

DISCRIMINAÇÃO NO AMBIENTE DE TRABALHO

DISCRIMINATION IN THE WORKPLACE

Thalisson Francisco Cruz da Silva

RESUMO: A discriminação no ambiente de trabalho representa um desafio crítico ao Direito do Trabalho e aos princípios da dignidade humana e igualdade no cenário brasileiro. Este fenômeno se manifesta de múltiplas formas, sejam elas diretas ou indiretas, abrangendo preconceitos baseados em gênero, raça, idade, orientação sexual, deficiência e religião. Tais práticas não só violam os direitos fundamentais do trabalhador, mas também prejudicam a produtividade e o clima organizacional. Apesar de um robusto arcabouço normativo, incluindo a CLT e a Constituição Federal, a persistência e a sutileza da discriminação demandam uma reflexão contínua sobre a eficácia dos mecanismos de proteção e reparação. O presente artigo aborda essa urgência, analisando as classificações da discriminação e salientando a importância do conceito de interseccionalidade, que reconhece a cumulação de opressões e a vulnerabilidade agravada de certos grupos. A pesquisa foca em investigar os principais desafios probatórios para as vítimas, dada a dificuldade de obter provas diretas. Nesse sentido, é crucial avaliar como a jurisprudência brasileira tem se posicionado, particularmente por meio da flexibilização do ônus da prova e da inversão do ônus, valorizando indícios e presunções. O objetivo central é analisar a efetividade desses instrumentos para garantir a reparação integral dos danos morais e existenciais. O estudo visa, por fim, propor aprimoramentos que fortaleçam o combate à discriminação e promovam um mercado de trabalho equitativo, inclusivo e plenamente alinhado com a justiça social.

7522

Palavras-chave: Discriminação. Trabalho. Denegrir. Profissão. Tipo.

ABSTRACT: Discrimination in the workplace poses a critical challenge to labor law and the principles of human dignity and equality in Brazil. This phenomenon manifests itself in multiple forms, both direct and indirect, encompassing prejudices based on gender, race, age, sexual orientation, disability, and religion. Such practices not only violate workers' fundamental rights but also harm productivity and the organizational climate. Despite a robust regulatory framework, including the Consolidation of Labor Laws (CLT) and the Federal Constitution, the persistence and subtlety of discrimination demand ongoing reflection on the effectiveness of protection and redress mechanisms. This article addresses this urgency by analyzing the classifications of discrimination and highlighting the importance of the concept of intersectionality, which recognizes the cumulation of oppressions and the heightened vulnerability of certain groups. The research focuses on investigating the main evidentiary challenges for victims, given the difficulty of obtaining direct evidence. In this sense, it is crucial to evaluate how Brazilian jurisprudence has positioned itself, particularly through the relaxation of the burden of proof and the reversal of the burden, emphasizing evidence and presumptions. The central objective is to analyze the effectiveness of these instruments in ensuring full compensation for moral and existential damages. Ultimately, the study aims to propose improvements that strengthen the fight against discrimination and promote an equitable, inclusive labor market fully aligned with social justice.

Keywords: Discrimination. Work. Denigrate. Profession. Type.

I. INTRODUÇÃO

O ambiente de trabalho, é idealmente um espaço de desenvolvimento profissional e pessoal, infelizmente, ainda é palco de diversas formas de discriminação. Essas práticas se manifestam de inúmeras maneiras, seja por gênero, raça, idade, orientação sexual, deficiência, religião, entre outras. Elas não apenas ferem a dignidade humana do trabalhador, mas também comprometem a produtividade, o clima organizacional e a justiça social.

A discriminação no trabalho representa um sério desafio para o Direito do Trabalho e para a efetivação dos direitos fundamentais, exigindo constante reflexão e aperfeiçoamento dos mecanismos de proteção e reparação. A temática da discriminação no ambiente de trabalho possui uma urgência e relevância inquestionáveis no cenário jurídico e social brasileiro.

Apesar dos avanços legislativos, a realidade demonstra que práticas discriminatórias persistem, impactando negativamente a vida de inúmeros trabalhadores bem como o ambiente de trabalho, e assim levando a uma redução da produtividade, e crescimento pessoal e profissional. A atualidade do tema é evidente, com o constante debate sobre inclusão, diversidade e direitos humanos.

Casos de discriminação frequentemente divulgados pela mídia, expõem a persistência do problema e a necessidade de respostas eficazes. Este trabalho se justifica pela importância social e jurídica de debater e aprofundar os mecanismos de proteção, prevenção e reparação para vítimas de discriminação.

7523

A pesquisa busca contribuir para o debate jurídico ao analisar criticamente a eficácia do arcabouço normativo existente e a atuação do Poder Judiciário. A importância do estudo reside na tentativa de sistematizar os desafios probatórios e as soluções jurisprudenciais para a reparação de danos morais e existenciais, propondo uma visão que pode ir além da mera compensação pecuniária.

Para as pessoas diretamente afetadas, a discriminação representa a violação de direitos fundamentais, como a dignidade e a igualdade. A pesquisa visa a dar voz a essas questões, elucidando os caminhos jurídicos disponíveis para que as vítimas possam buscar justiça e reparação.

