uma pessoa em situação desvantajosa, surge a consciência da realidade social e a necessidade de distinguir as medidas que verdadeiramente contribuem para o alcance da igualdade material.

No Direito Trabalhista brasileiro pode-se perceber uma preocupação em igualar os tipos de trabalhadores, sejam eles homens ou mulheres. Como evidência, tem-se a Convenção nº 111 da Organização Internacional do Trabalho – OIT, na qual o Brasil é signatário, que dispõe sobre a igualdade de salários entre homens e mulheres; o artigo 7º, XXX da Constituição Federal, que proíbe a diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil; o artigo 373-A da CLT, incluído pela Lei 9.799/99, que trata sobre a existência de uma discriminação positiva em relação às mulheres, no

O PRINCÍPIO DA NÃO DISCRIMINAÇÃO NA SEARA TRABALHISTA

*Cirley José Henriques
Isabela de Assis Pereira
Leandro Luís Henriques
Nayara Gonçalves Leijôto
Vanessa Gomes Gonçalves*

sentido de que possam concorrer igualmente a uma vaga ou exercer os mesmos direitos e benefícios em relação aos homens.

São muitas as disposições legais que visam à proteção, ao acesso e permanência da mulher no emprego ou a correção de distorções que afetam as suas condições gerais de trabalho, inclusive uma que merece destaque é a tipificação do assédio sexual como crime⁶.

Porém, tais leis não tornam efetiva a sua função, já que, na realidade, a igualdade, até mesmo a material, tratada nesses tópicos, não é respeitada. Há uma divergência em relação ao salário e à forma em que são tratados homens e mulheres no ambiente trabalhista. O critério do gênero influencia nas comparações, principalmente no que se refere ao ganho mensal, onde a alegação é geralmente colocar a pessoa do sexo feminino efetuando trabalhos de serviços domésticos ou administrativos, enquanto a pessoa do sexo masculino poderá chefiar e ter cargos renomados.

Outro aspecto a ser abordado nas relações de trabalho é o racismo e o estereótipo que gera, tanto o preconceito quanto a discriminação. Conforme Otavio Brito Lopes, publicando “A Questão da Discriminação no Trabalho”:

O racismo é uma ideologia segundo a qual certas aparências físicas dos indivíduos determinam uma maior superioridade de uns grupos sobre os outros, tanto a nível de inteligência, quanto de atributos morais. (...) É introduzido no seio da sociedade e se agrega ao psique das pessoas por meio de anedotas, frases feitas, "adágios", contos populares etc, pois, desde a mais tenra idade, as pessoas são condicionadas a acreditar que certos grupos de pessoas estão ligados a determinados atributos ou características. Este condicionamento, ou esta verdadeira lavagem cerebral, ocorre às vezes de forma bastante despretensiosa quando as pessoas, por exemplo, afirmam convictamente ou em tom de gracejo que "o negro é malandro" (...) (LOPES, 2000).

Em outro âmbito de discriminação, a reinserção de ex-presidiários no mercado de trabalho é muito difícil, pois também se nota grande preconceito e

⁶ Vide Lei n. 10.224, de 15 de maio de 2001, que altera o Decreto-lei n. 2.848, de 07 de dezembro de 1940 - Código Penal, para dispor sobre o crime de assédio sexual e dar outras providências.

O PRINCÍPIO DA NÃO DISCRIMINAÇÃO NA SEARA TRABALHISTA

*Cirley José Henriques
Isabela de Assis Pereira
Leandro Luís Henriques
Nayara Gonçalves Leijôto
Vanessa Gomes Gonçalves*

discriminação contra quem já cometeu algum crime. A exigência de apresentação de certificado de antecedentes criminais tem sido vista como um grande problema no momento da contratação desses indivíduos, como aponta Célia Mara Perez:

O cidadão que conta com um histórico de crimes praticados, mesmo que tenha cumprido as penalidades impostas por lei, de fato, encontra sérias dificuldades de retornar ao trabalho, sendo em geral discriminado face aos seus antecedentes criminais. Tal realidade, infelizmente acaba contribuindo para que o cidadão egresso do sistema prisional, sem possibilidades de alcançar o mínimo que lhe garanta a subsistência, retorne ao mundo do crime, gerando, em consequência um círculo vicioso, entre a tentativa de reabilitação e a delinquência/criminalidade. (PEREZ,2015, p. 55)

Neste sentido, e observando-se os exemplos supracitados, pretende-se, neste artigo, de cunho bibliográfico, evidenciar a importância do Princípio da Não Discriminação e do Princípio da Igualdade, na seara trabalhista, na garantia dos direitos à diferença, que abrangem grupos minoritários.

1. PRINCÍPIO DA IGUALDADE

É necessário primeiramente entender o conceito de princípios jurídicos, uma vez que este trabalho faz referência ao princípio da igualdade. Princípios então, são mecanismos que ajudam na efetivação do direito positivo ao caso concreto, uma vez que eles auxiliam no entendimento das normas. Então o “princípio jurídico [...] serve de base para interpretação, integração, conhecimento e aplicação do direito positivo”. (NUCCI, 2010, p. 64 *apud* MARTINS).

Tratando-se do Princípio da Igualdade, pode dizer que ele se encontra implícito no artigo 5º da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, o qual afirma que todos são iguais perante a lei, sem discriminação de qualquer natureza.

O PRINCÍPIO DA NÃO DISCRIMINAÇÃO NA SEARA TRABALHISTA

*Cirley José Henriques
Isabela de Assis Pereira
Leandro Luís Henriques
Nayara Gonçalves Leijôto
Vanessa Gomes Gonçalves*

Há no mundo inteiro várias normas que positivam o Princípio da Igualdade, como por exemplo, a Declaração Universal dos Direitos Humanos, cujo Brasil é signatário, em seu artigo VII tem os seguintes dizeres: “Todos são iguais perante a lei e tem direito, sem qualquer distinção, a igual proteção da lei. Todos têm direito a igual proteção contra qualquer discriminação que viole a presente Declaração e contra qualquer incitamento a tal discriminação”.

Porém, garantir aos cidadãos a mera igualdade formal, não é suficiente para o alcance da igualdade real, substancial. Essa igualdade formal, diversas vezes, cria desigualdades reais, eis que a lei por ter caráter *erga omnes* não pode, por si só, estabelecer condições acerca de quem ocupa posições desvantajosas em comparação com os demais.

(...) a ideia neutral de igualdade, assente, por sua vez, num conceito de justiça puramente formal, ao tratar de forma absolutamente igual pessoas diferentes ou que se encontravam em situações dissemelhantes, concedendo-lhes idênticas oportunidades, apenas tendia a agravar as desigualdades sociais já existentes, aumentando o fosso que separava os mais abastados dos mais desfavorecidos. (DRAY, p. 90, 1999)

Faz-se essencial entender então, a diferença entre igualdade formal e material. Igualdade formal é aquela consubstanciada na lei e que deve ser interpretada pelos operadores do direito, visando assim evitar privilégios a pessoas/classes, como será explicitado adiante com a demonstração de tal na seara trabalhista.

