

DISCRIMINAÇÃO NA RELAÇÃO DE TRABALHO ANTE AO RACISMO

André Luiz Quintino¹
Ricardo da Cruz Gomes dos Santos²
Jussara Melo Pedrosa³

RESUMO

O objetivo deste trabalho é analisar a questão da discriminação no ambiente de trabalho, explorando suas ramificações, impactos nos direitos individuais e coletivos, e buscando soluções para os casos que comprometem a qualidade de vida e integridade dos trabalhadores. Por meio da análise de leis vigentes, jurisprudência e estudos de casos reais, pretende-se compreender as raízes e os mecanismos de perpetuação da discriminação no mercado de trabalho, bem como identificar estratégias eficazes para combatê-la. Além disso, abordando iniciativas e políticas já existentes de promoção da igualdade e combate ao racismo, visando fornecer um panorama amplo e aprofundado sobre o tema.

Palavras-chave: Direito do trabalho. Discriminação. Políticas públicas. Raça. Direitos fundamentais.

DISCRIMINATION IN THE WORK RELATIONSHIP IN THE FACE OF RACISM

ABSTRACT

The objective of this work is to analyze the issue of discrimination in the workplace, exploring its ramifications, impacts on individual and collective rights, and seeking solutions for cases that compromise the quality of life and integrity of workers. Through the analysis of current laws, jurisprudence and real case studies, the aim is to understand the roots and mechanisms that perpetuate discrimination in the labor market, as well as identify effective strategies to combat it. Furthermore, addressing existing initiatives and policies to promote equality and combat racism, aiming to provide a broad and in-depth overview of the topic.

Keywords: Labor law. Discrimination. Public policies. Race. Fundamental rights.

¹ Acadêmico da 10º etapa do curso de Direito da universidade de Uberaba. eddieandre7@hotmail.com.

² Acadêmico da 10º etapa do curso de Direito da universidade de Uberaba. ricardo.gomesjuridico@gmail.com.

³ Professora da universidade de Uberaba. Jussara.pedrosa@uniube.br.

1 INTRODUÇÃO

A discriminação racial é um fenômeno complexo e profundamente enraizado nas estruturas sociais, afetando diversas esferas da vida das pessoas, incluindo o ambiente de trabalho. No contexto das relações laborais, a discriminação baseada na raça negra tem sido historicamente uma realidade prevalente, refletindo desigualdades estruturais que permeiam a sociedade.

Neste trabalho, será analisado a questão da discriminação nas relações de trabalho, com foco específico na experiência da população negra, como a discriminação racial que se manifesta no ambiente de trabalho, suas causas, consequências e possíveis estratégias para enfrentamento.

Ao longo deste trabalho, será examinado evidências empíricas, teorias sociológicas e jurídicas, e estudos de caso para compreender melhor a dinâmica da discriminação racial no trabalho e propor estratégias para sua mitigação.

Com o avanço tecnológico das redes de comunicação, a questão da discriminação tornou-se um fenômeno global, afetando não apenas o Brasil, mas também diversos países ao redor do mundo. O uso da *internet* desempenha um papel significativo nesse cenário, fornecendo às vítimas de discriminação uma plataforma para buscar ajuda e orientação legal. Anteriormente isoladas, essas pessoas agora têm a oportunidade de expressar suas preocupações e buscar soluções para os atos discriminatórios que enfrentam, muitas vezes em silêncio. No entanto, com essa maior visibilidade, surgem desafios complexos que exigem uma abordagem eficaz para lidar com as questões éticas e jurídicas que permeiam toda a sociedade.

Esta pesquisa, não busca somente explicar e dissertar sobre a evolução dos direitos trabalhistas e dos pontos de avanço legais que buscam a proteção, equiparação e extinção dos tipos de discriminação sofridos no âmbito trabalhista, mas, também avaliar se os meios legais existentes são eficazes, éticos e igualitários. Uma vez que por ser tratar de um país miscigenado e em constante evolução, o Brasil necessita observar e compreender os gêneros, etnias, raças e povos que residem em seu território, para que a interposição da lei seja realmente igualitária.

Em resumo, este estudo aborda parte da evolução dos direitos trabalhistas no país, faz uma breve explanação do que a jurisprudência tem disponibilizado para proteção dos direitos trabalhistas de homens, mulheres e crianças, buscando igualdade na medida possível e equidade nos casos que assim demonstrem necessário. Demonstrar que os direitos trabalhistas precisam ser iguais independente do sexo, gênero, raça, etnia, entre outros, assim como, abordar a questão

da discriminação no trabalho, suas consequências e buscar uma solução isonômica e rápida, assegurando assim os direitos fundamentais e humanos.