Além disso, a resolução do problema da discriminação no trabalho tem implicações profundas para a sociedade, promovendo um mercado de trabalho mais justo, inclusivo e produtivo, e fortalecendo os pilares de um Estado Democrático de Direito que preza pela igualdade e pela justiça social. O interesse do pesquisador no tema advém da percepção da

gravidade das consequências da discriminação e da necessidade de aprimorar as ferramentas jurídicas para combatê-la efetivamente.

2. RELEVÂNCIA DA PESQUISA PARA COMUNIDADE JURÍDICA

A pesquisa sobre a discriminação no ambiente de trabalho é de suma importância para a comunidade jurídica. O estudo aprofunda o conhecimento sobre as múltiplas facetas desse fenômeno, que muitas vezes se manifesta de forma sutil ou velada, dificultando sua identificação e combate.

Além disso, a análise da legislação (como a CLT e a Constituição Federal) e da jurisprudência consolidada pelos tribunais é crucial para identificar avanços, lacunas e desafios na proteção dos trabalhadores. Ao propor uma reflexão crítica sobre os mecanismos de prevenção, combate e reparação, o estudo contribui para a construção de um ambiente de trabalho mais equitativo e respeitoso.

Os resultados da pesquisa fornecerão subsídios para operadores do direito, legisladores, sindicatos e empresas na promoção da igualdade e na proteção dos direitos humanos no contexto laboral.

3. PRINCÍPIOS FERIDOS PELA DISCRIMINAÇÃO

7524

Os Princípios dentro do direito e dentro da sociedade, são aqueles responsáveis por nortear como devem ser criados os ordenamentos jurídicos, pois estes são os alicerces pelo qual se observa os valores que pesarão no momento da criação da norma, e até mesmo como estas devem interpretadas no momento de sua aplicação, assim também são utilizados como preenchedores de lacunas como fonte subsidiária do direito, nos casos onde não existem regras específicas aplicáveis ao caso concreto.

Pois estes refletem os valores morais e sociais de uma determinada sociedade tornando assim o ordenamento justo e alinhado aos direitos humanos.

3.1. PRINCÍPIO DA IGUALDADE

O Princípio da Igualdade, visa fazer com que todos dentro da sociedade tenham tratamento, oportunidade, direitos, deveres, entre outras atribuições de forma igualitária, ou seja sem distinções, mas de outro modo percebemos que para que isso aconteça existem algumas particularidades que devem ser observadas para que este princípio seja efetivo, pois algumas pessoas tem por algum motivo particularidades que precisam ser atendidas para que sejam

colocadas em patamar de igualdade sejam estas por situações biológicas, deficiências entre outras que tornam a pessoa desfavorecida perante as demais e assim a igualdade é entendida que existe uma necessidade de se observar a isonomia para que esta igualdade seja efetiva no ambiente de trabalho.

Passamos então a ver a igualdade em duas perspectivas uma formal que coloca a norma jurídica a trazer direitos e cobrar deveres a todos de mesma forma sem nenhuma distinção, bem como também a vemos de uma forma material que é aquela que trata as pessoas igualmente dentro de suas igualdades e desigualmente perante suas desigualdades, ou seja, de uma forma equânime.

A doutrina do direito reconhece que o princípio da igualdade adquiriu um duplo enfoque, ou seja, é um princípio de conteúdo formal, como norma que iguala todos perante a lei, e de conteúdo material (substantivo), como norma que promove uma igualdade na lei, ao proibir apenas as discriminações arbitrárias. O princípio da igualdade em sua natureza material vincula o legislador ao conteúdo isonômico da norma, que terá de garantir a igualdade de tratamento pelo direito, nos casos iguais, bem como sua diferenciação nos casos desiguais. (COUTINHO, 2006, pág. 135).

Pois somente desta forma podemos intender que todas as pessoas terão de fato um tratamento igual, bem como oportunidades, porque dentro de suas necessidades se encontram algumas dificuldades que o tratamento equânime visa equilibrar.

7525

3.2. PRINCÍPIO DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA

O Princípio da dignidade da pessoa humana trata de ser aquele responsável demonstrar dentro da Constituição Federal que cada pessoa tem valor e deve ser tratada de forma igual e respeitosa, que todos merecem acesso a direitos básicos como moradia, saúde, educação. Este princípio tem como objetivo permitir a aplicação de direitos fundamentais inerentes as pessoas que compõem a sociedade visando a possibilidade de normas que venham garantir que estes direitos sejam respeitados tanto pelo setor público como para o setor privado, para que todos tenham acesso a uma vida digna.

No ordenamento jurídico brasileiro, o princípio constitucional da dignidade da pessoa humana se desdobra em inúmeros outros princípios e regras constitucionais, conformando um arcabouço de valores e finalidades a serem realizadas pelo Estado e pela sociedade civil, como forma de concretizar a multiplicidade de direitos fundamentais, expressos ou implícitos, da Carta Magna brasileira e, por conseguinte, da normatividade infraconstitucional derivada.

Pode-se afirmar que o princípio ético-jurídico da dignidade da pessoa humana importa o reconhecimento e tutela de um espaço de integridade físico-moral a ser assegurado a todas as pessoas por sua existência ontológica no mundo, relacionando-se tanto com a manutenção das condições materiais de subsistência quanto com a preservação dos

valores espirituais de um indivíduo que sente, pensa e interage com o universo circundante.

modo de compreensão e aplicação dos direitos fundamentais no sistema jurídico brasileiro, potencializando a realização da justiça ao oportunizar: a aceitação da aplicabilidade direta e imediata dos direitos fundamentais; (SOARES, 2009, pág.20).

