

FUNDAÇÃO DE ENSINO “EURÍPIDES SOARES DA ROCHA”
CENTRO UNIVERSITÁRIO EURÍPIDES DE MARÍLIA – UNIVEM
CURSO DE DIREITO

RAFAEL HENRIQUE DE CASTRO JOSÉ

DISCRIMINAÇÃO NO CONTRATO DE TRABALHO

MARÍLIA
2014

RAFAEL HENRIQUE DE CASTRO JOSÉ

DISCRIMINAÇÃO NO CONTRATO DE TRABALHO

Trabalho de Curso apresentado ao Curso de Direito da Fundação de Ensino “Eurípides Soares da Rocha”, mantenedora do Centro Universitário Eurípides de Marília – UNIVEM, como requisito parcial para obtenção do grau de Bacharel em Direito.

Orientador:
Prof^a. Dr^a. ANDREA ANTICO SOARES

MARÍLIA
2014

José, Rafael Henrique de Castro

Discriminação no contrato de Trabalho / Rafael Henrique de Castro José; orientador: Prof^a. Dr^a. Andrea Antico Soares. Marília, SP, 2014.

82 f.

Trabalho de Curso (Graduação em Direito) – Curso de Direito, Fundação de Ensino “Eurípides Soares da Rocha”, mantenedora do Centro Universitário Eurípides de Marília –UNIVEM, Marília, 2014

1. Discriminação 2. Contrato de Trabalho 3. Preconceito

CDD: 341.65



FUNDAÇÃO DE ENSINO "EURÍPIDES SOARES DA ROCHA"

MANTENEDORA DO CENTRO UNIVERSITÁRIO EURÍPIDES DE MARÍLIA – UNIVEM

Curso de Direito

Rafael Henrique de Castro José

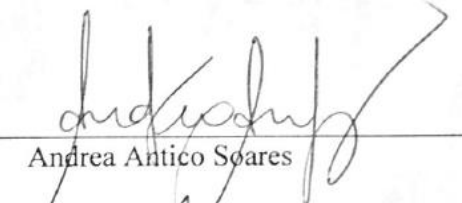
RA: 46375-2

Discriminação no Contrato de Trabalho


Banca examinadora do Trabalho de Conclusão de Curso apresentada ao Programa de Graduação em Direito da UNIVEM, F.E.E.S.R, para obtenção do Título de Bacharel em Direito.

Nota: 8,0


ORIENTADOR(A): _____


Andrea Antico Soares

1º EXAMINADOR(A): _____


Marília Verônica Miguel

2º EXAMINADOR(A): _____


Tássya Gonzales Lopes

Marília, 03 de dezembro de 2014.

Dedico este trabalho à minha família, por sempre acreditarem no meu potencial, e fornecerem todo o apoio, compreensão e carinho para chegar até aqui.

AGRADECIMENTOS

Agradeço primeiramente à Deus pela oportunidade de viver, e de aprimorar meus conhecimentos através do estudo.

Agradeço a atenção e disposição recebida de todos os profissionais da Fundação de Ensino “Eurípides Soares da Rocha”, que foram essenciais para o sucesso deste trabalho.

Agradeço de modo particular:

Primeiramente a meu pai, que desde o começo dessa trajetória tem me estimulado e me oferecido lugar ao seu lado para que pudesse desenvolver o conhecimento tomado na universidade.

A Sra. Miriam Rosa Ferraz José, minha madrastra, que também desde o início tem me incentivado e sempre oferecendo ajuda nos momentos difíceis deste longo caminho, como se fosse uma verdadeira mãe.

A Srta. Tiffany Yukari Goto Pereira, minha namorada, que segue comigo desde o primeiro ano do curso, me instigando e nos momentos difíceis ajudando-me para que pudesse, enfim, pudesse chegar até a formatura.

A família em geral, em especial à vó “Preta” e ao vô “Zé”, à vó “Zezé”, à tia Ester e tio Laércio, ao tio “Amauri”, aos primos Bruno e Vinícius, que, mesmo antes do início do curso, já eram de imenso apoio, que acreditaram no meu potencial e que desde sempre me incentivaram até mesmo em pequenas brincadeiras, como por exemplo “Desde que vovó passava talco em seu bumbum sabia que esse dia iria chegar!”, é, e graças a Deus chegou.

A toda equipe da Biblioteca “Dr. Christiano Altenfelder Silva”, que sempre estiveram dispostos a ajudar e fornecer o suporte necessário para a realização do trabalho.

À prof^a. Dr^a. Andrea Antico Soares, pela orientação, persistência e dedicação aliados à experiência intelectual e profissional, que foram imprescindíveis para o desenvolvimento e conclusão deste trabalho.

JOSÉ, Rafael Henrique de Castro. **Discriminação no Contrato de Trabalho**. 2014. 84 laudas. Trabalho de Curso (Bacharelado em Direito) – Centro Universitário Eurípides de Marília, Fundação de Ensino “Eurípides Soares da Rocha”, Marília, 2014.

RESUMO

O contrato de trabalho no Brasil teve seus parâmetros estabelecidos principalmente com a chegada da Constituição Federal de 1988, que trouxe seu artigo 7º para demonstrar os direitos sociais do trabalhador. Além do texto de lei, positivado, o Direito do Trabalho também conta com diversos princípios para sua aplicação e criação de novos normativos de proteção ao empregado, tais como o princípio da igualdade e o princípio da boa-fé – inclusive quanto ao elemento confiança-, que provem do princípio maior, o da proteção à dignidade da pessoa humana no trabalho, fazendo também com que se dê origem ao princípio da não-discriminação no ambiente do trabalho. A discriminação, como se sabe, significa fazer uma distinção, diferenciação, de maneira individualizada, diferente da forma ampla que condiz respeito ao preconceito. Pode ser encontrada nos mais diversos locais - em casa, na escola, no trabalho, etc. e também pode ser de diversas formas, tais como social, racial, política, religiosa, sexual, ou idade - que podem, inclusive, levar à exclusão social. Lembra-se também que discriminação é diferente do preconceito, este que por sua vez pode ser, por muitas das vezes, considerado como a explicação para a origem da discriminação. Quando associados, a discriminação e o contrato de trabalho, tem-se um desastre social que prejudica patrão e funcionário, fazendo com que, em muitas das vezes, este seja minimizado de tal sorte que não consiga exercer sua profissão de forma tranquila e eletiva, como qualquer outro funcionário que não sofra a discriminação e que a empresa disponha. Assim, para que se controle essa pratica foram criados os princípios que rezam ao cumprimento da efetivação da real dignidade da pessoa humana no trabalho, dando origem ao já mencionado princípio da não-discriminação, abrangendo qualquer dos tipos de discriminação que possam afetar qualquer um, segundo ao que é positivado em nossa Constituição Federal de 1988 em seu artigo 5º.

Palavras-chave: Discriminação. Contrato de Trabalho; Preconceito. Direito do Trabalho; Dignidade da Pessoa Humana; Dispensas Discriminatórias.

SUMÁRIO

| | |
|--|----|
| INTRODUÇÃO..... | 8 |
| | |
| CAPÍTULO 1 - AS RELAÇÕES DE TRABALHO E SUA PROTEÇÃO CONSTITUCIONAL E INFRACONSTITUCIONAL..... | 11 |
| 1.1 O Trabalho na Constituição de 1988..... | 11 |
| 1.2 A Dignidade Humana do Trabalho..... | 15 |
| 1.3 O Princípio da Igualdade..... | 17 |
| 1.4 O Contrato de Trabalho e sua Boa Fé..... | 22 |
| 1.5 O Elemento Confiança..... | 27 |
| | |
| CAPÍTULO 2 - DA DISCRIMINAÇÃO..... | 30 |
| 2.1 O que é discriminação..... | 30 |
| 2.2 Origem..... | 31 |
| 2.3 O que diz a Constituição..... | 32 |
| 2.4 Diferenciação entre discriminação e preconceito..... | 33 |
| 2.5 Ambientes da discriminação..... | 34 |
| 2.6 Algumas das formas de discriminação..... | 35 |
| 2.6.1 Discriminação por deficiências físicas ou mentais..... | 35 |
| 2.6.2 Discriminação racial..... | 36 |
| 2.6.3 Discriminação territorial..... | 38 |
| 2.6.4 Discriminação contra a mulher..... | 39 |
| 2.6.5 Discriminação pela opção sexual..... | 42 |
| 2.7 Efeitos da Discriminação..... | 48 |
| 2.7.1 – Deficiência..... | 48 |
| 2.7.2 – Racial..... | 49 |
| 2.7.3 Territorial..... | 50 |
| 2.7.4 Contra a mulher..... | 51 |

| | |
|--|----|
| 2.7.5 Opção sexual | 51 |
| | |
| CAPÍTULO 3 - A DISCRIMINAÇÃO NO CONTRATO DE TRABALHO | 53 |
| 3.1 A Mulher no Contrato de Trabalho | 55 |
| 3.2 O Homossexual nas Relações de Trabalho e Emprego | 62 |
| 3.3 O HIV e sua Rejeição no Mercado de Trabalho..... | 66 |
| | |
| CONCLUSÃO..... | 74 |
| | |
| REFERÊNCIAS | 76 |

INTRODUÇÃO

Neste trabalho de conclusão de curso, com privilégio, será abordado um tema que tem muito valor social e trata de assunto que, frequentemente, ocorre em nossa sociedade que é a discriminação aplicada, principalmente, dentro do ambiente de trabalho da pessoa, ou seja, local onde esta pessoa labora e tira, com suor e lágrimas, o sustento de sua família, levando para sua casa o conforto que o teus necessitam de forma honesta e digna.

Verificando, a discriminação dentro do contrato de trabalho, serão abordados os tipos de discriminação que sofre o empregado, bem como os resultados e meios de proteção ao empregado discriminado, a quem este deve recorrer quando tiver seu direito ferido, e também os resultados jurídicos decorrentes de decisões proferidas tendo como entendimento jurisprudencial, todas elas, em favor ao que sofreu a discriminação e contra o empregador, ou aquele que deu causa, ou início, à atividade, ou ação, que passou a ser considerada como vexatória ao discriminado.

Este acadêmico tem como objetivo, por meio desta pesquisa, expor à sociedade os principais tipos de discriminações sofridas hoje em dia e, dentro do contrato de trabalho, as mais frequentes. Trazer em tela, o real e importante significado do princípio da não-discriminação, tanto no local de trabalho como em qualquer outro lugar em que a pessoa viva em sociedade, manter tranquilo o ambiente de trabalho, assim inclusive a produção é aumentada e otimizada.

Demonstra, também, os resultados que sofrem os que são vítimas da sociedade e atingidos pela discriminação, e também o motivo pelo qual leva o praticante do ato discriminatório a oferecer tal ato contra outrem, de tal sorte que venha com o único objetivo de rebaixar e minorar o atingido diante ao que que a pratica, semelhante a este.

Este trabalho será exposto em três capítulos, e seus sub-tópicos, que partirão a ser demonstrados os conteúdos conforme a seguir.

De início, no primeiro capítulo de um total de três, tratamos das relações de trabalho e de suas proteções constitucionais e infraconstitucionais e ainda o que é, de fato, o contrato de trabalho, não o instrumento em si, mas o que se traz por oculto a ele, abordando seu desenvolvimento e amplificação positiva dentro do manto da Constituição Federal de 1988, apontando inclusive suas diferenças com a constituição anterior, mostrando assim quais foram os pontos de evolução de direitos aplicados ao trabalhador, lhe dando assim, uma quantidade muito maior de normas que lhe garantam direitos que por muitos anos foram simplesmente ignorados pelos empregadores e pela sociedade em geral, a partir de 1988, essas garantias

passaram a ser defendidas já no berço judicial brasileiro, que é nossa Carta Magna, Constituição Federal.

Dando continuidade, ainda no decorrer do primeiro capítulo, trata-se dos princípios atrelados ao trabalho e à boa convivência entre empregado e empregador, passando-se primeiramente a apresentar o direito à Dignidade da Pessoa Humana, afinal, somente daí podemos constituir os demais princípios normativos para que se amplie se amplie o rol de positivado, sempre respeitando este princípio, que se faz tão importante hoje em nosso meio e dele vem o segundo princípio trabalhado, que é o da dignidade humana no trabalho. Em seguida decorremos sob os princípios que são derivados da Dignidade da Pessoa Humana, que são os princípios da Igualdade e o da Boa-Fé, e também faz parte da pesquisa o elemento confiança, que é presumida para que possa se fazer transparecer a ideia da Boa-Fé.

Já demonstrada uma breve síntese do que se tratará na primeira parte deste, Parte-se para a esclarecimento do que será abordado no segundo capítulo deste trabalho.

O segundo capítulo apresenta, tão somente, o que diz respeito a discriminação e ao ato discriminatório, demonstrando já de início o que é, de fato, a discriminação, apontando o que diz a Constituição Federal de 1988, a origem/causa da discriminação, a diferença entre a discriminação e o preconceito, os locais onde, frequentemente, ocorre a discriminação, bem como aos tipos de discriminação ocorrentes hoje no Brasil e no mundo, todos ordenados pela sua atual relevância social, e demonstrando também quais são as consequências psicológicas alusivas aos afetados pela discriminação.

Explanando, os principais tipos de discriminação, e suas respectivas consequências, que foram abordados neste tópico são os que tem por origem deficiências físicas ou mentais, racial, territorial, sexual e pela opção sexual.

Seguindo, no terceiro capítulo será ilustrada a discriminação face ao ambiente de trabalho e, aqui evidenciaremos este terrível mal social que afeta cada vez mais pessoas por este país à fora.

Neste terceiro capítulo, serão demonstrados também, de forma aprofundada, três dos tipos mais ocorrentes de discriminação, o primeiro tratará da mulher no ambiente de trabalho, explanando das dificuldades encontradas desde a procura pelo emprego, passando pela entrevista e chegando até a parte da dificuldade em que enfrenta na duração do contrato de trabalho, como a diferença salarial e ao fato de serem taxadas como frágeis, vista em comparação aos homens, e é demonstrado também as proteções oferecidas à mulher que sofre esse tipo de discriminação, ainda mais em ambiente tão crítico, apontando, inclusive,

jurisprudências de decisões que trata, justamente desse tipo de discriminação associada ao trabalho prestado.

Trata também, como segundo exemplo de discriminação dentro do contrato de trabalho, um tema que é muito discutido e que é muito frequente ainda em nosso meio, que é o que se diz da relação laboral do homossexual, demonstrando suas dificuldades no ingresso ao trabalho, justamente pelo dato de ter optado por ser homossexual, e aludindo, inclusive ao que enfrenta dentro da relação de trabalho, demonstrando também, quais são seus direitos, que é claro que rezam pela não-discriminação, bem como a aplicação concreta atual, exemplificada pelas jurisprudências que lá são apresentadas.

Por final, trata também de um ponto muito delicado de trabalhador, que é o atingido pelo vírus HIV, que, além de ter que lhe dar com todas as dificuldades que a doença lhe impõe, tem também que saber lhe dar com a opinião das pessoas e seus prévios julgamentos, que na maioria dos casos apenas convêm à desmoralização da pessoa atingida pelo ato. Neste último, também é demonstrado o que é utilizado para a defesa contra esse tipo de discriminação e elucidadas algumas jurisprudências que tratam de portadores do vírus HIV afetadas pela discriminação em tratando-se de relação de trabalho, bem como o que aduz à súmula de número 443 do Tribunal Superior do Trabalho, que diz aventa justamente desse tipo de discriminação.

Neste trabalho, o tipo de busca de conteúdo para o que nele será demonstrado foi através de pesquisas feitas tanto na ferramenta universal mais utilizada na atualidade, que é a internet, bem como obras impressas muito bem conceituadas trazendo a este trabalho uma coerência lógica e correta no que tange a seu conteúdo abordado.

CAPÍTULO 1 - AS RELAÇÕES DE TRABALHO E SUA PROTEÇÃO CONSTITUCIONAL E INFRACONSTITUCIONAL

1.1 O Trabalho na Constituição de 1988

Neste, estudaremos o Direito do Trabalho e sua evolução dentro da constituição, até a carta magna vigente hoje, a de 1988.

O Brasil é considerado desde 1988, pela Constituição da República (Art. 1º), como um Estado Democrático de Direito.

Os Estados Democráticos de Direito, ou sociedades constitucionais, caracterizam-se pela regulação jurídica das relações sociais (legalidade), submetendo-as, portanto, a revisão por órgão judicial. Essa revisão jurisdicional tem como paradigma as regras do direito pátrio, cuja validade depende de sua conformidade com as normas constitucionais. (FERREIRA, 2008)

A Constituição é a organização de uma comunidade política, ou seja, é um conjunto de Leis, normas e regras de um país ou de uma instituição. Ela regula e organiza o funcionamento do Estado e é nela que estão previstos os direitos fundamentais da pessoa humana, entre outros. (CONCEIÇÃO, 2012)

Os direitos sociais surgiram a partir do movimento de constitucionalismo social. De início, tal movimento atendia aos direitos dos trabalhadores e aos direitos previdenciários, até estender-se a todos os indivíduos, visando uma boa qualidade de vida e ao bem-estar. (CONCEIÇÃO, 2012)

A constitucionalização dos direitos humanos fundamentais trouxe a sua normatividade, bem como a sua inserção dos direitos na Constituição, para que assim estes direitos pudessem ter um amparo e garantia jurisdicional. (CONCEIÇÃO, 2012)

Os direitos humanos fundamentais são direitos absolutos, imutáveis e intemporais, sendo impostos a qualquer ordem jurídica. Eles são reconhecidos pelo Estado de Bem-Estar. Porém este reconhecimento dependia apenas que o Estado tivesse uma atuação positiva para a realização efetiva dos referidos direitos. (CONCEIÇÃO, 2012)

Entre os direitos fundamentais elencados no rol do artigo 1º de nossa constituição, evocado entre os demais, temos o inciso IV que assegura o direito aos valores sociais do trabalho e da livre iniciativa. (PEREIRA, 2008)

Convém mencionar que a base dos nossos direitos sociais é a Declaração Universal dos Direitos Humanos, promulgada em 10 de dezembro de 1948.

Não apenas como meio de incitação ao Estado de Bem-Estar, mas como meio de equilíbrio social, clarificando, como exemplo do inciso IV, que o resultado social do homem será fruto de seu labor, motivo o qual caberá ao próprio que se decida em que deverá laborar, concluindo assim que laborará em atividade em que tenha afinidade, evitando que se afaste do campo de trabalho.

Os direitos sociais podem ser vistos como uma expansão dos direitos fundamentais, presentes no artigo 5º, da Constituição Federal de 1988. Eles possibilitam uma melhor qualidade de vida, tentando chegar a uma igualdade das inúmeras situações desiguais. As Constituições posteriores continuaram a abordar os Direitos Sociais, até chegarmos à nossa Constituição (1988), que reservou do artigo 6º ao artigo 13, para abordagem dos direitos citados. (CONCEIÇÃO, 2012)

No artigo 7º, do mesmo diploma legal, são encontrados os direitos sociais dos trabalhadores, sejam eles urbanos ou rurais. Direitos estes que entre outras finalidades, está incluída à melhoria da condição de vida social dos trabalhadores, a parte que é sempre considerada como a mais fraca da relação empregatícia, que hoje é defendido pelo Princípio da Proteção. (CONCEIÇÃO, 2012)

Exemplificando a ampliação do exposto constitucional, conforme citado acima, temos os artigos 6º (Direitos sociais), 7º (Direitos dos trabalhadores, decorrentes da relação de trabalho), 8º (Associação profissional ou sindical), 9º (Direito de greve), 10 (Participação na gestão pública) e 11 (Representação perante o capital-empregador).

Por conceito, a Constituição de 1988, ao abordar a categoria trabalho, o faz na qualidade de trabalho abstrato, que pode, portanto, ser reduzido a um denominador comum pelo qual se define o valor da hora de trabalho – como uma mercadoria qualquer –, bem como as garantias respectivas para a reprodução da força de trabalho. (FERREIRA, 2008)

Nesse contexto, dá-se garantia do trabalhador, por exemplo, um salário mínimo em âmbito nacional (art. 7º, inciso IV, CF/1988) que lhe permita a reprodução da sua força de trabalho, ou mais claramente, o preço trabalho deve ser suficiente para que o trabalhador possa atender às suas necessidades vitais básicas e às de sua família com moradia, alimentação, educação, saúde, lazer, vestuário, higiene, transporte e previdência social, com reajustes periódicos que lhe preservem o poder aquisitivo. Isto é, a Constituição de 1988 traz a afirmação de que o trabalho é mercadoria e terá um preço regulado nacionalmente; esse preço deve permitir ao trabalhador a aquisição de bens e serviços capazes de manter sua energia, seu

vigor no trabalho para, assim, produzir mercadorias e reproduzir sua força de trabalho. (FERREIRA, 2008)

Isso fica claro na manifestação expressa do Ministro Celso de Melo, do Supremo Tribunal Federal – STF, em relatório a Ação Declaratória de Inconstitucionalidade:

A insuficiência do valor correspondente ao salário mínimo — definido em importância que se revele incapaz de atender as necessidades vitais básicas do trabalhador e dos membros de sua família — configura um claro descumprimento, ainda que parcial, da Constituição da República, pois o legislador, em tal hipótese, longe de atuar como sujeito concretizante do postulado constitucional que garante à classe trabalhadora um piso geral de remuneração digna (CF, art. 7º, IV), estará realizando, de modo imperfeito, porque incompleto, o programa social assumido pelo Estado na ordem jurídica. A omissão do Estado — que deixa de cumprir, em maior ou em menor extensão, a imposição ditada pelo texto constitucional — qualifica-se como comportamento revestido da maior gravidade político-jurídica, eis que, mediante inércia, o Poder Público também despreza a Constituição, também compromete a eficácia da declaração constitucional de direitos e também impede, por ausência de medidas concretizadoras, a própria aplicabilidade dos postulados e princípios da Lei Fundamental. As situações configuradoras de omissão inconstitucional, ainda que se cuide de omissão parcial, refletem comportamento estatal que deve ser repellido, pois a inércia do Estado — além de gerar a erosão da própria consciência constitucional — qualifica-se, perigosamente, como um dos processos informais de mudança ilegítima da Constituição, expondo-se, por isso mesmo, à censura do Poder Judiciário. (Recedentes: RTJ 162/877-879, Rel. Min. Celso de Mello – RTJ 185/794-796, Rel. Min. Celso de Mello.” (ADI 1.442, Rel. Min. Celso de Mello, DJ 29/04/05). No mesmo sentido: ADI 1.458-MC, Rel. Min. Celso de Mello, DJ 20/09/96)

Note-se que a relação entre trabalhador e o capitalismo sofre a mediação de uma norma jurídica, que neste caso é a prevista no inciso IV, do art. 7º da CF/1988. Pode-se afirmar então que a exploração decorrente da relação capital x trabalho é garantida por uma norma jurídica de natureza constitucional, que aparentemente resultou da vontade livre e consciente da maioria. Mais que isso, a relação entre trabalhador e capitalista aparece como relação entre normas: Constituição de 1988 e Decreto regulamentador do salário-mínimo. (FERREIRA, 2008)

Seguindo, os direitos fundamentais passaram, então, a ser consagrados na medida em que tiveram um significado histórico, tendo em vista que os direitos do homem são direitos históricos, nascidos em certas circunstâncias. (CONCEIÇÃO, 2012)

O Estado, bem como os responsáveis políticos, econômicos e culturais possuem a maior parte da obrigação de cumprimento dos direitos sociais. Essa obrigação abrange também toda a sociedade. Toda e qualquer pessoa da população pode e deve cuidar para que ocorra a efetivação dos direitos sociais. Incumbe ao Poder Judiciário, a obrigação de fazer

com que tenha o respeito às Leis e aos direitos. Porém, o Poder Judiciário em algumas vezes, deixa-se corromper pelo poder econômico. (CONCEIÇÃO, 2012)

A partir de 1988, com a nova constituição, os direitos relacionados ao trabalho passaram a se tornar mais amplos, garantindo maior abrangência de sua efetividade, expandindo seus horizontes desde o trabalhador rural (art. 7º, XXXIV, CF) até ao doméstico (art. 7º, paragrafo único).

E ainda, conforme cita Delgado (2003, pg. 124 a 125):

Ampliou as proteções jurídicas à empregada gestante, seja através do mais largo prazo de licença previdenciária – 120 dias (art. 7º XVII, CF/88), seja através da garantia de emprego instituída, com prazo de até cinco meses após o nascimento (art. 10, II, “b”, ADCT, combinados com art. 473, III, CLT). Suprimiu, ainda, o aviso-prévio de oito dias (art. 487, I, CLT), ampliando o prazo para trinta dias (art. 7º, XXI, CF/88). Também estendeu para cinco anos o prazo bienal de prescrição do art. 11, CLT, mitigando os efeitos derruidores do antigo preceito celetista excessivamente restritivo (art. 7º XXIX, “a”, CF/88).