2 PANORAMA HISTÓRICO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO

O tema das relações de trabalho é de suma importância e requer uma análise cuidadosa da evolução histórica do direito laboral, suas leis consolidadas e sua aplicabilidade na sociedade. Para se falar em discriminação nas relações de trabalho, primeiro deve-se buscar entender a evolução histórica do direito do trabalho, suas consolidações de leis e aplicabilidade na vida do ser humano como um todo, onde se busca entender a origem da discriminação, o porquê da necessidade de regular essas relações e observar nas lacunas as falhas encontradas ao longo do tempo.

O Brasil é uma nação marcada pela diversidade de culturas, raças, etnias e povos, resultante de sua história de colonização e miscigenação. Desde a chegada dos primeiros habitantes, passando pela escravidão até a imigração europeia e asiática, nosso país é uma síntese de diferentes origens e tradições, tornando assim uma população miscigenada.

As primeiras relações de trabalho foram moldadas pelo trabalho escravo, no qual o trabalhador, muitas vezes negro, não possuía direitos ou benefícios. Somente após a abolição da escravatura, em 1888, é que começou a surgir o trabalho livre e assalariado, acompanhado da imigração europeia. Contudo, as condições de trabalho eram precárias, levando à formação dos primeiros sindicatos e à discussão sobre leis trabalhistas. Esse fato só começou dar indícios de mudança após a revolução industrial que se iniciou no século XVIII e expandiu-se para o mundo à partir do século XIX. Em 1848, Karl Marx e Friedrich Engels publicaram o Manifesto Comunista, primeiro documento histórico a discutir os direitos do trabalhador. (MARX, Karl; ENGELS, Friedrich, 2005)

No Brasil só começou a se falar de trabalho livre e assalariado após a abolição da escravatura em 1888, ponto forte que marcou essa época foi a vinda de imigrantes europeus para agregar mais mão de obra no país, porém ainda muito precárias, as condições de trabalho, emprego e salário levaram a grupos insatisfeitos a discutirem sobre o assunto e com isso a criação dos primeiros sindicatos trabalhistas e pensamentos sobre as primeiras leis trabalhistas.

As primeiras normas trabalhistas surgiram no Brasil à partir da última década do século XIX neste caso com Decreto nº 1.313/91 que regulava o trabalho de menores da 12 a 18 anos. Outro ponto importante foi a fundação da Confederação Brasileira do Trabalho (CTB)

durante o 4º Congresso Operário Brasileiro, que tinha por objetivo primário reivindicações básicas tais como: jornada de trabalho de oito horas, fixação de salário-mínimo, indenização para acidentes, contratos coletivos ao invés de individuais, dentre outros. Somente em 1943 que então foi criada a CLT por questão da necessidade de se agrupar e reunir as normas que tratavam de direitos trabalhistas em único lugar. (TRT-24º REGIAO, 2013)

Pelo estudo, pode-se citar que durante o desenvolvimento, criação e implantação no direito do trabalho como direito fundamental a todos, grandes marcos se tornaram importantes e cruciais tais como: Getúlio Vargas ex-presidente do Brasil que cria o ministério do trabalho, indústria e comércio; a Constituição de 1934 tratando pela primeira vez dos direitos dos trabalhadores, como, férias, salário, jornada de trabalho, repouso semanal entre outros benefícios. Por fim, com a promulgação Constituição de 1988 os direitos trabalhistas ganharam definitivamente força constitucional, após passar por um período de ditadura onde de forma desafiadora os operários e trabalhadores de todo Brasil mostraram sua resistência e força em prol da manutenção dos direitos trabalhistas de um povo.

Porém, como a humanidade é dependente de evolução, transformação e desenvolvimento, não basta apenas uma Consolidação de Leis do Trabalho que assegurem direitos trabalhistas, é necessário que se coloque em prática e adapte ao caso real para que assim realmente seja um direito efetivo. No presente estudo, o ponto a ser discutido é o fato de que as normas trabalhistas que deviam ser de uso homogêneo e igualitário se mostram falhas quando se vislumbram pontos discriminatórios nas relações de emprego, discriminação que está enraizada no fato da cor de pele, independente se homem ou mulher.

Se faz necessário entender que a cor da pele de uma pessoa não pode ser usado como fator de classificação, comparação ou de distinção dentro de uma empresa e isso não a inferioriza em relação a outra dentro de uma empresa, muito menos a diminui, tendo em vista que sua capacitação não pode ser auferida em razão da sua raça.