A discriminação no ambiente de trabalho impossibilita que as pessoas que se encontram nessa situação sejam afastadas aos direitos básicos pois para que se goze de fato de uma moradia, saúde, educação em nosso país um trabalho digno se faz indispensável, e desta forma este princípio acaba por ser violado perante tais situações.

3.3. PRINCÍPIO DA PROTEÇÃO

O Princípio da Proteção tem como seu escopo resguardar o trabalhador hipossuficiente perante o empregador ou mesmo aqueles que se encontram em uma situação de hierarquia ascendente a ele, vez que tal princípio visa equilibrar a equação perante aqueles que estão menos favorecidos dentro de uma relação, quando falamos sobre discriminação é de fato uma realidade de que não existe equilíbrio pois, existe um indivíduo sendo impedido, descreditado, ou mesmo sendo motivo de chacota, tornando assim o ambiente de trabalho um lugar de sofrimento pessoal para aquele indivíduo, onde este passa a se sentir indigno perante as outras pessoas daquele ambiente e até mesmo na sociedade.

7526

A Constituição de 1988 manteve o Princípio da Proteção inerente ao Direito do Trabalho. O neoconstitucionalismo firmou-se com o escopo não apenas de garantir os direitos fundamentais do cidadão, mas também de estabelecer a forma pela qual esses direitos deveriam ser concretizados. Os princípios protetivos do Direito do Trabalho devem estar em consonância com o Texto Constitucional, cuja interpretação deve ser fundada na efetividade do direito fundamental ao trabalho digno. A efetiva tutela dos direitos e garantias constitucionais se revela na atuação afirmativa do Estado juiz que deve fundamentar suas decisões com base nos princípios constitucionais. (MAGALHÃES, 2018, pág. 1).

Podemos dizer que o princípio da proteção, é um dos princípios que andam em conjunto ao princípio da igualdade pois através da proteção dentro da aplicação das normas, e que se torna possível indivíduos que tem alguma particularidade serem diferenciados dentro de suas necessidades e assim poderem ter de fato uma dignidade.

4. TIPO DE DISCRIMINAÇÃO DENTRO DO AMBIENTE DE TRABALHO

No ambiente de trabalho ainda é muito comum a existência de discriminação, esta realidade se apresenta de diversas formas, onde acontece a limitação ao acesso, a manutenção e o crescimento profissional de indivíduos com base em características pessoais, sem ser considerada a capacidade do colaborador.

O dano ou prejuízo decorrente da agressão injustificada sofrida pelo trabalhador vítima do assédio moral não se limita às manifestações de patologias múltiplas que vão atingir sua integridade física ou psíquica. Mas, também àquele advindo da possibilidade da perda do emprego, das alterações do contrato de trabalho e da discriminação, percebida na dificuldade, de qualquer natureza, para progredir no cargo ou função, e, ainda, em empecilhos outros que venham alterar a igualdade de oportunidades que é devida a todos. (COUTINHO, 2006, pág. 66,67).

Desta forma podemos perceber que a discriminação, causa as mais variadas limitações ao sujeito que as sofre, pois estas podem causar desde problemas físicos e mentais a depender de como está acontecendo até mesmo a perda do emprego ou a limitação dentro do plano de carreira a qual o sujeito projetava dentro do ambiente de trabalho.

A discriminação pode ser classificada inicialmente em dois grandes tipos:

4.1. DISCRIMINAÇÃO DIRETA

Esta se apresenta como um tratamento desigual e explícito, onde existe uma diferenciação desfavorável e clara, levando em consideração uma característica pessoal.

A forma direta do ato de discriminar ocorre quando o tratamento desigual é fundado em critérios proibidos, como o sexo, a cor, a idade, a origem, a religião, ou seja, todas aquelas razões apontadas no ordenamento jurídico. “Na discriminação direta o empregador (...) trata de modo menos favorecido os membros de grupo cuja causa de homogeneidade é o sexo, a cor etc...”¹⁰ Desse modo, a discriminação direta se daria por meio da exclusão explícita de um grupo social, ou de uma pessoa, em face de características próprios, estabelecidos como critérios proibitivos de distinção, e teria, como consequência do tratamento desigual dispensado, sua manutenção em situação desfavorável. (COUTINHO, 2006, pág. 19,20).

7527

Este tipo discriminatório pode ser visto de forma clara quando observamos, a escolha no trabalho se baseando na divisão sexual, como exemplo podemos observar que em muitos casos, o homem tende a ser escolhido no momento da contratação devido a comparação com a mulher no que tange a suas obrigações para com a família, e suas funções reprodutivas.

4.2. DISCRIMINAÇÃO INDIRETA

Este tipo discriminatório, acontece quando alguma decisão é tomada se baseando em alguma prática, regra, política, que inicialmente se mostra como neutra prejudica de forma desproporcional um grupo específico de pessoas, mesmo que a intenção não tenha sido discriminatória.

