CENTRO UNIVERSITÁRIO ALVES FARIA – UNIALFA
ESCOLA DE DIREITO

GERALDO DE BRITO JUNIOR

OS DESAFIOS DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO FRENTE AO COMBATE DA DISCRIMINAÇÃO NO TRABALHO: O PAPEL DA COORDENADORIA NACIONAL COMO PROMOÇÃO DE IGUALDADE NO BRASIL

GOIÂNIA
JUNHO DE 2024

GERALDO DE BRITO JUNIOR

OS DESAFIOS DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO FRENTE AO COMBATE DA DISCRIMINAÇÃO NO TRABALHO: O PAPEL DA COORDENADORIA NACIONAL COMO PROMOÇÃO DE IGUALDADE NO BRASIL

Trabalho monográfico apresentado ao curso de Direito da Escola de direito do Centro Universitário Alves Faria, sob orientação da Prof°. Me. Eduardo Antônio Martins Guedes, como requisito para a conclusão do Curso de Direito.

Orientador: Prof°. Me. Eduardo Antônio Martins Guedes.

GOIÂNIA
JUNHO DE 2024

GERALDO DE BRITO JUNIOR

OS DESAFIOS DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO FRENTE AO COMBATE DA DISCRIMINAÇÃO NO TRABALHO: O PAPEL DA COORDENADORIA NACIONAL COMO PROMOÇÃO DE IGUALDADE NO BRASIL

Esta monografia foi analisada e julgada adequada para obtenção do título de Bacharel em Direito e aprovado em sua forma final pelo Orientador e Banca Examinadora designada pelo Curso de Direito do Centro Universitário Alves Faria.

_____

Prof°. Me. UNIALFA
Orientador

Aprovado em ____/____/_____.

BANCA EXAMINADORA:

_____

Profª. Me. UNIALFA

_____

Prof. Leitor – Instituição de origem

_____

Prof. Leitor – Instituição de origem

GOIÂNIA
JUNHO DE 2024

Aos meus Pais Geraldo e Altamira, à minha namorada Luciana, às minhas irmãs Gisele, Mirele e Gisiele, ao meu orientador Eduardo Guedes.

AGRADECIMENTOS

Primeiramente, gostaria de agradecer a Deus, que me possibilitou forças, persistência e perseverança para a conclusão deste curso de Direito no qual estou me tornando Bacharel, mesmo em tempos difíceis, como o que a pandemia nos causou, continuei arduamente na luta incansável para conseguir o tão sonhado diploma, sendo esse apenas o começo dos meus sonhos.

Agradeço aos meus pais, pois com a ajuda deles consegui vencer esta batalha, me deram forças dia após dia para que eu não desistisse dos meus sonhos, agradeço à minha namorada Luciana que esteve ao meu lado desde o segundo período do curso, fizemos trabalhos e estudamos juntos para as provas e questionários desta instituição, agradeço às minhas irmãs porque no início do curso me mostraram toda a instituição, estando comigo desde meu primeiro período até os dias de hoje, com ajuda a conseguir estágios, incentivando a ser representante de sala até o meu sétimo período.

Meus agradecimentos ao professor Eduardo Guedes, o qual esteve comigo me ajudando desde a escolha e organização do tema tradado neste estudo, os vários conselhos e ponderações em como alavancar a referida pesquisa que pudesse apresentar, sem a ajuda dele não conseguiria concluir esta monografia.

Muito obrigado a todos!

RESUMO

Brito Junior, Geraldo. **Os desafios do Ministério Público do Trabalho frente ao combate da discriminação no trabalho:** o papel da coordenadoria nacional como promoção de igualdade no Brasil. Monografia, 2024. 45 f. Curso de Graduação em Direito do Centro Universitário Alves Faria (UNIALFA). Goiânia, 2024.

O trabalho é um fator que dignifica um indivíduo, garantido como um direito fundamental expresso na Carta Magna, sendo livre a escolha de emprego e de condições justas e favoráveis, nesse mesmo viés, o texto máximo destaca que é necessário promover o bem a todos sem preconceito de origem, raça, cor, sexo, idade e expressando que é proibido qualquer forma de discriminação no tocante ao salário e admissão de um trabalhador portador de deficiência. O objetivo do presente é discutir a discriminação no Brasil de grupos declarados "minoritários" no âmbito do trabalho sobre a problemática das dificuldades para identificar e punir a partir do momento do processo admissional, ou mesmo quando o indivíduo já está incluído no emprego e sofre represálias por apenas ser quem é, buscando assim o seu combate. A metodologia adotada foi a Qualitativa e depreenderam-se de tais estudos os seguintes resultados: há ordenamentos jurídicos vigentes em nosso país, e em âmbito nacional, que legislam sobre a discriminação e as punições caso empresas ou empregadores as descumpram, o Ministério Público do Trabalho, por meio de sua Coordenadoria denominada COORDIGUALDADE, atua como fiscalizador da Lei, fazendo com que caso haja o descumprimento, seja por denúncias ou de ofício, irão promover a notificação da empresa para que ela tome ciência e responda em tempo hábil, com a ciência da empresa deve promover ao MPT um depoimento sobre o caso relatado, feito tais justificativas a COORDIGUALDADE por meio de seus membros farão o Termo de Ajuste e Conduta, a empresa por meio de seu preposto irá assinar este documento informando que está ciente das irregularidades cometidas ou que a empresa vem passando e irá informar a data de ajustes, desse modo, feita a nova verificação, e a empresa cumprindo esse prazo, estará resolvido apenas da forma extrajudicial já que esse instrumento serve de tal maneira para evitar o prosseguimento da ocorrência da ilicitude. Quando o Termo de Ajuste e Conduta não é cumprido é necessário que as empresas sejam acionadas judicialmente, com ações Civis Públicas. Embora faça a fiscalização o MPT tem por dificuldade a implementação Programa de Promoção da Igualdade de Oportunidades para Todos, independente de gênero, raça, orientação sexual ou outras características em todo o território nacional nos segmentos econômicos com focos relevantes de desigualdades, por meio das Procuradorias Regionais do Trabalho. Contudo, a coordenadoria promove projetos para grupos declarados como minoria para que consigam adentrar e permanecer no ambiente laboral a fim de erradicar a discriminação em todo o país.