A Declaração Universal de Direitos Humanos em seu artigo 23 diz: “Toda a pessoa tem direito ao trabalho, à livre escolha do trabalho, a condições equitativas e satisfatórias de trabalho e à proteção contra o desemprego. Todos têm direito, sem discriminação alguma, a salário igual por trabalho igual.”. O que se pode verificar que não somente no Brasil, mas que no mundo todo se busca a extinção de diferenças e discriminação nas relações de emprego, o fato é, como assegurar que realmente sejam cumpridas essas diretrizes e normas.

3 PRINCÍPIOS FUNDAMENTAIS

A constituição da República de 1988 reprovou de forma expressa a prática de qualquer conduta que discrimine o ser humano de forma negativa. Nesse sentido a Carta magna elegeu os princípios fundamentais para a promoção do bem de todos sem preconceitos devido a raça, cor ou qualquer outra forma de discriminação.

O direito à igualdade entre todas as partes, pode-se citar o artigo 5º da Constituição da República de 1988 onde diz em seu trecho: “Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza[...]” sendo assim assegurado com norma constitucional que independente de homem, mulher ou qualquer outro tipo de distinção, todos são iguais e assim devem ser tratados.

Ainda, como fundamento principal no artigo 5º da CRFB/88 diz que tanto brasileiros, quanto estrangeiros quando em território brasileiro tem o Direito de Liberdade. Para o caso de presente estudo importante citar também o artigo 7º que em seu texto “São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social[...]” e elenca a seguir vários direitos sem distinção se homem, mulher e muito menos exclui qualquer tipo pessoa devido sua cor ou raça, sendo assim um direito fundamental assegurado a todos.

Em relação aos direitos trabalhistas é necessária que a coletividade seja unida, justa, colaborativa e solidária. A ‘fraternidade implica em um espírito de solidariedade entre os trabalhadores, promovendo o apoio mútuo e a defesa dos interesses coletivos da classe trabalhadora. Isso pode se refletir em sindicatos, associações e movimentos trabalhistas que buscam proteger os direitos dos trabalhadores e promover condições de trabalho justas e dignas para todos.

O direito do trabalho é fundamental para que os direitos humanos sejam usufruídos de igual modo a toda e qualquer pessoa, ultrapassando as fronteiras originais, sendo assim o direito do trabalho pertencente a esfera dos direitos humanos de forma incontestável. Delgado (2006, p. 207 *apud* Andrade, 2016) menciona que no vínculo do trabalho, direito humano e dignidade da pessoa humana:

O universo social, econômico e cultural dos Direitos Humanos passa, de modo lógico e necessário, pelo ramo jurídico trabalhista, à medida que este regula a principal modalidade de inserção dos indivíduos no sistema socioeconômico capitalista, cumprindo o papel de lhes assegurar um patamar civilizado de direitos e garantias jurídicas, que, regra geral, por sua própria força ou habilidade isolada não alcançariam. A conquista e afirmação da dignidade da pessoa humana não mais podem se restringir à sua liberdade intangibilidade física e psíquica, envolvendo, naturalmente, também a conquista e afirmação de sua individualidade no meio econômico e social, com repercussões positivas conexas no plano cultural, o que se faz, de maneira geral,

considerando o conjunto mais amplo e diversificado das pessoas, mediante o trabalho e, particularmente, o emprego, normatizado pelo Direito do Trabalho.

Sendo nesse sentido a manutenção dos direitos trabalhistas indispensáveis para manutenção da dignidade da pessoa humana.

4 NORMAS E LEIS CONTRA DISCRIMINAÇÃO NO DIREITO DO TRABALHO

A discriminação não se restringe apenas ao âmbito criminal, sendo também um grave problema social que afeta as relações de trabalho.

É fundamental destacar a diferença entre ‘discriminar e ‘discriminar: enquanto o primeiro termo refere-se à exclusão de uma conduta do rol de crimes, o segundo aborda a diferenciação, distinção ou segregação, muitas vezes associada ao preconceito. A Lei nº 7.716/89 define os crimes resultantes de preconceito, que podem ser cometidos por intolerância racial, étnica, religiosa ou de nacionalidade. Muitas vezes, por falta de orientação da vítima ou por temor às reações adversas, tais incidentes são ocultados e as medidas cabíveis deixam de ser tomadas.

Aprovada na 42ª reunião da Conferência Internacional do Trabalho (Genebra - 1958), entrou em vigor no plano internacional em 15.6.60, A Convenção 111 da OIT (Organização internacional do trabalho) trouxe em seu texto fundamentos importantes para serem usados em defesa de atos discriminatórios no ambiente laboral ou discriminação em razão do trabalho, em seu artigo 1º, trás conceitos ricos em informação informando e identificando o que é discriminação, onde se faz importante a leitura da alínea a do artigo 1º “toda distinção, exclusão ou preferência fundada na raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social, que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidade ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão.”