A Constituição, ao abordar o tópico relativo aos direitos sociais, trouxe para o mundo do trabalho o início de uma conquista social. Os direitos humanos, bem como os direitos sociais, passaram a ter efetividade. Contudo esta efetividade não ocorreu somente devido a inserção de direitos, de forma expressa, na Constituição. Houve, e há, a necessidade da atuação do Poder Judicial para que tais direitos sejam concretizados. (CONCEIÇÃO, 2012)

A plena efetividade dos direitos sociais dos trabalhadores somente existirá quando de fato assumirmos o valor constitucional na concepção de um Estado Democrático de Direito como o é. (MORAES, 2010)

Embora tenha firmado a Constituição de 1988 como sendo o Brasil um país democrático, porém no sistema trabalhista foram, segundo Delgado (2004, pg. 62), mantidos “instituições e mecanismos de grave tradição autocrática, voltados a suprimir a *responsiveness* do representante perante o representado”.

Neste raciocínio, Delgado (2004, pg. 62) aponta quatro pontos do sistema trabalhista que apontam contradições antidemocráticas da constituição de 1988 face ao direito do trabalho:

Trata-se dos seguintes mecanismos: a) a contribuição sindical obrigatória, de origem legal (artigo 8º, IV, *in fine*, CF/88), que permite ao sindicato manter-se independente da vontade e decisões efetivas de seus associados, elidindo das burocracias e direções sindicais a fundamental (do ponto de vista democrático) *responsiveness* (na verdade, o artigo 8º, IV, da Constituição, fala até mesmo em duas contribuições); b) a representação corporativa no

seio do poder judiciário (artigos. 111 a 117, CF/88), que cristaliza a burocratização das direções sindicais e do aparelho sindical, em sua integralidade, retirando todos do controle de seus representados; c) o poder normativo do Judiciário Trabalhista (art.114, § 2º, CF/88), que suprime, de um só plano, tanto a *responsibility*, como a *responsiveness* das entidades sindicais. Finalmente, na mesma linha, d) preceitos que mantêm a unicidade e o sistema de enquadramento sindical (art. 8º, II, CF/88).

Por fim, nota-se todo o progresso feito com o advento da atual Constituição, a expansão no que tange aos Direitos Sociais, e que aduz em seu texto uma maior abrangência dos direitos trabalhistas, sendo estes, a partir dela, expressos e garantidos com força em âmbito nacional.

1.2 A Dignidade Humana do Trabalho

A Dignidade Humana no Trabalho tem suas raízes fixadas a partir da Constituição Federal de 1988, cujo cunho é de defesa social, nos traz desde o seu primeiro artigo a ideia que se tem de proteção a Dignidade da Pessoa Humana.

O princípio da dignidade da pessoa humana é o primeiro princípio que se deve ser observado, tendo em vista sua suprema importância no ordenamento jurídico brasileiro, principalmente após a implantação da Constituição Federal de 1988. A doutrina o considera o postulado fundamental e a base principiológica da atual Carta Magna, não raras vezes dizendo que é a razão dos demais princípios, pelo que se desrespeitado, ferirá diversos outros valores que o ser humano possui. Sua importância é revelada ao inaugurar a Constituição Federal como fundamento da República, logo em seu artigo 1º, o qual determina: (GUILHERME, 2008)

Art. 1º A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos:
I – a soberania;
II – a cidadania;
III – a dignidade da pessoa humana;
[...]

Para situar a posição desse princípio na ordem constitucional brasileira, salienta-se sua razão e seu surgimento. Ingo Wolfgang Sarlet esclarece que, como forma de reagir ao período autoritário que se instaurou, a Carta Constitucional atual foi a primeira no

ordenamento jurídico pátrio a prever título destinado somente aos princípios fundamentais, entre o preâmbulo e os direitos fundamentais, querendo o Constituinte destacar sua qualidade de norma que informa e embasa toda a ordem jurídica constitucional, além do reconhecimento sem precedentes, do princípio da dignidade da pessoa humana como fundamento do Estado Democrático de Direito. O autor ainda faz menção a alguns países que igualmente possuem em seu texto constitucional o referido princípio, tais como Alemanha, Espanha, Grécia, Irlanda, Portugal, Itália, Bélgica, Paraguai, Cuba, Venezuela, Peru, Bolívia, Chile, Guatemala e Rússia. (SARLET, 2001, pg. 61-67)

Sabe-se que a dignidade é um valor inerente à pessoa, sua análise provoca uma questão debatida entre os vários estudiosos, por meio da qual uns defendem seu caráter absoluto enquanto que outros pugnam pela sua relativização. Rizzatto Nunes entende que "[...] a dignidade é garantida por um princípio. Logo, é absoluta, plena, não pode sofrer arranhões nem ser vítima de argumentos que a coloquem num relativismo." Com relação à aplicação do princípio da dignidade, o mesmo autor enfatiza que: (NUNES, 2002, pg. 46)

Está mais do que na hora de o operador do Direito passar a gerir sua atuação social pautado no princípio fundamental estampado no Texto Constitucional. Aliás, é um verdadeiro supraprincípio constitucional que ilumina todos os demais princípios e normas constitucionais e infraconstitucionais. E por isso não pode o Princípio da Dignidade da Pessoa Humana ser desconsiderado em nenhum ato de interpretação, aplicação ou criação de normas jurídicas.

O atributo Dignidade Humana mereceu a atenção do legislador após a 2ª Guerra Mundial, sendo compreendida como uma qualidade inerente ao ser humano não somente em seu aspecto jusnaturalista e sim, como uma garantia que deve ser reconhecida e efetivada pelos Estados Democráticos. (SCHMITZ, 2012, pg. 126)

A luta pela garantia de direito é necessário porque sempre haverá aqueles que pretendem a dizer, ou a supor, que Dignidade é uma espécie de enfeite, um valor abstrato de difícil captação. Só que é ao contrário, não só esse princípio é vivo, real, pleno e está em vigor, como deve ser levado em conta sempre, em qualquer situação, inclusive a própria Constituição Federal, de certa forma, impõe sua implementação concreta. (NUNES, 2002, pg. 51)

Ao que é demonstrado, a pessoa nasce digna de respeito e deve o mesmo apreço aos outros com quem se relaciona e/ou convive. O trabalho é parte integrante da vida da grande maioria das pessoas e é por meio dele que colhem frutos para poder gozar de sua existência de forma saudável, com alimentação, saúde e educação garantidas. Diferentemente do que

ocorria no passado, com a triste realidade da escravidão, hoje o trabalho é visto, por diversos estudiosos, como forma de dignificação do homem, e a ele deve ser assegurada a proteção de sua dignidade tanto na vida pessoal quanto nas relações de trabalho. (GUILHERME, 2008)

O princípio da dignidade humana busca propiciar melhores condições de vida ao empregado. Na dignidade humana se valoriza o trabalho humano; na igualdade ou não-discriminação se combatem as desigualdades ou permite-se alguma diferença, desde que legítima e justificada. (MARQUES, 2002, pg. 147)

Ao falar-se de dignidade da pessoa humana quer-se significar a excelência que esta possui em razão da sua própria natureza. Se é digna qualquer pessoa humana, logicamente também é o trabalhador, por ser uma pessoa humana. (COSTA, 1995, pg. 16-21)

Ressalta-se ainda que o Princípio da Dignidade da Pessoa Humana é o núcleo essencial dos direitos fundamentais e a premissa fundamental do Estado Democrático de Direito, dessumindo-se como a fonte ética que confere unidade de sentido, de valor e de concordância prática ao sistema dos direitos fundamentais. (SCHÖNING, 2012, pg. 146) Não tem apenas a função de estabelecer direitos e deveres que assegurem uma vida saudável e justa. Muito mais do que isso, tem o dever de proporcionar situações em que o ser humano se desenvolva em um meio capaz de promover a sua integração e a evolução de sua dignidade.

A partir das categorias Dignidade Humana e Valor Social do Trabalho é que se compreende a aplicabilidade do Princípio da Proteção no âmbito trabalhista e se interpretam todas as suas demais normas, no intuito de atualizar o contexto laborativo em seus correspondentes valores. (SCHMITZ, 2012)

Assim, restou demonstrada a extrema relevância do princípio da dignidade da pessoa humana, como norteador do ordenamento jurídico brasileiro (e comparado), na medida em que é base fundamental à interpretação e à aplicação de todas as outras normas constitucionais e infraconstitucionais, devendo-se primar por sua prevalência nas relações entre indivíduos (destacando-se, aqui, a relação entre empregado e empregador), bem como nas relações entre o próprio Estado com os indivíduos. (GUILHERME, 2008)

1.3 O Princípio da Igualdade

No direito do trabalho o princípio da isonomia surgiu como consequência de que a liberdade de contrato entre pessoas com poder e capacidade econômica desiguais conduzia a diferentes formas de exploração, inclusive mais abusivas e iníquas. Para tanto, o legislador,

através do princípio da isonomia, na tentativa de buscar medidas para garantir uma igualdade jurídica que desaparecia diante da desigualdade econômica no direito do trabalho, busca-se uma justiça real, concreta ou material. (SILVA, 2009)

O legislador constituinte de 1988 procedeu com a positivação de vários direitos fundamentais, com o intuito de dotá-los de maior efetividade. Pode-se citar, como exemplos, a **dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho** enquanto princípios fundamentais da República Federativa do Brasil (CF, 1º, III); o objetivo de promover o bem de todos, independentemente de origem, raça, cor, idade e toda e **qualquer forma de discriminação (CF, 3º, IV)**; a **liberdade** e a **igualdade** entre todos, inclusive entre homens e mulheres (CF, 5º, *caput* e I); **proibição de diferença** de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil (CF, 7º, XXX); justiça social assegurada pela redução das desigualdades regionais e sociais e a busca do pleno emprego (CF, 170, VII e VIII).

Diante a análise de tais dispositivos, é fácil perceber a importância que o princípio da igualdade representa para o modelo brasileiro de Estado Democrático de Direito. Não apenas o brasileiro, já que tal princípio é objeto de análise desde os pensadores gregos, passando pelos ideais da Revolução Francesa e pelos regimes jurídicos contemporâneos. Assim, juntamente com os princípios da dignidade da pessoa humana e da liberdade, o princípio da igualdade forma o tripé básico das liberdades fundamentais. (OLIVEIRA NETO, 2006)

A Declaração Universal dos Direitos do Homem dispõe que todos os seres humanos nascem livres e iguais em dignidade e em direitos (art. 1º); sendo iguais perante a lei, tendo direito à igual proteção legal contra qualquer discriminação que viole dispositivos da Declaração, bem como qualquer incitamento a esta prática (art. 7º).

A Constituição não atua apenas como limite, mas também como fundamento da ordem jurídica, razão pela qual o processo de sua concretização depende da capacidade de participação e controle dos cidadãos perante as instituições políticas. Certamente, não basta a igualdade formalmente reconhecida, sendo necessário o desenvolvimento da igualdade substancial que atuará em favor da observância do princípio da dignidade da pessoa humana, fundamento do Estado Democrático de Direito e valor que atrai a realização dos direitos fundamentais do homem em todas as suas dimensões. (OLIVEIRA NETO, 2006)

O princípio da igualdade, também chamado de princípio da isonomia, possui ampla relevância no ordenamento constitucional positivo pátrio e comparado, posto que assume o papel de afastar todo tipo de discriminação e tratamento desigual aos cidadãos que se

encontram numa mesma situação fática. Está previsto na atual Carta Constitucional brasileira, no caput do artigo 5º, inaugurando o título II, o qual enuncia:

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

A doutrina explica qual o âmbito de aplicação desse princípio, e demonstra dois sentidos que dele decorrem. Emmanuel Teófilo Furtado esclarece que:

É assente nas modernas Cartas Políticas, no que não difere a nossa, a elevação da parêmia de que todos são iguais perante a lei. É de se entender que tal eleição não implica tão-somente o nivelamento dos cidadãos diante da norma positivada, mas, ainda, que não há que se legiferar em ferida à isonomia.

Assim sendo, tanto o autor da lei, o legislador, quanto o seu aplicador, o intérprete, são conclamados a observar o princípio da igualdade em seus ministérios. Conclui-se, pois, que o dever de tratar com igualdade os cidadãos está tanto no ato do legislador de confeccionar norma isonômica, quanto no ato do intérprete de aplicar a norma isonomicamente. (GUILHERME, 2008)

No mesmo sentido, o notável jurista Celso Antônio Bandeira de Mello destaca:

Entende-se, em concorde unanimidade, que o alcance do princípio não se restringe a nivelar os cidadãos diante da norma legal posta, mas que a própria lei não pode ser editada em desconformidade com a isonomia. O preceito magno da igualdade, como já tem sido assinalado, é norma voltada quer para o aplicador da lei quer para o próprio legislador. Deverás, não só perante a norma posta se nivelam os indivíduos, mas, a própria edição dela se sujeita ao dever de dispensar tratamento equânime às pessoas. (MELLO, 1995, pg. 9)

Lembra ainda, Emmanuel Teófilo Furtado o raciocínio aristotélico por meio do qual deve-se dispensar tratamento igual aos iguais e desigual aos desiguais, apontando uma característica importante do princípio em tela, seu caráter flexível. Diz não ser razoável tratar com diferença uma pessoa gorda e outra magra, posto que tal diferença não possui relevância alguma. Porém, exemplifica, num critério de admissão de modelos para um trabalho, justifica-se uma diferenciação entre mulheres gordas e magras, visto que é exigência do trabalho um corpo magro. Assim, em determinados casos, é exigido um tratamento desigual, e nesses

casos, não se estará desenvolvendo um ato ilegal, nem mesmo ocasionando-se desrespeito ao princípio da isonomia. (GUILHERME, 2008)

A título de contextualização do princípio da igualdade no ordenamento jurídico brasileiro, assevera Emmanuel Furtado que tal norma foi incorporada na Constituição do Império de 1824, em seu art. 179, XIII, embora naquele período prevalecesse o regime escravocrata, as prerrogativas da classe nobre e o voto censitário. (GUILHERME, 2008)

Destaca-se ainda que as Constituições de 1891, 1934, 1937, 1967, 1969 além da atual, previram o dispositivo. (GUILHERME, 2008)

Insta salientar, ainda, que a doutrina revela dois ângulos que partem do princípio da igualdade: a igualdade formal e a material. Neste aspecto particular, brilhante diferenciação é feita pela professora Gisela Maria Bester, ao ensinar que, a primeira e básica conotação que o princípio da igualdade recebeu foi a da igualdade de todos perante a lei, significando o direito de cada um a ter direitos iguais a todos os demais, ou, por outro lado, o direito de não receber qualquer tipo de tratamento discriminatório. (GUILHERME, 2008)

Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade. Ao mesmo tempo, homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações (CF, art. 5º, caput e inciso I).

Na passagem do Estado Liberal ao Social, o princípio da igualdade teve alterada sua concepção, pois passou a depender da atuação estatal em prol de sua efetivação. Já não bastava que a lei utilizasse um critério uniforme de tratamento para os cidadãos, haja vista estes vivenciarem situações distintas, surgindo espaço para uma intervenção governamental capaz de modificar a realidade, propiciando, ao fim, um meio que os desiguais pudessem atuar em pé de igualdade. (OLIVEIRA NETO, 2006)

Historicamente, verifica-se que o princípio da igualdade é figura central no modelo de Estado Social. A igualdade deixou de ser aquela do liberalismo para se converter na igualdade material dessa nova forma de Estado, cuja força na doutrina constitucional vigente acabou por vincular o legislador, cabendo ao Estado social, através de medidas positivas, prever meios necessários para concretizar comandos normativos de isonomia. (OLIVEIRA NETO, 2006)

O princípio da igualdade apresenta-se sobre quatro formas: a igualdade perante a lei (princípio da isonomia); na lei (princípio da não-discriminação - vedação de discriminações injustificadas – vai além da igualdade perante a lei), de direito (contraposição

entre igualdade formal e substancial) e jurídica (condição de titular de direitos assegurada aos indivíduos). (OLIVEIRA NETO, 2006)

Como princípio destacado em todo o ordenamento jurídico, o Princípio da Igualdade, logicamente, também se estende ao ramo do direito do trabalho, positivado em vários trechos da parte da Carta Magna em que demonstra as normas para o trabalho.

Além do princípio da isonomia vir tratado no art. 5º, caput, da Constituição Federal, Emmanuel Furtado destaca que, no campo do trabalho, a isonomia está presente no artigo 7º do texto constitucional, no caput e incisos XVIII, XIX, XX, XXX, XXXI, XXXII e XXXIV, os quais dispõem: (GUILHERME, 2008)

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

[...]

XVIII licença à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário, com a duração de cento e vinte dias;

XIX licença-paternidade, nos termos fixados em lei;

XX proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei;

[...]

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

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

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

[...]

XXXIV igualdade de direitos entre o trabalhador com vínculo empregatício permanente e o trabalhador avulso.

[...].

Portanto, são esses os principais apontamentos feitos pelos estudiosos acerca do princípio constitucional da igualdade em seu caráter geral e específico aos trabalhadores, e ainda em seus aspectos formal e material. (GUILHERME, 2008)

A igualdade jurídica é destinada ao tratamento das desigualdades com igual valor, não para produzir homogeneidade de fato, mas igualdade de direitos em meio a identidades, valores e interesses plurais. A igualdade jurídica de tratamento deve tomar as diferenças de fato para realizar a igualdade em direitos. (OLIVEIRA NETO, 2006)

Toda vez que existe discriminação, em qualquer hipótese imaginável, podemos afirmar que foi ferido o Princípio da Igualdade; sempre que alguém for tratado de forma inferior a outrem ou tiver seus direitos mitigados em relação a terceiros, podemos observar claramente o desrespeito a esse princípio. (RIBEIRO, 2010)

Vale salientar, que o entendimento do Princípio da Igualdade, não pode ser superficial, o que exigiria um tratamento idêntico a todas as pessoas sempre, devemos sim, avaliar as desigualdades entre as pessoas e, de acordo com elas, tratá-las de forma igualitária. (RIBEIRO, 2010)

Dessa forma, deve o Legislador adotar tal postura aparentemente desigual, como por exemplo, quando a Lei cria incentivos para que as empresas contratem deficientes físicos, trata-se de forma desigual os desiguais na medida de suas desigualdades. (RIBEIRO, 2010)

Temos, por fim, que a discriminação é a antítese da igualdade, ou seja, a negação do pressuposto basilar da ordem jurídica brasileira de que todos são iguais perante a lei. (RIBEIRO, 2010)

1.4 O Contrato de Trabalho e sua Boa Fé

Contrato Individual é o acordo tácito ou expresso, verbal ou escrito, por prazo determinado ou indeterminado, que corresponde a uma relação de emprego, que pode ser objeto de livre estipulação dos interessados em tudo quanto não contravenha as disposições de proteção do trabalho, às convenções coletivas que lhe seja aplicável e as decisões de autoridades competentes. Caracteriza-se toda vez que uma pessoa física prestar serviço não eventual a outra pessoa física ou jurídica, mediante subordinação hierárquica e pagamento de uma contraprestação denominada salário. (CLT, artigos 442 e 443, caput)

Para Plá Rodriguez, além do princípio protetor, no qual se inserem as regras *in dubio pro operário*, da norma mais favorável e da condição mais benéfica, o Direito do Trabalho consagra os princípios da irrenunciabilidade, da continuidade da relação de emprego, da primazia da realidade, da razoabilidade e da boa-fé. (JOHNSTON, 2002, *apud* PLÁ RODRIGUEZ, 1998)

Melton Marquez de Lima considera a Justiça Social o princípio basilar e elenca cinco princípios gerais do Direito do Trabalho: o social, o tutelar, o da equidade, o da autodeterminação coletiva e o da irretroatividade das nulidades contratuais. Desses derivam diversos princípios específicos: o da norma mais favorável ao empregado, o *in dubio pro operário*, o da condição mais benéfica ao trabalhador, o da irrenunciabilidade de direitos trabalhistas, o da continuidade da relação de emprego, o da primazia da realidade, o da imodificabilidade *in pejus* do contrato de trabalho, o da irredutibilidade salarial, o da igualdade

de salário, o da substituição automática das cláusulas contratuais pelas disposições coletivas e o boa-fé. (JOHNSTON, 2002)

O surgimento do conceito de boa-fé remonta ao antigo direito romano, em um sistema que se caracterizava como um sistema de procedimentos, e não de direitos, principalmente no período clássico, em que surgem os *iudicia bonae fidei*. Martins-Costa referencia-os como procedimentos perante o juiz, nos quais se sentenciava, com base na boa-fé, em casos de negócios jurídicos, nas hipóteses em que não havia texto expresso em lei, passando ao magistrado um especial mandato para decidir o caso de acordo com as circunstâncias concretas. (MARTINS-COSTA, 2000, pg. 122)

O Ministro José Carlos Moreira Alves esclarece que a *bona fides* no direito romano referia-se ao cumprimento do compromisso assumido no momento de uma promessa à outra parte contratante. A sua função consistia em exigir que os contratantes atuassem sem dolo e segundo o critério de relações leais, exigindo comportamento verdadeiro. No direito clássico, os *iudicia bonae fidei* concedem ao magistrado maior liberdade de apreciação, alargando o *officium iudicis*. Já no direito pós-clássico, a boa-fé se transforma em cláusula geral de direito material que domina todo o sistema contratual. (ALVES, 1999, pg. 120 e 121)

A legislação dedicada exclusivamente aos cidadãos romanos, o *jus civile*, mantinha uma disciplina obrigacional formalmente rígida, característica de uma sociedade fechada. Com o crescimento de Roma e o relacionamento com outros povos abriu-se espaço para o incremento do *jus gentium*, aplicável tanto a romanos como a estrangeiros. Sendo este baseado em usos e costumes comerciais representou um campo propício ao incremento da boa-fé, pois nas relações informais era fundamental a lealdade à palavra proferida para concretização dos negócios jurídicos. Com a substituição do fundamento de validade das relações contratuais da formalidade para o consentimento é que verdadeiramente a *fides* passa a ser qualificada como *fides bona*. (ROSSETO, 2013)

Assim é possível aferir a proximidade entre os *iudicia bonae fidei* e o princípio da boa-fé objetiva do direito das obrigações como espécie de cláusula geral a ser aplicada pelo magistrado diante do caso concreto. (AMARAL, 1995, pg. 44)

Avançando no tempo, a boa-fé também se tornou uma presença no pensamento jurídico da Igreja. A boa-fé canônica se traduziria na ausência do pecado, na linha de valores do cristianismo. Ao contrário do direito civil romano – no qual a boa-fé se aplicava à posse e às obrigações -, o direito canônico estendeu a boa-fé aos *nudapacta*, ou seja, os acordos meramente consensuais, que por ela também seriam abrangidos, em virtude da transcendência

do respeito pela palavra dada. A boa-fé adquire uma dimensão ética e axiológica por se situar em uma escala que traduz a concretização da lei divina. (CORDEIRO, 2001, pg. 153-154)

Podemos destacar ainda o papel deste importante instituto nos sistemas Alemão e Italiano. No sistema alemão nos anos posteriores a Primeira Guerra Mundial o princípio da boa-fé libertou-se da concepção teórica e passou a ser utilizado como ferramenta de ampliação da criativa atuação dos tribunais, sendo traduzido em juízos de valor e fonte autônoma de direitos e obrigações. Já o código italiano estabelece a boa-fé como base dos negócios jurídicos, utilizando-a em diversos artigos, inclusive aqueles que abordam a fase pré-contratual. Portanto, para este sistema, que tanto inspirou outros ordenamentos, a confiança é o critério dominante para a consideração de qualquer negócio jurídico. E assim a boa-fé chega ao nosso ordenamento, inicialmente a partir da doutrina e dos entendimentos jurisprudenciais que passam a considera-la implícita ao ordenamento e essencial aos negócios jurídicos, e então, finalmente ela é positivada no Código Civil de 2002 nos artigos 113 e 422. (ROSSETO, 2013)

Em brilhante lição, o digno jurista Miguel Reale Jr. destaca que a boa-fé objetiva representa uma das principais, e talvez a mais importante, distinção entre o Código Civil de Clóvis Beviláqua e o Código Civil de 2002. O posicionamento deste jurista não é relevante apenas por ser um renomado estudioso do Direito, mas sim por ter sido ele um dos maiores colaboradores para a elaboração do código atualmente vigente. Assim sendo, o professor Erhardt Jr. Destaca que Miguel Reale primou, na elaboração do texto para o novo Código, pela socialidade, eticidade e operabilidade, o que corresponde à preocupação com fato, valor e norma, respectivamente. (ROSSETO, 2013)

Neste cenário, a boa-fé objetiva apresenta-se como o mais fiel retrato destes ideais buscados na confecção do novo Código, de forma que a boa-fé é um verdadeiro princípio geral do Direito ao afirmar que “todos devem comportar-se com lealdade e cooperação nas suas relações sociais, pois a inter-relação humana deve pautar-se por um padrão ético de confiança e lealdade, indispensável ao próprio desenvolvimento normal da convivência social”. Note-se ainda que a própria Constituição Federal de 1988 é um sustentáculo para o princípio da boa-fé objetiva, uma vez que a Magna Carta é pautada na proteção dos direitos fundamentais e tem como epicentro a dignidade da pessoa humana, visto que uma das vertentes da tutela da dignidade da pessoa humana é justamente a proteção da lealdade e da confiança no trato das relações sociais. Teresa Negreiros nos esclarece ainda que “a incidência da boa-fé objetiva sobre a disciplina obrigacional determina uma valorização da dignidade da pessoa, em substituição da autonomia do indivíduo, na medida em que se passa

a encarar as relações obrigacionais como um espaço de cooperação e solidariedade entre as partes e, sobretudo, de desenvolvimento da personalidade humana”. (ROSSETO, 2013)

O professor Miguel Reale, discorrendo sobre a orientação metodológica imprimida ao Código Civil, afirma que "não se compreende nem se admite, em nossos dias, legislação que, em virtude da insuperável natureza abstrata das regras de direito, não abra prudente campo de ação construtiva da jurisprudência ou deixe de prever, em sua aplicação, valores éticos como os de boa-fé e equidade". (NERY JÚNIOR, *apud* REALE, 1975)

Para Reale, um dos artigos-chave do novo Código Civil é o artigo 113: “os negócios jurídicos devem ser interpretados conforme a boa-fé e os usos do lugar de sua celebração”. (REALE, 1972)

Desdobrando essa norma em seus elementos constitutivos”, justifica o insuperável filósofo, “verifica-se que ela consagra a eleição específica dos negócios jurídicos como disciplina preferida para regulação genérica das relações sociais, sendo fixadas, desde logo, a eticidade de sua hermenêutica, em função da boa-fé, bem como a sua socialidade, ao se fazer alusão aos usos do lugar da celebração.