Palavras-chave: Discriminação. Emprego. Preconceito. MPT. Coordigualdade.

ABSTRACT

Brito Junior, Geraldo. **The challenges of the labor public prosecutor's office in combating workplace discrimination:** the role of the national coordination in promoting equality in Brazil. Monograph, 2024. 45 p. Undergraduate Law Course at Centro Universitário Alves Faria (UNIALFA), Goiânia, 2024.

Work is a factor that dignifies an individual, guaranteed as a fundamental right expressed in the constitution, allowing for free choice of employment and fair and favorable conditions. In the same vein, the text emphasizes the need to promote well-being for all without prejudice based on origin, race, color, sex, or age. It explicitly states that any form of discrimination related to salary and the hiring of a worker with disabilities is prohibited. The purpose of this work is to discuss discrimination in Brazil among declared 'minority' groups in the workplace, focusing on the challenges of identifying and punishing discriminatory practices during the hiring process or when an individual is already employed and faces reprisals simply for being themselves, aiming to combat such discrimination. The methodology adopted was Qualitative, and the following results were derived from these studies: there are legal frameworks in force in our country and at the national level that legislate on discrimination and the penalties companies or employers may face if they fail to comply. The Labor Public Prosecutor's Office, through its Coordination called COORDIGUALDADE, acts as a watchdog of the law. In case of non-compliance, whether due to complaints or ex officio, they will notify the company to ensure awareness and a timely response. Once notified, the company must provide a statement to the Labor Public Prosecutor's Office (MPT) regarding the reported case. Based on these justifications, COORDIGUALDADE members create a Term of Adjustment and Conduct. The company's representative will sign this document, acknowledging the irregularities committed or faced by the company and specifying the adjustment timeline. If the company complies within this timeframe, the matter is resolved extrajudicially, as this instrument aims to prevent further violations. When the Term of Adjustment and Conduct is not followed, companies may be subject to legal action through Public Civil Lawsuits. Despite its oversight role, the MPT faces challenges in implementing a program to promote equal opportunities for all, regardless of gender, race, sexual orientation, or other characteristics, across the entire national territory, particularly in economically relevant sectors with significant inequalities. Nevertheless, the coordination promotes projects to support declared minority groups, enabling them to enter and thrive in the workplace and eradicate discrimination throughout the country.

Keywords: Discrimination. Employment. Prejudice. MPT. Coordigualdade.

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

ANC - African National Congress

CID - Código Internacional de Doenças

CODEMAT - Coordenadoria Nacional de Defesa do Meio Ambiente de Trabalho

CONAETE - Coordenadoria Nacional de Erradicação do Trabalho Escravo

CONAFRET - Coordenadoria Nacional de Combate às Fraudes nas Relações de Trabalho

CONALIS - Coordenadoria Nacional de Promoção da Liberdade Sindical

CONAP - Coordenadoria Nacional de Combate às Irregularidades Trabalhistas na Administração Pública

CONATPA - Coordenadoria Nacional do Trabalho Portuário e Aquaviário

COORDIGUALDADE - Coordenadoria Nacional de Promoção da Igualdade de Oportunidades e Eliminação da Discriminação no Trabalho

COORDINFÂNCIA - Coordenadoria Nacional de Combate à Exploração do Trabalho da Criança e do Adolescente

DUDH - Declaração Universal dos Direitos Humanos

LGBTQIAPN+ - Lésbicas, Gays, Bissexuais, Trangêneros, Queer ou Questionado, Intersexo, Assexuais, Arromânticas ou Agênero, Pansexuais ou Polissexuais, Não-binárias, outras identidades não listadas

MPT - Ministério Público do Trabalho

MPU - Ministério Público da União

PcD - Pessoa com Deficiência

PDC - Projeto de Decreto Legislativo

"No queremos que nos persigan, que nos prendan, ni que nos discriminen, ni que nos maten, ni que nos curen, ni que nos analicen, ni que nos expliquen, ni que nos toleren, ni que nos comprendan: lo que queremos es que nos deseen".