Ante a citação fica claro que tais distinções devem ser vedadas no ambiente de trabalho, onde se deve buscar pela igualdade e equiparação de todos os colaboradores que fazem parte do corpo da empresa. Salientando que o Brasil ratificou o tratado em 26 de novembro de 1965, com isso se propôs a seguir as diretrizes impostas por ele.

No ordenamento jurídico brasileiro a Lei nº 9.029, de 13 de abril de 1995, trata da proibição de práticas discriminatórias no ambiente de trabalho. Ela estabelece que é proibida a adoção de qualquer prática discriminatória e limitativa para efeito de acesso à relação de

trabalho, ou de sua manutenção, por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar, deficiência, reabilitação profissional, idade, entre outros.

Essa lei visa garantir a igualdade de oportunidades no mercado de trabalho e proteger os trabalhadores de discriminação injusta ou preconceituosa por parte dos empregadores. Além disso, define as penalidades para as empresas que praticarem essas formas de discriminação, no art. 1º desta lei pode-se verificar:

Art. 1º É proibida a adoção de qualquer prática discriminatória e limitativa para efeito de acesso à relação de trabalho, ou de sua manutenção, por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar, deficiência, reabilitação profissional, idade, entre outros, ressalvadas, nesse caso, as hipóteses de proteção à criança e ao adolescente previstas no [inciso XXXIII do art. 7º da Constituição Federal. \(Redação dada pela Lei nº 13.146, de 2015\) \(Vigência\)](#)

Observa-se mais uma vez a vedação legal de atos discriminatórios no ambiente de trabalho, nos artigos e incisos seguintes são elencados e expostos os tipos de práticas descritas como discriminatórias e suas respectivas penas.

Importante mencionar também o Decreto lei nº 5452 de 1º de maio de 1943 (CLT) onde é estabelecida a igualdade salarial entre homens e mulheres para trabalhos de igual valor e função. O Artigo 5º determina que a todo trabalho de igual valor deve corresponder salário igual, sem distinção de sexo. Já o Artigo 461 reforça essa ideia ao afirmar que, se a função exercida por homens e mulheres for idêntica, o salário correspondente deve ser igual, independentemente do sexo, nacionalidade ou idade. (CLT)

Essas normas foram criadas com o objetivo de eliminar a discriminação de gênero no ambiente de trabalho e garantir que mulheres recebam remuneração justa e igualitária em relação aos homens quando desempenham funções equivalentes. Assim, reforçam o princípio da igualdade de direitos trabalhistas entre os gêneros, promovendo um ambiente laboral mais justo e inclusivo.

Outrossim é importante observar que com o reconhecimento constitucional da igualdade entre todos os tipos de gênero que foram surgindo nas últimas décadas, a leitura e interpretação da legislação não pode ser feita de modo taxativo, e muito menos limitado ao que o texto legal confere, exigindo dos operadores do direito uma atenção maior de como aplicar a proteção legal ao caso real. As primeiras leis que surgiram no âmbito de proteger as garantias trabalhistas foram em prol dos menores de idade, legislando sobre carga horária, idade mínima para ingresso no mercado de trabalho, salário, entre outros direitos que é o caso por exemplo da Lei 8.069/90 (ECA). Importante citar a Lei nº 9.799/99 que inseriu na CLT dispositivos que

buscaram assegurar a igualdade entre homens e mulheres no mercado de trabalho, dando ênfase na proteção da mulher contra qualquer ato discriminatório no âmbito trabalhista.

5 DOS DANOS DECORRENTES DA DISCRIMINAÇÃO E ENTENDIMENTO JURISPRUDENCIAL

Existem diversos estudos que abordam os danos causados pela discriminação racial no ambiente de trabalho. Esses estudos geralmente analisam os impactos psicológicos, emocionais, sociais e econômicos que a discriminação racial pode ter sobre os trabalhadores. Alguns desses estudos demonstram que a discriminação racial no trabalho pode levar a uma série de consequências negativas, como estresse, ansiedade, depressão, baixa autoestima, isolamento social e até mesmo problemas de saúde física. Além disso, a discriminação racial pode prejudicar o desempenho no trabalho, dificultar oportunidades de progresso na carreira e aumentar o turnover de funcionários. (TST, 2024, Online)