Quanto à discriminação indireta, observa-se sua manifestação no tratamento formalmente igual, mas que produz efeitos diversos, em desfavor de determinadas pessoas ou grupos. São práticas aparentemente neutras, mas que resultam por excluir pessoas ou grupos sociais historicamente discriminados. A discriminação indireta ocorre quando idênticas condições de tratamento, ou critérios, se aplicam a todos, mas suas

consequências têm impacto negativo apenas sobre alguns, pois não guardam vínculo direto com as capacidades exigidas para o exercício dos cargos ofertados. Ou seja, essas condições idênticas no tratamento de pessoas observam tão somente o conteúdo formal da norma da igualdade, e acabam por provocar situações em que viceja a discriminação indireta. (COUTINHO, 2006, pág. 20).

Podemos observar neste tipo discriminatório, mesmo que a prática não tenha sido intencionalmente discriminatória, ela o faz, podemos utilizar como exemplo uma vaga de emprego que se utiliza como requisitos “liderança, gostar de desafios, visão estratégica” que são consideradas atributos masculinos, e por vezes, são utilizados como pré-requisitos para a vaga de emprego.]

5. TIPOS DE DISCRIMINAÇÃO NO AMBIENTE DE TRABALHO (GÊNEROS)

Os tipos de discriminação no ambiente de trabalho, também se apresenta baseados em diversos fatores, assim como preconceitos das mais variadas formas, no que refere a cada indivíduo ou mesmo a grupos de minorias diminuindo, denegrindo, rebaixando, descreditando, entre outros, e desta forma levando com que as pessoas, que passam por tais situações percam a dignidade, perante a sociedade participante das atividades laborais a qual o indivíduo se encontra inserido ou mesmo pretende ingressar.

O termo discriminar significa separar; diferenciar; estabelecer diferença; distinguir; não se misturar; formar grupo à parte por alguma característica étnica, cultural, religiosa etc; tratamento desigual ou injusto de uma pessoa ou grupo de indivíduos, em face de alguma característica pessoal, cultural, racial, étnica, classe social ou convicções religiosas. ¹ O ato ou ação de discriminar, isto é, de distinguir, de desigualar, de fazer diferença, de segregar, pôr à parte por intolerância, xenofobia ou preconceito, seria discriminação, um fenômeno eminentemente social, que guarda conotação de desvalor, por provocar desigualdades entre pessoas ou grupos sociais. A discriminação estaria fundada em idéias preconcebidas que resultariam por levar à posição de inferioridade as pessoas ou grupos atingidos. (COUTINHO, 2006, pág. 12).

7528

Os tipos mais comuns de discriminação que podem ser observados no ambiente de trabalho incluem:

5.1. DISCRIMINAÇÃO DE GÊNERO

Esta, se pauta em uma crença, onde existe uma superioridade de um determinado gênero sobre o outro, acreditando que por critérios biológicos históricos e de construção social, um gênero prevalece sobre o outro no tange atividades laborais, principalmente naquelas onde se precisa de liderança, ou mesmo lugares de destaque, é mais comum ser visto do homem sobre a mulher, e se manifesta de diversas maneiras:

As diferenças estabelecidas entre os sexos, até então, atribuíam à mulher características “naturais” de dependência e subordinação, com reflexos duradouros sobre as relações de gênero, em que coube à mulher, por séculos, uma vida privada sob total dependência

econômica e emocional do homem. Em seguida, com o avanço das formas de produção capitalistas, a mulher passa por um processo de inserção no trabalho, onde vai desenvolver funções consideradas como uma quase extensão de sua vida doméstica.²⁷ Isso, em virtude de uma identidade construída em torno desse universo, ou que requer qualidades estimuladas em sua socialização, como paciência, meticulosidade ou habilidade manual, que passaram a ser utilizadas, por exemplo, nas linhas de produção da indústria eletromecânica. (COUTINHO, 2006, pág. 34).

- **Disparidade salarial:** Percebe-se em vários setores onde a mulher se encontra recebendo valores salariais inferiores aos dos homens, para exercer as mesmas funções, mesmo que se perceba uma produtividade igual.
- **Comentários sexistas:** Quando acontece o uso piadas, bem como brincadeiras ou mesmo observações baseadas em estereótipos de gênero.
- **Plano de carreira diminuído:** Este se apresenta na dificuldade que pode existir, em conseguir alcançar cargos de liderança, ou mesmo promoções.
- **Discriminação por gravidez/maternidade:** Por vezes se apresenta na forma da não contratação, demissão ou mesmo desvalorização profissional devido a uma gestação, ou a possibilidade de licença maternidade, bem como dificuldade de empenho em tempo integral devido filhos pequenos.

Infelizmente, ainda é comum ouvir histórias de empresários ou funcionários bem-sucedidos que têm como frustração a certeza de que a dedicação à carreira atrapalhou a vida afetiva e o contato com os filhos.

Qualidade de vida é um assunto que tem crescido por parte das organizações, pois há muito tempo se sabe que, no longo prazo, um funcionário que se dedica demais ao trabalho e abre mão da família acaba com problemas que poderão refletir em sua saúde física e mental, motivação e desempenho profissional. (LEITE, 2020, pág. 34)

A notoriedade a que foi dada as relações de trabalho concernentes ao gênero, permitiu que o trabalho feminino fosse reconhecido sua realidade naquilo que refere as suas diferenças biológicas, diferenças essas que exigem um tratamento adequado de fato, no que tange à gravidez, maternidade e saúde, negando assim os estereótipos as quais estavam fundadas, e desta forma se confirma a mudança da forma de participação da mulher no ambiente de trabalho, vez que estas encontram novas oportunidades, que advêm de renovações legais, tecnológicas, e organizacionais, sobretudo ainda percebemos uma certa dificuldade da chegada do gênero feminino aos cargos de chefia e direção, visto que a estes ainda são na realidade a sua maioria voltado porá o gênero masculino.