Sendo assim, estaria satisfeita a lacuna da legislação trabalhista que tanto incomoda o ex-Ministro Almir Pazzianotto Pinto que em outra excelente matéria doutrinária, fazendo um paralelo, apontou o artigo 9º como sendo o artigo-chave da CLT, por força da aplicação subsidiária do direito comum (parágrafo único do art. 8o. da CLT). (GONÇALVES JR, 2003)

A Consolidação das Leis do Trabalho não se refere apenas uma única vez à boa-fé. Na CLT, o artigo-chave é o 9º, que diz: "Serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente Consolidação". Aparentemente simples, o dispositivo se reveste de notável complexidade e ilimitado alcance. (PINTO, 2003)

A boa-fé objetiva é a base legislativa, dentro do ordenamento jurídico, para que possamos exigir o comportamento leal, respeitoso e colaborativo entre as partes de um negócio jurídico. Tal instituto encontra-se intimamente ligado ao comportamento das partes e a proteção da boa-fé confere operabilidade à tutela da confiança e, por conseguinte, à segurança jurídica. (ROSSETO, 2013)

A função interpretativa talvez seja a função mais ampla da boa-fé objetiva, visto que abrange interpretação legislativa, contratual e fática, conforme podemos identificar no caso concreto julgado no acórdão abaixo apresentado. (ROSSETO, 2013)

DIREITO OBRIGACIONAL. TRATATIVAS. BOA-FÉ OBJETIVA. ARTIGO 422 DO CÓDIGO CIVIL. Tanto o dano pré quanto pós-contratual decorrem não de violação de obrigação principal do contrato, mas de dever de conduta relacionado com os sujeitos do contrato, pautado no princípio da boa-fé objetiva, que extrapola o âmbito meramente contratual e exige que mesmo por ocasião das tratativas ou após a rescisão do contrato, as partes se pautem pelo dever de agir com lealdade, lisura e consideração com o outro sujeito da relação. Inteligência do artigo 422 do Código Civil. DANO MORAL. VALOR DA INDENIZAÇÃO. Por se tratar de algo imaterial ou ideal, a prova do dano moral não pode ser feita através dos mesmos meios utilizados para a comprovação do dano material. O dano moral está ínsito na própria ofensa, decorre da gravidade do ilícito em si. Se a ofensa é grave e de repercussão por si só justifica a concessão de uma satisfação de ordem pecuniária ao lesado. Tal prova decorre inexoravelmente da gravidade do próprio fato ofensivo, de sorte que, provado o fato, provado está o dano moral. Recurso Ordinário da reclamada conhecido e não provido. (TRT-01. RO 00006128920115010036. 2a Turma. Relator Des. Marcia Leite Nery. Data da Publicação: 21.03.2012)

Na aplicação com esta função a boa-fé objetiva adquire o condão de limitador de exercícios abusivos do direito. Conforme identificamos no julgado abaixo. (ROSSETO,2013)

DANO MORAL. PROMESSA DE EMPREGO. De acordo com o Princípio da boa-fé objetiva, o empregador tinha o dever de agir com transparência quando da realização dos atos preparatórios de contratação. No entanto, ao cancelar sem justificativa a vaga ofertada ao trabalhador, agiu com abuso do direito de contratar. Recurso a que se dá parcial provimento”. (TRT-01. RO 00165001020085010067. 1a Turma. Relator Des. Marcos Palacio. Data da Publicação: 25.08.2010)

A boa-fé objetiva é, segundo Judith Martins Costa, “regra de conduta fundada na honestidade, na retidão, na lealdade e, principalmente, na consideração para com os interesses do ‘alter’, visto como um membro do conjunto social que é juridicamente tutelado”. Desta forma, como a boa-fé objetiva tem como foco a preocupação com o outro, deve-se, igualmente, considerar as expectativas legitimamente geradas pela conduta anteriormente praticada por uma parte à outra parte contratante.

A doutrina pátria tem entendido que agir com boa-fé também é, em grande parte, agir de forma a cumprir as expectativas legítimas criadas na outra parte, seja pela sua postura, pelas informações apresentadas ou omissões etc. No caso concreto em análise deve-se notar que existem duas situações possíveis: A) quando há por parte do candidato-trabalhador a mera expectativa de contratação, ao longo do processo seletivo, ainda sem quaisquer certezas quanto ao seu resultado e; B) a finalização do processo de seleção, quando o trabalhador

recebe a informação de que foi aprovado e será contratado, havendo, neste momento o surgimento da legítima expectativa de contratação. (ROSSETO, 2013)

Assim, juntamente aos demais princípios, a boa-fé deve ser levada em conta para que haja uma permanência sadia no contrato de trabalho, não causando desconforto ao empregador nem ao empregado, que acordaram de forma tranquila as imposições e deveres a que lhes foram obrigados por força do contrato de trabalho e ainda, presumindo-se que o que nele consta ser.

1.5 O Elemento Confiança

Todo contrato de trabalho envolve invariavelmente confiança, este é o pressuposto para a existência da relação de emprego, tanto que entre as características do contrato de trabalho está a *intuitio personae*, ou pessoalidade, que pressupõe o elemento confiança do empregador para com a atividade do empregado, daí porque a prestação de serviço deve ser pessoal.

De acordo com os ensinamentos de Godinho, é essencial à configuração da relação de emprego que seja *intuitio personae* em relação ao obreiro que não poderá se fazer substituir por outro trabalhador ao longo da concretização dos serviços pactuados. Porque de fato é esse determinado obreiro que detém a confiança do empregador.

Entretanto, há duas situações em que a substituição do empregado não suprime a pessoalidade inerente à relação de emprego: Em primeiro lugar, uma eventual substituição do empregado com a autorização do tomador de serviços, por si só, não retira a pessoalidade da relação mantida; Em segundo lugar, as substituições autorizadas por lei ou normas autônomas, como por exemplo durante as férias, licença gestante, afastamento para o desempenho de mandato sindical. (BIZERRIL, 2012, p. 17)

Nestes casos, o contrato do substituído apenas se interrompe ou suspende, sem prejuízo da relação de emprego.

Existem normas no ordenamento jurídico vigente que evidenciam a presença do elemento confiança nas relações de emprego, tal como a vedação imposta ao obreiro de divulgar segredos sobre informações confidenciais da empresa, manter negócio próprio ou se vincular por meio de outro contrato de trabalho que implique concorrência com o empregador.

A respeito seguem jurisprudência do tema:

0001003-50.2011.5.01.0034 - DOERJ 11-09-2012 - VIOLAÇÃO DE SEGREDO DA EMPRESA - Empregado que remete para terceiro, empregado de concorrente da Ré, documento interno por esta elaborado, comete ato passível de dispensa por justa causa. Relator / Redator designado: Giselle Bondim Lopes Ribeiro

0149100-40.2008.5.01.0052 - DOERJ 09-06-2011 - JUSTA CAUSA. VIOLAÇÃO DE SEGREDO DE EMPRESA. ARTIGO 482, ALÍNEA -G- DA CLT. A transmissão de arquivo sigiloso da empregadora à empresa concorrente, indubitavelmente se reveste da gravidade a ensejar a validade da dispensa por justa causa. Recurso a que se dá provimento. Relator / Redator designado: Marcos Cavalcante

A legislação trabalhista brasileira fornece um conceito de confiança progressivamente crescente que se distingue, segundo a doutrina, em quatro graus, a confiança genérica, específica, estrita e excepcional.

A Confiança genérica está presente em todos os contratos de trabalho e exige um mínimo de fidúcia da parte do empregador. O empregado, ao prestar seus serviços de forma subordinada, obriga-se a realizá-lo de acordo com as normas da empresa e com o empenho necessário para atingir os objetivos da organização, de modo que para isso receba a contraprestação financeira ajustada. Já o empregador espera a dedicação e a colaboração satisfatória do empregado, pagando-lhe o valor convencionado por seus serviços. Assim, nota-se que ambas as partes possuem obrigações bem como direitos que confiam serem cumpridos por cada lado. Sem este tipo de confiança fica inconcebível a existência e permanência do contrato de trabalho. Tanto é assim que a prática de ato doloso ou culposo grave por qualquer das partes pode acarretar a rescisão indireta por parte do empregado e a demissão por justa causa por parte do empregador, pois desaparece a confiança indispensável para o prosseguimento da relação entre as partes, ensejando a ruptura do contrato laboral. (BARROS, 2009)

A confiança específica é pertinente aos bancários (art. 224 da CLT), justifica-se nas peculiaridades das funções desempenhadas nas instituições financeiras: transações comerciais, sigilo bancário, cadastro de dados pessoais e profissionais dos correntistas. Encontram-se enquadrados neste tipo de confiança, como exemplo, os coordenadores; gerentes de pessoas físicas, jurídicas e de relacionamento; procuradores; supervisores; auditores. É uma confiança específica com características própria e que exclui os bancários nela enquadrados da jornada especial de 6 horas, nos termos do artigo 224, §2º da CLT, mencionado anteriormente. Verifica-se neste dispositivo a amplitude ao mencionar os enquadrados na confiança específica e que não há exigência de efetivo poder de gestão. Pode-se verificar ainda a necessidade do cumprimento de outro requisito, que não apenas o exercício das funções acima

descritas, para a configuração da fidúcia bancária: o pagamento de gratificação que não seja inferior a um terço do salário do cargo efetivo. É indispensável que ambos requisitos estejam presentes concomitantemente, assim como, em alguns casos, a existência da necessidade do exercente de confiança bancária possuir subordinados. (BARROS, 2009)

A confiança estrita alude o art. 499 da CLT, exclui da proteção da estabilidade os gerentes, os ocupantes do cargo de diretoria e os exercentes de outros cargos de confiança imediata do empregador. A estabilidade tratada neste artigo refere-se à estabilidade decenal, que deixou de existir legalmente com a promulgação da Constituição de 1988, mas que pode ainda existir em face do direito adquirido, a estabilidade convencional e as estabilidades provisórias dos cipeiros e gestantes. No entanto, quanto às estabilidades provisórias, cumpre ressaltar que foram garantias concedidas constitucionalmente e cuja redação não distinguia empregados simples dos de cargos de fidúcia, levando muitos doutrinadores a não excluir este tipo de estabilidade do rol de direitos dos empregados de confiança. Os empregados detentores da confiança estrita devem desempenhar funções que envolvam preponderantemente tarefas relevantes e típicas do empregador, que haja uma efetiva remuneração superior à média dos demais empregados da empresa, e que possuam certa parcela de autonomia nas decisões da organização. (BARROS, 2009)

A confiança excepcional, na qual se enquadra o gerente (art. 62, II da CLT), é o mais alto grau de confiança que um empregado pode receber e lhe confere poderes que capacita seus exercentes à prática das funções mais nobres e importantes do empreendimento, representando a empresa perante terceiros. (BARROS, 2009)

CAPÍTULO 2 - DA DISCRIMINAÇÃO

Neste capítulo será abordado o tema discriminação de forma geral e em todas as suas formas de aplicação. Discriminar significa fazer uma distinção, diferenciação, de maneira individualizada, diferente da forma ampla que condiz respeito ao preconceito. Pode ser encontrada nos mais diversos locais - em casa, na escola, no trabalho, etc. - e também pode ser de diversas formas - social, racial, política, religiosa, sexual, ou idade - que podem, inclusive, levar à exclusão social.

2.1 O que é discriminação

Vejamos o que é, de fato, a discriminação.

Primeiramente, recorreremos ao sentido semântico da palavra, dado Dicionário Houaiss da Língua Portuguesa, dentre diversas acepções, como “tratamento pior ou injusto dado a alguém por causa de características pessoais; intolerância, preconceito”.

Já como termo jurídico, é definido como “ato que quebra o princípio de igualdade, como distinção, exclusão, restrição ou preferências, motivado por raça, cor, sexo, idade, trabalho, credo religioso ou convicções políticas.” (Convenção sobre a Eliminação de todas as formas de Discriminação Racial da ONU, ratificada no Brasil – artigo 1º) (ANDREUCCI, 2009, pg. 125 e 126)

A discriminação refere-se a atitudes que prejudicam os sujeitos pertencentes a determinados grupos sociais e resulta de processos sociais que molesta os membros desses grupos. O gênero, a etnia, a raça, a nacionalidade, a religião têm sido ao longo da História algumas das categorias relativamente às quais se verificou discriminação. (INFOPÉDIA, 2003-2014)

É o ato de considerar que certas características que uma pessoa tem são motivos para que sejam vedados direitos que os outros têm. Numa palavra, é considerar que a diferença implica diferentes direitos. (RODRIGUES, 2008)

Comporta uma diferenciação injusta e arbitrária que tem na sua base a crença de que os indivíduos pertencentes a determinadas categorias têm maior probabilidade de possuir

características indesejáveis. A discriminação direta refere-se ao tratamento menos favorável a alguém com base na sua pertença a um determinado grupo. A discriminação indireta refere-se às situações em que, apesar de não se verificar uma discriminação formal, são aplicadas condições ou requisitos que se sabe à partida não serem possuídos pela grande maioria dos elementos do grupo que se quer discriminar. No século XX, grande número de países passou a prever na sua legislação a ilegalidade da discriminação, não só de tipo direto mas também indireto, precisamente para operacionalizar o reconhecimento de princípios básicos de igualdade. (INFOPÉDIA, 2003-2014)

Portanto, fica claro que a discriminação é o que ocorre quanto uma pessoa que julga-se superior lança termo ou ação de cunho ofensivo e injusto à outrem, que tenha como objeto qualquer coisa que torne o ofendido minorado ou que o diferencie ou o distinga dos demais.

2.2 Origem

Segundo estabelece a Convenção 111, o termo "discriminação" compreende:

a) toda distinção, exclusão ou preferência fundada na raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão; (SÜSSEKIND, 1998, pg. 338)

b) qualquer outra distinção, exclusão ou preferência que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou tratamento em matéria de emprego ou profissão, que poderá ser especificada pelo membro interessado depois de consultadas as organizações representativas de empregadores e trabalhadores, quando estas existam, e outros organismos adequados. (SÜSSEKIND, 1998, pg.338)

Desse modo e levando-se em consideração as premissas insertas na citada Convenção, podemos dizer, sinteticamente, que discriminação é o nome que se dá para a conduta, ação ou omissão de se estabelecer diferenças que violam o direito das pessoas com base em critérios injustificados e injustos tais como a raça, o sexo, a idade, a opção religiosa e outros. (FAUSTO, GARCIA, e, ACKERMANN, 2001, pg. 61 e 62)

A partir do significado de discriminação é possível dizer que ela se origina no momento em que um determinado individuo faz distinção de outro, ele está se baseando em

algum critério tortuoso, seja ele qual for. Se uma pessoa se considera melhor que outra pessoa, grande parte das vezes ele irá discriminá-la. (PEREIRA, MEDRADO, PINHEIRO, E, LIMEIRA, 2011)

Hoje em dia o mundo está tomado pela violência, preconceito e pela discriminação. A discriminação pode ser por raça, cor, sexo, religião, orientação sexual e até mesmo financeira. (PEREIRA, MEDRADO, PINHEIRO, E, LIMEIRA, 2011)

Assim, a origem da discriminação pode se dar por vários motivos, na maioria das vezes se dá devido ao exagero de um aspecto acidental, por exemplo: A discriminação racial exagera-se a importância da cor da pele; a discriminação nacionalista acentua-se a importância de ter nascido num determinado lugar.

2.3 O que diz a Constituição

Por preambulo, vejamos que nossa Carta Magna diz acerca da discriminação e, conseqüentemente o que abrange:

Art. 1º A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos:

[...]

III – a dignidade da pessoa humana;

[...]

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

[...]

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

[...]

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

I – homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, nos termos desta Constituição;

I – ninguém será obrigado a fazer ou deixar de fazer alguma coisa senão em virtude de lei;

III – ninguém será submetido a tortura nem a tratamento desumano ou degradante; [...]

VI – é inviolável a liberdade de consciência e de crença, sendo assegurado o livre exercício dos cultos religiosos e garantida, na forma da lei, a proteção aos locais de culto e a suas liturgias;

[...]

X – são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito a indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação;

[...]

XLI – a lei punirá qualquer discriminação atentatória dos direitos e liberdades fundamentais;

[...]

Art. 6º São direitos sociais a educação, a saúde, a alimentação, o trabalho, a moradia, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição.

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

I – relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos de lei complementar, que preverá indenização compensatória, dentre outros direitos;

[...]

Agora, após o apontamento da posição constitucional, vamos à apresentação da definição de discriminação e exemplificar alguns de seus tipos.

2.4 Diferenciação entre discriminação e preconceito

PRECONCEITO de acordo com o dicionário Aurélio deriva de “pré” + “conceito” e significa “Conceito ou opinião formados antecipadamente, sem maior ponderação ou conhecimento dos fatos; ideia preconcebida.”. Já DISCRIMINAÇÃO refere-se ao ato ou efeito de discriminar – diferenciar, distinguir, separar, apartar.

O preconceito é uma atitude que viola, simultaneamente, no mínimo, três normas básicas: a norma da racionalidade, a da afeição humana e a da justiça. Assim, é muito mais do que um prejulgamento ou simplesmente intolerância. (BENTO, 1992)

Diferentemente do preconceito, a discriminação depende de uma conduta ou ato (ação ou omissão), que resulta em violação dos direitos com base na raça, sexo, idade, estado civil, deficiência física ou mental, opção religiosa e outros.

Ou seja, enquanto discriminação abrange o ato ao qual a ação é praticada, o preconceito é, por sua vez, uma percepção antecipada que se tem de algo, ainda que equivocada. Vale inclusive ressaltar que o preconceito não é necessariamente ruim, pode ser também como perspectiva, ponto de opinião que se distingue do que é real de forma positiva.

Aceita-se, geralmente sem muito debate, que a discriminação seria fruto do preconceito. O problema deste modelo, que correlaciona de maneira direta como sendo um a causa do outro, é que não consegue explicar alguns tipos de discriminação como, por exemplo, a racial. O desejo de manter o próprio privilégio branco (teoria da discriminação

com base no interesse), e não o sentimento de rejeição aos negros, pode gerar discriminação. Podemos destacar, então, que a discriminação poderia ser provocada por preconceito ou motivada por interesse de manter privilégios. (BENTO, 1992)

Ainda há de se considerar, e é o que ocorre com maior frequência, que a discriminação seja, em parte dos casos, fruto do preconceito que se tem, caso em que dá parcela de contribuição para que haja a discriminação.

2.5 Ambientes da discriminação

Passaremos a seguir a verificar onde é que ocorrem os atos de discriminação.

A discriminação, conforme podemos imaginar, não agenda hora nem marca lugar para ocorrer, apenas ocorre em qualquer lugar ou hora sem o mínimo pudor de seu agressor. Um dos poucos critérios para que haja a discriminação é que tenha, ao mínimo, duas pessoas.

Um dos ambientes mais comuns onde se tem a discriminação é na escola, que define e ocasiona o conhecido “bullying”.

Bullying é um termo da língua inglesa (bully = “valentão”) que se refere a todas as formas de atitudes agressivas, verbais ou físicas, intencionais e repetitivas, que ocorrem sem motivação evidente e são exercidas por um ou mais indivíduos, causando dor e angústia, com o objetivo de intimidar ou agredir outra pessoa sem ter a possibilidade ou capacidade de se defender, sendo realizadas dentro de uma relação desigual de forças ou poder. (CAMARGO, 2014)

Outro ambiente em que também é muito comum a discriminação é o comércio, na maioria dos casos, motivado pela aparência e classe social do consumidor.

Pesquisa divulgada pelo Procon-SP revelou que 56% dos entrevistados já presenciaram ou foram vítimas de discriminação por causa de cor ou raça em estabelecimentos comerciais no Estado de São Paulo. Isto significa dizer que dos cerca de 2,6 mil consumidores que responderam ao questionário no site da instituição quase 1,5 mil viram ou vivenciaram o problema. (BURGHI E TUON, 2010)

E, também, como foco deste trabalho acadêmico, a discriminação ocorrida dentro do âmbito do trabalho, que ocorre também de diversas formas. Na visão do advogado Pereira, Danilo Pieri, no mercado de trabalho as discriminações mais comuns estão vinculadas ao sexo, condição de saúde e à idade. “São os principais casos julgados nos tribunais, envolvendo a discriminação no ambiente de trabalho”, afirma.

Assim, verificamos que a discriminação não está somente no ambiente do trabalho, que ora é o foco deste acadêmico, mas sim em todos os lugares, sem distinção, concluindo que sua única causa é o ser humano.

2.6 Algumas das formas de discriminação

Assim como nos lugares, a discriminação pode ocorrer das mais diversas formas possíveis e por todos os motivos imagináveis.

Hoje, no Brasil, segundo pesquisa da FIPE (fundação instituto de pesquisas econômicas), os maiores afetados pela discriminação são aqueles portadores de algum tipo de deficiência física ou mental, logo atrás, em segundo, vem os afetados por sua cor ou raça.

Além destes, a discriminação é disparada também por nacionalidade, orientação sexual, doenças, classe econômica, características físicas, entre muitas outras.

2.6.1 Discriminação por deficiências físicas ou mentais

Conforme indicado acima, hoje no Brasil o portador de deficiência física ou mental é a classe mais afetada pela discriminação, vejamos agora, o que é.

Deficientes físicos e deficientes mentais muitas vezes são vítimas de preconceito e discriminação. Costumam não receber o mesmo tipo de tratamento e ter a liberdade de ir e vir prejudicada pelas más condições de vias de acesso público e privado. Todavia, além da existência desse tipo de relacionamento abalado por falta de preparo público e social, também há formas de discriminação mais graves, como o crime de ódio. O crime de ódio contra deficientes físicos ou mentais é de extrema gravidade e desumanidade. A Declaração Universal dos Direitos Humanos deixa claro que todas as pessoas devem ser tratadas fraternalmente, independente de deficiências. A mesma Declaração também assegura que pessoas deficientes devem ter todos os tipos de necessidades especiais levadas em consideração no desenvolvimento econômico e social. No caso específico do Brasil, a Constituição Federal define como meta a busca do bem-estar de todos, sem quaisquer tipos de discriminação. Da mesma maneira, o Código Penal brasileiro determina como passível de punição os atos criminosos e de desrespeito causados por fatores discriminatórios. (DISCRIMINAÇÃO, 2014)

As pessoas com deficiência são frequentemente afetadas pelo desemprego, enfrentam dificuldades de acesso à formação e ao emprego, encontram ainda inúmeros obstáculos no seu dia-a-dia que impedem a sua mobilidade e um decurso normal das suas tarefas. As pessoas

com deficiência gozam dos mesmos direitos fundamentais que os restantes cidadãos, conforme o estabelece o artigo primeiro da Declaração Universal dos Direitos do Homem: “Todos os seres humanos são livres e iguais em dignidade e direitos”. Para alcançar este objetivo, todas as comunidades devem cultivar a sua diversidade intrínseca e assegurar que as pessoas com deficiência possam desfrutar integralmente dos direitos humanos: civis, políticos, sociais, económicos e culturais, reconhecidos nas diversas convenções internacionais, no Tratado da União Europeia e na Constituição Portuguesa. (DISCRIMINAÇÃO...)