A CISSP (Comissão Interna de Saúde do Servidor Público) fez em junho de 2023 uma palestra que contou com a apresentação da auditora fiscal do Trabalho e coordenadora nacional do Projeto de Combate à Discriminação e Promoção da Igualdade de Oportunidades no Trabalho, da Secretaria da Inspeção do Trabalho do Ministério do Trabalho e Emprego, Marina Cunha Sampaio. Onde sua pesquisa demonstrou como a discriminação no ambiente de trabalho afeta a saúde psicológica e mental do trabalhador. (PIRES, 2023, Online)

A discriminação é o reflexo das estruturas de poder na sociedade, dentre elas as decorrentes das relações de trabalho”, informou Marina. Completou que em outros países e no Brasil, a discriminação alcança certos grupos de pessoas com base em características como raça, etnia, gênero, religião, orientação sexual, idade e deficiência - as quais são protegidas pela lei. (SAMPAIO, 2023)

Por fim, finalizou relatando a necessidade de políticas que visem a maior efetivação da proteção e aplicação das leis em favor dos prejudicados.

Como exemplo, pode-se citar o caso do jogador de futebol Vinicius José Paixão de Oliveira Júnior, mais conhecido como Vinicius Júnior, atual jogador do Real Madrid da Espanha, onde vem sofrendo por sérios ataques racistas durante os jogos e sendo prejudicado seu rendimento nos jogos devido a pressão discriminatória que sofre, na maioria das vezes é chamado de macaco (mono em espanhol), o fato de reclamar e buscar a punição dos torcedores

e jogadores adversários durante os jogos não surtiu resultado algum e muito das vezes ainda foi punido por reclamar. Importante lembrar, que Vinicius é brasileiro, sendo amparado pelas leis brasileiras, mas, como atua em território estrangeiro também deve seguir a leis nacionais do país onde labora suas atividades.

Vinicius Júnior sofre insultos racistas desde 2021 na Espanha, somando mais de 10 denúncias feitas pela LaLiga, não resultando em nenhuma punição esportiva. As autoridades espanholas já tomaram algumas medidas, como prisão de suspeitos e afastamentos de VAR. porém, a solução total do problema ainda se encontra longe de uma solução final. Na última segunda feira dia 25/03/2024 em entrevista coletiva véspera do jogo contra a Espanha, Vinicius disse “se fosse só por mim, teria desistido”, demonstrando que não somente ele sofre insultos racistas na profissão de jogador de futebol, mas por sua representatividade e exposição mundial está disposto a lutar por uma solução a tal problema. (REDAÇÃO DO GE - MADRI, ESPANHA, 2024).

Observando os julgados recentes dos tribunais é perceptível e notável a aplicação das leis vigentes na proteção do trabalhador em razão da discriminação nas relações de trabalho, como exemplo, cita-se 3 casos reais julgados pelo TRT da 3º região:

No primeiro caso, um trabalhador foi vítima de injúria racial por parte de seu chefe, que fazia comentários e piadas de cunho racista, como chamá-lo de "macaco" e "urubu". O juiz determinou uma indenização de R\$ 10 mil por danos morais, destacando a gravidade da discriminação e a necessidade de punição para prevenir que tais comportamentos se repitam. conforme acentuou o magistrado, mesmo com a miscigenação tão comum à população brasileira, diariamente se vê tratamento discriminatório em decorrência da raça ou da cor da pele, especialmente quando a vítima é pobre. “Por mais que o legislador desestimule tal prática, criminalizando a conduta (Constituição da República, art. 5º, XLII, Lei 7.716/89 e art. 140, § 3º, CP) e estabelecendo que o crime é inafiançável e imprescritível, talvez pela frequente impunidade, ainda são muito comuns acontecimentos como o relatado na inicial”.(PJe: Processo nº 0012054-12.2017.5.03.0028). (TRT-3º REGIAO, 2019)

No segundo caso, uma empregada foi dispensada por justa causa após proferir palavras racistas contra uma colega de trabalho. A juíza confirmou a justa causa, baseada na conduta discriminatória da empregada, que chamou a colega de ‘preta nojenta. a juíza concluiu que a reclamante, de fato, ofendeu sua colega de trabalho com palavras racistas, o que configura "mau procedimento", nos termos do artigo 482 da CLT, autorizando a dispensa por justa causa. “Não há dúvidas do ato racista praticado pela reclamante, motivo pelo qual entendo que a justa causa que lhe foi aplicada pela empresa deve ser mantida, finalizou a julgadora, rejeitando o pedido

da reclamante de reversão da medida e de pagamento de verbas rescisórias. A ex-empregada recorreu ao TRT, mas a decisão do juízo de 1ª instância foi mantida. (PJe: processo nº 0010392-91.2017.5.03.0002). (TRT-3º REGIAO, 2019)