5.2. DISCRIMINAÇÃO RACIAL

Sendo de forma desigual e por muitas vezes hostil o tratamento dado baseado na raça, cor, etnia ou mesmo origem nacional.

Desde os primórdios da humanidade, verifica-se a existência de ódio e aversão de determinados indivíduos para com outros e de alguns grupos em relação a distintas coletividades.

que, por insegurança, tende a identificar-se com membros de determinados grupos (qualquer que seja sua espécie), repelindo os que considera desiguais.¹ Outros, a seu turno, entendem que o principal aspecto a ser considerado é o egoísmo. Assim, os conflitos religiosos, raciais, culturais e outros são de relevância secundária que podem “servir de desculpa ou de razão para a exploração econômica e para a dominação política. (SANTOS, 2013, pág.27).

Se apresentando de várias maneiras como:

- **Baixa representatividade:** Se percebe uma baixa presença de profissionais negros, indígenas, e de outras minorias raciais em cargos de destaque.
- **Comentários ofensivos:** Apelidos racistas e depreciativos, de forma a denegrir a imagem ou moral do indivíduo, assim como piadas.
- **Racismo Estrutural:** Se caracteriza na baixa oportunidade de crescimento profissional ou mesmo um tratamento inferiorizado, bem como dificuldade na contratação.

7530

Acentuou-se a intolerância, principalmente a decorrente da raça, com o desenvolvimento do capitalismo, no qual a busca do lucro e as novas formas de exploração econômica — pelos meios disponíveis à época — obrigavam o emprego de vasta mão de obra. Os maiores detentores da força, os brancos europeus, acabaram por subjugar os habitantes de outros continentes, principalmente escravizando índios americanos e negros africanos.

Quanto aos últimos, aproximadamente cem milhões foram escravizados e mortos “para atender ao sistema escravocrata das Américas. (...) A África Negra foi condenada à estagnação demográfica e econômica, seus homens, mulheres e crianças foram escravizados, mortos, torturados, violentados culturalmente para que os portugueses, espanhóis e ingleses pudessem produzir riquezas nas suas colônias. Não houve um genocídio maior na história da humanidade, nem em número nem em brutalidade, do que o cometido contra os negros africanos. (SANTOS, 2013, pág.28).

Neste aspecto da discriminação que vem se arrastando por tanto tempo dentro não só da sociedade brasileira em seu âmbito profissional, mas também em cenário mundial, de forma tão ampla e implacável, e por diversas vezes agressiva, se torna de suma importância perante nosso atual ponto trabalharmos as conscientizações das massas, com medidas públicas e privadas visando trabalhar as pessoas dentro de uma educação cultural a de se ver como igual um perante o outro indiferente de raça, etnia, cor etc...

Primeiramente, essa consciência do preconceito poderá ser dada pela educação em todos os níveis, com a modificação de métodos educacionais, orientação e treinamento de professores

e atualização de obras educativas (reconstruindo-se a história de negros, judeus e índios dentro do cenário brasileiro, nos programas de ensino e material didático, por exemplo).

Também nesse aspecto, que as redes de comunicação, os autores de programas televisivos, de rádio e todos os outros, os publicitários, jornalistas e aqueles que divulgam suas ideias as coletividades assumam a importante missão de não promover a discriminação e o preconceito, bem como de alterar positivamente a imagem das minorias. (SANTOS, 2013, pág.208).

Sendo a educação a porta de entrada, para toda e qualquer expansão de compreensão quanto a igual perante todos, para que desta forma possamos chegar a uma igualdade de oportunidades dentro do âmbito do trabalho, seja nas contratações, crescimento profissional, e cargos de chefia e confiança perante o empresariado.

5.3. DISCRIMINAÇÃO POR ORIENTAÇÃO SEXUAL E IDENTIDADE DE GÊNERO

A orientação sexual, se dá por uma tendência espontânea ou voluntária de um uma pessoa, por outra pessoa, que pode ser desde heterossexualidade (entre pessoas de sexo oposto), assim como a homossexualidade (entre pessoas de mesmo sexo), passando pelas várias formas do bissexualismo (aqueles que se atraem por ambos os sexos).

Dentre seus muitos significados, orientação quer dizer do ato ou efeito de orientar-se; tendência; inclinação; propensão espontânea ou voluntária de uma pessoa para um objetivo ou objeto. Quando se dá um conteúdo sexual a orientação, a expressão orientação sexual vai traduzir a idéia de tendência sexual, de inclinação sexual de uma pessoa por outra que pode existir em um continuum que varia desde a homossexualidade exclusiva até a heterossexualidade exclusiva, passando pelas diversas formas de bissexualidade. Assim, orientação sexual pode significar atração homossexual, ou propensão, orientação, inclinação afetiva objetual por pessoa do mesmo sexo, que se faz derivar da bissexualidade característica da natureza humana. (COUTINHO, 2006, pág. 66).