O crime de ódio contra deficientes físicos ou mentais é de extrema gravidade e desumanidade. A Declaração Universal dos Direitos Humanos deixa claro que todas as pessoas devem ser tratadas fraternalmente, independente de deficiências e assegura que pessoas deficientes devem ter todos os tipos de necessidades especiais levadas em consideração no desenvolvimento económico e social. (CONSUELO, 2011)

Ressalta-se ainda que, a Convenção Internacional dos Direitos da Pessoa com Deficiência, assim prevê: (DECRETO Nº 6.949, DE 25 DE AGOSTO DE 2009)

“Discriminação por motivo de deficiência” significa qualquer diferenciação, exclusão ou restrição baseada em deficiência, com o propósito ou efeito de impedir ou impossibilitar o reconhecimento, o desfrute ou o exercício, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas, de todos os direitos humanos e liberdades fundamentais nos âmbitos político, económico, social, cultural, civil ou qualquer outro. Abrange todas as formas de discriminação, inclusive a recusa de adaptação razoável;
 “Adaptação razoável” significa as modificações e os ajustes necessários e adequados que não acarretem ônus desproporcional ou indevido, quando requeridos em cada caso, a fim de assegurar que as pessoas com deficiência possam gozar ou exercer, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas, todos os direitos humanos e liberdades fundamentais;

Assim, fica demonstrado que o deficiente, seja físico, ou mental, tem os mesmos direitos que pessoas com a completa aptidão, restando claro que a aplicação do direito tem de ser diferente para com eles, mas nunca para oprimi-los, e sim para beneficia-los, fazendo com que tenham vida digna e que possam se integrar à sociedade como qualquer outro.

2.6.2 Discriminação racial

Neste, serão apresentadas as discriminações ocasionadas, ou ligadas diretamente ou indiretamente, pela raça.

A discriminação racial e étnica continua a ser um dos maiores problemas de direitos humanos no mundo atual, atingindo tanto minorias étnicas quanto, em alguns casos, populações inteiras. Muito da atenção internacional recaiu sobre o apartheid na África do Sul, extinto em 1994. Entretanto, a luta contra o ódio étnico e racial continuou durante a década de 1990 violentamente acometida pelos piores conflitos étnicos jamais vistos nos Bálcãs e na região dos Grandes Lagos na África. (NAIK, 2003)

É muito comum, que ao se classificar a discriminação como racial, tenha-se em mente a discriminação étnica, vejamos a seguir, o motivo pelo qual hoje é chamada apenas de discriminação racial.

Vamos agora, entender às definições de étnico e de raça. Raça é definida como "um grupo de pessoas de comum ancestralidade, diferenciada dos outros por características físicas tais como tipo de cabelo, cor dos olhos e pele, estatura, etc." (Dicionário Inglês Collins). Étnico é definido como "relativo ou característico de um grupo humano que tem certos traços raciais, religiosos, linguísticos, entre outros, em comum" (Dicionário Inglês Collins).

Nas leis internacionais dos direitos humanos, o termo raça é geralmente utilizado em um sentido mais amplo e frequentemente se confunde com outras distinções entre grupos de pessoas baseadas na religião, etnia, grupo social, língua e cultura. O termo "raça", nas leis sobre os direitos humanos, é utilizado por vezes para designar grupos que não se enquadram em distinções biológicas de grupo como, por exemplo, os sistemas de castas na Índia e Japão. (NAIK, 2003)

A Convenção Internacional sobre a Eliminação da Discriminação Racial (artigo 1) não define "raça", mas define "discriminação racial" para designar "qualquer distinção, exclusão, restrição ou preferência baseadas na raça, cor, descendência, nacionalidade ou origem étnica com o propósito ou efeito de anular ou impedir o reconhecimento, o gozo ou o exercício, em pé de igualdade, dos direitos humanos e das liberdades fundamentais nos campos políticos, econômicos, sociais e culturais ou qualquer outro da vida pública". Etnia é explicitamente entendida sob esta definição pelo termo "raça". Muitos tratados sobre os direitos humanos se referem a "raça" e não utilizam a terminologia "etnia". (NAIK, 2003)

Quanto do racismo, segue o conceito abaixo:

Racismo é uma ideologia, uma estrutura e um processo pelo qual grupos específicos, com base em características biológicas e culturais verdadeiras ou atribuídas, são percebidos como uma raça ou um grupo étnico inerentemente diferente e inferior. Tais diferenças são, em seguida, utilizadas como fundamento lógico para se excluírem os membros desses grupos do acesso a recursos materiais e não-materiais. (ESSED, 1995)

O racismo pode ser entendido como um princípio de inferiorização do grupo segregado; antes de tudo, um princípio desigual e injusto. O grupo vítima dispõe de um lugar na sociedade considerada, na condição de se dedicar às tarefas mais penosas e de não ser demasiado visível. (MTE, 2000)

Ainda como explicação:

Na ideologia dominante, em geral, não se reconhece que o racismo é um problema estrutural. O termo racismo é reservado apenas a crenças e ações que apoiam abertamente a ideia de hierarquias de base genética ou biológica entre grupos de pessoas. O problema dessas definições restritas de racismo é que elas tendem a “fazer vista grossa” à natureza cambiante do racismo nas últimas décadas. O discurso do racismo está se tornando cada vez mais impregnado de noções que atribuem deficiências culturais a minorias étnicas. Essa culturalização do racismo constitui a substituição do determinismo biológico pelo cultural, isto é, um conjunto de diferenças étnicas reais ou atribuídas, representando a cultura dominante como sendo a norma, e as outras culturas como diferentes, problemáticas e geralmente atrasadas. (ESSED, 1995)

Ressalta-se ainda que, no pensamento antirracista, muitas das vezes acredita-se que a informação e o entendimento das culturas diferentes contribuem de maneira decisiva para a harmonia racial, afinal, o preconceito teria sua origem na desinformação sobre as outras culturas. (MTE, 2000)

Vale lembrar que o racismo abrange também a discriminação por nacionalidade, que também é conhecida como territorial, que é, por exemplo, o que ocorre no futebol quando uma torcida ofende a outra motivada pela sua opção de torcida.

2.6.3 Discriminação territorial

Por definição, obtida pelo site Wikipédia, a palavra território refere-se a uma área delimitada sob a posse de um animal, de uma pessoa (ou grupo de pessoas), de uma organização ou de uma instituição. (WIKIPÉDIA, 2014)

Logo, tudo o que for estranho a quem habite tal região ou território é logicamente, e naturalmente diferente a estes, motivo o qual causa repulsa aos que ali já habitavam.

Na definição pretendida neste tópico, território não se limita a apenas espaço físico, se faz mais amplo e pode englobar, por exemplo, um grupo de pessoas com opinião ou costumes diferentes aos demais.

Com frequência, a discriminação territorial é derivada de outra modalidade de discriminação, assim, a ação discriminatória constitui-se como forma de perpetração de desigualdades, essa forma de discriminação ocorre no cotidiano, por exemplo, na manutenção das desigualdades econômicas dentro do espaço urbano. Os loteamentos de bairros luxuosos e bairros centrais são geralmente realizados de forma a não permitirem que moradias populares ali se estabeleçam, na tentativa de isolar os pobres do espaço elitizado. (SILVA, E, ARAÚJO. 2006. Pg.6)

A discriminação territorial, conforme o próprio nome já o diz, é quando a injusta agressão ao ego tiver como fundamento o fato de a vítima não pertencer ao mesmo espaço territorial que o grupo agressor, por exemplo, um brasileiro que visita os Estados Unidos e lá não é bem tratado por não ser norte-americano, ou até mesmo um exemplo mais fácil e que ocorre com muita frequência dentro do Brasil, que é o ódio que se tem de uma torcida de futebol para com outra.

2.6.4 Discriminação contra a mulher

A discriminação pelo sexo, uma das modalidades mais frequentes em nossa sociedade que, nesse aspecto, ainda enxerga com os mesmos olhos que há gerações, e atinge, em sua extensa maioria, as mulheres, será abordada neste, conforme seguem pesquisas abaixo desenvolvidas.

Temos hoje, a Convenção Sobre A Eliminação De Todas As Formas De Discriminação Contra A Mulher (1979), que já aborda o seguinte texto em seu primeiro artigo:

Artigo 1º - Para fins da presente Convenção, a expressão "discriminação contra a mulher" significará toda distinção, exclusão ou restrição baseada no sexo e que tenha por objeto ou resultado prejudicar ou anular o reconhecimento, gozo ou exercício pela mulher, independentemente de seu estado civil, com base na igualdade do homem e da mulher, dos direitos humanos e liberdades fundamentais nos campos político, econômico, social, cultural e civil ou em qualquer outro campo. (RESOLUÇÃO 34/180 DA ASSEMBLÉIA GERAL DAS NAÇÕES UNIDAS)

Logo em seguida, já lança as devidas proteções em seu artigo segundo, conforme abaixo:

Artigo 2º - Os Estados-partes condenam a discriminação contra a mulher em todas as suas formas, concordam em seguir, por todos os meios apropriados e sem dilações, uma política destinada a eliminar a discriminação contra a mulher, e com tal objetivo se comprometem a:

- a) consagrar, se ainda não o tiverem feito, em suas Constituições nacionais ou em outra legislação apropriada, o princípio da igualdade do homem e da mulher e assegurar por lei outros meios apropriados à realização prática desse princípio;
- b) adotar medidas adequadas, legislativas e de outro caráter, com as sanções cabíveis e que proíbam toda discriminação contra a mulher;
- c) estabelecer a proteção jurídica dos direitos da mulher em uma base de igualdade com os do homem e garantir, por meio dos tribunais nacionais competentes e de outras instituições públicas, a proteção efetiva da mulher contra todo ato de discriminação;
- d) abster-se de incorrer em todo ato ou prática de discriminação contra a mulher e zelar para que as autoridades e instituições públicas atuem em conformidade com esta obrigação;
- e) tomar as medidas apropriadas para eliminar a discriminação contra a mulher praticada por qualquer pessoa, organização ou empresa;
- f) adotar todas as medidas adequadas, inclusive de caráter legislativo, para modificar ou derrogar leis, regulamentos, usos e práticas que constituam discriminação contra a mulher;
- g) derrogar todas as disposições penais nacionais que constituam discriminação contra a mulher. (RESOLUÇÃO 34/180 DA ASSEMBLÉIA GERAL DAS NAÇÕES UNIDAS)

No mesmo sentido, amplifica os direitos em seu artigo terceiro:

Artigo 3º - Os Estados-partes tomarão, em todas as esferas e, em particular, nas esferas política, social, econômica e cultural, todas as medidas apropriadas, inclusive de caráter legislativo, para assegurar o pleno desenvolvimento e progresso da mulher, com o objetivo de garantir-lhe o exercício e o gozo dos direitos humanos e liberdades fundamentais em igualdade de condições com o homem. (RESOLUÇÃO 34/180 DA ASSEMBLÉIA GERAL DAS NAÇÕES UNIDAS)

Em decorrência à discriminação contra a mulher, dispara também o raciocínio de violência contra a mulher, que hoje afeta inúmeras mulheres, não só no Brasil mas, em todo o mundo e quando pesquisas são feitas neste sentido, os resultados são alarmantes.

Estudo multipaíses realizado pela OMS (Organização Mundial da Saúde) sobre a saúde da mulher e violência doméstica contra as mulheres em 10 países, principalmente em desenvolvimento, constatou que, entre aquelas com idades entre 15 a 49 anos: entre 15% das mulheres no Japão e 70% das mulheres na Etiópia e no Peru relataram violência física e /ou sexual por um parceiro íntimo; entre 0,3% e 11,5% das mulheres relataram ter sofrido violência sexual por um homem que não o parceiro; a primeira experiência sexual para muitas mulheres foi relatada como forçada – 24% na zona rural do Peru, 28% na Tanzânia, 30% na área rural de Bangladesh e 40% na África do Sul. (OMS, 2002)

Segundo a OMS, estudos internacionais mostraram que a violência contra as mulheres é muito mais grave e generalizada do que se suspeitava anteriormente. Após examinar uma série de estudos realizados em 35 países, em 1999 a OMS constatou que entre 10% e 52% das mulheres foram agredidas fisicamente pelo parceiro em algum momento de suas vidas, e entre 10% e 30% havia sido também vítima de violência sexual por parte do parceiro íntimo. Entre 10% e 27% das mulheres relataram ter sido abusadas sexualmente, como crianças ou adultas. (OMS, 2002)

Entre 1980 e 2010 foram assassinadas mais de 92 mil mulheres no Brasil, 43,7 mil somente na última década. Segundo o Mapa da Violência 2012 divulgado pelo Instituto Sangari, o número de mortes nesse período passou de 1.353 para 4.465, que representa um aumento de 230%. Já o Mapa da Violência 2013: Homicídios e Juventude no Brasil revela que, de 2001 a 2011, o índice de homicídios de mulheres aumentou 17,2%, com a morte de mais de 48 mil brasileiras nesse período. Só em 2011 mais de 4,5 mil mulheres foram assassinadas no país. (WAISELFISZ, 2012, pg. 8)

O crescimento efetivo acontece até o ano de 1996, período que as taxas de homicídio feminino duplicam, passando de 2,3 para 4,6 homicídios para cada 100 mil mulheres. A partir desse ano, e até 2006, as taxas permanecem estabilizadas, com tendência de queda, em torno de 4,5 homicídios para cada 100 mil mulheres. No primeiro ano de vigência efetiva da lei Maria da Penha, 2007, as taxas experimentam um leve decréscimo, voltando imediatamente a crescer de forma rápida até o ano 2010, último dado atualmente disponível, igualando o máximo patamar já observado no país: o de 1996. (WAISELFISZ, 2012, pg. 9)

Hoje, no Brasil, para a defesa da mulher na ocasião acima descrita, temos a lei nº 11.340, conhecida por todos como “Lei Maria da Penha”, que é um dispositivo legal que visa aumentar o rigor das punições aos homens que agredem física ou psicologicamente a uma mulher.

A lei alterou o Código Penal, como a introdução do parágrafo 9º, do Art. 129, possibilitando que agressores de mulheres em âmbito doméstico ou familiar sejam presos em flagrante ou tenham sua prisão preventiva decretada. Estes agressores também não poderão mais ser punidos com penas alternativas. A legislação aumenta o tempo máximo de detenção previsto de um para três anos; a lei prevê, ainda, medidas que vão desde a remoção do agressor do domicílio à proibição de sua aproximação da mulher agredida. (WIKIPEDIA.ORG, 2014)

À vista da Lei Maria da Penha, trazemos seus três primeiros artigos, que justificam o objetivo da lei e demonstra o objeto o qual será protegido:

Art. 1º - Esta Lei cria mecanismos para coibir e prevenir a violência doméstica e familiar contra a mulher, nos termos do § 8º do art. 226 da Constituição Federal, da Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Violência contra a Mulher, da Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência contra a Mulher e de outros tratados internacionais ratificados pela República Federativa do Brasil; dispõe sobre a criação dos Juizados de Violência Doméstica e Familiar contra a Mulher; e estabelece medidas de assistência e proteção às mulheres em situação de violência doméstica e familiar.

Art. 2º - Toda mulher, independentemente de classe, raça, etnia, orientação sexual, renda, cultura, nível educacional, idade e religião, goza dos direitos fundamentais inerentes à pessoa humana, sendo-lhe asseguradas as oportunidades e facilidades para viver sem violência, preservar sua saúde física e mental e seu aperfeiçoamento moral, intelectual e social.

Art. 3º - Serão asseguradas às mulheres as condições para o exercício efetivo dos direitos à vida, à segurança, à saúde, à alimentação, à educação, à cultura, à moradia, ao acesso à justiça, ao esporte, ao lazer, ao trabalho, à cidadania, à liberdade, à dignidade, ao respeito e à convivência familiar e comunitária.

[...]

A mesma lei, classifica ainda em seu artigo 5º, de forma geral, o que se considera como violência doméstica e familiar, conforme a seguir:

[...]

Art. 5º - Para os efeitos desta Lei, configura violência doméstica e familiar contra a mulher qualquer ação ou omissão baseada no gênero que lhe cause morte, lesão, sofrimento físico, sexual ou psicológico e dano moral ou patrimonial:

[...]

Concluindo a parte que tange à violência contra a mulher, ressalta-se que, a mesma lei em seu artigo 6º, classifica a violência contra a mulher como uma das formas de violação de Direitos Humanos.

2.6.5 Discriminação pela opção sexual

Agora partimos à um ponto delicado e que, acredito eu, ser o mais frequente em nossa sociedade, que é a discriminação pela opção sexual.

Sabe-se que a Constituição Federal, antes de mais nada, tem cunho social, há portanto, a tendência de proteção do ser humano, valorizando assim a dignidade da pessoa humana.

Vejamos o entendimento de Furtado (2004, pg. 258):

Entretanto, o princípio da dignidade humana, atrelado ao da isonomia, de sedes constitucionais, e portanto acima da lei, supririam essa possível lacuna, pelo que podemos afirmar que efetivamente não pode haver discriminação no mundo do trabalho por causa do sexo e da orientação sexual, vale dizer, não se pode discriminar a trabalhadora pelo só fato de ela ser mulher, como não se pode discriminar o obreiro por ser ele homossexual. E tudo passa, como se disse, pelos princípios constitucionais da dignidade humana e da igualdade, uma vez que acima da orientação sexual está o ser humano, que há que ser respeitado, tratado com dignidade e igualdade. (ANGELO, apud FURTADO, 2009, pg. 21)

Neste sentido, e até mesmo ligada a matéria em foco neste acadêmico, diz Gonçalves, juiz do trabalho.

O direito humano à não discriminação é a essência da defesa das pessoas segregadas, inclusive, devido à sua orientação sexual. Quando a Constituição considera invioláveis a intimidade e a vida privada, há um limite estabelecido ao poder empresarial de questionar sobre o modo como o empregado conduz sua vida pessoal, exceto quando isso traga alguma repercussão negativa no resultado do seu trabalho. A orientação sexual do subordinado não diz respeito ao empregador, nem pode servir de pretexto para justificar perseguições. (GONÇALVES, 2013)

Saliento que o mero fato de ser o indivíduo homossexual, não interfere em absolutamente nada no que se diz respeito à sua capacidade geral de desempenho pessoal ou até mesmo profissional, da mesma forma que aos demais, é ser humano digno e abrangido pelos direitos fundamentais resguardados sob o manto de nossa constituição.

Inclusive, um dos pontos que acredito ser de determinante fator para a discriminação por opção sexual é a crença de que o indivíduo homossexual logicamente é, ou algum dia será, aidético, ou que será portador de algum tipo grave de DST (doença sexualmente transmissível) o que já foi desmitificado pela ciência por diversas oportunidades e razões.

Diretamente, o tema que nos diz respeito a discriminação pela opção sexual, nos leva diretamente a homofobia (homo, pseudoprefixo de homossexual, fobia do grego "medo", "aversão irreprimível"), que tem a seguinte definição:

A homofobia é o termo usado para designar o preconceito e aversão aos homossexuais. Atualmente a palavra é usada para indicar a discriminação às mais diversas minorias sexuais, como os diferentes grupos inseridos na sigla LGBTI (lésbicas, gays, bissexuais, transexuais, transgêneros, travestis e intersexuais). A repulsa e o desrespeito a diferentes formas de expressão sexual e amorosa representam uma ofensa à diversidade humana e às liberdades básicas garantidas pela Declaração Universal dos Direitos Humanos e pela Constituição Federal. (HOMOFOBIA, 2014)

Para a defesa as vítimas deste tipo de discriminação, temos, em praticamente todo estado, uma ou mais leis que tipificam infração o ato da discriminação, como, por exemplo, a Lei Estadual nº 10.948/2001 (estado de São Paulo), que trata justamente dos atos discriminatórios contra o homossexual, e que assim diz em seu texto original:

Art. 1º – Será punida, nos termos desta lei, toda manifestação atentatória ou discriminatória praticada contra cidadão homossexual, bissexual ou transgênero.

Art. 2º – Consideram-se atos atentatórios e discriminatórios dos direitos individuais e coletivos dos cidadãos homossexuais, bissexuais ou transgêneros, para os efeitos desta lei:

I – praticar qualquer tipo de ação violenta, constrangedora, intimidatória ou vexatória, de ordem moral, ética, filosófica ou psicológica;

II – proibir o ingresso ou permanência em qualquer ambiente ou estabelecimento público ou privado, aberto ao público;

III – praticar atendimento selecionado que não esteja devidamente determinado em lei;

IV – preterir, sobretaxar ou impedir a hospedagem em hotéis, motéis, pensões ou similares;

V – preterir, sobretaxar ou impedir a locação, compra, aquisição, arrendamento ou em- préstimo de bens móveis ou imóveis de qualquer finalidade;

VI – praticar o empregador, ou seu preposto, atos de demissão direta ou indireta, em função da orientação sexual do empregado;

VII – inibir ou proibir a admissão ou o acesso profissional em qualquer estabelecimento público ou privado em função da orientação sexual do profissional;

VIII – proibir a livre expressão e manifestação de afetividade, sendo estas expressões e manifestações permitidas aos demais cidadãos.

[...]

A lei em questão deixa claro ainda o direito de denúncia face aos atos praticados com discriminação:

[...]

Art. 5º - O cidadão homossexual, bissexual ou transgênero que for vítima dos atos discriminatórios poderá apresentar sua denúncia pessoalmente ou por carta, telegrama, telex, via Internet ou fac-símile ao órgão estadual competente e/ou a organizações não- governamentais de defesa da cidadania e direitos humanos.

§ 1º – A denúncia deverá ser fundamentada por meio da descrição do fato ou ato discriminatório, seguida da identificação de quem faz a denúncia, garantindo-se, na forma da lei, o sigilo do denunciante.

§ 2º – Recebida a denúncia, competirá à Secretaria da Justiça e da Defesa da Cidadania promover a instauração do processo administrativo devido para apuração e imposição das penalidades cabíveis.

Ressalta-se inclusive que, esta mesma lei, estipula as possíveis medidas punitivas aos que, eventualmente, a contravir, conforme seu texto transcrito abaixo:

[...]

Art. 6º – As penalidades aplicáveis aos que praticarem atos de discriminação ou qualquer outro ato atentatório aos direitos e garantias fundamentais da pessoa humana serão as seguintes:

I – advertência;

II – multa de 1.000 (um mil) UFESPs - Unidades Fiscais do Estado de São Paulo;

III – multa de 3.000 (três mil) UFESPs - Unidades Fiscais do Estado de São Paulo, em caso de reincidência;

IV – suspensão da licença estadual para funcionamento por 30 (trinta) dias;

V – cassação da licença estadual para funcionamento.

§ 1º – As penas mencionadas nos incisos II a V deste artigo não se aplicam aos órgãos e empresas públicas, cujos responsáveis serão punidos na forma do Estatuto dos Funcionários Públicos Cíveis do Estado - Lei no 10.261, de 28 de outubro de 1968.

§ 2º – Os valores das multas poderão ser elevados em até 10 (dez) vezes quando for verificado que, em razão do porte do estabelecimento, resultarão inócuas.

§ 3º – Quando for imposta a pena prevista no inciso V supra, deverá ser comunicada a autoridade responsável pela emissão da licença, que providenciará a sua cassação, comunicando-se, igualmente, a autoridade municipal para eventuais providências no âmbito de sua competência.

[...]

Inclusive, um claro sinal de que a discriminação está sendo descartada com o passar do tempo são os recentes julgados análogos as regras que até então seriam válidas apenas aos casais tradicionais, visto pela lei expressa, conforme a decisão abaixo:

ARROLAMENTO DE BENS. Reconhecimento de união homoafetiva no curso da demanda Possibilidade Companheiro que figura como dependente nos cadastros da Previdência Social – ausência de descendentes e ascendentes. Companheiro que deve ser chamado a suceder à totalidade da herança deixada Aplicação analógica do art. 1.829, inciso III, do Código Civil. Liminar cassada. Decisão mantida AGRAVO NÃO PROVIDO. (TJSP; AI 0119122- 90.2012.8.26.0000; Ac. 6698071; São Vicente; Décima Câmara de Direito Privado; Rel. Des. Élcio Trujillo; Julg. 30/04/2013; DJESP 24/5/2013)

Ou ainda no âmbito administrativo, conforme o exemplo abaixo:

ADMINISTRATIVO. CONCESSÃO DE PENSÃO POR MORTE. UNIÃO ESTÁVEL HOMOAFETIVA. VASTO CONJUNTO PROBATÓRIO. POSSIBILIDADE. DESPROVIMENTO.

1. O Supremo Tribunal Federal, desde julgados de 2011, reconhece a união homoafetiva como entidade familiar, com fundamento em princípios constitucionais como o da dignidade da pessoa humana, da igualdade, da liberdade, da não-discriminação, da autodeterminação, bem como do direito à busca da felicidade, de forma a surtir efeitos no direito sucessório, em especial, o direito à percepção de pensão por morte.

2. Conforme entendimento da suprema corte, é reconhecida a união homoafetiva como entidade familiar, sendo adotados, na análise da referida

união estável, os mesmos critérios utilizados para a configuração da união estável heteroafetiva para fins de concessão de pensão.