Em um terceiro caso, um empregado foi vítima de injúria racial por parte de seus chefes, que faziam comentários ofensivos e discriminatórios. O TRT de Minas Gerais aumentou a indenização para R\$ 10 mil, destacando a responsabilidade da empresa em proporcionar um ambiente de trabalho livre de discriminação. A relatora do processo disse em seu voto: "Destaca-se, ainda, que compete à reclamada zelar pelo meio ambiente de trabalho, proporcionando um ambiente livre de agressões morais e injúrias. E, considerando o porte da reclamada e a gravidade da conduta, inclusive tipificada pelo Código Penal como crime, elevo o dano moral fixado na origem para R\$10.000,00", cujo entendimento foi acompanhado pela maioria da Turma julgadora. (PJe: Processo nº 0010630-40.2015.5.03.0145-RO). (TRT-3º REGIAO, 2019)

A efetividade dos tribunais em julgar e punir as práticas de racismo no âmbito das relações de trabalho ficam evidentes, porém se faz necessário trabalhar não somente na repressão, mas também conscientizar toda a população do quão degradante e prejudicial pode ser a perpetuação de tais práticas.

6 ERRADICAÇÃO DA DISCRIMINAÇÃO

A inclusão da sociedade no processo de desenvolvimento de uma solução e implementação se torna fundamental, uma vez que se trata de um problema de âmbito social que afeta não somente os particulares agredidos, mas também todos envolvidos. Consultas públicas, debates abertos e a participação de grupos diversos podem oferecer perspectivas importantes sobre as implicações éticas percebidas pelos cidadãos. Esse diálogo inclusivo pode contribuir significativamente para moldar políticas que reflitam valores compartilhados e preocupações éticas da sociedade. Na Constituição brasileira diz que a prática do racismo constitui crime inafiançável e imprescritível, sujeito à pena de reclusão, nos termos da lei, mas isso é apenas o começo do trabalho em prol da causa.

Se faz necessário citar o Instituto Ethos que é uma organização brasileira sem fins lucrativos que atua na promoção da responsabilidade social corporativa e da sustentabilidade empresarial. Fundado em 1998, o Ethos tem como objetivo principal incentivar as empresas a adotarem práticas éticas, transparentes e socialmente responsáveis em suas operações e relações

com todos os seus *stakeholders*, incluindo funcionários, clientes, fornecedores, comunidade e meio ambiente. (ETHOS, 2024, Online)

O Instituto tem desempenhado um papel importante na conscientização e na promoção de práticas que visam erradicar a discriminação no trabalho no Brasil. Algumas das iniciativas e ações desenvolvidas pelo Instituto nesse sentido incluem campanhas de Sensibilização e conscientização sobre a importância da diversidade e da não discriminação no ambiente de trabalho. Essas campanhas visam educar as empresas e os profissionais sobre os impactos negativos da discriminação e incentivar a adoção de políticas e práticas inclusivas.

Ainda, realiza eventos, seminários e conferências que abordam temas relacionados à diversidade, igualdade de oportunidades e não discriminação no trabalho, assim como também promove pesquisas e estudos sobre a diversidade e a discriminação no ambiente de trabalho, buscando compreender os desafios enfrentados pelas empresas e identificar oportunidades de melhoria. (ETHOS, 2024, Online)

A erradicação da discriminação é um objetivo essencial para promover a igualdade, a justiça social e o respeito pelos direitos humanos em todas as esferas da vida. Sendo assim, o papel do legislador e dos aplicadores do direito são ferramentas que devem se unir em busca de fortalecer a lei e regulamentos que busquem restringir e proibir a discriminação em todas as esferas cotidianas, principalmente no ambiente trabalhista e no ramo do direito do trabalho, uma vez que o trabalho é direito fundamental de onde a pessoa busca uma melhor qualidade de vida para si e toda sua família.