Trata-se de uma concepção que assenta na ideia de que todos os homens são iguais perante a lei e de que todos os cidadãos são iguais em direitos e deveres. Ou seja, não é a igualdade que está “perante” a lei, mas sim os indivíduos. São os indivíduos, ontologicamente tidos como iguais, que estão perante a lei, sendo absurdo pensar, por essa razão, que a igualdade dos indivíduos perante a lei se pudesse exprimir na própria lei e no seu acto de criação. (DRAY, p. 29, 1999)

O PRINCÍPIO DA NÃO DISCRIMINAÇÃO NA SEARA TRABALHISTA

*Cirley José Henriques
Isabela de Assis Pereira
Leandro Luís Henriques
Nayara Gonçalves Leijôto
Vanessa Gomes Gonçalves*

Já igualdade material é o instrumento que viabiliza a concretização da aplicação da igualdade formal, abrangendo o cerne das questões que diferenciam tais pessoas ou classes, tratando-as de modo diferente, pela sua especial condição, para assim conseguir igualar elas com determinado grupo. Há aqui uma equiparação na concessão de oportunidades dadas a esses indivíduos.

Por intermédio da análise de factos, situações, ou actuações que funcionam como dados passivos e neutros sobre os quais se exerce uma comparação, um juízo comparativo funcionalizado pela utilização de um determinado critério material. É esse critério que permite destacar, nas realidades que se analisam em moldes comparativos, o elemento de referência uniformizador, susceptível de justificar um tratamento jurídico idêntico. Por outras palavras, a igualdade constrói-se juridicamente a partir de um especial conhecimento da realidade, conhecimento esse que não só molda o critério uniformizador como auxilia a análise comparativa dos factos e situações. (GARCIA, p.12-13, 2005)

Portanto é necessário que busquem “não somente essa aparente igualdade formal (consagrada no liberalismo clássico), mas principalmente, a igualdade material, na medida em que a lei deverá tratar igualmente os iguais e desigualmente os desiguais, na medida de suas desigualdades.” (LENZA, p.679, 2009). Surge, a partir daí, o conceito do Princípio de Não Discriminação, que é “a proibição de práticas diferenciadoras desautorizadas ou injustificadas, ou seja, a prática de discriminações arbitrárias.” (DRAY, p. 97, 1999)

Tem-se que a discriminação, como tal, decorrente do princípio da igualdade, “é a conduta pela qual se nega à pessoa, em face de critério injustamente desqualificante, tratamento compatível com o padrão jurídico assentado para a situação concreta por ele vivenciada”. (DELGADO *apud* CEHAB, 2010)

Para a Convenção nº 111 da OIT, ratificada pelo Brasil em 1965 e adotada por outros 157 países até 01.01.03, discriminação é “toda distinção, exclusão ou preferência, com base em raça, cor, sexo, religião, opinião política, nacionalidade ou origem social, que tenha por efeito anular ou reduzir a igualdade de oportunidade ou de tratamento no emprego ou profissão”

O PRINCÍPIO DA NÃO DISCRIMINAÇÃO NA SEARA TRABALHISTA

*Cirley José Henriques
Isabela de Assis Pereira
Leandro Luís Henriques
Nayara Gonçalves Leijôto
Vanessa Gomes Gonçalves*

Por não ter justificativa razoável, a discriminação é arbitrária, é contrária ao Direito, e tem muitas causas. A origem mais comum está no preconceito, isto é, em um juízo desqualificador que uma pessoa tem em face de uma característica externa ou identificada a um determinado grupo ou seguimento. (CEHAB, 2010)

Nesse princípio, o conceito de desvantagem deve preponderar sobre o de diferença, uma vez que a partir do momento em que se observa uma pessoa em situação desvantajosa, surge a consciência da realidade social e a necessidade de distinguir as medidas que verdadeiramente contribuem para o alcance da igualdade material.

2. DECLARAÇÃO UNIVERSAL DOS DIREITOS HUMANOS – NÃO DISCRIMINAÇÃO

Depois dos terríveis abusos praticados no decorrer da Segunda Guerra Mundial, a coletividade internacional lutou para retomar a consciência sobre Direitos Humanos, assim, adveio a “Declaração Universal dos Direitos do Homem – DUDH”.

Promulgada em 10 de dezembro de 1948, em Paris, referido documento teve a finalidade de prosseguir com as intenções das Nações Unidas. A responsabilidade elementar da Declaração era efetivar os direitos vitais dos seres humanos.

Constituída por um preâmbulo e 30 artigos, a DUDH (Declaração Universal de Direitos Humanos) uniu os direitos e garantias individuais e os direitos sociais, culturais e econômicos. Nesse sentido:

consiste no reconhecimento de que compõem o âmbito dos direitos humanos todas as dimensões que disserem respeito à vida com dignidade - portanto, em direito, deixam de fazer sentido qualquer contradição, ou hierarquia, ou "sucessão" cronológica entre os valores da liberdade (direitos civis e políticos) e da igualdade (direitos econômicos, sociais e culturais). Sob o olhar jurídico, os direitos humanos passaram a configurar uma

O PRINCÍPIO DA NÃO DISCRIMINAÇÃO NA SEARA TRABALHISTA

*Cirley José Henriques
Isabela de Assis Pereira
Leandro Luís Henriques
Nayara Gonçalves Leijôto
Vanessa Gomes Gonçalves*

unidade universal, indivisível, interdependente e inter-relacionada. (TRINDADE, 2002, p.191).

2.1 Não-Discriminação

A DUDH efetivou uma série de direitos intrínsecos a todo ser humano. Em seu artigo 1º estabelece: "Todos os seres humanos nascem livres e iguais em dignidade e direitos e, dotados que são de razão e consciência, devem comportar-se fraternalmente uns com os outros". No mesmo sentido, em seu artigo 3º prevê: "Todo indivíduo tem direito à vida, à liberdade e à segurança da sua pessoa".

A concepção de igualdade que predominou no Direito moderno ocidental foi o da aplicação idêntica da lei a qualquer pessoa, no entanto, tal ideia é falha, tendo em vista que demarca a igualdade ao formalismo ao desconsiderar a desigualdade preexistente entre os homens e inferir uma igualdade ilusória entre eles.

De acordo com o Comentário Geral nº 18, do Comitê de Direitos Humanos da ONU, considera e oficializa a diversidade de cada pessoa. Em seu § 1º prevê:

"Non-discrimination, together with equality before the law and equal protection of the law without any discrimination, constitute a basic and general principle relating to the protection of human rights." (A não discriminação, juntamente com a igualdade perante a lei e a igual proteção da lei, sem qualquer tipo de discriminação, constitui um princípio básico e geral relativo à proteção dos direitos humanos) (tradução nossa).

Continua em seu § 7º:

(...) o Comitê considera que o termo "discriminação", tal como se emprega no Pacto, deve entender-se como referindo-se a toda a distinção, exclusão, restrição ou preferência que se baseie em determinados motivos, como a raça, a cor, o sexo, a língua, a religião, a opinião política ou outro tipo de opinião, a origem nacional ou social, a propriedade, o estatuto de nascimento ou qualquer outra situação, e que tenha por objectivo ou por

O PRINCÍPIO DA NÃO DISCRIMINAÇÃO NA SEARA TRABALHISTA

*Cirley José Henriques
Isabela de Assis Pereira
Leandro Luís Henriques
Nayara Gonçalves Leijôto
Vanessa Gomes Gonçalves*

resultado anular ou comprometer o reconhecimento, a satisfação ou o exercício por parte de todas as pessoas, em condições de igualdade, de todos os direitos e liberdades.

