

Opinião: Combate à discriminação no trabalho

A regra da igualdade entre homens e mulheres vem de longa data. As constituições brasileiras, exceto a imperial, sempre abrigaram o dever de igualdade entre as pessoas: 1) artigo 72, §2º, da Constituição de 1891; 2) artigo 113, "1", da Constituição de 1934; 3) artigo 122, "1º", da Constituição de 1937; 4) artigo 141, §1º, da Constituição de 1946; 5) artigo 150, §1º, da Constituição de 1967, e no artigo 153, §1º, da Constituição de 1967; 6) artigo 5º, I, da Constituição de 1988.



Portanto, mesmo nas constituições ditas outorgadas, sempre

foi indubitável que a sociedade brasileira é regida juridicamente pelo direito à igualdade de gênero e de raça.

No entanto, em que pese essa garantia constitucional expressa e explícita, verifica-se uma construção sutil, mas eficiente, capaz de proporcionar evidente desigualdade de chances e de oportunidades no mercado de trabalho em desfavor da mulher, agravada, notadamente, em razão da raça, da classe social, da identidade sexual e da crença religiosa.

Transcorridos mais de 33 anos da promulgação da Constituição de 1988 ("A Constituição Cidadã") e já ratificados diversos instrumentos normativos internacionais, no qual o Estado brasileiro se compromete a combater a discriminação — como, por exemplo, a Declaração Universal de Direitos Humanos, ratificada pelo Brasil em 10/12/1948, a Convenção Americana sobre Direitos Humanos, ratificada em 06/11/1992, a Convenção nº 111 da OIT ("Discriminação em Matéria de Emprego e Ocupação"), ratificada em 26/11/1965, a Convenção Internacional sobre a Eliminação de todas as formas de Discriminação contra a Mulher, ratificada em 01/02/1984, a Convenção Internacional sobre a Eliminação de todas as formas de Discriminação Racial, ratificada em 27/03/1968, dentre outros — o que se verifica, porém, é que gênero e raça ainda são fatores determinantes de discriminação, sobretudo no âmbito do trabalho, cujas consequências impactam diretamente o avanço econômico e social.

As dificuldades, portanto, encontram-se no campo da efetividade das normas constitucionais e infraconstitucionais. Nesse ponto nevrálgico, mais parece se tratar de uma constituição meramente simbólica, em que o texto constitucional parece dizer tudo, porém, ao mesmo tempo, não diz nada. Está constitucionalizado, mas não está assegurado.



A discriminação [1] impede que os trabalhadores tenham iguais e reais condições de acesso, permanência e ascensão no trabalho e é incompatível com o direito fundamental ao trabalho decente, sendo caracterizada por qualquer ação ou omissão do tomador de serviços que viole o princípio da igualdade de trabalho e no trabalho, independentemente de intenção, consciência ou inconsciência [2].

Como cediço, o direito ao trabalho decente, previsto no artigo 6º, *caput*, da Constituição Federal (CF), além de se caracterizar como um direito fundamental de segunda dimensão, traduz projeção da dignidade da pessoa humana (artigo 1º, III, da CF) e condição para o exercício de outros direitos fundamentais, tais como, a saúde, a educação, a alimentação, a moradia e a segurança.

Da mesma forma, o assédio se afigura grave problema organizacional, contra o qual, muito embora o Estado brasileiro tenha se comprometido a promover a igualdade de oportunidades e de tratamento [3], muito pouco tem sido feito, deixando-se de implementar uma política nacional séria, que elimine, ou ao menos reduza substancialmente, a discriminação em matéria de emprego, de formação profissional e de condições de trabalho, por motivos de gênero ou de qualquer outra forma de distinção, em linha com os objetivos da República, previstos no artigo 3º, III e IV, da Carta Magna.