3. Para a configuração da união estável e seu reconhecimento como entidade familiar, a fim de surtir efeitos civis, faz-se necessária a comprovação da existência de vínculos afetivos que geram entrelaçamentos de vidas. Para tanto, o art. 1.723 do Código Civil exige que a união amorosa seja pública, duradoura e contínua.

4. Demonstrada a existência de união estável, diante de fartas provas acostadas aos autos (contas que demonstram coabitação; testamento deixado pelo de cujus em benefício do apelado; conta poupança conjunta; inclusão do apelado como companheiro do falecido no cadastro do sindicato dos trabalhadores em educação da UFRJ etc.).

5. Negado provimento ao apelo e à remessa necessária.

(TRF 2ª R.; APL-RN 0000354- 41.2009.4.02.5101; Quinta Turma Especializada; Rel. Des. Fed. Aluísio Goncalves de Castro Mendes; Julga. 09/04/2013; DEJF 19/04/2013; Pág. 271).

Neste mesmo sentido, temos decisões de nossa mais alta corte, no sentido de abolição a discriminação, reconhecendo ainda nosso Código Civil como amplo e não apenas se restringindo ao termo de “união entre o homem e a mulher”, e aduz a diversos direitos que à relação homoafetiva se equiparam às heteroafetivas, conforme destacado abaixo na decisão de agravo regimental proferida pelo ministro Luiz Fux.

AGRAVO REGIMENTAL NO RECURSO EXTRAORDINÁRIO. UNIÃO HOMOAFETIVA. LEGITIMIDADE CONSTITUCIONAL DO RECONHECIMENTO E QUALIFICAÇÃO DA UNIÃO CIVIL ENTRE PESSOAS DO MESMO SEXO COMO ENTIDADE FAMILIAR. DIREITO À PERCEPÇÃO DO BENEFÍCIO DA PENSÃO POR MORTE. RECONHECIMENTO. APLICAÇÃO DAS REGRAS E CONSEQUÊNCIAS JURÍDICAS VÁLIDAS PARA A UNIÃO ESTÁVEL HETEROAFETIVA. ACÓRDÃO RECORRIDO EM CONSONÂNCIA COM O ENTENDIMENTO DO PLENÁRIO DESTA CORTE. REEXAME DE MATÉRIA FÁTICO. PROBATÓRIA. IMPOSSIBILIDADE. SÚMULA Nº 279 DO SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL.

1. “O preceito constante do art. 1.723 do Código Civil — “é reconhecida como entidade familiar a união estável entre o homem e a mulher, configurada na convivência pública, contínua e duradoura e estabelecida com o objetivo de constituição de família”. Não obsta que a união de pessoas do mesmo sexo possa ser reconhecida como entidade familiar apta a merecer proteção estatal. O pleno do Supremo Tribunal Federal proferiu esse entendimento no julgamento da ADI 4.277 e da ADPF 132, ambas da relatoria do ministro Ayres Britto, sessão de 5/5/11, utilizando a técnica da interpretação conforme a constituição do referido preceito do Código Civil, para excluir qualquer significado que impeça o reconhecimento da união contínua, pública e duradoura entre pessoas do mesmo sexo como entidade familiar, entendida esta como sinônimo perfeito de família. Reconhecimento este, que deve ser feito segundo as mesmas regras e com idênticas consequências da união estável heteroafetiva.

2. Em recente pronunciamento, a segunda turma desta corte, ao julgar caso análogo ao presente, o RE no 477.554-AGR, relator o ministro Celso de Mello, DJE de 26/8/ 11, em que se discutia o direito do companheiro, na

união estável homoafetiva, à percepção do benefício da pensão por morte de seu parceiro, enfatizou que ninguém, absolutamente ninguém, pode ser privado de direitos nem sofrer quaisquer restrições de ordem jurídica por motivo de sua orientação sexual. Os homossexuais, por tal razão, têm direito de receber a igual proteção tanto das Leis quanto do sistema político-jurídico instituído pela Constituição da República, mostrando-se arbitrário e inaceitável qualquer estatuto que puna, que exclua, que discrimine, que fomenta a intolerância, que estimule o desrespeito e que desigale as pessoas em razão de sua orientação sexual. (...) a família resultante da união homoafetiva não pode sofrer discriminação, cabendo-lhe os mesmos direitos, prerrogativas, benefícios e obrigações que se mostrem acessíveis a parceiros de sexo distinto que integrem uniões heteroafetivas. “(precedentes: RE no 552.802, relator o ministro Dias Toffoli, DJE de 24/10/11; RE no 643.229, relator o ministro Luiz Fux, DJE de 8/9/11; RE no 607.182, relator o ministro Ricardo Lewandowski, DJE de 15/8/11; RE no 590.989, relatora a ministra Carmen Lúcia, DJE de 24/6/11; RE no 437.100, relator o ministro Gilmar Mendes, DJE de 26/5/11, entre outros).

3. (...)

4. In casu, o acórdão originariamente recorrido assentou: “ementa: Administrativo. Constitucional. Previdenciário. Ação declaratória. Benefício de pensão previdenciária. Preliminar de impossibilidade jurídica do pedido. Rejeitada diante do informativo no 0366, do STJ. Mérito. Relação homoafetiva. Reconhecimento como benefício de pensão post mortem. Possibilidade. Reexame necessário improvido, apelo voluntário prejudicado. Decisão unânime.

1 – Ineficácia da prejudicial de impossibilidade jurídica do pedido, união homoafetiva é reconhecida pelos tribunais pátrios, apesar de inexistir ordenamento legal. Possibilidade de ser concedido o benefício previdenciário nos casos de relação homoafetiva. Informativo de no 0366, da quarta turma do Superior Tribunal de Justiça reconhece a possibilidade jurídica do pedido.

2 – Faz jus apelada a percepção do benefício de pensão por morte o autor logrou êxito em comprovar, efetivamente, sua vida em comum com o falecido segurado, como se more uxório, mantendo residência conjunta, partilhando despesas, além da aquisição de bens, tais como um imóvel que foi adquirido por ambos, e deixado ao autor.

3 – Pleito do apelado em conformidade com o princípio constitucional da igualdade, da dignidade da pessoa humana e da promoção do bem de todos, sem preconceitos ou quaisquer outras formas de discriminação, previsto no inciso I, do art. 5º da Carta Magna, posto que a união homoafetiva mereça ser tratada como uniões heterossexuais.

4 – Incontestável direito do apelado à percepção de pensão por morte nos termos assegurados pela Constituição da República de 1988 e a própria in/INSS no 025/2000, vez que presentes os requisitos necessários ao gozo desse direito.

5 – Reexame necessário improvido, prejudicado o apelo voluntário para manter incólume a decisão recorrida. 6. Decisão unânime. “ 5. Agravo regimental a que se nega provimento.

(STF; RE-AgR 607.562; PE; Primeira Turma; Rel. Min. Luiz Fux; Julga. 18/09/2012; DJE 03/10/2012; Pág. 25)

Vale ressaltar inclusive que, embora não esteja prevista expressamente em nossas leis a adoção por homossexuais, considerando-se que não há lei que a proíba, o deferimento

do pedido fica a critério do juiz que vai analisá-lo. O homossexual que quiser adotar uma criança/adolescente individualmente, não encontra qualquer obstáculo no que diz respeito à sua orientação sexual. Quando o pedido é feito pelo casal, as negativas têm sido menos frequentes. A orientação sexual vem se tornando fator de menor relevância aos olhos dos nossos julgadores. (OAB-SP, 2014, pg. 36)

A mero título informativo, ressalto que existe, inclusive, o dia nacional do combate homofobia, que é lembrado nos dias 17 de maio de cada ano.

Fica assim demonstrado como a sociedade desta geração está aprendendo a lidar com a situação e conseguindo, de certa forma, englobar os entes homossexuais na sociedade, embora tenha levado décadas para chegar ao patamar que temos hoje de proteção a estes, o caminho a percorrer ainda é longo, mas já dá claros sinais de que não mais engatinha, já dá os primeiros passos.

2.7 Efeitos da Discriminação

É claro que, como tudo o que ocorre, há uma reação, no caso da discriminação, na maioria dos casos é uma reação psicológica negativa incidente no agente que sofreu do ato injusto. Entretanto, em alguns casos extremos, pode o ofendido passar a se comportar de forma estranha, muitas das vezes se isolando do mundo a sua volta, ou, quando a discriminação vem desde logo em sua idade, este se tornar uma pessoa violenta, ou ainda dependente de algum tipo de droga.

Vejamos, a seguir, os tipos de resultados que podem ocorrer quando acontece a discriminação, de forma eventual ou frequente, aplicados em cada caso, e cada qual com suas variações de resultados.

2.7.1 – Deficiência

No caso das deficiências, independentemente do tipo, que qualquer pessoa apresente ela sofre obstáculos pelo simples fato da necessidade especial que possui, assim, sem contar a discriminação, essa pessoa já enfrenta restrições diárias imposta pelas suas restrições físicas, motoras ou mentais, como andar nos transportes públicos, atravessar ruas, ter acesso às escolas e hospitais.

Quando ocorre a discriminação, evidente que, uma dificuldade já preexistente é agravada, pois além de ter que vencer as suas próprias limitações, sejam físicas ou mentais, que é fator interno e pessoal, acrescenta-se a necessidade de enfrentar a discriminação que é obstáculo externo, que vem do outro e afeta profundamente a pessoas discriminada.

Em consequência dessa discriminação, a pessoa com deficiência fica à margem do convívio com grupos sociais, o discriminado se sente impotente, e com a frequência com que a discriminação acontece vai se afastando da sociedade e isolando-se cada vez mais devido ao medo de sofrer humilhação ou constrangimento na frente de todos, com isso essa pessoa tem de enfrentar por vários processos de terapia. (PRECONCEITO..., 2008).

Pior ainda quando a deficiência mental é síndrome desde a infância, afinal, cresce em um meio preconceituoso e, conseqüentemente, exposto diretamente à discriminação, tornando o processo de aprendizado da criança ainda mais lento e dificultoso, a medida de que, em virtude das discriminações, passa a se tornar violento ou ainda rejeitando tratamento e se isolando dos demais.

Um dos exemplos mais claros de diferenciação tendo como base alguma deficiência que acompanhe a pessoa desde seu nascimento, e que sofre praticamente durante toda a vida com a discriminação, tendo resultados negativos aos portadores, é a síndrome de down, que causa um retardamento de até 50% da capacidade de assimilação de conteúdo de aprendizagem, e que, em média, afeta uma em cada setecentas pessoas. (ROMILDO, 2013)

Assim, restam demonstrados os resultados, sempre negativos, da discriminação que ocorre nas formas de discriminação por deficiências.

2.7.2 – Racial

Neste, demonstra-se os efeitos da discriminação destinada aos ofendidos que tem como objeto de discriminação sua raça.

Quanto a discriminação racial, tema já abordado anteriormente, ocorre quando há presunção de superioridade de uma raça ou grupo sobre o outro.

Um dos principais resultados que se pode ter em mente, quando o assunto é o racismo, é o isolamento do ofendido, fazendo com que essa pessoa, ou grupo, se afaste dos demais com o intuito de não mais sofrer atos discriminatórios.

As conseqüências dessa forma de discriminação podem levar à exclusão das pessoas discriminadas, como aconteceu na época da escravidão, quando os negros eram humilhando-

as diante das outras pessoas, ocasionando perturbações mentais que por vezes levam ao suicídio. (DISCRIMINAÇÃO...)

Lembrando ainda que este não é um problema apenas do Brasil, é mundial. Inclusive, no que se trata do racismo pela cor, uma pesquisa feita pela Universidade de Rice, no Texas, Estados Unidos, confirmou que uma pessoa que sofre discriminação racial, além de todos os problemas sociais que se vê obrigada a enfrentar, pode ter sua saúde prejudicada. (BRATTER e GROMAN. 2011)

Pessoas expostas a situações de discriminação racial podem sofrer diversas consequências com o acúmulo de stress que esse problema gera. São danos à saúde como depressão, gastrite, úlcera e hipertensão, que tendem a piorar, já que a discriminação pode acontecer em diversas ocasiões. A conscientização tanto dos pesquisadores quanto da população sobre os perigosos riscos do preconceito racial é importante não só para o contexto social, mas também para o quadro de saúde daqueles que sofrem discriminação. (BRATTER e GROMAN. 2011)

Tanto negros quanto brancos afirmaram terem recebido tratamento de discriminação racial e sofrerem problemas de saúde mental e física devido a isso. 18% dos negros e 4% dos brancos afirmaram considerar que seus altos níveis de problemas de saúde se devem ao tratamento discriminatório por raça. (BRATTER e GROMAN. 2011)

Assim, concluímos que os resultados nos casos de discriminação racial são os mesmo, independentemente se por cor, ou outro motivo abordado no tema, e os mais comuns são segregação, baixa de autoestima e a depressão.

2.7.3 Territorial

A discriminação territorial conforme já estudado, pode derivar-se de outra forma de discriminação, de modo que pelo fator econômico, ou pela raça, inicia-se um processo de segregação territorial.

Como toda ação tem seu efeito, no caso da discriminação territorial causada pelo fator econômico, por exemplo, a consequência é que a população detentora de maiores riquezas escolhe uma determinada área para se instalar e a urbanização, guiada pelas regras de mercado empurra a população de baixa renda para regiões periféricas, subdesenvolvidas, irregulares e ilegais, como consequência, essa forma de discriminação eleva os índices de favelas e loteamentos irregulares e clandestinos. (SILVA, e ARAÚJO. 2006. Pg.6)

Ainda sobre a discriminação territorial, que engloba a rivalidade excessiva das torcidas esportivas, as consequências podem acarretar na restrição de direitos durante as partidas e por fim acabar na mesa do poder judiciário.

2.7.4 Contra a mulher

Nesse tópico será desenvolvido os efeitos discriminação pelo sexo da pessoa e também pela opção sexual.

A discriminação contra as mulheres não é recente na história da humanidade, faz parte de um sistema sócio histórico que condicionou as mulheres a uma posição hierarquicamente inferior na escala de perfeição metafísica, às mulheres, sempre foi reservado um lugar de menor destaque, seus direitos e seus deveres estavam sempre voltados para a criação dos filhos e os cuidados do lar, portanto, para a vida privada. Esse exato tipo de discriminação já resultou em um passado recente em revoluções sociais e sexuais, que representa um divisor de águas de um longo processo de mudança cujos desdobramentos e consequências nos registros psicológicos, éticos e políticos ainda não temos condições de prever. (SILVA, 2010)

Essa discriminação exclui o indivíduo da chamada ética da igualdade ou de reciprocidade e ainda nos dias atuais dificulta a ascensão profissional da mulher.

Vale ressaltar, inclusive, que a discriminação pode ocorrer também contra o homem, dependendo da posição em que ocupar no mercado de trabalho ou ainda de sua profissão.

2.7.5 Opção sexual

Abordaremos neste, os resultados da discriminação ocasionadas pela opção sexual.

Na discriminação pelo fato da opção sexual da pessoa as consequências podem ser diversas, vez que vai afetar o psicológico de cada indivíduo. As consequências mais comuns do comportamento gay/lésbico que sofre a discriminação são o agravamento dos sentimentos de culpa, solidão levando à depressão e na busca de socorro entregam-se às drogas e ao álcool. (SANTOS, MACHADO E BOMFIM, 2008)

No que diz respeito a discriminação pela opção sexual, os resultados são piores, acredito que, justamente pelo fato de o descobrimento da sexualidade ocorrer em uma idade de adolescência, em que a pessoa está aprendendo a lidar com a criação de hormônios, idade essa que a pessoa ainda não tem maturidade suficiente para assimilar a situação.

Os homossexuais são discriminados, quer a nível social, ao demonstrarem de livre vontade à sociedade os afetos amorosos que vivem, podendo significar insultos, agressões psicológicas para com a sociedade, levando muitas vezes os jovens a terem depressões e tentarem o suicídio; quer a nível religioso, que por vezes, são rejeitados; quer a nível profissional, onde alguns homossexuais podem ser despedidos, ou não serem promovidos devido à sua orientação sexual; quer a nível jurídico, onde os homossexuais não têm os mesmos direitos que os heterossexuais, principalmente nas relações conjugais, tendo apenas os mesmos deveres. (DISCRIMINAÇÃO)

Sem contar que as consequências da discriminação pela opção não atinge somente um indivíduo, vez que para que um seja homossexual, necessitará de outro que também o seja, atingindo assim duas pessoas ao mesmo tempo, fazendo com que os dois sintam os pesares da discriminação existente.

Assim demonstrado, ficam claros os resultados ocorrentes nos casos de discriminação pela opção sexual.

CAPÍTULO 3 - A DISCRIMINAÇÃO NO CONTRATO DE TRABALHO

Trataremos neste tópico sobre a discriminação associada ao contrato de trabalho, ou seja, as que ocorrem no ambiente de trabalho em que a pessoa se encontre ou desenvolva.

Sabemos, conforme já demonstrado anteriormente, que o trabalho é essencial para a vida do ser humano e garantido pela Constituição Federal, logo, não é tolerável que o ato de discriminação seja cabível neste âmbito, seja do empregador ao empregado ou deste para o empregador.

O legislador constituinte de 1988 procedeu a positivação de vários direitos fundamentais com o intuito de dotá-los de maior efetividade. Pode-se citar, como exemplos, a dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho enquanto princípios fundamentais da República Federativa do Brasil (CF, 1º, III); o objetivo de promover o bem de todos, independentemente de origem, raça, cor, idade e toda e qualquer forma de discriminação (CF, 3º, IV); a liberdade e a igualdade entre todos, inclusive entre homens e mulheres (CF, 5º, caput e I); proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil (CF, 7º, XXX); justiça social assegurada pela redução das desigualdades regionais e sociais e a busca do pleno emprego (CF, 170, VII e VIII). (OLIVEIRA NETO, *apud* SANCHÍS, 2000, pg. 501)

Logo percebemos que entre o rol de Direitos Fundamentais estão elencados os valores sociais do trabalho.

A discriminação pode ocorrer de forma direta, indireta ou oculta. Na forma direta, a discriminação é explícita, pois plenamente verificada a partir da análise do conteúdo do ato discriminatório. A discriminação indireta, por sua vez, é criação do direito norte-americano, baseada na teoria do impacto desproporcional. Esta modalidade se dá através de medidas legislativas, administrativas ou empresariais, cujo contendo, pressupondo uma situação preexistente de desigualdade, acentua ou mantém tal quadro de injustiça, ao passo que o efeito discriminatório da aplicação da medida prejudica de maneira desproporcional determinados grupos ou pessoas. Finalmente, a discriminação oculta, oriunda do direito francês, caracteriza-se pela intencionalidade (não encontrada na discriminação indireta). A discriminação oculta, outrossim, é disfarçada pelo emprego de instrumentos aparentemente neutros, ocultando real intenção efetivamente discriminatória. (DELGADO, 2003, pg. 773)

Já a discriminação negativa refere-se à noção comum de discriminação, representada pela adoção de critérios desiguais em relação a sujeitos, supostamente, titulares dos mesmos

direitos e obrigações. Nesse compasso, renova-se a importância da tutela jurídica sobre a diferença. A singularidade não pode resultar em distinções injustificadas. (OLIVEIRA NETO, 2006, pg. 1)

Embora o direito à igualdade sejam resguardados pela Constituição Federal, ele segue por várias outras positivizações legais, como por exemplo é o caso da Lei nº 9.029/1995, que em seu primeiro artigo tipifica a discriminação como uma conduta ilegal dentro do âmbito trabalhista e segue para seu artigo segundo demonstrando as condutas que, por esta, são consideradas como discriminatórias, conforme se verifica abaixo:

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

Art. 2º Constituem crime as seguintes práticas discriminatórias:

I - a exigência de teste, exame, perícia, laudo, atestado, declaração ou qualquer outro procedimento relativo à esterilização ou a estado de gravidez;
II - a adoção de quaisquer medidas, de iniciativa do empregador, que configurem;

a) indução ou instigamento à esterilização genética;

b) promoção do controle de natalidade, assim não considerado o oferecimento de serviços e de aconselhamento ou planejamento familiar, realizados através de instituições públicas ou privadas, submetidas às normas do Sistema Único de Saúde (SUS).

Pena: detenção de um a dois anos e multa.

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

I - a pessoa física empregadora;

II - o representante legal do empregador, como definido na legislação trabalhista;

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

[...]

Referente a mesma lei, em 2010 a Lei nº 12.288, de 2010, modificou seus artigos 3º e 4º afim de aumentar a proteção ao trabalhador e ampliar seus direitos, em especial ao artigo 4º que passou a adotar de forma separada a reintegração ao serviço e multa aplicada pelo seu desligamento ao trabalho da indenização devida ao empregado, face ao empregador, pelos danos morais sofridos pela ofensa que a ele foi dirigida.

Complementando, temos também hoje o princípio da não-discriminação, que proíbe diferença de critério de admissão, de exercícios de funções e de salário por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil, ou de critério de admissão e de salário em razão de deficiência física e, bem assim, que se distinga, na aplicação das normas gerais, entre o trabalho manual,

o técnico e o intelectual ou entre os respectivos profissionais; este princípio, entretanto, deve ser aplicado tendo em conta que não fere a isonomia tratar-se desigualmente situações desiguais. (JOHNSTON, 2002)

Embora tenhamos diversos dispositivos legais que recriam a discriminação, ela ocorre e é bem visível, como tanto ouvimos falar sobre os inúmeros casos de conhecidos que foram discriminados em seus empregos por serem mulheres, homossexuais, magros, baixos, gordos, etc.

Ao demonstrado, fica exposta a discriminação no contrato de trabalho de forma ampla e geral, passaremos agora aos estudos de algumas das formas mais frequentes da discriminação no âmbito trabalhista de forma mais detalhada, a fim de demonstrar quais são as classes mais afetadas.

3.1 A Mulher no Contrato de Trabalho

Primeiramente, cumpre salientar que o papel da mulher na atividade laborativa é de suma importância em nossa sociedade, afinal, hoje não é mais como era no século XX, onde a maioria das atividades laborativas eram essencialmente, e basicamente, atividades braçais, como as de um ferreiro ou de um construtor. Logicamente a mulher é mais atenciosa ao trabalho que exige um contato mais direto com o cliente, como é o caso de uma enfermeira ou ainda uma psicóloga.

Como se sabe, o desenvolvimento de novas tecnologias para a produção requer cada vez menos o trabalho braçal, necessitando-se cada vez mais de trabalho intelectual. Consequentemente, criam-se condições cada vez mais favoráveis para a inserção do trabalho da mulher nos mais diferentes ramos de atividade. Ao estudar cada vez mais, as mulheres se preparam para assumir não apenas outras funções no mercado de trabalho, mas sim para assumir aquelas de comando, liderança, cargos em que antes predominavam o terno e a gravata. Essa guinada em seu papel social reflete não apenas nas relações de trabalhos em si, mas fundamentalmente nas relações sociais com os homens de maneira em geral. Isto significa que mudanças no papel da mulher requerem mudanças no papel do homem, o qual passa por uma crise de identidade ao ter de dividir um espaço no qual outrora reinava absoluto. (RIBEIRO, 2011)

Infelizmente um dos exemplos mais conhecidos de discriminação no contrato de trabalho é o contra a mulher, conforme cita Sidney Webb sobre a inclusão da mulher na indústria mundial já em meio a revolução industrial.

Com a Revolução Industrial, a mulher, atendendo à necessidade de mão-de obra requerida pelo modo de produção capitalista, empresta sua força de trabalho ao processo produtivo, submetendo-se a tarefas extenuantes, sob jornadas excessivas, pelas quais percebia baixos salários. Estes eram justificados na natureza de baixo valor do trabalho feminino, sob o entendimento, não apenas de que as mulheres produzem menos, mas também de que sua produção é avaliada por um valor inferior. (WEBB, 1998)

Talvez, a origem da discriminação contra a mulher, no contexto trabalhista, possa ser o medo apoiado nos homens em ver a possibilidade de poderem perder seus cargos para alguém que, até então, poderia facilmente ser rotulada como uma pessoa mais sensível, mais frágil, que ele próprio, assim, minorando a capacidade feminina para que ainda seja visto como fundamental ao cargo que ocupa, criando assim um falso sentimento de segurança em relação a sua profissão.