A censura à discriminação hostiliza qualquer tipo de diferenciação, supressão, favoritismo ou restrição entre indivíduos, a não ser que haja uma razão objetiva e racional e o nível da distinção seja equilibrado ao propósito (SHELTON, 2008, p. 22).

A DUDH tem como pilar a dignidade humana, sendo o princípio da igualdade seu desdobramento e este, por sua vez, o suporte precursor do sistema de garantias dos direitos fundamentais que os Estados e a coletividade internacional devem propiciar a todos os seres humanos de forma incondicionada, ou seja, não considerando a cor, a religião, a raça, a condição social, o sexo etc.

3. ALGUMAS SITUAÇÕES DE DISCRIMINAÇÃO

3.1. A discriminação da mulher no mercado de trabalho

A relação discriminatória ocorre devido atos incompatíveis com a expertise humana em diversos contextos. De maneira pretensiosa, o propósito almejado é a distinção perante a igualdade existe de conquistas pessoais e amparos normatizados expressamente vigentes.

Com uma análise crítica, percebe-se que ainda em alguns meios de trabalho, bem como, concepções de juízo pessoais, a retratação e a dominação de pré-conceitos perante a mulher resistem ao evoluir social e a equidade nas funções. O empoderamento promove uma autoridade abusiva e rompe com a supremacia dos princípios constitucionais respectivos as trabalhadoras.

O PRINCÍPIO DA NÃO DISCRIMINAÇÃO NA SEARA TRABALHISTA

*Cirley José Henriques
Isabela de Assis Pereira
Leandro Luís Henriques
Nayara Gonçalves Leijôto
Vanessa Gomes Gonçalves*

Retratando em breve síntese histórica, em meados de 1914 a 1945 (I e II Guerras Mundiais) começaram as primeiras manifestações de serviços realizados por mulheres, pois enquanto os homens iam para as batalhas, as mesmas assumiam os negócios da família, gerando crescimento para mercado.

A mão de obra barata, diferenças salariais e jornadas exaustivas são exemplos de condições reais e que geraram o movimento feminista e a luta por garantias benéficas as trabalhadoras. Porém, denota-se que tais fatos históricos ainda perpetuam sob uma ótica de desigualdade social e preponderam a comparações infames a serviços domésticos e do lar.

Embora a Constituição Federal de 1988 garantir em seu artigo 5º que todos são iguais perante a lei o Instituto Ludwig von Mises - Brasil ("IMB"), associação voltada à produção e à disseminação de estudos econômicos e de ciências sociais, em sua página social publicou um texto que trata da "A diferença salarial entre homens e mulheres no Brasil" (2015):

Um novo estudo da Fundação de Economia e Estatística, do governo do Rio Grande do Sul, confirmou essa suspeita. Os economistas Guilherme Stein e Vanessa Sulzbach analisaram 100 mil salários e concluíram que as mulheres brasileiras ganham 20% menos que os homens — mas só 7% não podem ser explicados pela diferença de produtividade. A pesquisa enfureceu feministas gaúchas, que escreveram artigos e "textões" no Facebook acusando os autores de machismo e pediram a demissão dos diretores da Fundação. (...). A conclusão do estudo converge com os dados da economista Claudia Goldin, de Harvard, a grande especialista em diferença salarial. Para os Estados Unidos, Goldin encontrou uma porcentagem um pouco menor (5%) que não é explicada pela produtividade. As mulheres têm em média mais anos de estudo e começam a trabalhar mais tarde. No entanto, interrompem a carreira com mais frequência, têm uma jornada um pouco menor que a dos homens e tendem a se concentrar em ocupações que remuneram menos. Dos 20% de diferença salarial, 13 são explicados por essas razões. Ou seja: se homens e mulheres trabalhassem as mesmas horas e tivessem o mesmo perfil, ainda assim as mulheres ganhariam 7% menos. Como explicar essa diferença? Pode ser preconceito e discriminação por parte dos patrões, ou algum outro fator ainda não revelado. O que se pode dizer é que o machismo dos empregadores diminui o salário das mulheres em no máximo 7% (NARLOCH, 2015).

O PRINCÍPIO DA NÃO DISCRIMINAÇÃO NA SEARA TRABALHISTA

*Cirley José Henriques
Isabela de Assis Pereira
Leandro Luís Henriques
Nayara Gonçalves Leijôto
Vanessa Gomes Gonçalves*

Conforme observado, não se trata de uma luta sanada. As mulheres ainda enfrentam muitos problemas diários e que retratam uma discriminação a competência e igualdade de direitos.

Em seu blog, Daniel Martins de Barros (2010) apontou as diferenças e preconceitos entre homens e mulheres e descreveu:

Já ouvi alguma vezes que a existência do Dia Internacional da Mulher é bobagem, que as mulheres já conseguiram seu lugar e que isso seria um reforço ao preconceito. Discordo. As mulheres ainda podem ser consideradas minorias. São minoria não por estar em menor número, mas porque têm menos acesso a direitos e garantias, sofrem discriminação. No mercado de trabalho, por exemplo, elas já estão em maior número, mas ganham em média menos do que os homens, mesmo exercendo as mesmas funções (BARROS, site, 2010).

Infelizmente, algumas pessoas se apegam a uma ideia discriminatória com o gênero e repassam essa adversidade para o trabalho, remunerando ou assalariando as mulheres tendenciosamente com pagamentos/proventos inferiores aos dos homens.

Ressalta-se ainda, um dos maiores problemas relacionados as mulheres em referência ao trabalho: a estabilidade de emprego no estágio gravídico. É verídico que muitas empregadas no período da gravidez são demitidas não sendo respeitadas as normas estabelecidas pela Consolidação das Leis Trabalhistas – CLT.

O artigo 392 da CLT aponta que “A empregada gestante tem direito à licença-maternidade de 120 (cento e vinte) dias, sem prejuízo do emprego e do salário”.

A Lei nº 11.770/08 dispõe que poderão as empresas privadas aderirem ao programa “Empresa Cidadã” onde perfazem direitos as empregadas a prorrogação da licença a maternidade, ou seja, uma normatização conhecida e que resguarda a proteção a mulher e não a sua discriminação à garantia de gravidez no trabalho.

O PRINCÍPIO DA NÃO DISCRIMINAÇÃO NA SEARA TRABALHISTA

*Cirley José Henriques
Isabela de Assis Pereira
Leandro Luís Henriques
Nayara Gonçalves Leijôto
Vanessa Gomes Gonçalves*

Contudo, a realidade demonstra que ao tomarem conhecimento muitas tomadoras de serviço preferem ocultar a proteção às mulheres, infringir seus direitos e discriminar a gestante alegando desconhecimento na demissão ou restrição a reintegração.

As varas do trabalho, bem como, os tribunais superiores sentenciam e convertem diariamente litigiosos propostos no judiciário em decisões favoráveis as ex- empregadas dispensadas imotivadamente e de maneira irregular pelo conhecimento da gravidez ou dentro do período de gestação.