Néstor Perlongher (1949-1992)

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO 10
1 CONCEITO DE DISCRIMINAÇÃO 12
1.1 DISCRIMINAÇÃO E PRECONCEITO, SUAS PRINCIPAIS DIFERENÇAS 13
1.2 ONDE E QUANDO SURGIU A DISCRIMINAÇÃO 14
1.3 O QUE A CONSTITUIÇÃO FEDERAL DIZ SOBRE A DISCRIMINAÇÃO 20
1.4 TRATADOS INTERNACIONAIS 21
1.5 DISCRIMINAÇÃO NO TRABALHO 22
2 REALIDADE NO BRASIL 24
2.1 DISCRIMINAÇÃO POR SEXO 24
2.2 DISCRIMINAÇÃO POR HOMOFOBIA 25
3 COORDENADORIA NACIONAL DE PROMOÇÃO DE IGUALDADE DE OPORTUNIDADES E ELIMINAÇÃO DA DISCRIMINAÇÃO NO TRABALHO (COORDIGUALDADE) 32
3.1 DESAFIOS ENFRENTADOS PELA COORDIGUALDADE 35
3.2 PROJETOS ELABORADOS PELA COORDIGUALDADE 36
4 CONSIDERAÇÕES FINAIS 40
REFERÊNCIAS 43

INTRODUÇÃO

A discriminação é um fenômeno social persistente que afeta diversos grupos sociais, comprometendo a igualdade de oportunidades e o respeito aos direitos humanos. No Brasil, a discriminação ocorre de várias formas, incluindo discriminação por Cor, Raça, Etnia, Gênero, Religião, Deficiência, Opinião política, Origem, entre outras. Combater essa realidade exige a implementação de projetos eficazes e a atuação de instituições comprometidas com a promoção da igualdade.

O Ministério Público do Trabalho (MPT) tem desempenhado um papel crucial no combate à discriminação no ambiente de trabalho. Através da Coordenadoria Nacional de Promoção da Igualdade de Oportunidades e Eliminação da Discriminação no Trabalho (Coordigualdade), o MPT busca assegurar um ambiente laboral justo e inclusivo. A Coordigualdade atua na fiscalização, promoção de ações afirmativas e na sensibilização da sociedade para a importância de se combater práticas discriminatórias.

A escolha desse tema se justifica pela relevância de se entender e avaliar as estratégias e impactos das ações da Coordigualdade na erradicação da discriminação no Brasil. Este estudo visa contribuir para o entendimento das políticas implementadas nas práticas de combate à discriminação no ambiente de trabalho.

A questão central que orienta esta pesquisa é: "O Ministério Público do Trabalho tem como atribuição fiscalizar o cumprimento da legislação trabalhista atuando na defesa dos direitos coletivos e individuais, nesse contexto, quais seriam os desafios e confrontos ao combate da discriminação no trabalho no Brasil? A busca pela promoção da igualdade como direito fundamental". Para responder essa questão, foram definidos os seguintes objetivos: Objetivo geral: Discutir a respeito do direito ao trabalho e a não discriminação na área trabalhista para grupos considerados como minorias, bem como o papel do Ministério Público do Trabalho frente a combater quaisquer atos de discriminação por meio da coordenadoria COORDIGUALDADE. Objetivos específicos: Definir os fatores que levam aos casos de discriminação trabalhista. Identificar eventuais políticas públicas que objetivem o cumprimento da legislação adotada no Brasil a fim de identificação e punição dos infratores da lei.

Identificar os desafios enfrentados pela Coordigualdade na implementação de suas políticas. Investigar as principais ações e programas desenvolvidos pela Coordigualdade para combater a discriminação. Avaliar a efetividade dessas ações no contexto brasileiro.

A abordagem utilizada na pesquisa foi a Qualitativa que visou estudar e entender as percepções, sentimentos e opiniões sobre tais preconceitos sofridos e vistos pela população brasileira. Essa abordagem permitirá uma compreensão aprofundada das estratégias adotadas e dos resultados obtidos. Feita por meio de pesquisas, estudos bibliográficos e documentais realizados com base de revisões bibliográficas feitas no acerco da plataforma CAPES através da ferramenta “busca avançada”, SciELO, Google acadêmico com as palavras-chave: “Discriminação”, “Emprego”, “Preconceito”, “MPT”, “Coordigualdade”, o que retornou resultados satisfatórios e suficientes para a elaboração da pesquisa, sendo considerados como critério de inclusão na referida: o texto ser disponibilizado em sua íntegra online; os textos estarem disponibilizados no idioma português; o tema estar incluído dentro ou relacionado com o tema de pesquisa deste trabalho (discriminação trabalhista, Ministério Público do Trabalho e sua função, Coordenadoria Nacional de Promoção da Igualdade de Oportunidades e Eliminação da Discriminação no Trabalho).