Observa-se, que no Tratado de Versalhes, os homens já se sentiam ameaçados e preocupados com a proteção do trabalho da mulher: “A trabalho igual deve-se pagar salário igual, sem distinção de sexo do trabalhador” e “deve-se organizar, em cada Estado, serviço de inspeção que compreenda mulheres, a fim de assegurar a aplicação de leis e regulamentos para proteção dos trabalhadores.” (TRATADO DE VERSALHES, 1919, Parte XIII, VI e XIX)

A mulher tem marcado as últimas décadas mostrando que competência no trabalho também é um grande marco feminino. Apesar de ser taxada como sexo frágil, a mulher tem se mostrado forte o bastante para encarar os desafios propostos pelo mercado de trabalho com convicção e disposição. A fragilidade da mulher, ou melhor, a sensibilidade da mulher, tem grande colaboração nas influências humanas que se tenta propagar na atualidade, pois, como se sabe, o mundo passa por transformações rápidas e desastrosas que precisam de mudanças imediatas. A mulher consegue transmitir a importante e dura tarefa de mudar hábitos com a clareza e a delicadeza necessária para despertar o envolvimento de cada indivíduo e a importância da mudança de cada um. (CABRAL, 2008)

Além das discriminações diretas à mulher no decorrer da execução do serviço, existe a discriminação efetivada na remuneração de homens e mulheres, sempre desfavorecendo as mulheres.

O rendimento médio habitual das mulheres em janeiro de 2008 foi de R\$ 956,80, enquanto que o dos homens foi de R\$ 1.342,70 para o conjunto das seis regiões metropolitanas investigadas pela Pesquisa Mensal de Emprego. A partir desses valores, verifica-se que as mulheres receberam 71,3% do rendimento dos homens. Na análise de cada região metropolitana, esse percentual foi de 75,9% em Recife, 74,2% em Salvador, 65,2% em Belo

Horizonte, 75,6% no Rio de Janeiro, 70,4% em São Paulo e 69,3% em Porto Alegre. A partir dos dados da tabela 2, observa-se que no período, o crescimento do rendimento da mulher foi maior no Rio de Janeiro, 16,5% (de R\$ 817,20 para R\$ 952,90) e menor em São Paulo, onde houve redução de 2,2% (de R\$ 1.100,86 para R\$ 1076,40). No entanto, foi na região metropolitana de São Paulo que se registravam os maiores rendimentos médios habituais, tanto para os homens quanto para as mulheres. Por lado, em Recife, homens e mulheres têm os menores rendimentos. (IBGE, 2008, pg. 15)

Para as mulheres que possuíam nível superior completo o rendimento médio habitual foi de R\$ 2.291,80 em janeiro de 2008; enquanto para os homens esse valor foi de R\$ 3.841,40. Assim, comparando trabalhadores que possuíam o nível superior, observou-se que o rendimento das mulheres é cerca de 60% do rendimento dos homens, indicando que, mesmo com grau de escolaridade mais elevado, as discrepâncias salariais entre homens e mulheres seguem elevadas. (IBGE, 2008, pg. 16)

Não é de hoje que as mulheres buscam uma melhor posição no mercado de trabalho, e um dos eventos históricos mais famoso e trágico relacionado ao tema foi ocorrido em 08 de março. Neste dia, do ano de 1857, as operárias têxteis de uma fábrica de Nova Iorque entraram em greve ocupando a fábrica, reivindicando a redução da jornada de trabalho de mais de 16 horas por dia para 10 horas. Estas operárias, que recebiam menos de um terço do salário dos homens, foram fechadas na fábrica onde ocorreu um incêndio e cerca de 130 das mulheres que reivindicavam seus direitos morreram queimadas. (BARROS, 2009)

Como informativo, anos após o ocorrido em 1857, em 1910, 08 de março, fora feita uma convenção na Dinamarca, onde foi celebrado este dia como o Dia Internacional da Mulher, justamente em homenagem as mais de cem vítimas do incêndio do ano de 1857.

Outro fato histórico e importante na conquista de direitos, porém também com vítimas fatais, fora outro incêndio ocorrido também em Nova Iorque na fábrica da empresa têxtil Triangle Shirtwaist no ano de 1911 (25 de março), onde, por falta de boas condições de segurança no trabalho, afinal, as condições da fábrica eram as típicas da época: têxteis inflamáveis guardados em toda a fábrica, fumar era frequente, a iluminação era a gás e não existiam extintores de fogo. Neste evento morreram 146 mulheres. (WIKIPEDIA.ORG, 2014)

No Brasil, enquanto os homens não eram protegidos pelo Estado, as mulheres eram completamente abandonadas. A mulher vivia trancafiada no lar até durante o Império. A mulher solteira auxiliava sua mãe nos afazeres domésticos diários, a mulher casada acompanhava o marido, carregando seus pertences e lhes servindo constantemente. (ROCHADEL, 2007)

Ideia esta que somente foi modificada na idade moderna, com o desenvolvimento industrial, onde a Revolução Industrial, trouxe a disputa do trabalho entre o homem e a

mulher. A mulher possuía mão-de-obra mais barata que o homem, porém, produzia menos em virtude de suas ocupações domésticas. (ROCHADEL, 2007)

A partir da década de 70 até os dias de hoje, a participação das mulheres no mercado de trabalho tem apresentado uma espantosa progressão. Se em 1970 apenas 18% das mulheres brasileiras trabalhavam, chega-se a 2007 com mais da metade delas (52,4%) em atividade. (FCC, *apud* MICHELSON, e, DRESSLER)

Um exemplo é na política, que pela primeira vez na história, o Brasil tem o cargo mais alto ocupado por uma mulher: a presidenta Dilma. Além disso, pela primeira vez também, vimos 11 mulheres chefiando ministérios.

Atualmente, as mulheres também encaram um mercado de trabalho muito mais amigável que o experimentado por gerações anteriores. A maioria dos países desenvolvidos proíbe a discriminação por gênero na contratação e nos salários, e a disparidade de renda entre homens e mulheres continua se reduzindo. Todos os países da União Europeia oferecem licença-maternidade paga e garantida. Em várias nações desenvolvidas, as mães que voltam ao trabalho mais cedo já podem transferir para os pais a licença-maternidade não utilizada, permitindo assim que os casais dividam de forma mais equilibrada as responsabilidades parentais. (GUNN, STEVENSON E WOLFERS, 2010)

Hoje, no Brasil, apesar dos avanços, ainda estamos longe de alcançar a igualdade, as mulheres entram no mercado de trabalho, mas com empregos menos qualificados, com menor espaço de decisões e exercício do poder e com salários mais baixos. Em relação à educação, estudam mais que os homens: a média é de um ano a mais de estudo, segundo o anuário. Ou seja, mais estudo e menos salários. (LEONE, 2014)

Assim é que o índice de desocupação entre as mulheres é mais alto do que entre os homens. [...] Mais de 70% das mulheres concentram-se na área de serviços, principalmente serviços domésticos. Outros serviços também contam com grande presença feminina como a educação, saúde e demais serviços sociais, o que explica a predominância de mulheres entre os estatutários. [...] Mesmo com a participação no mercado de trabalho menor que a masculina, as mulheres tem se tornado, cada vez mais, referencial da renda familiar. Em 20 anos, esse percentual cresceu 24,7%, alcançando em 2002 o percentual de 27,3%. Dentre tais famílias, 65,1% são compostas unicamente pela mulher, sem cônjuge, e filhos. As mulheres ganham menos que os homens em todos os estados brasileiros e em todos os níveis de escolaridade. No ano de 2002, a renda média da mulher era de R\$ 505,00, enquanto a do homem era de R\$ 719,00, o que resulta em 70,2% do salário masculino. Além disso, existem mais mulheres do que homens que ganham até 2 salários mínimos, e o quadro é inverso quando a renda é superior a 5 salários. E ainda, 90% das mulheres ocupadas também exercem serviços domésticos. (SILVA NETO, 2011, pg.1)

E também, no cenário nacional, a situação não é nada branda quando apontamos os cargos de diretoria de grandes empresas.

Estudo da OIT realizado em 1997 revelou que na Alemanha somente 12% dos postos diretivos de alto nível médio e 60% de nível superior são ocupados por mulheres; na Grã-Bretanha a proporção de mulheres entre diretores não passa de 40%, na França 13% dos cargos de nível executivo são exercidos por mulheres, na Holanda 18% e no Brasil só 3% dos diretores de grandes empresas são mulheres. Nos Estados Unidos e Austrália, 43% dos cargos de 2ª diretoria e de nível superior da administração pública são ocupados por mulheres. (SUSSEKIND, 2001, pg.279)

Uma diferenciação muito importante entre o homem e a mulher que merece destaque é o simples fato de que a mulher, diferente do homem, é quem concebe os filhos e justamente por esse fim carece de uma atenção especial do empregador no período em que a mulher estiver em fase gestacional e alguns meses após o nascimento da criança.

Essa foi outra conquista das mulheres que, apesar de valer como direito à proteção da mulher, muitas das vezes são encaradas como um obstáculo ao empregador no que se refere à contratação desta, afinal, a partir da concepção a mulher terá direito a estabilidade provisória pelo período máximo de 14 meses (computando-se desde a data da concepção até cinco meses após o parto), ou até cinco meses após o nascimento da criança, durante este período, não poderá ser dispensada arbitrariamente ou sem justa causa. Além da estabilidade, a mulher terá direito a licença maternidade, que durará 120 dias, podendo ser estendida para até 180 dias. Assim, por exemplo, o empregador ficará receoso em contratar uma mulher de aproximadamente trinta anos, recém-casada, justamente pelo fato de que a probabilidade desta engravidar é muito maior do que outra com vinte anos que seja solteira, ou mesmo uma de quarenta casada. (Vide artigos 391 ao 400 da CLT – Consolidação das Leis do Trabalho)

A maternidade é mais um obstáculo enfrentado pelas mulheres quando querem adentrar na seara laboral e que muitas vezes prejudica a contratação por parte dos empregadores pois acham que a mulher com filho será menos atenta ao trabalho por conta dos problemas familiares. O que acontece na maioria das vezes é que nem sempre a mãe tem condições de trabalhar por conta de uma maternidade precoce, ou abandono do lar realizado pelo seu companheiro, ou até, em muitos casos, por não conhecer mesmo o pai da criança e ter que arcar com todo o arcabouço de problemas inerentes à função de chefe do lar. (FERREIRA, 2012, pg. 2)

Em relação aos filhos, muito ainda se pensa que a mulher mãe será menos atenta ao serviço que outra que ainda não é.

Apesar da proteção dada à mulher no mundo positivo, pouco ainda mudou na mente das pessoas. Para evitar a discriminação da mulher, é necessário haver escolas públicas de tempo integral, já que nem todos podem pagar uma empregada doméstica. O problema está na qualidade das escolas já existentes. Nenhuma mãe que tem maiores cuidados com seus filhos trabalha tranquila sabendo que teve que entregá-los à estrutura atualmente existente em nosso país. (FERREIRA, 2012, pg. 2)

Ainda em relação à maternidade e à mulher, o legislador, com o objetivo de assegurar o desenvolvimento demográfico e diminuir as desigualdades sociais, cuida de preservar a sua função fundamental quando da maternidade. É que as normas que versam a respeito do trabalho da mulher grávida são necessárias por que dizem respeito tanto à sua função biológica, quanto à perpetuação e conservação da espécie. Afinal, não se pode esquecer que a maternidade tem uma função social, motivo pelo qual a finalidade do instituto é garantir à mulher a proteção necessária durante a gestação, no período de amamentação e parto, evitando determinados riscos que poderiam ameaçar a sua saúde e o desenvolvimento da gravidez e da criança. Nessa linha, o legislador constituinte estabeleceu as diretrizes da proteção à maternidade, [...], deixando a cargo do legislador ordinário o tratamento da matéria, que o fez nos artigos 391 e seguintes da CLT, sob o título "Da proteção à maternidade", esmerando-se na defesa da integridade orgânica e moral da empregada gestante. Contudo, é de se ressaltar que, com o movimento em busca de igualdade de tratamento entre homens e mulheres, sobreveio a progressiva retirada das normas de proteção ao trabalho da mulher. Afinal, a proteção em excesso implicava, na prática, restrições à admissão das trabalhadoras, fazendo com que o empregador dê preferência aos homens. A legislação brasileira, inspirada em convenções internacionais, proíbe o trabalho da gestante no período compreendido entre 4 (quatro) semanas antes e 8 (oito) semanas depois do parto (artigos 392 e 393 da CLT). Entretanto, a CF/88 ampliou essa licença para 120 dias, além de não ter se referido à expressão "antes e depois do parto". Assim, poder-se-ia pensar que houve um permissivo para que as legislações ordinárias fossem mais flexíveis quanto à distribuição da licença, mormente antes do parto. No entanto, é de se ter em mente que a CF se referiu à licença gestante, o que pressupõe que tal licença seja concedida antes do parto. Registre-se que os tribunais têm admitido a prova de gravidez mediante o seu adiantado estado aparente, como tem feito em caso de despedida da empregada nas proximidades do parto, com fundamento em fraude à lei. (SILVA NETO, 2011, p.1).

Caso abordássemos do problema feminino como se fosse um problema de ambos os gêneros, acabamos por unir forças e criar normas verdadeiramente eficazes, que cumpram o seu propósito e atinjam um nível maior do que simplesmente regular as ações, mas sim o de

igualar pensamentos e acabar com as discriminações e disputas entre homens e mulheres, tornando-os sujeitos de uma única realidade e guerreiros de uma mesma batalha contra a injustiça social, daí, teremos uma disputa laboral mais justa e acirrada, baseada na competência e não na desigualdade de gêneros. Ainda que existam leis que tentem igualar as condições da mulher no momento da admissão, sempre existirá quem passe por cima da norma por motivos pessoais. A Lei 5.473/68 prevê sanções para a discriminação contra a mulher no provimento de empregos: (FERREIRA, 2012, pg. 2)

Art. 1º: São nulas as disposições e providências que, direta ou indiretamente, criem discriminações entre brasileiros de ambos os sexos, para o provimento de cargos sujeitos a seleção, assim nas empresas privadas, como nos quadros do funcionalismo público federal, estadual ou municipal, do serviço autárquico, de sociedades de economia mista e de empresas concessionárias de serviço público.

Para a defesa do direito das mulheres, a Constituição de 88, de forma corajosa eliminou do direito brasileiro qualquer prática discriminatória contra a mulher trabalhadora, na medida em que revogou todo o arcabouço legislativo que, embora se apresentasse com as vestes de generosidade ou de tutela, na realidade produzia um evidente efeito discriminatório em relação à mulher trabalhadora. Nesse aspecto vale citar que o caput do art. 5º da Suprema Carta ao estabelecer que "todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza" e que "homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, nos termos esta Constituição", acabou com a odiosa discriminação que havia entre o homem e a mulher no âmbito jurídico. (FERREIRA, *apud* LIMA FILHO, 2002, pg.1)

Assim, fica claro que a discriminação e o preconceito não vem de hoje, como se percebe, em toda a sociedade, até não muito tempo atrás a mulher era apenas dona de casa, destinada tão somente a procriação e aos cuidados da casa, e tão somente nos últimos anos é que vem sendo mais aceita a posição de que as mulheres são, em comparação ao homens, tão capazes quanto qualquer outro funcionário, e vem cada vez mais conquistando seu espaço no mercado de trabalho brasileiro.

3.2 O Homossexual nas Relações de Trabalho e Emprego

Como já é conhecido, hoje o “assunto da moda” em nossa sociedade é o homossexualismo, não somente no trabalho, mas em todos os lugares, neste, pesquisaremos acerca do homossexualismo dentro do ambiente de trabalho.

A discriminação baseada na orientação sexual no ambiente de trabalho é bastante comum. Em virtude disso, a luta contra a discriminação, o preconceito e a violência dirigida contra homossexuais vêm se tornando questão de destaque no que se refere à mobilização por parte dos grupos homossexuais. O que se percebe é que as diretrizes de igualdade e proteção aos homossexuais constituem, na verdade, mais a exceção do que a regra propriamente dita. (CHUNG,1995, pg. 178 a 186)

A discriminação sofrida pelo homossexual no trabalho, embora seja um assunto ainda bastante condenado, tem passado por várias transformações ao longo do tempo, observamos que:

[...] em todo mundo antigo, a bissexualidade era socialmente aceita e o homossexual considerado igual a qualquer outro ser humano. [...] No século 18, o homossexual era insultado e tratado como um pecador. Graças a impossibilidade de procriação, seu papel na emergente sociedade de consumo ficou prejudicado. Somente na segunda metade do século 20 é que a sociedade passou a mostrar maior compreensão pelo homossexual. (FRANCO, 2007, pg. 01)

Entretanto, verificamos também que as mudanças acima descritas não ocorrem de forma automática.

[...] O contra-discurso tão-somente possibilita a transformação das ideias. Eis a razão porque é necessário organizar os setores mais avançados da classe trabalhadora, isto é, os sindicatos, para argumentar e conquistar a indiferença dos trabalhadores a fim de mostrar a necessidade da emancipação homossexual e discutir com gays e lésbicas a importância de lutar por melhores condições nas relações de emprego e trabalho. (JESUS, 2009, pg. 01)

Sabemos que muitas são as discriminações sofridas pelo homossexual, muitas das vezes até chegando a um nível muito grave e em certos casos em que chega até a ocorrer injustas agressões físicas contra o ofendido. Inclusive, por muitos anos a homossexualidade foi taxada como doença, demonstrando o quão grande era o preconceito que se tinha, porém hoje sabemos que:

[...] foi retirada da lista de “doenças” do Classificador Internacional de Doenças – CID, em louvável iniciativa do Conselho Federal de Medicina, no ano de 1985, tornando sem efeito o código 302 do CID, o qual considerava a homossexualidade como desvio ou transtorno sexual, antecipando-se, assim, à própria Organização Mundial de Saúde. (FIGUEIREDO, 2006, pg. 84).

Lembrando ainda que esse tipo de discriminação pode gerar árduas consequências ao ofendido, levando-o praticamente ao isolamento.

O estresse emocional crônico gerado pela humilhação comprometerá a saúde física e a estrutura de personalidade do vitimado desencadeando baixo autocontrole emocional, baixa autoestima e atitudes autodestrutivas que podem evoluir para a incapacidade produtiva, desemprego, morte, enfarte, problemas psiquiátricos, derrame cerebral, isolamento social, suicídio, uso de drogas, marginalidade, incapacidade de estabelecer ligações afetivas, incompetência nas relações interpessoais, timidez, dificuldade de se comunicar, vingança podendo planejar o assassinato do algoz, promoção de atos de sabotagem na empresa e o aparecimento de uma disfunção sexual associada. Constitui o chamado risco invisível, nas relações cotidianas de trabalho. (PEDROSA, 2009, pg.01)

Há ainda autores que dividem em dois a homossexualidade, conforme afirma Borges abaixo:

Ninguém escolhe ser homossexual. O desejo emocional e sexual por pessoas do mesmo sexo surge espontaneamente, da mesma forma que acontece com os heterossexuais. O que as pessoas podem escolher é se irão ou não ter comportamentos homossexuais. Uma coisa é a orientação homossexual (desejo, atração física e emocional), outra é o comportamento homossexual (relações amorosas e/ou sexuais com parceiros do mesmo sexo). (BORGES, 2008, pg. 01)

Cumpre ainda salientar que, hoje em dia, muitos maus empregadores driblam as normas de defesa aos empregados desde o processo de seleção deste, conforme aponta Melo:

No uso dessa odiosa discriminação, alguns maus empregadores vêm-se utilizando de várias práticas fraudulentas, que a cada dia mais se aprimoram. São exemplos das mesmas: busca de informações processuais disponibilizadas na homepage dos Tribunais Trabalhistas, com consulta formulada através do nome da parte; solicitação ou pedido aos candidatos que peçam certidões negativas nos distribuidores trabalhistas; formação de listas, copiando nomes nas pautas de audiência das varas do trabalho; compra de listas prontas confeccionadas por empresas especializadas no assunto; obtenção de informações nas empresas anteriores onde o candidato trabalhou, além de outras formas que não se consegue sequer detectá-las. (MELO, 2002, pg. 229)

No exercer do direitos de defesa dos ofendidos face aos empregadores, cumpre salientar um trecho de um artigo de Enézio de Deus, abaixo:

As pessoas que se sintam lesadas, no direito fundamental de livre e responsável expressão da orientação sexual, não podem se omitir de denunciar as perturbações que lhes firam a afetividade. Mesmo que imperfeita, a via judicial é a mais viável para ajustar conflitos oriundos de atentados à sexualidade. O pedido de indenização por danos morais é uma alternativa para sancionar o desrespeito a este espectro essencial da intimidade. (DEUS, 2005, pg. 01)

Quanto aos atuais entendimentos jurídicos de demandas contra os empregadores, como meio de defesa contra os atos discriminatórios, e os resultados tem sido bem favoráveis ao reclamantes, conforme decisão de acórdão proferida pela Rel. Juíza Viviane Colucci, relatora do TRT 12ª Região:

TRT 12ª Região - Santa Catarina - Atos discriminatórios. Empregado homoafetivo. Dano moral. Caracterização. A conduta da empregadora, consistente no tratamento discriminatório dispensado ao autor no ambiente de trabalho, além de lhe acarretar humilhações, traz junto o desrespeito à sua dignidade como pessoa humana, que constitui um dos princípios fundamentais da Constituição Federal (inciso III do art. 1º da CF/88), traduzindo-se no núcleo axiológico de todo ordenamento jurídico. A discriminação do empregado homoafetivo ofende ao princípio da igualdade, preceito que tem assento constitucional no art. 3º, que estabelece como um dos objetivos da república federativa do Brasil a promoção do "bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação". Os atos discriminatórios violam, de igual forma, o pacto de San José de Costa Rica e a convenção nº 111 da organização internacional do trabalho, normas internacionais ratificadas pelo Brasil, e que concretizam, também, o princípio da igualdade. (TRT 12ª Região, RO 0001411-25.2012.5.12.0026, 1ª C., Rel. Juíza Viviane Colucci, p. 10/12/2013).

Ressalta-se ainda que este entendimento se confirma em outras regiões também, como é o caso do TRT da 9ª região em decisão, extensa porém completa em todos os detalhes, proferida, em favor ao discriminado pelo, Rel. Des. Ubirajara Carlos Mendes, conforme abaixo:

TRT 9ª Região - Paraná - Dano moral. Discriminação por orientação sexual. Inobservância dos princípios da dignidade da pessoa humana, da igualdade e da liberdade (sexual). A vedação à discriminação por orientação sexual no contrato de trabalho fundamenta-se na ordem constitucional que, além de erigir a dignidade da pessoa humana e o valor social do trabalho entre os fundamentos da república federativa do Brasil (art. 1º, III e IV), impõe como objetivo primeiro a promoção do bem de todos, sem preconceito de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação (art. 3º,

IV). A teor do art. 5º da Constituição Federal, que inicia o título II referente aos direitos e garantias fundamentais, estabeleceu-se a igualdade de todos perante a Lei, sem distinção de qualquer natureza, demonstrando claramente a repulsa à prática de atos discriminatórios pelo constituinte originário. Garantiu-se, ainda, no inciso V, "o direito de resposta proporcional ao agravo, além da indenização por dano material, moral ou à imagem". Também se previu no inciso X que "são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito à indenização por dano material ou moral decorrente de sua violação". No caso dos autos, a dor íntima e o sofrimento psicológico experimentados pelo autor decorreram do tratamento depreciativo e pejorativo que lhe era dispensado pelo superior hierárquico em razão de sua opção sexual. Os princípios fundamentais da pessoa humana, previstos na Constituição da República, tais como a honra, a imagem, a dignidade, a igualdade e a liberdade (sexual), foram desrespeitados. Segundo Ingo Wolfgang Sarlet, entende-se por dignidade da pessoa humana: "a qualidade intrínseca e distintiva de cada ser humano que o faz merecedor do mesmo respeito e consideração por parte do estado e da comunidade, implicando, nesse sentido, um complexo de direitos e deveres fundamentais que assegurem a pessoa tanto contra todo e qualquer ato de cunho degradante e desumano, como venham a lhe garantir as condições existenciais mínimas para uma vida saudável, além de propiciar e promover sua participação ativa e corresponsável nos destinos da própria existência e da vida em comunhão com os demais seres humanos". De acordo com Norberto Bobbio, tanto a liberdade quanto a igualdade são valores que se encontram enraizados na consideração do próprio homem enquanto pessoa, pois "ambas pertencem à determinação do conceito de pessoa humana, como ser que distingue ou pretende se distinguir de todos os outros seres vivos. Liberdade indica um estado, igualdade uma relação. O homem como pessoa - Ou para ser considerado como pessoa - Deve ser, enquanto indivíduo em sua singularidade, livre enquanto ser social, deve estar como os demais indivíduos numa relação de igualdade". Verifica-se a partir dos conceitos supracitados que o reconhecimento e a concretização do princípio da igualdade estão intimamente ligados à ideia de liberdade, inclusive no que concerne às questões relacionadas à opção sexual. Liberdade sexual para Maria Helena Diniz é o "direito de disposição do próprio corpo ou de não ser forçado a praticar ato sexual". O direito à liberdade sexual vai muito além de simples disposição do próprio corpo de maneira livre e voluntária, ele envolve a proteção à intimidade, à vida privada, à honra, à dignidade, etc. Assim, não basta ter a liberdade de opção sexual formalmente garantida, é preciso igualdade de direitos materialmente estabelecida. Portanto, inconstitucional e antijurídica qualquer discriminação à pessoa do homossexual, decorrente de sua opção sexual, eis que tal modalidade discriminatória ofende profundamente sua honra subjetiva enquanto indivíduo livre. Discriminar para Maria Luíza Pinheiro Coutinho "significa separar, distinguir, fazer distinção, estabelecer diferença; não se misturar; tratamento desigual de um indivíduo ou grupo de indivíduos, em razão de alguma característica pessoal, cultural, classe social ou convicção religiosa". Assim, a eleição da orientação sexual como critério de diferenciação na relação empregatícia é discriminatória, porquanto não guarda qualquer referência com o contrato de trabalho, trata-se, em verdade, de distinção a partir de característica pessoal, o que afronta o princípio da igualdade. Não aceitar a possibilidade de orientação sexual é negar a natureza humana e violar princípios constitucionais de igualdade e promoção do bem de todos sem qualquer preconceito que leve à discriminação. O preconceito que gera a discriminação dos homossexuais, não permitindo a

inclusão social, é a negação da aceitação das diferenças. Este é o desafio para a concepção atual do direito do trabalho efetivar o princípio da proteção ao meio ambiente do trabalho, mormente a tutela da personalidade do trabalhador em face dos danos ambientais, materiais e morais decorrentes dos abusos perpetrados pelo empregador ante a opção sexual de seus empregados. Diante do conjunto probatório, em especial pelo relato da primeira testemunha obreira, ficou comprovado que os superiores hierárquicos faziam ""comentários"" e ""brincadeiras"" pejorativas sobre a opção sexual do autor. A sexualidade dos indivíduos diz respeito à intimidade, à vida particular de cada um e, portanto, é inaceitável permitir invasões nesta esfera (art. 5º, X, da Constituição Federal), ainda que se alegue tratar de ""brincadeira"". Evidentemente que as chacotas e brincadeiras jocosas atingem a imagem e ofendem qualquer empregado. O tratamento no ambiente de trabalho deve ser cordial, saudável, respeitoso, fomentar o crescimento profissional e até mesmo pessoal do trabalhador, nunca ser palco para atitudes que possam rebaixar sua autoestima. Tal precedente, similar, é apropriado: ""a corte de origem, valorando o conjunto fático-probatório dos autos, concluiu que ficou demonstrado que a dispensa do reclamante se deu em razão de prática discriminatória decorrente de sua opção sexual, motivo que, não bastasse estar totalmente desvinculado do liame jurídico que une empregado e empregador por meio do contrato de trabalho, revela-se violador dos direitos personalíssimos do ser humano, o qual encontra sua máxima expressão na liberdade de escolha, entre a qual se insere a de definir, livremente, a opção sexual"". (TST, AIRR 74240-53.2002.5.02.0019, 1ª T., Rel. Min. Walmir Oliveira da Costa, j. 09/02/2011, p. 18/02/2011). (TRT 9ª Região, Proc. 06952-2009-872-09-00-3, Ac. 25680-2011, 1ª T., Rel. Des. Ubirajara Carlos Mendes, p. 01/07/2011).