7531

Se evidencia pelo tratamento diferenciado de forma desfavorável ou até mesmo hostil a indivíduos, que fazem parte, ou mesmo aqueles que são simpatizantes de comunidades como; lésbica, gays, bissexuais, transsexuais, assexuais, e outros, se manifestando:

- **Exigência de ocultamento:** Seria uma maneira de oprimir ou mesmo esconder a sexualidade ou mesmo a sua identificação para se manter a imagem da empresa.
- **Assédio ou isolamento:** É quando são feitas piadinhas ou brincadeira depreciativas quanto a orientação sexual ou identidade de gênero, bem como a exclusão do mesmo de eventos sociais.

- **Negação de benefícios:** Quando as políticas de benefícios não cobrem parceiros de mesmo sexo.

Somente a partir da década de 1970, na qual foi desencadeado o movimento reivindicativo de liberdade sexual, a homossexualidade deixa de ser vista como uma anomalia psíquica ou de natureza constitucional⁸² e ressurge como um comportamento sexual distinto, componente da sexualidade humana, dotada de uma pluralidade de comportamentos. Essa nova concepção origina-se em Freud⁸³ que diz ser a homossexualidade uma escolha inconsciente, derivada da bissexualidade inerente ao Homem. Mais recentemente, os movimentos de liberação dos homossexuais, que travam uma luta pela igualdade de direitos entre os sexos, recorrem à noção de gênero para explicar que, em regra, a sexualidade é uma construção que a afasta de qualquer realidade anatômica. Orientação sexual entendida a partir dessa concepção guarda a idéia de liberdade sexual vez que relacionada com a possibilidade de outras construções alternativas às heterossexuais. (COUTINHO, 2006, pág. 67).

Em tempos contemporâneos, a homossexualidade bem como todas suas variações não mais é compreendida como uma construção sobre a natureza das coisas, mas possa a ter um uma visão de uma construção social, logo não a de se falar quanto a diferenciações entre homossexual e heterossexual, sendo este o caminho que supera a exclusão e discriminação em função de preferências sexuais.

Desta forma a homossexualidade passa a ser considerada critério sem importância no que se trata de diferenciações no tratamento para se justificar desigualdades enfrentadas pelos homossexuais e suas variações, isso se torna de suma importância para o princípio jurídico da

7532

5.4. DISCRIMINAÇÃO ETÁRIA

Quando o preconceito se baseia, na idade do indivíduo sendo este mais jovens, assim como os de idade avançada, nestas duas perspectivas ocorrem de maneira singulares discriminações a elas no sentido de:

- **Contra jovens:** Por estes serem considerados muitas vezes inexperientes bem como com pouco comprometimento, passam a ser excluídos e trabalhos com maior complexidade.

fato é que as empresas estão no escuro em relação aos jovens que estão chegando agora ao mercado. Não existe ainda um consenso entre seus líderes na forma de tratá-los, pois eles estão diante de uma nova e desconhecida geração, batizada pelo mercado como “Geração Y” ou “Geração Net” ou ainda “Geração Millenium”. Tais nomes surgem do nada e têm como objetivo rotular esses jovens e tentar identificar soluções padronizadas para o problema. É pura perda de tempo, pois o jovem de hoje não aceita ser colocado em camisas de força ou aprisionado em caixinhas do organograma. Ele é um subversivo, no bom sentido da palavra. E tem em suas mãos o futuro do mundo dos negócios. (MACEDO, 2021, pág. 1)

- **Idade avançada:** Estes são por muitas vezes vistos como desatualizados, com menos condição de adaptação, ocasionando demissões injustificadas, dificuldade em remanejamento de funções.

A título de ilustração, dados fornecidos pelas Nações Unidas (2001, 2012, tradução nossa) revelavam que, no mundo, o número de pessoas com 60 anos ou mais foi estimado em 605 milhões no ano de 2000, 893 milhões em 2011, com probabilidade de atingir cerca de dois bilhões em 2050, tempo em que será tão alto quanto o da população infantil (0-14 anos). O crescimento da população idosa e o declínio da infantil irão marcar a primeira vez na história em que o número de crianças e pessoas idosas será semelhante. (PAIVA, 2014, pág.23).

Desta forma se torna imprescindível medidas as quais, estas pessoas que compõem tais faixas etárias estejam amparadas, cada vez mais pela legislação, bem como por medidas de incentivos, de conscientização da população e principalmente pelos gestores de empresas, pois se por um lado estamos diante da geração que vem ser o futuro do mercado, também existem aqueles em que neles está a experiência tanto de vida como de execução de tarefas dentro de um empreendimento, e que tem cada vez mais se tornado uma faixa etária expressiva, logo tais medidas, visam uma melhor qualidade no âmbito do trabalho bem como na sociedade como um todo.

7533

5.5. DISCRIMINAÇÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

As pessoas com algum tipo de deficiência ou deformidades ao longo tempo, vem sendo vítimas de discriminação pela sociedade, podendo ser observado situações que muitas vezes criam barreiras que impedem a participação de maneira igualitária, por serem consideradas de maneira presunçosa menos capazes.