A monografia está estruturada da seguinte forma: o primeiro capítulo apresenta uma revisão da literatura sobre conceito de discriminação, principais diferenças entre discriminação e preconceito, como e onde surgiu, quais as principais legislações brasileiras e internacionais sobre o tema e como ocorre no ambiente de trabalho; o segundo capítulo descreve a realidade no Brasil da discriminação por Cor, Raça, Etnia, Gênero, Religião, Deficiência, Opinião política, Origem; o terceiro capítulo discute sobre a coordigualdade, seus principais desafios e projetos; e, por fim, o quarto capítulo apresenta as conclusões e recomendações baseadas na análise dos dados.

Espera-se que este estudo contribua para uma melhor compreensão do papel do MPT e da Coordigualdade no combate à discriminação, oferecendo subsídios para o aprimoramento das políticas de promoção da igualdade no Brasil.

1 CONCEITO DE DISCRIMINAÇÃO

Vejamos do que se trata quando se refere ao termo discriminação, ao sentido semântico da palavra é dado como uma forma de “tratamento pior, ou injusto, dado a alguém por causa de características pessoais, intolerância, preconceito”. Segundo o dicionário Houaiss da língua portuguesa, ou quando analisado esse mesmo termo no dicionário Aurélio da língua portuguesa, a discriminação é dada da seguinte forma: “ação de discriminar, de segregar alguém, tratando essa pessoa de maneira diferente e parcial, por motivos de diferenças sexuais, raciais, religiosas, ato de tratar de forma injusta: discriminação racial, capacidade de distinguir ou estabelecer diferenças; discernimento”.

Quando se é analisado pelo seu teor jurídico, esse mesmo termo de discriminação é definido como “ato que quebra o princípio da igualdade, como distinção, exclusão restrição ou preferencias, motivado por raça, cor, sexo, idade, trabalho, credo religioso ou convicções políticas” (Andreucci, 2009, p. 125, 126). O autor nos traz que há uma quebra ao princípio da igualdade, princípio este que é resguardado por nossa Carta Magna elaborada no ano de 1988.

Nesse mesmo viés, não há democracia entre uma população se não houver o princípio da igualdade resguardado na Constituição Federal do Brasil de 1988, assim como não se pode falar em igualdade quando se fala em discriminação, já que, segundo Lopes (2000), são antíteses uma das outras, ou seja, discriminação é o oposto de igualdade, ambas possuem sentidos contrários uns dos outros, onde há discriminação há também tratamentos fornecidos de forma desigual.

> A discriminação é a antítese da igualdade. Em outras palavras, a negação do princípio de que todos são iguais perante a lei. Não se pode falar em democracia, justiça ou estado de direito sem que o princípio da igualdade seja lembrado e observado. Um Estado nunca será democrático, justo ou de direito se os cidadãos forem tratados desigualmente. Os privilégios de castas, grupos e classes e a discriminação por sexo, raça, cor, origem, crença religiosa, idade etc., além de macular os ideais mais elevados de qualquer sociedade, não raro põe em risco a própria sobrevivência do Estado, pela conflituosidade que gera (Lopes, 2000, p.1).

1.1 DISCRIMINAÇÃO E PRECONCEITO, SUAS PRINCIPAIS DIFERENÇAS

A discriminação é vista no âmbito jurídico como a distinção na forma de tratamento recebido por pessoa de grupos sociais motivado por raça, cor, sexo, idade, trabalho, credo religioso ou convicções políticas, dentre tudo, temos também a questão do preconceito, termo esse estipulado pelo dicionário Aurélio de língua portuguesa como: “Juízo de valor preconcebido sobre algo ou sobre alguém que se pauta em uma opinião construída sem fundamento, conhecimento nem reflexão; prejulgamento. Forma de pensamento em que uma pessoa chega a conclusões que entram em conflito com os fatos pôr os ter prejulgado”.

“Pré” + “Conceito”, assim como diz sua própria terminologia, é quando alguém tem um conceito, pensamento, “achismo” antes de conhecer algum outro indivíduo, é sobre uma conclusão antecipada, na grande maioria das ocasiões distorcidas da realidade.

> Como já havia referido Jean-Paul Sartre (1944/1968, p. 8), no seu livro Raça e História: “Longe da experiência engendrar a noção de judeu, é esta, ao contrário, que ilumina a experiência; se o judeu não existisse, o antissemita inventá-lo-ia”. Sabemos que existem muitos tipos de preconceitos. Cabe, portanto, indagar se uma única definição seria capaz de nos fazer entender as múltiplas manifestações do fenômeno. Ou seja, se ela nos ajuda a conceber o preconceito de cor, de gênero, de orientação sexual, de idade, de religião, dentre outros. Não obstante cada tipo de preconceito ter suas especificidades, alguns elementos são comuns a todas as formas: a) a ênfase ou a construção das diferenças entre os grupos e a sua e hierarquização (“eles são diferentes e nós somos melhores que eles”); b) os sentimentos e emoções negativas contra alguém, simplesmente porque pertence a outro grupo (“não gosto/tenho pena/nojo/raiva/medo... deles”); c) a uniformização ou homogeneização dos membros do grupo, alvos de preconceito (“eles são todos iguais”); e d) uma resistência cognitiva e social à desconfirmação das crenças e expectativas negativas em relação a esse grupo, mesmo quando as evidências favoráveis ao grupo são fortes (“as exceções confirmam a regra”) (Lima, 2023, p. 409).