Embora o acórdão acima seja bem extenso, ocupando cerca de duas folhas desta pesquisa, não poderia faltar neste acadêmico, afinal, é uma decisão muito bem fundamentada e de perfeição absoluta no que tange a redação elaborada de forma exemplar.

Assim, ao que diz respeito à discriminação ao trabalhador homossexual, fica demonstrado o lento, porém constante, progresso da sociedade em geral em tentar resolver a situação, criando assim um ambiente de trabalho mais confortável à todos, independentemente de raça, cor, credo, opção sexual, dentre outras distinções que podem ser feitas a fim de dividir as pessoas em grupo ou isola-las.

3.3 O HIV e sua Rejeição no Mercado de Trabalho.

Conforme já é sabido, o portador do vírus HIV, é visto como um doente condenado e por este motivo sofre diversas discriminações no seu dia a dia, o que muitos não sabem, seja lógica, essa motivação para a discriminação se estende também ao ambiente de trabalho do portador, que em muitas vezes, por preconceito do empregador, acaba sendo demitido de seu serviço apenas pelo fato de ser portador da doença.

Verificaremos, e conheceremos, agora um pouco mais do que é o HIV e como ocorre a discriminação dentro do ambiente de trabalho do portador deste vírus.

O HIV (Vírus Imunodeficiência Humana, na sigla em inglês) atinge o sistema imunológico, normalmente responsável pela proteção do organismo contra infecções. (BIOLOGIA...)

E daí, o que acontece é que, após o contágio, o vírus ataca um tipo de glóbulo branco (célula de defesa) chamado CD4. No processo, o HIV aloja seu genes no DNA da célula CD4 atingida e passa a utilizá-la para se multiplicar e, com isso, contaminar novas células. (BIOLOGIA...)

Vale lembrar que ter o HIV não é a mesma coisa que ter a aids, há muitos soropositivos que vivem anos sem apresentar sintomas e sem desenvolver a doença, mas podem transmitir o vírus a outros pelas relações sexuais desprotegidas, pelo compartilhamento seringas contaminadas ou de mãe para filho durante a gravidez e a amamentação. (O QUE É AIDS)

A aids é o estágio mais avançado da doença que ataca o sistema imunológico. A Síndrome da Imunodeficiência Adquirida, como também é chamada, é causada pelo HIV. Como esse vírus ataca as células de defesa do nosso corpo, o organismo fica mais vulnerável a diversas doenças, de um simples resfriado a infecções mais graves como tuberculose ou câncer. O próprio tratamento dessas doenças fica prejudicado. Há alguns anos, receber o diagnóstico de aids era uma sentença de morte. Mas, hoje em dia, é possível ser soropositivo e viver com qualidade de vida. Basta tomar os medicamentos indicados e seguir corretamente as recomendações médicas. (O QUE É AIDS)

Sabe-se que, a infecção por HIV em seres humanos é, atualmente uma pandemia. Cerca de 0,6% da população mundial está infetada com o HIV. Entre 1981 e 2006, a aids foi responsável pela morte de mais de 25 milhões de pessoas. Um terço destas mortes ocorreu na África subsaariana, atrasando o crescimento económico e aumentando a pobreza. (WIKIPEDIA.ORG, 2014)

Como resultado do vírus, sabe-se também que a maior parte das pessoas infetadas com HIV desenvolve aids. A elevada mortalidade desta doença deve-se ao colapso progressivo do sistema imunitário, ao qual está associado o aparecimento de infecções oportunistas ou tumores malignos. (WIKIPEDIA.ORG, 2014)

Sem tratamento, cerca de nove em cada dez pessoas infetadas com HIV desenvolve aids após de 10-15 anos, embora algumas pessoas desenvolvam muito mais cedo. O tratamento com antirretrovirais aumenta a esperança de

vida de portadores do HIV, mesmo que a infecção tenha já evoluído para um diagnóstico de aids. Estima-se que a esperança de vida com tratamento seja de cinco anos. Mas com a entrada de novos antirretrovirais a expectativa passou para algo em torno de 20-50 anos. Na ausência de tratamento, a morte ocorre geralmente no prazo de um ano. (WIKIPEDIA.ORG, 2014)

Quanto a discriminação envolvendo o portador de HIV, é importante dizer que o preconceito e a discriminação contra as pessoas vivendo com HIV/aids são as maiores barreiras no combate à epidemia, ao adequado apoio, à assistência e ao tratamento da aids e ao seu diagnóstico. Os estigmas são desencadeados por motivos que incluem a falta de conhecimento, mitos e medos. Ao discutir preconceito e discriminação, o Ministério da Saúde espera aliviar o impacto da aids no País. O principal objetivo é prevenir, reduzir e eliminar o preconceito e a discriminação associados à aids. O Brasil já encontrou um modelo de tratamento para a Síndrome de Imunodeficiência Adquirida que hoje é considerado pela OMS (Organização Mundial de Saúde) uma referência para o mundo. Agora nós, brasileiros, precisamos encontrar uma forma de quebrarmos os preconceitos contra a doença e seus portadores e sermos mais solidários do que somos por natureza. Acabar com o preconceito e aumentar a prevenção deve se tornar um hábito diário de nossas vidas. (TACCHINI)

De acordo com Mário Ângelo Silva, doutor em Psicologia Social e professor da Universidade de Brasília (UnB), a discriminação contra portadores do HIV/aids no país está diretamente ligada ao medo e ao desconhecimento das formas de infecção. (SILVA, *apud* AMAIVOS, 2014)

Hoje, um dos exemplos mais claros de discriminação contra o portador do vírus HIV é o fato de que, dentre os 191 países existentes, não são bem-vindos em 38 e não aceitos por outros 28. (UNAIDS, 2014, pg. 1)

O representante da organização não-governamental (ONG) Grupo de Incentivo à Vida, Hugo Hagstrom, disse que o preconceito inibe a busca pelo tratamento, porque as pessoas têm medo de se expor: “Criou-se uma 'aidsfobia' no Brasil, as pessoas foram afastadas de suas famílias, de seus trabalhos; muitas morreram de preconceito, de vergonha, de abandono”. (HAGSTROM, *apud* AMAIVOS, 2014)

Para Jacqueline Côrtes, portadora do HIV há 13 anos, apesar da divulgação de informações o preconceito ainda está presente, mesmo que de forma velada ou silenciosa, e tem raízes em credences populares. “Não basta apenas divulgar informações sobre como se pega a doença – a educação continuada é fundamental. O mais importante é a convivência, a integração, a discussão do tema de forma ampla”, apontou. (CÔRTEES, *apud* AMAIVOS, 2014)

Ora, este é mais um preconceito sem fundamento e que apenas serve como arpão no peito de quem mais sofre com a situação, o portador do vírus HIV. Ressalta-se que, em seu trecho transcrito abaixo, dispõe a Declaração Universal Dos Direitos Humanos em alguns de seus artigos:

Artigo I

Todos os seres humanos nascem livres e iguais em dignidade e direitos. São dotados de razão e consciência e devem agir em relação uns aos outros com espírito de fraternidade.

Artigo II

1. Todo ser humano tem capacidade para gozar os direitos e as liberdades estabelecidos nesta Declaração, sem distinção de qualquer espécie, seja de raça, cor, sexo, idioma, religião, opinião política ou de outra natureza, origem nacional ou social, riqueza, nascimento, ou qualquer outra condição.

2. Não será também feita nenhuma distinção fundada na condição política, jurídica ou internacional do país ou território a que pertença uma pessoa, quer se trate de um território independente, sob tutela, sem governo próprio, quer sujeito a qualquer outra limitação de soberania.

[...]

Artigo VI

Todo ser humano tem o direito de ser, em todos os lugares, reconhecido como pessoa perante a lei.

Artigo VII.

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.

[...]

(ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS (ONU), 1948)

Seguindo no tema, abordando, a partir de agora, a questão do empregado contagiado pelo vírus HIV e a discriminação sofrida dentro do ambiente de trabalho, apontando também os resultados desta discriminação e também as medidas protetivas do empregado para com o empregador que o discriminar.

Apenas lembrando que já sabemos que uma pessoa afetada pelo vírus HIV é mais suscetível a agregação de novas doenças que pessoas sadias, afinal, os portadores tem sua imunidade inferiorizada justamente pelo vírus HIV, assim, podendo demandar de mais atenção especial que um trabalhador comum.

Na fase pré-contratual, configura hipótese de afronta à intimidade do trabalhador e, por consequência, ao princípio da igualdade, a exigência de teste de HIV para fins de comprovação da AIDS. Tal exigência representa desrespeito à dignidade da pessoa humana e, por conseguinte, aos princípios da igualdade e ao da não discriminação do trabalhador. (ALVARENGA, 2013, pg. 1)

A discriminação ocorre nas relações de trabalho, quando um ato ou um comportamento do empregador – ocorrido antes, durante ou depois da relação de trabalho – implica distinção, exclusão, restrição ou preferência baseadas em uma característica pessoal ou social, sem motivo razoável e justificável, que tenha por resultado a quebra do igual tratamento e a destruição, o comprometimento, o impedimento, o reconhecimento ou o usufruto de direitos e de vantagens trabalhistas asseguradas, bem como de direitos fundamentais de qualquer natureza, ainda que não vinculados ou integrantes da relação de trabalho. (ALVARENGA, *apud* LIMA, 2006, pg. 145)

Logo, a prática também não se deve ocorrer no decorrer do contrato de trabalho.

O artigo 1º da Lei 9.029/95 veda a prática de condutas discriminatórias desde o momento da contratação até a extinção do contrato de trabalho. Toda discriminação, seja ela na fase de admissão, de cumprimento do contrato ou na ruptura do contrato de trabalho, praticada em relação ao trabalhador portador do vírus HIV, irá violar a sua integridade moral, em especial: a sua intimidade, a sua vida privada, a sua honra e a sua imagem. Portanto, é inadmissível, na fase pré-contratual, que seja exigida a apresentação do teste de HIV de sorologia negativa do candidato ao emprego ou que seja imposta ao mesmo a obrigação de informar sua situação em relação ao HIV à empresa que eventualmente o contratar. (ALVARENGA, 2013, pg. 1)

Ainda, confirmando a conduta discriminatória na fase pré-contratual, para Alvarenga, quanto a prestação de serviços do futuro empregado para com o empregador, qualquer informação, exigida pelo empregador, que exceda os parâmetros profissionais relevantes ao serviço que o empregado venha a exercer dentro da empresa é considerado como discriminação, podendo gerar indenização favorecendo ao empregado:

Caso a conduta adotada pelo empregador na fase pré-contratual não esteja em consonância com o princípio da boa-fé objetiva, o trabalhador fará jus à indenização por danos morais. Nesta fase, então, o empregador deve limitar-se a obter dados somente no que se refere à capacidade profissional do empregado. Quando aquele não se contenta em receber dados profissionais do candidato ao emprego e decide invadir a intimidade e a vida privada deste, por investigar as suas características pessoais ou o seu estado de saúde, sem qualquer relação com a natureza da prestação de serviços ou com a organização do trabalho, restará clara a conduta discriminatória praticada pelo empregador. (ALVARENGA, 2013, pg. 1)

Entretanto, somente pode ser estabelecido, como um dos requisitos ao exercício da função, a apresentação do teste de HIV de sorologia negativa, em se tratando das seguintes funções: médicos, enfermeiros, dentistas cirurgiões, laborista que trabalha na coleta de sangue em laboratório e profissionais do sexo que atuam na realização de filmes de pornografia. São,

portanto, situações em que trabalhadores poderão expor a comunidade ao risco de contágio de doenças. (ALVARENGA, 2013, pg. 1)

Em defesa ao empregado soropositivo, no que tange a sua dispensa, assim diz Renault:

De todas as discriminações, talvez as de maior grau de dificuldade de superação sejam as que, como a AIDS, acarretam a perda do emprego: sem emprego, não há salário; sem salário, não há como enfrentar-se com dignidade a doença terminal. E o círculo vicioso não para aí. Na crise atual, obter novo emprego é tarefa praticamente impossível para quem é portador do vírus da AIDS ou aids. (RENAULT, 2000, pg. 128)

Ainda ensina Olmos:

Negar ao portador do vírus da AIDS a manutenção do contrato de trabalho por ausência de lei que ampare tal pretensão é negar o direito à vida ao empregado, pois o soropositivo precisa desesperadamente garantir sua subsistência pela manutenção do seu contrato de trabalho. (OLMOS, 2008, pg. 94)

Demonstra-se ainda que a posição dos juízes e tribunais do trabalho tem sido favoráveis ao empregado que foi, injustamente, dispensado pelo fato de ser portador do vírus HIV:

EMPREGADO PORTADOR DO VÍRUS DA HEPATITE -C-. FALSA CAUSA PARA O DESPEDITO.DISCRIMINAÇÃO. Empregado portador do vírus HCV - hepatite C -, debilitado pela enfermidade incurável, sofrendo distúrbios colaterais que transtornaram sua fisionomia, deve ter assegurada a sua manutenção no emprego, ainda que por analogia aos artigos 1º e 4º, da Lei 9.029/95. Sua situação é similar à do portador do vírus HIV, não merecendo ser penalizado com a omissão da lei, que caminha a passos curtos. A discriminação mostra-se patente, revelando os autos a arguição, pela ré, de falsa causa para a dispensa. Recurso provido. (TRT 24ª Região. Proc. 01312-2003-021-24-00-1 -RO)

REINTEGRAÇÃO – EMPREGADO PORTADOR DO VIRUS HIV – DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. Caracteriza atitude discriminatória ato de Empresa que, a pretexto de motivação de ordem técnica, dispensa empregado portador do vírus HIV sem a ocorrência de justa causa e já ciente, à época, do estado de saúde em que se encontrava o empregado. O repúdio à atitude discriminatória, objetivo fundamental da República Federativa do Brasil (artigo 3º, inciso IV), e o próprio respeito à dignidade da pessoa humana, fundamento basilar do Estado Democrático de Direito (artigo 1º, inciso III), sobrepõe-se à própria inexistência de dispositivo legal que assegure ao trabalhador portador do vírus HIV estabilidade no emprego. Afronta aos artigos 1º, III, 5º, caput e inciso II, e 7º, inciso I, da Constituição Federal não reconhecida na decisão de Turma do TST que concluiu pela

reintegração do Reclamante no emprego. Embargos de que não conhece. (TST-ERR-439.041/95.5 – Ac. SBDI-1. In: DJU, 05.05.2003.)

Há que se demonstrar inclusive que muitos se debruçam sob a Convenção 111, da OIT, para assim manifestar suas decisões, como no caso abaixo:

EMPREGADO PORTADOR DO VÍRUS HIV. DISPENSA IMOTIVADA. ATITUDE DISCRIMINATÓRIA PRESUMIDA. REINTEGRAÇÃO. 1. A jurisprudência desta Corte firmou-se no sentido de que se presume discriminatória a dispensa do empregado portador do vírus HIV. Desse modo, recai sobre o empregador o ônus de comprovar que não tinha ciência da condição do empregado ou que o ato de dispensa tinha outra motivação, lícita. 2. Entendimento consentâneo com a normativa internacional, especialmente a Convenção n.º 111, de 1958, sobre Discriminação em Matéria de Emprego e Ocupação (ratificada pelo Brasil em 26.11.1965 e promulgada mediante o Decreto n.º 62.150, de 19.01.1968) e a Recomendação n.º 200, de 2010, sobre HIV e AIDS e o Mundo do Trabalho. 3. Nesse contexto, afigura-se indevida a inversão do ônus da prova levada a cabo pelo Tribunal Regional, ao atribuir ao empregado o encargo de demonstrar o caráter discriminatório do ato de dispensa promovido pelo empregador. 4. Recurso de revista conhecido e provido. (TST-RR-61600-92.2005.5.04.0201 – RR)

Ressalta-se também que, recentemente em nosso ordenamento jurídico, tivemos a inclusão da súmula número 443 do Tribunal Superior do Trabalho – TST, que assim reza em seu texto:

DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. PRESUNÇÃO. EMPREGADO PORTADOR DE DOENÇA GRAVE. ESTIGMA OU PRECONCEITO. DIREITO À REINTEGRAÇÃO - Res. 185/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012

Presume-se discriminatória a despedida de empregado portador do vírus HIV ou de outra doença grave que suscite estigma ou preconceito. Inválido o ato, o empregado tem direito à reintegração no emprego.

E cumpre salientar que hoje essa sumula é utilizada como instrumento de defesa aos empregados que tiveram seus empregos perdidos sem justificativa, apenas por serem portadores do vírus HIV.

Este normativo, é usado na prática para fundamentação, conforme decisão abaixo do TRT 3:

DISPENSA DISCRIMINATÓRIA - REINTEGRAÇÃO DO EMPREGADO - INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. O direito potestativo de rescisão unilateral do contrato e o poder diretivo do empregador encontram claros limites, sendo certo que a dignidade do trabalhador e o valor social do trabalho, princípios fundamentais da República, afiguram-se como balizas intransponíveis. O seu desrespeito, como na hipótese, em que evidenciado o

caráter discriminatório da dispensa do autor, em razão da doença estigmatizante que o acomete, causa repúdio, ensejando reparação, afora por dano moral, pela reintegração aos quadros da reclamada, inclusive. Aplicação da súmula 443 do TST; dos artigos 1º, III e IV, 5º, X, e 170 da CF/88; dos artigos 186 e 927 do Código Civil e, por analogia, da Lei 9029/95. (TRT-3 - RECURSO ORDINARIO TRABALHISTA: RO 00933201204203004 0000933-18.2012.5.03.0042)

E, confirmada também pela 6ª turma do TST em resposta a Recurso de Revista:

RECURSO DE REVISTA. REINTEGRAÇÃO. DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. PRESUNÇÃO. EXAME DEMISSIONAL. OBRIGAÇÃO DA EMPRESA. SÚMULA 443 DO C. TST. A jurisprudência desta Corte, com base no princípio fundamental do artigo 3º, IV, da Constituição Federal (promoção do bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação) orientou-se no sentido de que a prova da dispensa não discriminatória, especialmente em casos de empregado portador do vírus HIV, recai sobre o empregador. Nessa esteira, presume-se discriminatória, nos termos da Súmula 443 do c. TST, a dispensa de empregado infectado pelo vírus HIV. Recurso de revista conhecido e provido. HORAS EXTRAORDINÁRIAS. GERENTE. EXCEÇÃO DO ART. 224, § 2º, DA CLT. O eg. TRT, com base nas provas dos autos, registrou que o reclamante atendeu aos requisitos do § 2º do art. 224 da CLT, pois exercia funções que exigiam maior responsabilidade, típicas do cargo de confiança, e recebia - gratificação de função bastante superior a um terço de seu salário-. Verifica-se, pois, que o entendimento do eg. TRT está em consonância com o item II da Súmula nº 102 do c. TST. Recurso de revista não conhecido. (TST - RR: 1675006120055020026 167500-61.2005.5.02.0026, Relator: Aloysio Corrêa da Veiga, Julgamento: 18/06/2013, 6ª Turma)

Assim, é demonstrado que, embora exista a discriminação contra o portador do vírus HIV, este é amparado pelos termos legais e abraçado pelos juristas, afinal, o direito, em suas diversas áreas de atuação, tem de acompanhar os avanços de desenvolvimentos social e cultural, mantendo-se atualizado e pronto a defender os que dele demandar de atenção, como o caso dos portadores de HIV.

CONCLUSÃO

Do que foi apresentado, parte do princípio de que o respeito tem de ser mútuo e de “vistas grossas” a quem é dirigido, assim sempre observando as normas incluídas como referenciais para a dignidade da pessoa humana.

Neste trabalho foi apresentado a discriminação em associação ao contrato de trabalho, postado como objeto de grande relevância social e moral hoje, haja vista que é bem recorrente na rotina brasileira, abordando, tanto o contrato de trabalho quanto a discriminação, de forma ampla e individual.

No caso do contrato de trabalho, foram demonstradas suas raízes jurídicas e princípios básicos, bem como demonstrando acerca da dignidade humana do trabalho, que tem que ser ponto chave de efetivação de direitos.

É certo que o trabalho é, e sempre foi, essencial na vida do ser humano pois dele obtém o sustento de seus dependentes, ou ainda para a própria subsistência, logo, por obrigação moral e social, não se deve discriminar neste âmbito, não que se possa nos outros lugares, é que neste é onde a pessoa ganha recursos para a construção de sua vida e de seu lar.

Embora o patrão seja o dono da empresa, ou ainda que seja um dos superiores hierárquicos, embora realmente superior ou mais capaz, não pode(m) discriminar quaisquer de seus funcionários, afinal, fere gravemente o ego do trabalhador, fazendo com que, ao mesmo tempo que o ego, se fira também os princípios que fizeram com que os direitos protetivos ao empregado fossem efetivados da forma em que hoje pode ser encontrada.

Podemos perceber a relevância deste trabalho apenas por uma única ocorrência, todos precisam trabalhar, os que não, algum já o tiveram, assim, é um tema que diz respeito a quase que a todas as pessoas do mundo, entretanto o trabalho não busca apenas as discriminações ocorridas dentro do contrato de trabalho, vez que trata em seu segundo capítulo sobre a discriminação em geral, bem como divididas, e explicadas, pelos locais em que ocorrem e por seus principais tipos variados e, ainda, apresentando quais são os resultados da discriminação no semblante daquele que foi ofendido, logo, não atinge apenas aos que trabalham, mas sim a sociedade em geral, afinal, não importa a idade, o credo, a opção sexual, a altura, etc., todos já sofreram de discriminação ao menos uma vez na em sua vida.

Quanto ao ocorrido dentro do ambiente de trabalho, sabe-se que sempre gera um desconforto ao empregado neste emprego, o que pode gerar uma baixa em seu rendimento profissional, por outro lado, em simultâneo, gera ao empregador uma indisposição no

tratamento daquele funcionário que, teoricamente, estaria rendendo menos que os demais funcionários, justificado pela desmotivação em desenvolver o melhor possível suas atividades em decorrência da discriminação que ali sofre.