A Reclamação Trabalhista do processo n° 0045100-58.2009.5.03.0032, da Vara de origem em Contagem, a qual foi proposta para requer a estabilidade da gestante foi julgada em 2ª instância pelo relator Paulo Mauricio R. Pires onde deu-se provimento ao pedido da Reclamante aos os salários vencidos desde a dispensa até o fim do período estável e os consectários legais:

EMENTA: ESTABILIDA DE GESTANTE –REINTEGRAÇÃO DESACONSELHÁVEL - INDENIZAÇÃO – A recusa à reintegração, ofertada pela ré, não tem o condão de impedir o pagamento da aludida indenização. Isto porque, mostra-se inviável e desaconselhável a manutenção do vínculo empregatício, sem que a autora se mostre disposta a tanto, como relatou nas razões de recurso. E foi exatamente a situação de animosidade com a empregadora, por ela propalada, que ensejou o requerimento único de indenização, sem o prévio pedido de reintegração ao emprego. Assim, embora a estabilidade da gestante tenha o escopo de, primeiramente, garantir o emprego, ou seja, fazer prevalecer o direito à fonte laborativa, a inconveniente manutenção da relação empregatícia, tal como demonstrada nos autos, autoriza a indenização pelo equivalente pecuniário (cf. art. 496/CLT). Registre-se que a reparação correspondente também objetiva alcançar os fins sociais de proteção à mãe e ao nascituro, garantindo-lhes a sobrevivência e o conforto material. Recurso a que se dá provimento para deferir os salários vencidos (desde a dispensa até o fim do período estável) bem como os respectivos consectários legais. (TRT da 3.ª Região; Processo: 0045100-58.2009.5.03.0032 AIRO; Data de Publicação: 01/03/2010; Disponibilização: 26/02/2010, DEJT, Página 106; Órgão Julgador: Sexta Turma; Relator: Paulo Mauricio R. Pires).

O PRINCÍPIO DA NÃO DISCRIMINAÇÃO NA SEARA TRABALHISTA

*Cirley José Henriques
Isabela de Assis Pereira
Leandro Luís Henriques
Nayara Gonçalves Leijôto
Vanessa Gomes Gonçalves*

Percebe-se que este fato exaltado de discriminação a mulher é um dos problemas mais julgados no judiciário devido a não dimensão de discriminação causada.

Tem-se também, a comparação deprimente de intelectualidade das mulheres em relação aos homens no mercado de trabalho. Serviços que requerem maior força bruta ou voltados aparentemente para o sexo masculino são causas de discriminação.

Joyce Carvalho, no site Tribuna, publicou uma matéria com o tema “Mulheres enfrentam preconceito em profissões para Homens” (2013), onde descreveu:

Hoje em dia, já não dá mais para falar que existem profissões essencialmente masculinas. Há cargos que podem ser mais desempenhados por homens, mas sempre vai ter uma mulher no meio da equipe. Independente de o trabalho depender da força ou requerer liderança, elas estão lá. Preconceito existe ainda sim. Muitas mulheres que optam por entrar em um mercado de trabalho mais masculino enfrentam preconceito até mesmo dentro de casa. Mas por que uma mulher quer trabalhar na construção civil, por exemplo? (...) O que interessa é a felicidade em trabalhar com o que gosta e sonhar com mais (CARVALHO, site, 2013).

Conforme tratativa acima da autora, a discriminação pelo gênero feminino em uma atividade de trabalho normalmente feita por homens desperta ainda curiosidade e receio por muitas pessoas. O desempenho no serviço e agilidade nas execuções são reais problemas e comparações que despertam estes argumentos.

3.2 Discriminação racial

Diante dos novos tempos, na era da globalização, vivemos uma mescla de liberdade e repressão, onde as pessoas têm imprimido suas identidades sem se importarem com os chamados “estereótipos”.

O PRINCÍPIO DA NÃO DISCRIMINAÇÃO NA SEARA TRABALHISTA

*Cirley José Henriques
Isabela de Assis Pereira
Leandro Luís Henriques
Nayara Gonçalves Leijôto
Vanessa Gomes Gonçalves*

No entanto, muitas vezes, os padrões impostos pelo tradicionalismo fundamentam e dão origem a preconceitos e atos discriminatórios. No mercado de trabalho, por exemplo, os estereótipos contribuem para a discriminação das mais variadas formas.

Um exemplo comum de discriminação baseada em estereótipos é a exigência de “boa aparência” no momento da contratação. Algumas empresas além da formação acadêmica, experiência profissional e competência técnica, impõem um padrão de beleza e apontam a aparência física como um fator fundamental e decisivo no momento da contratação do candidato à vaga de emprego.

Em recente matéria do site Carta Capital, a Psicóloga e Coordenadora executiva do Centro de Estudos das Relações do Trabalho e Desigualdades (CEERT), Dra. Cida Bento, afirma que a dimensão racial é a que mais suscita resistências no ambiente corporativo, dificultando a mudança no cenário das desigualdades e cita um caso como exemplo:

“Recentemente, uma jovem negra, relatou as dificuldades encontradas para conseguir um posto de trabalho qualificado, a despeito do seu currículo e experiência. Fluente em três idiomas, pós-graduada na área de negócios e com experiência em cargo de chefia, ouviu da consultora de RH que o seu perfil nas redes profissionais era “muito descolado” (cabelo crespo e roupa colorida) e que roupas mais sóbrias combinadas com o cabelo alisado poderiam ser mais apropriadas. Realmente é cômico. E trágico pelo estrago que provoca na vida de tantas pessoas.” (BENTO, 2016)

Em contrapartida, muitas medidas são tomadas no intuito de prevenir ou punir a discriminação, como por exemplo, as políticas de caráter repressivo, geralmente elaboradas através de leis, normas, regulamentos, etc. e as ações afirmativas que tem como objetivo evitar ou reverter as consequências do racismo que causam tantos prejuízos à população negra do nosso país.

O Brasil, ao longo dos anos, tem assinado diversos tratados internacionais contra o preconceito e a discriminação como a Convenção

O PRINCÍPIO DA NÃO DISCRIMINAÇÃO NA SEARA TRABALHISTA

*Cirley José Henriques
Isabela de Assis Pereira
Leandro Luís Henriques
Nayara Gonçalves Leijôto
Vanessa Gomes Gonçalves*

Internacional sobre a Eliminação de todas as Formas de Discriminação, a Declaração das Nações Unidas sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Racial e as demais normatizações criadas pela Organização Internacional do Trabalho, que além de traduzirem um pacto, fomentam a discussão e a implementação de políticas públicas governamentais em nosso país.

A própria Constituição Federal impõe como fundamento e princípio o respeito à dignidade da pessoa humana e tem como objetivo a eliminação das desigualdades sociais e econômicas, reprimindo quaisquer preconceitos e distinções com base em raça, cor, sexo, idade e todo tipo de discriminação.

O artigo 1º do Estatuto da Igualdade Racial, traz alguns dos seus objetivos:

“(...) Garantir à população negra a efetivação da igualdade de oportunidades, a defesa dos direitos étnicos individuais, coletivos e difusos e o combate à discriminação e às demais formas de intolerância étnica.”