A discriminação contra a pessoa portadora de deficiência tem origens históricas. Sabe-se que era costume de alguns povos antigos eliminar aqueles que não tinham utilidade para o trabalho, ou para guerra. Ao Estado cabia eliminar as crianças, sempre que se mostravam fracas ou disformes, ao nascer. Essas práticas não são mais observadas, no entanto, restaram desse passado histórico o preconceito, a discriminação e a indiferença, de um mundo moldado para a perfeição, para com as pessoas portadoras de deficiência, que enfrentam a exclusão social, por não terem recebido formação adequada às suas limitações. Essas pessoas foram vítimas, por décadas, de tratamentos de cunho terapêutico que impediriam seu desenvolvimento pessoal e profissional. Assim, lhes foi negada a oportunidade de demonstrar suas capacidades de trabalho, que, mesmo nos casos em que são residuais apresentam, em regra, um grau elevado de adaptabilidade. (COUTINHO, 2006, pág. 88).

Estas situações discriminatórias podem se apresentar de algumas formas:

- **Acessibilidade:** A falta de infraestrutura física, ou mesmo tecnológica adequada a atender as necessidades dos indivíduos.

- **Tratamento Paternalista:** Figura-se no excesso de proteção ou infantilização, impedindo ou diminuindo a autonomia e a competência do profissional.
- **Exigências sem necessidade:** Visam criar requisitos que não são próprios da função, tendo como objetivo o impedimento da contratação.

Considerando que esses indivíduos passavam por situações onde de preconceitos, discriminações, e exclusão social, o legislador viu necessidade de criar regras de condutas obrigatória com sanções para aqueles que as descumprissem, de maneira a integrar pessoas com tais individualidades ao mercado de trabalho bem como na sociedade em um todo, assegurando a estes o exercício de sua cidadania.

5.6. DISCRIMINAÇÃO RELIGIOSA

Quando por sua crença religiosa, decorrem tratamentos de forma desigual, se manifestando:

- **Negação de flexibilidade:** O não ajuste da jornada de trabalho ou mesmo folgas para que este possa professar sua fé em datas relevantes.

Assim, uma pessoa demandante poderia demonstrar a ocorrência de discriminação religiosa ao comprovar que sua crença é incompatível com a política adotada, devidamente informada ao empregador, e que ela foi punida por não cumprir as disposições conflitantes com sua religião. (MOREIRA, 2024, pág., 25).

7534

- **Assédio:** Imposição de valores religiosos, piadas, comentários pejorativos, ridicularização tendo como base suas crenças.

A discriminação religiosa se dá por inúmeras facetas, visto que o Brasil é um país de dimensões continentais, bem como de uma diversidade cultural muito grande. Percebemos que de mesma forma são inúmeras as religiões em território nacional, e estas devem ser respeitadas, pois a todos deve ser guardado o direito de professar sua fé, por uma questão de respeitar o princípio da igualdade pois é desta forma que chegamos à dignidade.

6. INTERSECCIONALIDADE DE DISCRIMINAÇÕES

É de crucial importância, que seja percebido que a discriminação, muitas vezes não acontece apenas com características ou tipos isolados, o fenômeno da interseccionalidade é descrita como a cumulação de mais de um tipo de discriminação, ou seja, existe uma cumulação de características discriminatórias, ao agirem em conjunto ou seja em consonância uma com a outra se tornam mais ameaçadora e destrutivas, podendo estas, serem ainda mais complexas

tornando o indivíduo ainda mais vulnerável a atitudes desiguais e injustas, tornando o ambiente de trabalho insustentável perante a pessoa.

O argumento central da interseccionalidade, como o próprio nome sugere, é o cruzamento dos eixos de opressão/subalternidade, frequentemente referidos pela metáfora das “avenidas”, o que para Patricia Hill Collins (2022) aponta o poder teórico das metáforas. A convergência estrutural de sistemas de poder – baseados em raça, classe, gênero, idade, capacidade, território etc. – demanda categorias e análises multidimensionais. (SILVA, 2024, pág. 16).

A interseccionalidade se torna a forma mais cruel de se discriminar uma pessoa, pois desta forma o indivíduo se vê com a imagem denegrida de tal forma a se sentir subalterno por natureza visto que corrobora por diferente aspectos denegrido por determinadas situações, logo se de importantíssima necessidade coibir tais atitudes e situações que corroborem com estes aspectos, trazendo as pessoas para uma igualdade como seres humanos, e desta forma devolvendo a elas a dignidade e o direito de serem livres, dentro de uma sociedade sem carregarem em suas consciências rótulos que a tornam pessoas de menor valor perante as outras, dando a elas oportunidades iguais de desenvolvimento.

7. CONSIDERAÇÕES FINAIS

A igualdade de tratamento bem como de oportunidades no âmbito do trabalho, é de fato aquilo que se espera de um processo de quebra da discriminação, que na prática, a aplicação do princípio da igualdade se faz como principal instrumento, assim sendo o mais eficaz, pois busca o tratamento jurídico igual para as situações, e que para as circunstâncias onde acontece a desigualdade que está seja justificada, para que as pessoas sejam tratadas equitativamente.

Apesar do arcabouço legislativo brasileiro prever a proteção contra a discriminação no trabalho, a natureza muitas vezes sutil e a dificuldade de produção de provas diretas configuram os maiores desafios para a efetivação dos direitos das vítimas.

Isso leva a um posicionamento jurisprudencial que tem buscado mitigar essa dificuldade por meio da flexibilização do ônus da prova e da valorização de indícios e presunções, mas que ainda carece de maior uniformidade para garantir a reparação integral do dano.