Por este trabalho foi possível demonstrar que, ainda hoje, dentro das relações de trabalho

Assim, ao que diz respeito à discriminação ao trabalhador, fica demonstrado o lento, porém constante, progresso da sociedade em geral em tentar resolver a situação, criando assim um ambiente de trabalho mais confortável à todos, independentemente de raça, cor, credo, opção sexual, dentre outras distinções que podem ser feitas a fim de dividir as pessoas em grupos ou isola-las.

E, ainda que lenta a efetivação do amparo legal, este é amparado pelos termos legais e abraçado pelos juristas, afinal, o direito, em suas diversas áreas de atuação, tem de acompanhar os avanços de desenvolvimentos social e cultural, mantendo-se atualizado e pronto a defender os que dele demandar de atenção, como o caso dos portadores de HIV, e ainda ressaltando que se faz muito necessária a fiscalização do estado em casos em que a discriminação é ocorrente.

Por final, sabe-se que a educação é o alicerce para que se construa uma sociedade concreta e justa, afim de afastar a discriminação e, com o princípio de cidadania, não mais tratar de forma diferente outra pessoa que, embora nosso semelhante, não apresenta as mesmas características, tratando assim essa pessoa como igual.

REFERÊNCIAS

- ALVARENGA, *apud* LIMA, Firmino Alves. **Mecanismos antidiscriminatórios nas relações de trabalho**. São Paulo. Editora LTr. 2006.
- ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de. **Os direitos do trabalhador portador do HIV**. 2013. Disponível em: <<http://jus.com.br/artigos/25819/os-direitos-do-trabalhador-portador-do-hiv>>.
- ALVES, José Carlos Moreira. **A parte geral do projeto de código civil brasileiro**. 2ª ed., 3ª tir. Ed. Forense, 1999.
- AMARAL, Francisco. **A boa-fé no processo romano**. *Revista Jurídica*. vol. 1 n. 1. Rio de Janeiro: Faculdade de Direito da UFRJ, 1995.
- ANDREUCCI, Ricardo Antonio. **Legislação Penal Especial**. 7. ed. São Paulo: Saraiva, 2009.
- BARROS, Ana Cristina Oliveira. **A Confiança no Direito do Trabalho**. 2009. Disponível em: <<http://www.machadoecunha.com.br/notart/olhatexto.asp?id=23>>.
- BARROS, Jussara de. **8 de Março – Dia Internacional da Mulher**. 2009. Disponível em: <<http://www.brasilecola.com/datas-comemorativas/dia-da-mulher.htm>>.
- BENTO, M. Aparecida Silva. Resgatando a minha bisavó : discriminação racial no trabalho e resistência na voz dos trabalhadores negros. Dissertação de Mestrado. PUC-SP, 1992.
- BIOLOGIA do HIV. Disponível em: <http://www.bbc.co.uk/portuguese/especial/1357_biologia_aids/page2.shtml>.
- BIZERRIL, Fernando Costa. Monografia. **Distinção entre o contrato de prestação de serviços autônomos e celetista**. 2012. Disponível em: <http://www.avm.edu.br/docpdf/monografias_publicadas/K219954.pdf>.
- BORGES, Klecius. **Mitos e verdades sobre a homossexualidade**. 2008. Disponível em: <http://www.clicfilhos.com.br/site/display_materia.jsp?titulo=Mitos+e+verdades+sobre+a+homossexualidade>.
- BRASIL, **Lei Maria da Penha. Lei Nº 11.340**, de 7 de agosto de 2006.
- BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Agravo nº 607.562. Primeira Turma; Rel. Min. Luiz Fux. 18 de setembro de 2012.
- BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de Revista nº 11.903/2002-902-02-40.6. 4ª Turma, Min. Rel. Gandra Martins Filho. 18 de agosto de 2004.
- BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de Revista nº 167500-61.2005.5.02.0026. 6ª Turma, Rel. Aloysio Corrêa da Veiga. 18 de junho de 2013.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de Revista nº 61600-92.2005.5.04.0201. 1ª Turma, Min. Rel. Lelio Bentes Corrêa. 22 de junho de 2011.

BRATTER, Jenifer L.; GROMAN, Bridget K. “**Is Discrimination an Equal Opportunity Risk? Racial Experiences, Socioeconomic Status, and Health Status among Black and White Adults**”. Publicado por “Journal of Health and Social Behavior”. Setembro de 2011. Vol. 52, nº 3 365-382. Disponível em: <<http://hsb.sagepub.com/content/52/3/365>>.

BURGHY, Marcos; TUON, Ligia. **Discriminação afeta 56% dos clientes no comércio**. 2010. Disponível em: <<http://blogs.estadao.com.br/advogado-de-defesa/discriminacao-afeta-56-dos-clientes-no-comercio/>>.

CABRAL, Gabriela. **A Importância da Mulher na Sociedade**. 2008. Disponível em: <<http://www.brasilecola.com/geografia/a-importancia-da-mulher-na-sociedade.htm>>.

CAMARGO, Orson. **Bullying**. Disponível em: <<http://www.brasilecola.com/sociologia/bullying.htm>>.

CHUNG, Y. B. “**Career decision making of lesbian, gay and bisexual individuals**”. 1995.

CONCEIÇÃO, Irene Menezes de Santana. **A Constituição Federal de 1988 e os Direitos Sociais**, 2012, Disponível em: <http://www.jurisway.org.br/v2/dhall.asp?id_dh=8078>.

CONSUELO. **Discriminação é Crime. Diga Não à toda espécie de Discriminação**. 2011. Disponível em: <<http://ser-especial.blogspot.com.br/2011/10/discriminacao-e-crime-diga-nao-toda.html>>.

CONVENÇÃO sobre a **Eliminação de todas as formas de Discriminação contra a Mulher**. Adotada pela Resolução 34/180 da Assembléia Geral das Nações Unidas, em 18 de dezembro 1979 - ratificada pelo Brasil em 01.02.1984. Disponível em: <<http://www.pge.sp.gov.br/centrodeestudos/bibliotecavirtual/instrumentos/discrimulher.htm>>.

CONVENÇÃO sobre a **Eliminação de todas as formas de Discriminação Racial da ONU, ratificada no Brasil** – artigo 1º, apud DIREITONET. “Discriminação racial”, 2014. Disponível em: <<http://www.direitonet.com.br/dicionario/exibir/1081/Discriminacao-racial>>.

CORDEIRO, Antonio Manuel da Rocha Menezes. **Da boa-fé no direito civil**. 2001.

CÔRTEZ, Jacqueline, apud AMAIVOS. **Preconceito contra portadores de HIV no Brasil é ligado à falta de informação, dizem especialistas**. 2014. Disponível em: <http://amaivos.uol.com.br/amaivos09/noticia/noticia.asp?cod_noticia=8903&cod_canal=38>.

COSTA, Orlando Teixeira da. “**O trabalho e a dignidade do trabalhador**”. Revista do Tribunal Superior do Trabalho: Órgão oficial da Justiça do Trabalho. Vol. 64, nº 1, São Paulo: Editora LTr, janeiro 1995.

D’Adesky, Jacques, “**Diversidade, Direitos Humanos e Justiça Social**” Revista do Tribunal Superior do Trabalho. Ano 79 – Nº 3 – jul. a set. – 2013.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**, 2ª ed., São Paulo, LTR, 2003.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**, 3ª ed., São Paulo, LTR, 2004.

DEUS, Enézio de. **Família: Para além do “Numerus Clausus”**. 2005. Disponível em: <<http://www.ibdfam.com.br/public/artigos.aspx?codigo=262>>.

DISCRIMINAÇÃO, (**sociologia**). Dicionário Porto Editora, 2003-2014. Disponível em [www: <http://www.infopedia.pt/apoio/artigos/10426300>](http://www.infopedia.pt/apoio/artigos/10426300).

DISCRIMINAÇÃO, **com Deficientes**. Disponível em: <http://www.guiadedireitos.org/index.php?option=com_content&view=article&id=1040&Itemid=264>.

DISCRIMINAÇÃO **e Consequências**. Disponível em: <<http://iosifafe.no.comunidades.net/index.php?pagina=1091630309>>.

DISCRIMINAÇÃO **em função da Deficiência**. Disponível em: <<http://www.alentejolitoral.pt/PortalRegional/Cidadao/AconselhamentoEApoio/Paginas/DiscriminacaoemfuncaodaDeficiencia.aspx>>.

DISCRIMINAÇÃO **sexual**. Disponível em: <<http://discriminacaosocial.weebly.com/discriminacao-sexual.html>>.

ESSED, Philomena. **Por Trás da Fachada Holandesa Multiculturalismo e a Negação do Racismo nos Países Baixos**. Estudos Afro-Asiáticos (28) : 171-83, out. 1995.

FARIAS, Cristiano Chaves de; ROSENVALD, Nelson. **Direito dos Contratos**. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2011.

FAUSTO, Ayrton; GARCIA, Cid; e ACKERMANN, Warner. **Planejando com foco na demanda do mercado de trabalho de trabalho: apoio à elaboração dos Planos Estaduais de Qualificação Profissional-PEQs**. Editora UNESP. 2001.

FCC - FUNDAÇÃO CARLOS CHAGAS, *apud* MICHELSON, Maureen R.; e DRESSLER, Michael R. **Mulheres, trabalho e família**. Disponível em: <<http://www.fcc.org.br/bdmulheres/serie2.php?area=series>>.

FERREIRA, Alfredo Manuel de Azevedo, *apud* LIMA FILHO, Francisco das Chagas. **O princípio da igualdade e a discriminação do trabalhador**. 2002. Disponível em: <<http://jus.com.br/revista/texto/3097>>.

FERREIRA, Alfredo Manuel de Azevedo. **Discriminação da mulher no mercado de trabalho**. 2012. Disponível em: <<http://jus.com.br/artigos/24024/discriminacao-da-mulher-no-mercado-de-trabalho/2>>.

FERREIRA, Éder. **O trabalho na Constituição de 1988: Ensaio sobre a retificação das normas jurídicas**. In: *Âmbito Jurídico*, Rio Grande, XI, n. 52, abr 2008. Disponível em:

<http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n_link=artigos_leitura_pdf&artigo_id=2493>.

FIGUERÊDO, Luiz Carlos de Barros. **Adoção para homossexuais**. 2006.

FRANCO, Vera Lúcia. **Homossexualidade – Além das teias do preconceito**. 2007. Disponível em: <<http://istoe.terra.com.br/planetadinamica/site/reportagem.asp?id=146>>.

FURTADO, *apud* ANGELO, Márcia Maria Vasconcelos. **A Discriminação no Contrato de Trabalho**. 2009. Disponível em: <http://www.angeloadvogados.com.br/dispensas_discriminatorias.pdf>.

GONÇALVES, Leandro Krebs. **Discriminação por Orientação Sexual nas Relações de Trabalho**. 2013.

GONÇALVES JR, Mário. “**A boa-fé no contrato de trabalho**”. 2003. Disponível em: <<http://www.migalhas.com.br/dePeso/16,MI3061,51045-A+boafe+no+contrato+de+trabalho>>.

GUILHERME, Gabriela Calixto. “**O Direito do Trabalho, a Constituição Federal principiológica e a inclusão social**”. 2008. Disponível em: <<http://www.direitonet.com.br/artigos/exibir/4379/O-Direito-do-Trabalho-a-Constituicao-Federal-principiologica-e-a-inclusao-social>>.

GUNN, Dwyer; STEVENSON, Betsey; e WOLFERS, Justin. **O paradoxo da tristeza**. Disponível em: <<http://veja.abril.com.br/especiais/mulher/paradoxo-tristeza-feminina-p-044.html>>.

HAGSTROM, Hugo, *apud* AMAIVOS. **Preconceito contra portadores de HIV no Brasil é ligado à falta de informação, dizem especialistas**. 2014. Disponível em: <http://amaivos.uol.com.br/amaivos09/noticia/noticia.asp?cod_noticia=8903&cod_canal=38>.

HOMOFOBIA. Disponível em: <http://www.guiadedireitos.org/index.php?option=com_content&view=article&id=1039:homofobia&catid=231:crimesdeodio>.

IBGE – INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTADÍSTICA. Pesquisa Mensal de Emprego. **Algumas características da inserção das mulheres no mercado de trabalho**. 2008.

JESUS, Jaques. **O homossexual e o trabalho**. 2009. Disponível em: <<http://www.armariox.com.br/conteudos/artigos/023-homoetrabalho.php>>.

JOHNSTON, Aldem, *apud* PLÁ RODRIGUEZ, Américo. **Princípios de Direito do Trabalho** - tradução portuguesa por Wagner Giglio. 1ª ed., 2ª tiragem, São Paulo, Editora LTR, 1993.

JOHNSTON, Aldem. **Um estudo sobre os princípios do Direito do Trabalho**. 2002. Disponível em: <<http://www.direitonet.com.br/artigos/exibir/543/Um-estudo-sobre-os-principios-do-Direito-do-Trabalho>>.

LEONE, Raimunda. **A mulher no mercado de trabalho: avanços e entraves**. 2014. Disponível em: <<http://www.vermelho.org.br/noticia/233329-8>>.

MARQUES, Christiani. **O contrato de trabalho e a discriminação estética**. São Paulo: LTr, 2002.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 27ª ed. São Paulo: Atlas, 2011.

MARTINS-COSTA, Judith. **A boa-fé no direito privado**. Ed. RT. 2000.

MATO GROSSO DO SUL. Tribunal Regional do Trabalho 24ª Região. Recurso Ordinário nº 01312/2003-021-24-00-1. Juiz Rel. Marcio Vasques Thibau de Almeida. 18 de agosto de 2004.

MELLO, Celso Antônio Bandeira de. **Conteúdo Jurídico do Princípio da Igualdade**. 3ª ed. São Paulo. Editora Malheiros. 1995.

MELO, Raimundo Simão. **Discriminação, lista negra e direito de ação**. Revista do Tribunal Superior do Trabalho. – Rio de Janeiro: Editora Síntese, 2002.

MINAS GERAIS. Tribunal Regional do Trabalho 3ª Região. RECURSO ORDINARIO nº 0000933-18.2012.5.03.0042. 8ª Turma, Des. Rel. Denise Alves Horta. 07 de agosto de 2013.

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. **Discriminação: uma questão de Direitos Humanos. Programa Nacional de Direitos Humanos (PNUD)**. 2000.

MORAES, Daniela Pinto Holtz. **Efetividade dos direitos sociais: Reserva do possível, mínimo existencial e ativismo judicial**. In: *Âmbito Jurídico*, Rio Grande, XIII, n. 76, maio 2010. Disponível em: <http://www.ambitojuridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=7701>.

NAIK, Amista. **Os Direitos de Minorias Étnicas e Raciais**. 2003. Disponível em: <http://www.hrea.org/index.php?doc_id=700>.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao Direito do Trabalho**. 38ª ed. São Paulo: LTR, 2013.

NETO, Alberto Emiliano de Oliveira, *apud* SANCHÍS, Luis Prieto. **Derechos fundamentales**. Editora TROTТА. 2000. Disponível em: <<http://jus.com.br/artigos/8950/o-principio-da-nao-discriminacao-e-sua-aplicacao-as-relacoes-de-trabalho/1>>.

NUNES, Rizzatto. **O Princípio Constitucional da Dignidade da Pessoa Humana. Doutrina e Jurisprudência**. São Paulo: Saraiva, 2002.

O QUE É HIV. Disponível em: <<http://www.aids.gov.br/pagina/o-que-e-hiv>>.

O QUE É AIDS. Disponível em: <<http://www.aids.gov.br/pagina/aids>>.

OAB-SP. **Cartilha “Direitos da Diversidade Sexual”**. Ed. Da OAB-SP. 2014.

OLIVEIRA NETO, Alberto Emiliano de. **O princípio da não-discriminação e sua aplicação às relações de trabalho**. 2006. Disponível em: <<http://jus.com.br/artigos/8950/o-principio-da-nao-discriminacao-e-sua-aplicacao-as-relacoes-de-trabalho/1>>.

OLMOS, Cristiana Paranhos. **Discriminação na relação de emprego e proteção contra a dispensa discriminatória**. São Paulo. Editora LTr. 2008.

OMS – Organização Mundial da Saúde. **Estudo multipaíses sobre a saúde das mulheres e da violência doméstica contra as mulheres**. 2002. Disponível em: <http://www.compromissoeatitude.org.br/wp-content/uploads/2012/08/OMS_estudiomultipais_resumendelinforme1.pdf>.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS (ONU). **Declaração Universal dos Direitos Humanos**. Nova York, 1948.

PARANÁ. Tribunal Regional do Trabalho 9ª Região. Processo nº 06952-2009-872-09-00-3, Recurso Ordinário nº 25680-201. 1ª Turma, Rel. Des. Ubirajara Carlos Mendes. 01 de julho de 2011.

PEDROSA, João Batista. **O assédio moral e a auto-estima do homossexual**. 2009. Disponível em: <<http://www.armariox.com.br/conteudos/colunistas/pedrosa/autoestima.php>>.

PEREIRA, Luciana Francisco. **A dignidade do trabalho e os direitos sociais constitucionais trabalhistas frente à mão-de-obra escrava**. In: *Âmbito Jurídico*, Rio Grande, XI, n. 58, out 2008. Disponível em: <http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=5069>.

PEREIRA, Carlos Eduardo A.; MEDRADO, Gabriel S.; PINHEIRO, Leandro P.; e LIMEIRA, Mateus S. dos Santos. **De onde vem a discriminação e com ela se apresenta em nosso cotidiano**. 2011. Disponível em: <http://pensarsobreque.blogspot.com.br/2012_03_01_archive.html>.

PIMENTA, Raquel Betty de Castro. **“A súmula Nº 443 do TST e a reintegração do empregado portador do vírus HIV ou de outra doença grave”** Revista do Tribunal Superior do Trabalho. Ano 79 – Nº 3 – jul. a set. – 2013.

PINTO, Almir Pazzianotto. **Boa-fé e contrato de trabalho**. 2003 – disponível em <<http://www.migalhas.com.br/dePeso/16,MI2922,91041-Boafe+e+contrato+de+trabalho.>>.

PRECONCEITO com os Deficientes. 2008. Disponível em: <<http://discriminareproibido.blogspot.com.br/2008/05/preconceito-com-os-deficientes.html>>.

REALE, Miguel. **Exposição de Motivos do Anteprojeto do Código Civil** (16 de janeiro de 1975). In: NERY JUNIOR, Nelson; NERY, Rosa Maria de Andrade. *Código Civil Comentado*. 6. ed., São Paulo: Revista dos Tribunais, 2008, p. 166.

REALE, Miguel. **Um Artigo-Chave do Código Civil**. 1972. Disponível em: <<http://www.miguelreale.com.br/artigos/artchave.htm>>.

RENAULT, Luiz Otávio Linhares. **Proteção ao portador do vírus HIV e ao aids: enfoque trabalhista a um projeto de lei**. In: RENAULT, Luiz Otávio Linhares; VIANA, Márcio Tulio. **Discriminação**. São Paulo. Editora LTr. 2000.

RIBEIRO, Fábio Cícero Schott. **Práticas Discriminatórias na Relação de Trabalho**. 2010. Disponível em: <http://www.jurisway.org.br/v2/dhall.asp?id_dh=3970>.

RIBEIRO, Paulo Silvino. **O papel da mulher na sociedade**. 2011. Disponível em: <<http://www.brasilecola.com/sociologia/o-papel-mulher-na-sociedade.htm>>.

RIO GRANDE DO NORTE, Tribunal Regional Federal 2ª Região. Apelação nº 0000354-41.2009.4.02.5101 Quinta Turma Especializada. Rel. Des. Fed. Aluísio Gonçalves de Castro Mendes. 09 de maio de 2013.

ROCHADEL, Greicy Mandelli Moreira. **História do trabalho da mulher**. 2007. Disponível em: <http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=3898>.

RODRIGUES, Luís. **O que é a Discriminação**. 2008. Disponível em: <<http://agorasocial.wordpress.com/2008/03/18/o-que-e-a-discriminacao/>>.

ROMILDO, José. **Brasil tem uma criança com síndrome de Down a cada 600 a 800 nascimentos**. 2013. Disponível em: <<http://memoria.ebc.com.br/agenciabrasil/noticia/2013-03-21/brasil-tem-uma-crianca-com-sindrome-de-down-cada-600-800-nascimentos>>.

ROSSETO, Sabrina Fragoso. **A aplicação da responsabilidade pré-contratual e boa-fé objetiva nos contratos de trabalho**. Nov 2013. Disponível em: <http://ambito-juridico.com.br/site/?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=13858>.

SANTA CATARINA. Tribunal Regional do Trabalho 12ª Região. Recurso Ordinário nº 0001411-25.2012.5.12.0026. 1ª Câmara, Rel. Juíza Viviane Colucci. 10 de dezembro de 2013.

SANTOS, Íris Ferreira dos; MACHADO, Julliana de Almeida; e BOMFIM, Natanael Reis. **Consequências biológicas, psicológicas, familiares e sócio-culturais do homossexualismo**. 2008. Disponível em: <<http://www.redepsi.com.br/2008/11/26/consequencias-biologicas-psicologicas-familiares-e-socio-culturais-do-homossexualismo/>>.

SÃO PAULO. Tribunal de Justiça. AI 0119122- 90.2012.8.26.0000; Ac. 6698071. Relator: Des. Élcio Trujillo. São Vicente, 30 de maio de 2013.

SARLET, Ingo Wolfgang. **Dignidade da pessoa humana e direitos fundamentais na Constituição Federal de 1988**. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2001.

SCHMITZ, José Carlos. **A Dignidade Humana, O Valor Social do Trabalho e Aplicação do Princípio da Proteção no Direito do Trabalho no Brasil**. Revista Jurídica – CCJ, ISSN 1982-4858, v. 16, nº. 32, ago./dez. 2012.

SCHÖNING, Raquel. **A Constitucionalização do Direito Civil, a Normatividade dos Princípios Constitucionais e a Nova Principiologia dos Contratos.** Revista Jurídica – CCJ, ISSN 1982-4858, v. 16, n.º. 31, jan./jul. 2012.

SILVA, Ana Paula Chahim da; ARAÚJO, Marinella Machado. **IV Seminário internacional Sociedade Inclusiva Propostas e ações inclusivas: impasses e avanços.** Belo Horizonte. 2006. Disponível em: <<http://proex.pucminas.br/sociedadeinclusiva/sem4/026.pdf>>.

SILVA, Mário Ângelo, apud AMAIVOS. **Preconceito contra portadores de HIV no Brasil é ligado à falta de informação, dizem especialistas.** 2014. Disponível em: <http://amaivos.uol.com.br/amaivos09/noticia/noticia.asp?cod_noticia=8903&cod_canal=38>.

SILVA NETO, René da Fonseca e. **Proteção ao trabalho da mulher.** 2011. Disponível em: <<http://jus.com.br/revista/texto/19185>>.

SILVA, Roberta Pappen da. **O princípio da igualdade no Direito do Trabalho.** In: Âmbito Jurídico, Rio Grande, XII, n. 61, fev 2009. Disponível em: <http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=5962>.

SILVA, Sergio Gomes da. **Preconceito e discriminação: as bases da violência contra a mulher.** Rio de Janeiro. 2010. Disponível em: <http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1414-98932010000300009>.

SUSSEKIND, Arnaldo. **Convenções da OIT.** 2ª edição. Editora LTR. 1998.

SUSSEKIND, Arnaldo. **Direito constitucional do trabalho.** 2ª edição. Ed. Renovar. Rio de Janeiro. 2001.

TACCHINI, Bartholomeu. **Aids x Preconceito.** Disponível em: <<http://www.tacchini.com.br/conteudo.php?url=aids-x-preconceito>>.

TRATADO de Versalhes, Parte XIII, VI e XIX, 1919.

UNAIDS, Infográfico: **“Welcome (not)”.** 2014. Disponível em: <http://www.unaids.org/en/media/unaids/contentassets/images/infographics/2012/20120514travel/20120514_infographic_travel.pdf>.

WASELFISZ, Julio Jacobo. **Homicídio de Mulheres no Brasil.** 2012. Disponível em: <http://www.compromissoeatitude.org.br/wp-content/uploads/2012/08/MapaViolencia2012atualizacaoagosto_HomicidiosMulheres.pdf>.

WEBB, Sidney. **Reformador social inglês** (Se. XIX) in Bossa, 1998.

WIKIPEDIA. **Incêndio na fábrica da Triangle Shirtwaist.** 2014. Disponível em: <http://pt.wikipedia.org/wiki/Inc%C3%AAndio_na_f%C3%A1brica_da_Triangle_Shirtwaist>.

WIKIPÉDIA. **Lei Maria da Penha.** 2014. Disponível em: <http://pt.wikipedia.org/wiki/Lei_Maria_da_Penha>.

WIKIPÉDIA. **Território.** 2014. Disponível em:
<<http://pt.wikipedia.org/wiki/Territ%C3%B3rio>>.

WIKIPEDIA. **Vírus da imunodeficiência humana.** 2014. Disponível em:
<http://pt.wikipedia.org/wiki/V%C3%ADrus_da_imunodefici%C3%Aancia_humana>.