Como traz Fabiana Kelly Ferraz na obra: “Igualdade de oportunidades e discriminação racial no trabalho: uma leitura dos instrumentos legais”, OIT:

O Estatuto da Igualdade Racial representa não só um avanço legislativo no que pertine à aplicação da Convenção n. 111 da OIT, por prever o acesso ao mercado de trabalho pelo negro, com o escopo de eliminar a discriminação racial no trabalho, mas também um apanágio de possibilidades para reverter a desvantagem socioeconômica do negro que influi em outros segmentos de sua vida (escola, qualificação, consumo etc) (FERRAZ, 2004).

Em outro momento ela destaca:

As políticas públicas voltadas para o combate à discriminação racial no trabalho devem ser vistas como resposta concreta às desigualdades sociais, culturais e econômicas, e, para isso, cite-se o exemplo das ações afirmativas (que, cumpre reiterar, não se limitam à questão de cotas ou reserva de vagas – matéria tão polêmica), que merecem ser discutidas não isoladamente como uma medida desesperada na busca pela igualdade entre negros e não-negros, mas, contrariamente a isso, devem ser enfrentadas como meio de discriminação positiva que tem como fim último, se bem aplicadas e fiscalizadas, realizar o ideal da igualdade material. (FERRAZ, 2004)

*Cirley José Henriques
Isabela de Assis Pereira
Leandro Luís Henriques
Nayara Gonçalves Leijôto
Vanessa Gomes Gonçalves*

3.3 DISCRIMINAÇÃO COM PESSOAS TATUADAS

Fato que também tem gerado constantes debates é a discriminação contra candidatos às vagas de emprego ou concursos públicos que possuem tatuagens.

Seja das menores e mais discretas ou das mais chamativas e exuberantes, as tatuagens estão cada vez mais em alta. Na última década, o número de pessoas adeptas à tatuagem aumentou significativamente, deixando para trás um estereótipo de marginalidade, passando a ser associada à arte, moda, expressividade e estilo.

Entretanto, as “*tattoos*” ainda é um assunto que divide opiniões, deixando muitas pessoas receosas em fazer os “desenhos” na pele, pois sabem que ainda existe discriminação e talvez seja um fator determinante no momento de conquistar uma vaga de emprego ou a nomeação à vaga de um concurso público, por exemplo.

Mesmo diante da resistência por parte de algumas pessoas e empresas, a popularidade das tatuagens, pressiona a adaptação do mercado de trabalho, explica o consultor de Recursos Humanos, Márcio Terra, em entrevista ao site G1: “Há questão de uns 15 anos atrás, nós tínhamos mesmo um preconceito muito grande, mas com a evolução, com a internet, com o acesso às redes sociais, as pessoas gostam mesmo de fazer tatuagem, então reduziu bastante”.

E ainda acrescenta:

Apesar da maior aceitação das tatuagens no mercado de trabalho, ainda resta um pouco de preconceito por parte de algumas empresas e setores. Por isso, vale ter bom senso e evitar os exageros. Locais como o braço todo tatuado, alguns locais que aparecem, como o pescoço. Esse tipo de tatuagem realmente acaba chocando algumas pessoas. Principalmente em um processo de seleção, em que ela está sendo avaliada. (<http://g1.globo.com/sp/vale-do-paraiba-regiao/noticia/2012/07/tatuagem-pode-custar-carro-e-prejudicar-em-selecao-de-emprego.html>)

O PRINCÍPIO DA NÃO DISCRIMINAÇÃO NA SEARA TRABALHISTA

*Cirley José Henriques
Isabela de Assis Pereira
Leandro Luís Henriques
Nayara Gonçalves Leijôto
Vanessa Gomes Gonçalves*

Em entrevista ao site BBC (2014), AmiiParr, uma jovem do Reino Unido, conta um pouco dos dramas que tem que enfrentar devido às várias tatuagens que tem em seu corpo:

Eu sou uma menina de 20 anos e tenho muitas tatuagens no meu corpo. Eu já vi reações muito diferentes à minha arte. Acho que como eu sou tão jovem e com tantas tatuagens (perdi a conta na 50ª) as pessoas ou amam e me acham corajosa ou odeiam e me insultam, usando minhas tatuagens como munição.

Um empregador até desligou o telefone na minha cara quando descobriu que eu tinha tatuagens.

Em 2012, me candidatei a um emprego como garçoneiro. A entrevista era metade por telefone e metade ao vivo. Estava indo bem, mas quando o empregador falou que o uniforme era de mangas curtas e eu contei que tinha os braços tatuados ele simplesmente desligou.

Outra vez, eu estava trabalhando como assistente em uma loja de celulares quando um cliente começou a gritar na minha cara. Eles tiveram alguns problemas para recarregar seu telefone, como eu não podia resolver, disseram que eu só tinha conseguido o emprego porque tinha tatuagens. Disseram que eu era nojenta e decepcionava a empresa. Eu chorei.

Eu não sou mal educada ou horrível. Eu não uso drogas ou nada assim. Trabalho duro, pago minhas contas, faço trabalho de caridade para animais e ainda me xingam de nomes nojentos sem razão. A arte que eu tenho não é nem ofensiva. Só porque eu sou tatuada não significa que eu seja desagradável, assustadora ou estúpida.

AmiiParr, Reading, Reino Unido
(disponível

em:http://www.bbc.com/portuguese/noticias/2014/09/140922_tatuagens_em_prego_lab; acessado em 10/09/2016)

No Brasil, a Constituição Federal, em seu Art. 3º, IV, prevê como objetivo fundamental do Estado promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação.

A mesma Carta Magna, em seu Art.7º, XXX, dispõe sobre a proibição de diferenças salariais no desempenho das funções e no critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor, e estado, entretanto, quem sofre discriminação no momento de uma contratação ou até mesmo tem dificuldade em manter o emprego, pelo simples fato de ter tatuagem, não encontra o devido amparo da lei.

O PRINCÍPIO DA NÃO DISCRIMINAÇÃO NA SEARA TRABALHISTA

*Cirley José Henriques
Isabela de Assis Pereira
Leandro Luís Henriques
Nayara Gonçalves Leijôto
Vanessa Gomes Gonçalves*

O Projeto de Lei nº 1.582 de 2007, lançado pelo vereador Edson Duarte do Partido Verde (BA), tem como proposta acrescentar dispositivo à Lei nº 9.029 de 1995 com o intuito de proibir a discriminação de pessoas portadoras de tatuagem e *piercing* no âmbito das relações de trabalho.

Todavia, referido Projeto de Lei fora apensado ao PL 3980/2000 e se encontra engavetado, à espera de apreciação do plenário.

O tema voltou a ser discutido e ganhou destaque com o recente julgado do STF, onde frisa-se que os critérios de seleção não podem ser arbitrários e devem ser previstos em lei para serem válidos, proibindo, desta forma, a discriminação contra candidatos a concursos públicos que tenham tatuagens.

Em 2008, um candidato ao concurso da Polícia Militar (PM) do Estado de São Paulo foi aprovado nas provas escrita e de condicionamento físico, no entanto, foi considerado inapto nos exames médicos por ter uma tatuagem na perna.

O candidato resolveu impetrar mandado de segurança contra tal decisão e obteve resultado favorável em primeira instância.

Entretanto, após ter concluído o curso interno para a vaga, o candidato foi afastado das atividades com a sentença do Tribunal de Justiça do Estado de São Paulo (TJSP) que derrubou o mandado de segurança. Na decisão, o tribunal entendeu que a restrição de candidatos com tatuagem estava expressamente prevista no edital do concurso.