Enquanto a discriminação faz parte de um indivíduo sofrer tratamento diferenciado por sua Cor, Etnia, Orientação Sexual, Pessoa com Deficiência (PcD), o preconceito se dá por um pensamento em que a pessoa pode ser boa ou ruim, inteligente ou leiga, um conceito retirado de um achismo de tal indivíduo, pode-se destacar, então, que a discriminação poderia ser provocada por preconceito ou motivada por interesse de manter privilégios (Bento, 1992).

O que se dá em maior frequência é que a discriminação seja em parte fruto dos preconceitos que existem, pelo motivo de darem contribuição para que se ocorra a discriminação, visto que a partir de um pensamento pré-estabelecido de forma antecipada indivíduos que compactuam com o preconceito cometem a discriminação, segregando outro ser humano, tratando o com diferenças, com desigualdade, a fim de excluí-lo da sociedade e do meio em que vivem (Bento, 1992).

1.2 ONDE E QUANDO SURGIU A DISCRIMINAÇÃO

A discriminação em todo o mundo não é determinada em uma data específica, ela está enraizada em preconceitos, estereótipos e desigualdades, sendo assim uma problemática advinda ao longo da história do homem. No Brasil, o preconceito pode ser verificado ao longo da história no período colonial no marco do século XVI (1530-1822) e ao longo dos anos da escravidão, que nessas épocas, a discriminação racial não era escondida, não era disfarçada, era nítido, escravos sendo tratados de uma forma totalmente desumana, não possuindo nenhum provento, nenhuma garantia, nenhum direito e nem mesmo possuíam direitos inerentes à cidadania.

> [...] Embora o cerco inglês ao tráfico tenha se iniciado com a assinatura do tratado de 1810, recuamos aos registros referentes aos quinquênios 1791-95, 1796-1800 e 1801-05 e, por sorte, verificamos que eles forneciam médias históricas semelhantes à participação de crianças africanas nos negreiros que atracavam no Brasil desde fins do século XVI. Tais quinquênios tornaram-se, pois, adequados ao estabelecimento de comparações com o período 1810-1850. Ademais, trata-se de periodização congruente com a proposta da pesquisa, na medida em que a série de inventários *post-mortem* fluminenses a ser cruzada com as viagens do TASTD se inicia em 1790.O 8Gráfico 1 desenha as flutuações dos desembarques de pouco mais de 1.815.000 escravos africanos no Brasil entre 1791 e 1850. Por seu intermédio, observa-se a existência de um *trend* ascendente entre a última década do século XVIII e o fim do tráfico legal (1830), com acentuado crescimento da demanda após a abertura dos portos coloniais ao comércio internacional em 1810, [...] (Valencia; Manolo, 2016, p. 3).

Os portugueses, para se utilizarem do cultivo da cana-de-açúcar, precisavam de mão de obra, assim trouxeram africanos escravizados ao Brasil, oficialmente cerca de 4,86 milhões foram trazidos por seus “senhores” e colonizadores com o intuito de realizarem trabalhos, no qual não podiam negar, caso se negassem recebiam graves punições como Chibatadas e, muitas vezes, pela decorrência delas eram levados à

morte, o trabalho era forçado, sem nenhuma forma de pagamento, esses africanos foram chamados de escravos, na época, acreditava-se que por ser de cor preta, esses indivíduos não possuíam direitos a serem considerados como cidadãos, sendo assim, não tinham cidadania, eram tratados de forma desigual, maltratados e explorados.

O caminho de viagem entre a África do Sul ao Brasil era árduo, os escravizados eram amontoados em porões de grandes, ou pequenos navios e embarcações, o destino da morte durante a longa viagem era o que os restava, mas também aguardar para que descessem nos portos brasileiros e fossem vendidos, seu valor era determinado por vários fatores, como sexo, idade condições dentarias, visto que era assim que determinavam o preço de animais que seriam vendidos e esta forma foi passada para a compra dos africanos (Oliveira, 2023 *apud* Ferreira; Silva; Brito Filho, 2021).

> [...], com acentuado crescimento da demanda após a abertura dos portos coloniais ao comércio internacional em 1810. A expansão da economia açucareira e, depois, do café, o explica, [...] (Valencia; Manolo, 2016, v. 35, p. 4).

O termo Discriminação ainda não existia, no século XVI, por ser retratado dia após dia, entendiam a população como atos normais, entendiam que realmente os escravos não possuíam direitos inerentes a sua cidadania e igualdade de tratamentos, historicamente, desde o código de Hamurabi, havia a previsão de castigos proporcionais ao mal causado, assim como se faziam distinções nas penas de acordo com a classe social da vítima (Moreno, 2009).