A professora Diva Guimarães da Universidade Federal do Paraná disse no seminário de 130 anos da lei Áurea em Curitiba que 'ninguém nasce racista e preconceituoso, é algo que se aprende na educação básica primária, muito das vezes dentro do próprio lar, sendo assim uma questão de se educar as sociedades na esfera primária ou seja dentro dos lares. Não se pode transferir a total responsabilidade da educação aos órgãos governamentais e escolas, a educação ética recebida nas escolas deve ser algo secundário, sendo este assunto abordado primariamente em casa. Programas de sensibilização, treinamento de diversidade e inclusão, e a promoção de uma cultura de respeito e tolerância devem ser abertos e ser objetivo de busca da participação também dos pais das crianças. (UFPR, 2018)

Para combater a discriminação efetivamente, é essencial oferecer suporte abrangente às vítimas, abrangendo apoio jurídico, financeiro, psicológico e social. Muitas vezes, as pessoas que enfrentam discriminação não sabem por onde começar a buscar justiça. É crucial garantir que essas vozes sejam ouvidas, o que requer o envolvimento ativo das comunidades, especialmente dos grupos marginalizados e menos favorecidos. As políticas e práticas devem

promover ativamente a diversidade e a inclusão em todos os setores da sociedade, incluindo o mercado de trabalho, instituições educacionais, mídia e governo.

Por fim, enfrentar as implicações éticas e sociais deste problema requer uma abordagem multifacetada e colaborativa. Ao estabelecer diretrizes éticas e claras de fácil compreensão de toda população, promover a transparência, envolver a sociedade e proteger a privacidade, investindo tanto na legislação, quanto na aplicação concreta da lei e suas penalidades, respeitando os princípios fundamentais da dignidade humana. Resultando assim no desenvolvimento do mercado de trabalho de forma que todos sejam respeitados de forma igualitária, equiparativa e digna, fornecendo a todos os mesmos direitos e deveres.

7 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Diante o exposto, mostra-se de fundamental importância do Direito do Trabalho e preservação das suas garantias para preservação da dignidade não somente pessoal, mas de toda uma coletividade, mostrando que é um dos pilares dos direitos fundamentais elencados e protegidos pela constituição, não podendo ser retirado ou suprimido de nenhuma pessoa. A evolução histórica dos direitos trabalhistas se mostra um tanto quanto eficaz, porém demonstra a necessidade rápida e urgente de novas reformulações no âmbito de garantir aos trabalhadores que sua honra seja preservada e que políticas públicas sejam adotadas para que todo seu desenvolvimento se torne permanente na proteção das classes menos favorecidas e historicamente marginalizadas.

A abordagem dessa pesquisa demonstra a necessidade da regulamentação de dispositivos que se tornem válidos em âmbito mundial, para que a proteção da pessoa natural não se perca quando o mesmo deixar de habitar em solo nacional. Que debates em prol da conscientização da erradicação da discriminação no ambiente de trabalho seja cada vez mais pautado por órgãos governamentais e inclusos no livre acesso de toda sociedade, para que com a participação da coletividade e da sociedade seja encontrado caminhos eficazes na busca da proteção dos preceitos fundamentais constitucionais, conscientizando publicamente a importância da proteção física, psíquica, moral e mental de toda população.

Outrossim que os órgãos governamentais se mostrem comprometidos, juntamente com os legisladores e aplicadores do direito a ajudar a sociedade na busca da solução de atos discriminatórios e preconceituosos na vida particular e pública de toda sociedade, considerando que as nuances culturais e sociais no Brasil em relação ao preconceito e discriminação estão interligados a fatos históricos, enraizados na educação básica e necessitam de maior atenção,

assim como é necessário que as políticas públicas busquem uma conexão mais incisiva e eficaz na proteção dos brasileiros que por questões trabalhistas ou pessoais tenham que residir em outros países.

Diante da realidade exposta, é evidente que enfrenta-se desafios significativos tanto no presente quanto no futuro, nos quais políticas públicas, instituições governamentais e a sociedade como um todo devem colaborar para promover a evolução e capacitação necessária para lidar com essas questões e garantir a preservação da dignidade de todos os seres humanos. Uma vez, que a proteção ao trabalho é direito fundamental e não pode ser corrompido por práticas racistas e discriminatórias.



REFERÊNCIAS

ANDRADE, Renata prince. **A dignidade humana nas relações de trabalho**. Disponível em <https://www.jusbrasil.com.br/artigos/a-dignidade-humana-nas-relacoes-de-trabalho/315396992> acesso em 26/05/2024.