Desta vez, o candidato entrou com um recurso extraordinário de repercussão geral, sendo o mesmo encaminhado ao Supremo Tribunal Federal - STF em 2015.

Recentemente, o STF julgou a matéria dando provimento ao recurso como traz o informativo nº 835 do STF de 15 a 19 de agosto de 2016:

Edital de concurso público não podem estabelecer restrição a pessoas com tatuagem, salvo situações excepcionais em razão de conteúdo que viole valores constitucionais.

O PRINCÍPIO DA NÃO DISCRIMINAÇÃO NA SEARA TRABALHISTA

*Cirley José Henriques
Isabela de Assis Pereira
Leandro Luís Henriques
Nayara Gonçalves Leijôto
Vanessa Gomes Gonçalves*

Com base nesse entendimento, o Plenário, por maioria, deu provimento a recurso extraordinário em que se discutia a constitucionalidade de proibição, contida em edital de concurso público, de ingresso em cargo, emprego ou função pública para candidatos que possuam tatuagem.

No caso, o recorrente fora excluído de concurso público para provimento de cargo de soldado da polícia militar por possuir tatuagem em sua perna esquerda.

De início, o Tribunal reafirmou jurisprudência no sentido de que qualquer restrição para o acesso a cargo público constante em editais de concurso dependeria da sua específica menção em lei formal, conforme preceitua o art. 37, I, da CF (“os cargos, empregos e funções públicas são acessíveis aos brasileiros que preencham os requisitos estabelecidos em lei”). Desse modo, revelar-se-ia inconstitucional toda e qualquer restrição ou requisito estabelecido em editais, regulamentos, portarias, se não houver lei que disponha sobre a matéria.

No caso concreto, não existiria lei no sentido formal e material no ordenamento jurídico local que pudesse ser invocada para a existência da restrição editalícia que motivara a exclusão do recorrente do certame.

(...)

RE 898450/SP, rel. Luiz Fux, 17.8.2016. (RE-898450)

O Ministro relator do referido recurso, Luiz Fux, em seu voto, ainda explana:

“In casu, evidencia-se a ausência de razoabilidade da restrição dirigida ao candidato de uma função pública pelo simples fato de possuir tatuagem, posto medida flagrantemente discriminatória e carente de qualquer justificativa racional que a ampare. Assim, o fato de uma pessoa possuir tatuagens, visíveis ou não, não pode ser tratado pelo Estado como parâmetro discriminatório quando do deferimento de participação em concursos de provas e títulos para ingresso em uma carreira pública.

(...)

A tatuagem, desde que não expresse ideologias terroristas, extremistas e contrárias às instituições democráticas, que incitem a violência e a criminalidade, ou incentivem a discriminação ou preconceitos de raça e sexo, ou qualquer outra força de intolerância, é compatível com o exercício de qualquer cargo público”.

A decisão do STF é considerada um divisor de águas e uma vitória para vários candidatos em todo o país, pois, além de não poderem mais ser barrados em concursos por conta de tatuagens, até mesmo em seleções militares, o caso abre precedente, inclusive, para que outras exigências consideradas absurdas sejam revistas ou eliminadas dos editais e concursos, como por exemplo, é o caso do teste

*Cirley José Henriques
Isabela de Assis Pereira
Leandro Luís Henriques
Nayara Gonçalves Leijôto
Vanessa Gomes Gonçalves*

de virgindade, exigência de não ter tido cáries e ausência de cicatrizes “antiestéticas”, não ser casado ou ter filhos, dentre outras.

3.4. Ex- presidiários

A oportunidade de ingressar no mercado de trabalho é um dos maiores desafios encontrados pelos cidadãos. Todos os dias as pessoas se deparam com novas exigências para laborar e aperfeiçoamentos a serem acrescentados em suas atividades, porém muitas vezes são limitadas a esses sonhos e acabam sendo discriminadas.

Um exemplo claro e problemático de discriminação é a reintegração de ex condenados ao mercado de trabalho devido a criminalidade. Crimes de furto, roubo, latrocínio e homicídio são alguns dos atos mais cometidos no País e que contrariam o ordenamento jurídico levando o condenado ao cumprimento de penalidades.

A tipificação de crimes previstos na lei causa muito além de revolta nas pessoas, pois ao saírem das cadeias os ex presidiários passam a ser alvos de uma crueldade imensa e conseqüentemente a não adaptarem ao convívio social.

A vida após o cometimento de crimes muitas vezes leva o próprio consciente da pessoa a martirizá-la onde a mesma se autocondena, tem crises psicológicas e depressões, contudo a sociedade ao readmiti-la passa a enxergá-la com mais retaliações dificultando sua reinserção ao mercado.

Manoel Valente Figueiredo Neto, Yasnaya Polyanna Victor Oliveira de Mesquita, Renan Pinto Teixeira, Lúcia Cristina dos Santos Rosa publicaram no site Âmbito Jurídico o tema “A ressocialização do preso na realidade brasileira: perspectivas para as políticas públicas” e relatam:

O PRINCÍPIO DA NÃO DISCRIMINAÇÃO NA SEARA TRABALHISTA

*Cirley José Henriques
Isabela de Assis Pereira
Leandro Luís Henriques
Nayara Gonçalves Leijôto
Vanessa Gomes Gonçalves*

Tem-se consciência que o indivíduo preso acaba perdendo alguns direitos que fazem parte da vida de qualquer ser humano; como a liberdade, a pessoa fica isolada do convívio familiar, da sociedade e perde o direito de ir e vir; perde o direito à sua auto-imagem pois uma vez entrando na prisão a pessoa recebe número de registro além de deixar seus pertences e roupas, vestindo um uniforme passa a adotar postura de submissão, andando com as mãos para trás, não encarar as autoridades; fica sem seus direitos familiares e civis como o direito ao voto, o direito de se responsabilizar pelos próprios filhos; fica sem direito à privacidade já que na maioria dos presídios não existe nenhuma privacidade, o detendo passa a ser exposto aos olhares dos outros, seja no pátio, no banho de sol, no dormitório coletivo e no banheiro. Tem que conviver de maneira íntima com pessoas que não escolheu e que muitas vezes não são bem toleradas pelos seus comportamentos. Suas visitas são públicas, correspondência lida, censurada. Além de saber que está sendo vigiado em seus gestos; fica sem a sua dignidade de dispor do seu dinheiro uma vez que passa a ser mantido não mais por seu trabalho (NETO, MESQUITA, TEIXEIRA, ROSA, site jurídico)..

Insta salientar que uma vez tomadas estas atitudes muitos ex condenados voltam a cometer crimes não objetivando o que se preceitua no sistema criminal que é a ressocialização, bem como ao que estabelece o artigo 28 da Lei de Execução Penal tendo uma finalidade educativa e produtiva.

A discriminação contra o apenado pode ocorrer tanto pelo empregador quanto pela sociedade. A ideologia de ressocialização que retrata o sistema criminal brasileiro passa a ser frustrada e não produzindo seus efeitos.