“Olho por olho, dente por dente”: a lei que historicamente ficou conhecida por ser “justa” punindo o autor do crime de forma semelhante ao crime que esse cometeu, ao mesmo tempo fazia distinções, se um escravo era a vítima de um crime ou de sua morte, o autor não era punido da mesma forma que se um integrante do clero fosse punido, se um integrante do clero fosse morto, seu assassino seria punido com a morte, sendo a lei do código de Hamurabi aplicada, mas se um integrante da nobreza ou do clero assassinasse um de seus escravos, esse não seria punido com a morte, sendo assim, fazer algo ruim contra um escravo era menos gravoso visto que não era tido como um cidadão. De acordo com o ditado popular utilizado no Brasil, “Pau que dá em Chico dá em Francisco”, juridicamente, a lei que é aplicada para um indivíduo

deve ser aplicada para outro, independentemente de sua classe social, não há favorecimento, diferentemente do código de Hamurabi (Moreno, 2009).

Somente com a Lei das XII tábuas foi-se desconsiderada a classe social como meio de gravidade da pena, trazendo, então, o princípio da igualdade para os cidadãos (Moreno, 2009). Como exemplo histórico da discriminação no âmbito mundial, tem-se o Holocausto Nazista, nome dado ao genocídio de judeus e de outras minorias cometidos pelos nazistas, mais precisamente em 1920, quando houve o surgimento do partido nazista, com o surgimento do partido o antissemitismo já estava instaurado, partindo da ideia de que a raça alemã era superior as outras raças, Adolf Hitler apoiava essa ideia.

> Sob essa falsa lógica principiaram conspirações contra judeus de todos os tipos na Rússia. Catarina II, ao final do século XVIII, criou zonas territoriais circunscritas a serem habitadas por judeus, chamadas de Pale, cuja consecução promoveu um confinamento de judeus à área restritas e segregadas. Para sair destas zonas e emigrar a outras partes da Rússia, os judeus necessitavam de autorizações especiais, normativas estas que perduraram de 1791 a 1917 (Donizetti, 2023, p. 5).

Por medo e achismo de que os judeus teriam um plano de dominação mundial, os nazistas iniciaram o processo de exclusão e violência contra essa raça, em 1933, com a grande perseguição sofrida pelos judeus, tendo como a primeira lei aprovada proibindo-os a ingressarem em cargos públicos, forma essa que os antissemitas encontraram para que a evolução de ideias judaicas não fosse repercutida por meio do governo.

> Grosso modo, pode-se dizer que, para o antissemita racista, o problema judaico estava justamente na diferença inexpugnável entre “judeus” e “arianos”, ao passo que para o antissemita antirracial (ou seja, que negava a raça como fonte de identidade cultural e categoria de explicação histórica), o problema estava justamente na necessidade de se apagar esta diferença. Antes de as fronteiras se fecharem, e de a população judaica ser encarcerada em guetos e depois em campos de extermínio, ela havia, incialmente, se fragilizado no âmbito da representação política (Caldas, 2013, p. 50).

Com o passar do tempo, novas leis foram aprovadas, legislando sobre a miscigenação, a bandeira e a cidadania, sendo elas, a lei de proteção do sangue e da honra alemã e a Lei de Cidadania do Reich, tratando da miscigenação com a proibição de relações entre judeus e dos não judeus, já a segunda lei reflete no ocorrido com os

escravos, já que essa aborda a cidadania, estipularam que pessoas que tivessem ¾ do sangue judeu, ou praticantes do judaísmo, seriam consideradas como judias, desse modo, não seriam cidadãs, sendo considerados como sujeitos de Estado, não tendo o mesmo direito que os demais.

> Este é um momento decisivo, pois o horror dos campos de concentração durante a Guerra por vezes nos obriga a lembrar que, em 1936 e 1937, cerca de 7.500 pessoas estavam presas nos Lager, sendo a maioria delas "(...) membros de seitas religiosas, como as Testemunhas de Jeová, homossexuais e 'criminosos habituais' ou 'antissociais' (...)" (Caldas, 2013, p. 56).

Em meados de 1938, ocorreu a noite dos cristais, houve então o "Pogrom", um ataque violento organizado contra um grupo específico, em retaliação alemã por um ataque isolado de um judeu de 17 anos que matou um diplomata alemão, o ataque ocorreu em orfanatos, casas, estabelecimentos agredindo e matando pessoas, querendo dar fim a uma raça, os nazistas concluíram que a forma que teriam era a de extermínio, com isso, em 1939 começou o fuzilamento do povo judeu, porém, com a segunda guerra mundial, os nazistas queriam de forma mais eficaz a morte dos judeus. Dessa forma, foram criados os campos de concentração, onde eram colocados e sendo mortos em câmaras de gás, depois de trabalharem a força, cerca de 6 milhões de mortes foram contabilizadas, dentre eles judeus, ciganos, poloneses e russos.

Outra discriminação no âmbito mundial conhecido como Apartheid, um regime de segregação racial ocorrido na África do Sul, ocorreu em 1948 até 1994, perdurando por quase cinco décadas, o nome se deu pelo idioma Africânder e significa "Separação". Com a vitória nas eleições do partido nacional, estabeleceram algumas leis de segregação no país, de acordo com a ideia, pessoas negras foram proibidas de circular livremente pelo país, sendo isolados e com acesso reduzido em seus direitos.