Com a não ratificação da Convenção nº 190 da OIT ("Convenção sobre a Eliminação da Violência e do Assédio no mundo do Trabalho"), perdemos a possibilidade de contar com um bom instrumento no combate ao assédio, pois aumentaria o campo de proteção do trabalhador, abrigando trabalhadores, empregados ou não, pessoas em treinamento, estagiários, aprendizes, voluntários e candidatos a emprego [4], independentemente de gênero, tendo a OAB Seccional São Paulo [5] manifestado importante contribuição em favor da ratificação da Convenção, por meio da expedição de carta de apoio.

Outra iniciativa relevante foi a criação do Protocolo de Julgamento com Perspectiva de Gênero [6], pelo Conselho Nacional de Justiça (CNJ), no ano de 2021, que foi objeto da Recomendação CNJ nº 128, de 15 de fevereiro de 2022 [7], para fins de aplicação no âmbito de todo o Poder Judiciário.

O Protocolo representa um importante avanço no sistema de justiça e na conscientização de todos os operadores do direito, com vistas a evitar abusos e injustiças nos processos judiciais, como, por exemplo, os experimentados no caso Mariana Ferrer, cuja comoção social foi tamanha que deu azo à Lei nº 14.245/2021, que impôs modificações na legislação penal.

Muitos avanços ainda são necessários. O combate à discriminação de gênero e raça deve ser um compromisso verdadeiramente assumido pela sociedade e pelas instituições. A efetividade dos direitos é agora, é urgente.

Referências bibliográficas

ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de. *Trabalho decente direito humano e fundamental*. São Paulo: LTr, 2016.

ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de; COLNAGO, Lorena de Mello Rezende. *Direito Internacional do Trabalho e as Convenções Internacionais da OIT Comentadas*. São Paulo: LTr, 2014.



BRITO FILHO, José Cláudio Monteiro de. *Trabalho Decente Análise Jurídica da Exploração do Trabalho- Trabalho Escravo e Outras Formas de Trabalho Indigno*. 5ª ed. São Paulo: LTr, 2018.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. *Protocolo para julgamento com perspectiva de gênero*, de 2021. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2021/10/protocolo-18-10-2021-final.pdf>. Acessado em 23/05/2022.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. *Recomendação nº 128*, de 15 de fevereiro de 2022. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/files/original18063720220217620e8ead8fae2.pdf>. Acessado em: 23/05/2022.

GENEBRA. *Convenção nº 190 da OIT*, de 21 de junho de 2019. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/—europe/—ro-geneva/—ilo-lisbon/documents/genericdocument/wcms_729459.pdf. Acessado em 23/05/2022.

OAB/SP. *Carta de apoio para ratificação da Convenção nº 190 da OIT pelo Brasil*, de 08 de abril de 2022. Disponível em: <https://jornaladvocacia.oabsp.org.br/destaques/oab-sp-assina-carta-de-apoio-para-brasil-ratificar-convencao-da-oit-sobre-combate-a-violencia-e-ao-assedio-no-trabalho/>. Acessado em 23/05/2022.

[1] Artigo 1º, item 1, da Convenção nº 111 da OIT. Para os fins da presente convenção 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 oportunidade ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão; 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.

[2] BRITO FILHO, José Claudio Monteiro. *Trabalho Decente Análise Jurídica da Exploração do Trabalho — Trabalho Escravo e outras Formas de Trabalho Indigno*. 5ª ed. São Paulo: LTr, 2018.

[3] ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de. *Trabalho decente direito humano e fundamental*. São Paulo: LTr, 2016.

[4] Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/—europe/—ro-geneva/—ilo-lisbon/documents/genericdocument/wcms_729459.pdf. Acessado em 23/05/2022.

[5] Disponível em: <https://jornaladvocacia.oabsp.org.br/destaques/oab-sp-assina-carta-de-apoio-para-brasil-ratificar-convencao-da-oit-sobre-combate-a-violencia-e-ao-assedio-no-trabalho/>. Acessado em 23/05/2022.

[6] Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2021/10/protocolo-18-10-2021-final.pdf>. Acessado em 23/05/2022.



[7] Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/files/original18063720220217620e8ead8fae2.pdf>. Acessado em: 23/05/2022.

Meta Fields