Conforme preconiza Eliana Ingrid Lara e Cristian Kiefer pelo site Letras Jurídicas- Centro Universitário Newton Paiva (2016):

O sistema prisional brasileiro reflete uma realidade social, e não se trata de falarmos em um modo fácil e mediano de que a pobreza e a carência facilitam, estimulam e propiciam o indivíduo ao crime, ou ainda, que levem os mais necessitados a violência e ao encarceramento. O Sistema Prisional surge como uma realidade mais viva e próxima de uma parte da população carente do Brasil, uma parte desfavorecida de educação e oportunidades e que acaba ingressando no mundo do crime. As prisões brasileiras se transformaram em um amontoado de pessoas sem expectativas de uma ressocialização. São indivíduos ignorados pela sociedade, guardados e esquecidos, por vezes nem lembramos que ali existem indivíduos que estão pagando pelo crime que cometeram nas prisões que em muitos casos mais se aproximam de masmorras da idade média. Acreditar simplesmente que esses indivíduos não existem, que essa população carcerária é somente um

O PRINCÍPIO DA NÃO DISCRIMINAÇÃO NA SEARA TRABALHISTA

*Cirley José Henriques
Isabela de Assis Pereira
Leandro Luís Henriques
Nayara Gonçalves Leijôto
Vanessa Gomes Gonçalves*

dado estatístico e distante da nossa realidade é ingenuidade e varrer a sujeira para debaixo do tapete, pois eles existem, são uma realidade para toda a sociedade e não só para o Estado. Na atual realidade, deixar o sistema penitenciário após ter cumprido sua dívida para com a sociedade e tentar nela se reinserir é, por vezes, o maior desafio do egresso e que por vezes acaba voltando para a prisão novamente. Mais certo é que a falta de apoio e suporte adequado do Governo e a pouca informação da sociedade em aceitar esse indivíduo e ressocializá-lo como quem já cumpriu sua pena, o empurre novamente para uma vida de incertezas e criminalidade.

A análise crítica apresentada acima retrata vários aspectos importantes. O primeiro sobre a árdua luta de pessoas que erraram e que querem uma chance de mudar. Restabelecer na vida e recomeçar é uma oportunidade e não existem motivos para que se condene eternamente uma pessoa.

O segundo ponto interessante versa sobre a pobreza e carência. Baseando-se no resumo expandido “Acesso à justiça penal: o crédito ilimitado concedido pela pobreza” elaborado por Isabela Assis Pereira e Nayara Gonçalves Leijôto (2014) observamos:

Não fosse todo o mal gerado pela seletividade econômica, é importante mencionar que o sistema carcerário mitiga direitos e garantias individuais, não possibilitando a ressocialização do condenado, visto que, ao ser preso, não são assegurados meios para propiciar a reintegração à sociedade, como aulas em cursos profissionalizantes. Defasados em relação ao mercado de trabalho e estigmatizados pela pecha de “criminosos”, esses prisioneiros se revoltam contra o sistema e, após cumprir a determinada pena, voltam a delinquir, até mesmo em razão da dificuldade de subsistência encontrada após a saída do presídio. Justificam-se, também por isso, os altos índices de reincidência em nosso país (PEREIRA, LEIJOTO, 2014).

O repórter Vitor Abdala publicou no site Agência Brasil uma matéria sobre “Ex-presos dizem que trabalhar é fundamental para recomeçar” expondo (2015):

Raquel Souza tinha acabado de sair da adolescência quando, há sete anos, policiais entraram na casa de seu namorado, um traficante de drogas, e prenderam o homem, a jovem e uma amiga. Mesmo sem ter se envolvido diretamente com o comércio de drogas, ela foi condenada por tráfico e passou mais de quatro anos presa em regime fechado.(...) Depois de mais dois anos e meio em regime semiaberto e monitorada por tornozeleira eletrônica, a jovem de 27 anos conseguiu liberdade condicional. Fora do sistema prisional, ela conseguiu ter a carteira de trabalho assinada como

O PRINCÍPIO DA NÃO DISCRIMINAÇÃO NA SEARA TRABALHISTA

*Cirley José Henriques
Isabela de Assis Pereira
Leandro Luís Henriques
Nayara Gonçalves Leijôto
Vanessa Gomes Gonçalves*

costureira da empresa Tem Quem Queira, que confecciona bolsas e carteiras a partir de material reciclável.(...) Raquel já trabalha na empresa há cerca de três anos, mas só conseguiu assinar sua carteira há um ano, quando deixou de vez o sistema penitenciário.(...) “Se eu não tivesse emprego, o que eu ia fazer? Eu não teria um destino certo ou um trabalho para dizer 'vou recomeçar minha vida por aqui'. A necessidade não espera. Às vezes, num desespero, você acaba se envolvendo em coisas que você não quer. Mas o desespero é grande.”

CONCLUSÃO

Diante de tais situações, que servem de exemplo neste artigo (não esgotando, portanto, todas as possibilidades de discriminação), conclui-se que há necessidade premente de se ampliar os conhecimentos a respeito do Princípio da Não Discriminação, incentivando, inclusive, o seu cumprimento, especialmente, na seara trabalhista, à qual se refere, com mais ênfase, o presente trabalho. De acordo com Mônica Oliveira da Costa, 2010:

A noção de trabalho decente se apoia em quatro pilares estratégicos: a) respeito às normas internacionais do trabalho, em especial aos princípios e direitos fundamentais do trabalho (liberdade sindical e reconhecimento efetivo do direito de negociação coletiva; eliminação de todas as formas de trabalho forçado; abolição efetiva do trabalho infantil; eliminação de todas as formas de discriminação em matéria de emprego e ocupação); b) promoção do emprego de qualidade; c) extensão da proteção social; d) diálogo social. O princípio da não discriminação nas relações de trabalho está inserido exatamente no primeiro pilar, consistindo, por isso, numa das formas de atingimento do conceito de Trabalho Decente.

Contudo, é perceptível que as mulheres são aptas para qualquer tipo de trabalho e se esforçam para desempenhar bem tanto quanto os homens. As mulheres cotidianamente buscam evoluir pessoalmente e profissionalmente. Assim, um dos objetivos de nosso estudo foi fomentar uma reflexão sobre a presença

O PRINCÍPIO DA NÃO DISCRIMINAÇÃO NA SEARA TRABALHISTA

*Cirley José Henriques
Isabela de Assis Pereira
Leandro Luís Henriques
Nayara Gonçalves Leijôto
Vanessa Gomes Gonçalves*

feminina no mercado de trabalho e sua discriminação perante as ações formuladas por pré-conceitos e/ou ideologias mal formuladas e passadas por gerações.

Ademais, observa-se a importância de equilibrar as ponderações pré-conceituais e a supremacia da equidade, ao tratar-se de discriminação de um ex-detento na seara do trabalho. As condições as quais essas pessoas são sujeitas, além de precárias, dificultam suas mudanças e sujeitam as mesmas à reincidência de crimes. Logo, percebe-se que, quando uma pessoa tem a chance de trabalhar, ela deixa de ser afetada individualmente e punida constantemente, podendo amadurecer e elaborar projetos para seu crescimento no mercado de trabalho.

Sendo assim, a discriminação, seja por qualquer modalidade apresentada neste artigo, deve ser combatida. Respeitar as diferenças, buscar a igualdade, lutar por direitos são maneiras de estabelecer um País mais justo e livre de qualquer ato que seja contra a moral, os bons costumes e o princípio da dignidade da pessoa humana.