Desta forma se faz necessário, analisar as formas de manifestação da discriminação no ambiente de trabalho no Brasil, investigando os principais desafios para sua identificação e comprovação, e avaliando como a legislação e a jurisprudência têm garantido a reparação integral às vítimas, com foco na efetividade dos direitos fundamentais do trabalhador para que

se possa, Identificar as diferentes modalidades de discriminação no ambiente de trabalho brasileiro, incluindo aspectos de gênero, raça, idade, orientação sexual, deficiência e religião.

Compreender os obstáculos práticos e jurídicos enfrentados pelos trabalhadores ao buscar a comprovação da discriminação e a consequente reparação.

Explorar o papel da inversão do ônus da prova e da valoração de indícios na jurisprudência trabalhista como mecanismos para facilitar a prova da discriminação.

Verificar a adequação e a efetividade das sanções e indenizações aplicadas em casos de discriminação, à luz dos princípios da dignidade da pessoa humana e da não discriminação.

Propor possíveis aprimoramentos legislativos ou interpretativos que visem a fortalecer o combate à discriminação e a assegurar a reparação integral às vítimas no cenário jurídico-trabalhista brasileiro. Pois desta forma, o ambiente de trabalho se torna acessível a todos de maneira igualitária, visando o bem estar do trabalhador bem como seu crescimento profissional, e refletindo assim em uma maior produtividade e assertividade nos trabalhos executados.

REFERÊNCIAS

BRASIL. Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002. Institui o Código Civil. Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, ano 139, n. 8, p. 1-74, 11 jan. 2022 Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/l10406compilada.htm

7536

BRASIL. Decreto-lei nº 5.452, de 1 de maio de 1943. Aprova a consolidação das leis do trabalho. **Lex**: coletânea de legislação: edição federal, São Paulo, v. 7, 1943. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm

Constituição da República Federativa do Brasil (Brasil). [Internet]. Brasília, DF: Presidência da República; 1988. [acesso em 2020 abr. 20]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm

COUTINHO, Maria Luiza Pinheiro. **Discriminação no Trabalho: Mecanismos de Combate à Discriminação e Promoção de Igualdade de Oportunidades**. Brasília: OIT, 2006. 189 p. (OIT. Igualdade Racial, n. 5). Disponível em: <https://trt15.jus.br/sites/porta1/files/roles/trabalho-esravo/OIT%20Mecanismos%20combate%20%C3%A0%20discrimina%C3%A7%C3%A3o%20e%20promo%C3%A7%C3%A3o%20igualdade.pdf>

FREITAS, Maria Ester de; DANTAS, Marcelo. **Diversidade Sexual e Trabalho**. Porto Alegre: +A Educação - Cengage Learning Brasil, 2016. E-book. p.80. ISBN 9788522126286. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9788522126286/>. Acesso em: 05 out. 2025.

GAMA, Andréa de S. **Trabalho, família e gênero: impactos dos direitos do trabalho e da educação infantil**. São Paulo: Cortez Editora, 2015. E-book. p.19. ISBN 9788524923678. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9788524923678/>. Acesso em: 05 out. 2025.

LEITE, Luciano S. **Saúde mental no trabalho e atitude empreendedora**. Rio de Janeiro: Expressa, 2020. E-book. p.9. ISBN 9786558110491. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9786558110491/>. Acesso em: 04 out. 2025.

MACEDO, Gutemberg B de. **Jovens Promissores Hoje, Profissionais de Sucesso Amanhã**. Rio de Janeiro: Editora Alta Books, 2021. E-book. p.1. ISBN 9786555202885. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9786555202885/>. Acesso em: 04 out. 2025.

MAGALHÃES, Maria Lúcia Cardoso de. **O princípio da proteção e a constituição de 1988**. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3. Região. Belo Horizonte, v. 64, n. 98, p. 225-244, jul./dez. 2018. . Disponível em: <http://asi.trt3.jus.br/bd-trt3/handle/11103/42789>

MOREIRA, Adilson J.; MARTINELLI, Gabriela D.; BENTO, Helena de A.; COSTA, Luana Pereira da; RAFA. **Discriminação estética**. São Paulo: Autêntica Editora, 2024. E-book. p.25. ISBN 9786559284818. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9786559284818/>. Acesso em: 06 out. 2025.

PAIVA, Sálvea de Oliveira Campelo E. **Envelhecimento saúde e trabalho no tempo do capital**. São Paulo: Cortez Editora, 2014. E-book. p.273. ISBN 9788524922404. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9788524922404/>. Acesso em: 04 out. 2025.

SANTOS, Christiano J. **Crimes de Preconceito e de Discriminação, 2ª EDIÇÃO**. Rio de Janeiro: Saraiva, 2013. E-book. p.27. ISBN 9788502113114. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9788502113114/>. Acesso em: 05 out. 2025.

SILVA, Kleber. **Linguagem e interseccionalidade em lutas por direitos**. São Paulo: Editora Contexto, 2024. E-book. p.16. ISBN 9786555415360. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9786555415360/>. Acesso em: 06 out. 2025.

SOARES, Ricardo Mauricio F. **O Princípio Constitucional da Dignidade da Pessoa Humana, 1ª edição**. Rio de Janeiro: Saraiva, 2009. E-book. p.20. ISBN 9788502139459. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9788502139459/>. Acesso em: 15 out. 2025.