> Na década de 1940, o ANC adotou uma estratégia de resistência não-violenta em relação às leis segregacionistas e, em 1955, conseguiu ampliar a frente anti-racista através da chamada Freedom Charter (Carta da Liberdade), subscrita também pelos movimentos de indianos, de mulatos, de liberais e de socialistas. A Carta apresentava uma denúncia radical do Apartheid e discutia sua abolição, bem como defendia a redistribuição da riqueza. Durante a Segunda Guerra Mundial, foram intensas as atividades de mobilização social, quando se verificaram mais de 300 greves envolvendo 58.000 trabalhadores

> negros e 60.000 brancos, representando uma alteração do sistema político imposto pelos afrikaaners (Pereira, 2008, p. 147).

Nelson Mandela foi um importante marco nesse regime, sendo ele um jovem negro que lutava por seus direitos, não aceitando as imposições, sendo preso por descumprir as regras estabelecidas, Nelson Mandela ajudou a combater e a incentivar jovens a não aceitarem as imposições de segregações juntamente com o presidente do regime de apartheid Frederik de Klerk, ambos colaborando nas negociações que mudaram a ditadura a transformando em uma democracia. Nelson Mandela foi o líder da resistência da juventude, defendendo a ideia de que se fosse realizada a resistência pacífica e a desobediência civil contra as medidas do governo.

> {...} quando, em 1963, Nelson Mandela foi preso e condenado à prisão perpétua, enquanto Oliver Tambo foi compelido a assumir o comando do movimento no exílio. A repressão governamental e a falta de apoio dos países vizinhos – dominados por regimes aliados dos afrikaaners – impediram a ampliação da guerrilha e o recrutamento das grandes massas. {...} (Pereira, 2008, p. 148).

Foi julgado e processado por traição, condenado à prisão perpétua no ano de 1963, em 27 anos de prisão, após uma campanha internacional foi posto em liberdade, se tornou o primeiro presidente da “África Livre” movimento em que a África do Sul se livrou do Apartheid, ganhando assim, o prêmio Nobel da paz, dia internacional Nelson Mandela, e mais de duzentos e cinquenta prêmios e condecorações.

O termo discriminação surgiu então no início do século XX, quando de acordo com uma revista francesa chamada “Revue Blanche, em 1902, surgiu a frase “racism”, que em 1936 se alavancou para que fosse possível identificar e nomear atos praticados pelos nazistas contra os judeus, ciganos e minorias da época ocorrido na Europa (Revue Blanche, 1902).

A partir do século XX, alguns países passaram a prever a discriminação como ilegais, colocando em seus ordenamentos jurídicos sanções para quem as cometessem, aplicando assim o princípio da igualdade independente da Classe Social, Cor, Etnia, Sexo etc.

No que tange à discriminação, ela possui distinções, na discriminação direta ocorre o tratamento menos favorável a outro indivíduo, tendo como base o grupo que

se encontra inserido. Já a Discriminação indireta é a que não é intencional, refere-se não a discriminação formal, mas nesse caso, é aplicado requisitos ou condições de tal modo que o grupo em que se irá ocorrer a referida discriminação geralmente não possuem, não tendo a intenção discriminatória os efeitos de ações podem incorrer sobre a discriminação, como em uma vaga em que se deve ter altura mínima para ingresso, peso, sexo, entre outras formas de segregar grupos (Garcia; Souza, 2010).

Nesse mesmo diapasão, ocorrem diversas formas de discriminação. O ordenamento jurídico abrange sobre o princípio da não discriminação, em normativas que vedam a utilização dessa no meio social, embora também traga a discriminação positiva, essa por sua vez é englobada no artigo 5° da Constituição Federal que "Todos são iguais perante a lei, o que consiste em tratar igualmente os iguais e desigualmente os desiguais na medida de suas desigualdades", desse modo, os desiguais serão tratados como desiguais, cotas por exemplo em que foi estipulado uma quantidade mínima de pessoas de cor, etnia ou pessoa com deficiência (PcD) estarem no quadro de integrantes de faculdades, escolas ou em empresas públicas ou privadas. no conhecimento da Lei n° 1.282/91 decide:

> Art. 93. A empresa com 100 (cem) ou mais empregados está obrigada a preencher de 2% (dois por cento) a 5% (cinco por cento) dos seus cargos com beneficiários reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência, habilitadas, na seguinte proporção:
>
> I - até 200 empregados.....2%
>
> II - de 201 a 500.....3%
>
> III - de 501 a 1.000.....4%
>
> IV - de 1.001 em diante.....5%

Levando em consideração a Nota pela supressão do art. 29, §5º do substitutivo da Câmara nº 6, de 2016, ao projeto de lei do Senado nº 135, de 2010":

> Muitos países estipulam cotas de empregos para pessoas com deficiência nos setores público e privado. O que está implícito e que, sem as cotas, os empregadores se recusariam a contratar trabalhadores com deficiência por causa da discriminação, pelo receio em relação à baixa produtividade, ou do potencial aumento do custo do trabalho, por exemplo, custo das instalações razoáveis (53, 73). Contudo, o pressuposto de que as cotas corrigem as imperfeições do mercado de trabalho em benefício de pessoas com deficiência ainda precisa ser empiricamente documentado, pois não foi realizada nenhuma avaliação aprofundada do impacto das cotas na empregabilidade das pessoas com deficiência (Silva, Valdirene de Assis. procuradora do trabalho, *apud* Relatório mundial sobre a deficiência / World

> Health Organization, The World Bank; tradução Lexicus Serviços Linguísticos. - São Paulo: SEDPcD, 2012. p. 250. Geneva, International Labour Organization, 2004).