Demonstra-se, portanto, a importância do debate acerca do tema, que não se finaliza nesse trabalho; ao contrário, já que a intenção é incentivar a discussão. Ressalta-se, por fim, que a aplicabilidade de princípios que garantam a não-discriminação deve objetivar sempre a defesa da dignidade da pessoa humana e o direito à diferença, sem que, com isso, haja prejuízo à autonomia privada e liberdade negocial dos sujeitos privados.

REFERÊNCIAS

ARAÚJO, Carlos. Sistema Prisional Brasileiro: A busca de uma solução inovadora. **Migalhas.**

Disponível em: <http://www.migalhas.com.br/dePeso/16,MI197374,81042-sistema+Prisional+Brasileiro+A+busca+de+uma+solucao+inovador> Acesso em 10/09/2016.

O PRINCÍPIO DA NÃO DISCRIMINAÇÃO NA SEARA TRABALHISTA

*Cirley José Henriques
Isabela de Assis Pereira
Leandro Luís Henriques
Nayara Gonçalves Leijôto
Vanessa Gomes Gonçalves*

BARROS, Daniel. **Mulheres e homens – diferença e preconceito.** <http://vida-estilo.estadao.com.br/blogs/daniel-martins-de-barros/mulheres-e-homens-diferenca-e-preconceito/>. Acesso em 15/10/2016.

BENTO, Cida. Presença negra nas empresas ainda é desafio. **Carta Capital.** Disponível em: <http://www.cartacapital.com.br/sociedade/presenca-negra-nas-empresas-ainda-e-desafio>; Acesso em 11/09/2016.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **Plano Nacional de Trabalho Decente: Gerar Trabalho Decente para Combater a Pobreza e as Desigualdades Sociais.** Brasília, 2010.

BRITO FILHO, José Claudio Monteiro. **Discriminação no trabalho.** São Paulo: LTR, 2005.

CARVALHO, Joyce. **Mulheres enfrentam preconceito em profissões “para homens”.** DISPONÍVEL EM:

<HTTP://WWW.TRIBUNAPR.COM.BR/ARQUIVO/MULHER/MULHERES-ENFRENTAM-PRECONCEITO-EM-PROFISSOES-PARA-HOMENS/>; Acesso em 10/10/2016.

CEHAB, Gustavo Carvalho. **O princípio da não discriminação e o ônus da prova.** In: Rev. TST, Brasília, vol. 76, n° 3, jul/set 2010. Disponível em: <http://www.tst.jus.br/documents/1295387/1312893/2.+O+princ%C3%ADpio+da+n%C3%A3o+discrimina%C3%A7%C3%A3o+e+o+%C3%B4nus+da+prova>. Acesso em out 2016.

COMPILAÇÃO DE INSTRUMENTOS INTERNACIONAIS DE DIREITOS HUMANOS. Disponível em: <http://acnudh.org/wp-content/uploads/2011/06/Compilation-of-HR-instruments-and-general-comments-2009-PDHJTimor-Leste-portugues.pdf>. Acesso em 18 de outubro de 2016.

COSTA, Mônica Oliveira da. **Princípio da não-discriminação nas relações de trabalho.** Disponível em: <http://jus.com.br/artigos/17548/principio-da-nao-discriminacao-nas-relacoes-de-trabalho> >. Acesso em: 12 jun. 2015.

DRAY, Guilherme Machado. **O princípio da igualdade no direito do trabalho.** Coimbra, Portugal:Livraria Almedina,1999.

O PRINCÍPIO DA NÃO DISCRIMINAÇÃO NA SEARA TRABALHISTA

*Cirley José Henriques
Isabela de Assis Pereira
Leandro Luís Henriques
Nayara Gonçalves Leijôto
Vanessa Gomes Gonçalves*

FERRAZ, Fabiana Kelly.RAW, Flávia Pimenta Colaboradora). **Igualdade de oportunidades e discriminação racial no trabalho:** uma leitura dos instrumentos legais. OIT, Brasília, 2004.

FERRAZ, Fabiana Kelly. **Igualdade de oportunidades e discriminação racial no trabalho: uma leitura dos instrumentos legais.** Disponível em: http://www.oit.org.br/sites/default/files/topic/discrimination/pub/oit_igualdade_racial_04_234.pdf. Acesso em 10/09/2016.

FIGUEIREDO NETO, Manoel Valente; MESQUITA, Yasnaya Polyanna Victor Oliveira de; TEIXEIRA, Renan Pinto; ROSA, Lúcia Cristina dos Santos. A ressocialização do preso na realidade brasileira: perspectivas para as políticas públicas. **Âmbito Jurídico.** Disponível em: http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=6301. Acesso em 10/09/2016.

GARCIA, Maria Glória F.P.D. **Estudos sobre o princípio da igualdade.** Coimbra, Portugal: Livraria Almedina, 2005.

LENZA, Pedro. **Direito Constitucional esquematizado.** 13^o ed. São Paulo: Saraiva, 2009.

LOPES, Otávio Brito. **A questão da discriminação no trabalho.** Disponível em: www.planalto.gov.br/ccivil_03/revista/rev_17artigos/art_otavio.htm. Acesso em: 10 jun. 2015.

MARQUES, Fabíola. A não-discriminação como direito fundamental. In.: **Revista de Direito do Trabalho.** Ano 41, n. 161, jan.-fev. 2015. p. 51-64.

NARLOCH, Leandro. **A diferença salarial entre homens e mulheres no Brasil.** Disponível em: <http://www.mises.org.br/ArticlePrint.aspx?id=2093> . Acesso em 15/10/2016.

NUCCI, Guilherme de Souza. **Manual de processo penal e execução penal.** 6^o ed. São Paulo: RT, 2010.

O PRINCÍPIO DA NÃO DISCRIMINAÇÃO NA SEARA TRABALHISTA

*Cirley José Henriques
Isabela de Assis Pereira
Leandro Luís Henriques
Nayara Gonçalves Leijôto
Vanessa Gomes Gonçalves*

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **Declaração Universal dos Direitos Humanos**. Adotada e proclamada pela resolução 217 A (III) da Assembleia Geral das Nações Unidas em 10 de dezembro de 1948.

PERES, Célia Mara. A igualdade e a não discriminação nas relações de trabalho. São Paulo, 2014. In.: MARQUES, Fabíola. A não-discriminação como direito fundamental. In.: **Revista de Direito do Trabalho**. Ano 41, n. 161, jan.-fev. 2015. p. 55.

RENDA DESIGUAL DAS MULHERES PERSISTE COMO 'TRAÇO CULTURAL' DA SOCIEDADE (reportagem). Disponível em: <http://www.redebrasilatual.com.br/trabalho/2013/08/mulher-ainda-nao-e-vista-como-provedora-e-por-isso-ganha-menos-apontam-especialistas-240.html>. Acesso em: 11 jun. 2015.

SHELTON, Dinah. Prohibición de Discriminación en el Derecho Internacional de los Derechos Humanos. **Anuario de Derechos Humanos**, Chile, n. 4, 2008.

TRINDADE, José Damião de Lima. **História Social dos Direitos Humanos**. São Paulo. Peirópolis, 2002.