BRASIL. Constituição (1934). **Constituição da República Federativa de Brasil**. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm> Acesso em 02 maio 2023

_____. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa de Brasil**. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm> Acesso em 02 maio 2023

_____. Lei nº 7716, de 05 de janeiro de 1989. Define os crimes resultantes de preconceito de raça ou de cor Brasília, Diário oficial da União, 1080

_____. Lei nº 9 029 de 13 de abril de 1995 Proíbe a exigência de atestados de gravidez e esterilização, e outras práticas discriminatórias, para efeitos admissionais ou de permanência da relação jurídica de trabalho, e da outras providencias Diário da União de 1995

_____. Lei 9.799/99. Insere na Consolidação das Leis do Trabalho regras sobre o acesso da mulher ao mercado de trabalho e dá outras providências. **Planalto**. Disponível em: <https://www.pge.sp.gov.br/centrodeestudos/bibliotecavirtual/dh/volume%20i/mulei9799.htm#:~:text=LEI%20N.,9799&text=Insere%20na%20Consolida%C3%A7%C3%A3o%20das%20Leis, trabalho%20e%20d%C3%A1%20outras%20provid%C3%AAsncias>. Acesso em 30/03/2024

_____. Decreto lei nº 1313 de 17 de janeiro de 1891. Estabelece providencias para regularisar o trabalho dos menores empregados nas fabricas da Capital Federal. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1824-1899/decreto-1313-17-janeiro-1891-498588-publicacaooriginal-1-pe.html#:~:text=Estabelece%20providencias%20para%20regularisar%20o,nas%20fabricas%20da%20Capital%20Federal>. Acesso em 26/05/2024

_____. Decreto lei nº 5.452 de 1º de maio de 1943. Aprova a consolidação das leis do trabalho. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm acesso em 26/05/2024.

Cnn brasil. **Vini Jr chora ao falar sobre luta antirracista: “Se fosse só por mim, teria desistido”** disponível em <https://www.cnnbrasil.com.br/esportes/futebol/vini-jr-chora-aofalar-sobre-luta-antirracista-se-fose-so-por-mim-teria-desistido/> acesso em 30/03/2024



Declaração universal dos direitos humanos. Disponível em: <https://www.unicef.org/brazil/declaracao-universal-dos-direitos-humanos> acesso em 26/05/2024

HISTÓRIA: **A criação da CLT**. TRT – 24º REGIÃO, disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/noticias/historia-a-criacao-da-clt/100474551> acesso em 26/05/2024

Poder 360. **Vini jr. Foi alvo de ataques racistas de 2021 a 2023, relembre**. Disponível em: <https://www.poder360.com.br/esportes/vini-jr-foi-alvo-de-10-ataques-racistas-de-2021-a-2023-relembre/> acesso em 26/04/2024

TRT da 3º Região. Justiça do trabalho. **NJ Especial - Racismo e injúria racial no mercado de trabalho: A luta contra a discriminação**. Acesso em: <https://portal.trt3.jus.br/internet/conheca-o-trt/comunicacao/noticias-juridicas/nj-especialracismo-e-injuria-racial-no-mercado-de-trabalho-a-luta-contr-a-discriminacao> acesso em 30/04/2024

_____ 3ª Vara do Trabalho de Betim. Trabalhador vítima de injuria racial. Empresa condenada a pagar indenização por dano moral no valor de 10mil reais. 10 de setembro de 2020. Disponível em: <https://pje.trt3.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0012054-12.2017.5.03.0028/2#c00cd98> acesso em 26/05/2024

_____ 2ª Vara do Trabalho de BH. Juíza condena reclamada por mau procedimento nos termos do artigo 482 da CLT. Disponível em: <https://pje.trt3.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0010392-91.2017.5.03.0002/2#d5f6bad> acesso em 26/05/2024

_____ 11º turma do TRT. Desembargadora aumenta para 10 mil reais a indenização por danos morais a ser paga por supermercado ao empregado. Disponível em: <https://pje.trt3.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0010630-40.2015.5.03.0145/2#4cb481f> acesso em 26/05/2024

Organização nacional do trabalho. **C111 - Discriminação em Matéria de Emprego e Ocupação**. Disponível em: https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_235325/lang-pt/index.htm acesso em 30/03/2024

MARX, Karl; ENGELS, Friedrich. **Manifesto comunista**. 1º ed. São Paulo: editora Boi Tempo, 2005.

SAMPAIO, marina cunha. FUNDACENTRO. **Discriminação e preconceito no ambiente de trabalho podem impactar na saúde mental dos profissionais afetados**. Disponível em:



<https://www.gov.br/fundacentro/pt-br/comunicacao/noticias/noticias/2023/junho/discriminacao-e-preconceito-no-ambiente-de-trabalho-podem-impactar-na-saude-mental-dos-profissionais-afetados> acesso em 26/05/202

Universidade do Paraná. **“Ninguém nasce racista”, diz professora Diva Guimarães no Seminário 130 Anos de Lei Áurea, em Curitiba.** Disponível em: <https://ufpr.br/ninguemnasce-racista-as-pessoas-aprendem-a-ser-racistas-em-casa-diz-professora-diva-guimaraes-noseminario-130-anos-de-lei-aurea/> acesso em 26/04/2024