1.3 O QUE A CONSTITUIÇÃO FEDERAL DIZ SOBRE A DISCRIMINAÇÃO

A Carta Maior, estabelecida em 1988, traz sobre os direitos democráticos inerentes aos principais fundamentos.

> 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. 4º A República Federativa do Brasil rege-se nas suas relações internacionais pelos seguintes princípios:
>
> VIII - repúdio ao terrorismo e ao racismo
>
> [...]
>
> 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;
>
> II – 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;
>
> XLII - a prática do racismo constitui crime inafiançável e imprescritível, sujeito à pena de reclusão, nos termos da lei;
>
> [...]
>
> 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;
>
> [...]
>
> Art. 227. É dever da família, da sociedade e do Estado assegurar à criança, ao adolescente e ao jovem, com absoluta prioridade, o direito à vida, à saúde, à alimentação, à educação, ao lazer, à profissionalização, à cultura, à dignidade, ao respeito, à liberdade e à convivência familiar e comunitária, além de colocá-los a salvo de toda forma de negligência, discriminação, exploração, violência, crueldade e opressão. (Redação dada Pela Emenda Constitucional nº 65, de 2010)
>
> § 1º O Estado promoverá programas de assistência integral à saúde da criança, do adolescente e do jovem, admitida a participação de entidades não governamentais, mediante políticas específicas e obedecendo aos seguintes preceitos: (Redação dada Pela Emenda Constitucional nº 65, de 2010)
>
> [...]
>
> II - criação de programas de prevenção e atendimento especializado para as pessoas portadoras de deficiência física, sensorial ou mental, bem como de integração social do adolescente e do jovem portador de deficiência, mediante o treinamento para o trabalho e a convivência, e a facilitação do acesso aos bens e serviços coletivos, com a eliminação de obstáculos arquitetônicos e de todas as formas de discriminação. (Redação dada Pela Emenda Constitucional nº 65, de 2010)
>
> [...]
>
> § 2º A lei disporá sobre normas de construção dos logradouros e dos edifícios de uso público e de fabricação de veículos de transporte coletivo, a fim de garantir acesso adequado às pessoas portadoras de deficiência.
>
> [...]
>
> § 6º Os filhos, havidos ou não da relação do casamento, ou por adoção, terão os mesmos direitos e qualificações, proibidas quaisquer designações discriminatórias relativas à filiação.

Dessa forma, a Constituição Federativa do Brasil contempla direitos e deveres fundamentais para a garantia do princípio da não discriminação.

1.4 TRATADOS INTERNACIONAIS

A (DUDH) Declaração Universal dos Direitos Humanos foi criada em 1948, após o holocausto nazista feito por Adolf Hitler, para que fosse elaborado uma resposta, trazendo em seus preceitos: porque se precisa de direitos, quais seriam esses direitos, e quem os teria (Piovesan, 2009).

> O primeiro é, claramente, o direito à liberdade de expressão e informação (DUDH art. 19), o qual protege a liberdade de informação necessária para a pesquisa histórica, e a liberdade de expressão necessária para a publicação e disseminação daquela pesquisa e para o ensino da história. [...] Portanto, o segundo direito é uma extensão natural do primeiro. De acordo com o artigo

> 20, os historiadores têm o direito de organizar encontros e formar associações profissionais. [...]O terceiro direito protege os interesses morais e materiais de autores de trabalhos científicos (DUDH art. 27, PIDESC art. 15.1). Ele fornece a base para propriedade intelectual e regime de direitos autorais para a expressão de ideias históricas (De Baets, 2011, p. 4, 5).

Definindo pela primeira vez, direitos fundamentais a todos os indivíduos independente de sua raça, cor, sexo, língua, religião, opiniões políticas, fornecendo assim a política para que houvesse o combate à discriminação, sua contribuição não foi com a erradicação da discriminação mundial, dentre tudo colaborou criando padrões morais e legais para que pudesse ser combatida com base nos direitos humanos, a população no mundo todo poderá reivindicar seus direitos ao proclamarem a Declaração universal do Direitos Humanos.

1.5 DISCRIMINAÇÃO NO TRABALHO

O direito ao trabalho dignifica o indivíduo, já que o emprego é visto como a principal forma de mudança de condições financeiras e com isso consecutivamente uma mudança de vida da pessoa, ao exercer atividades com excelência e maestria ter a chance de ser reconhecido no âmbito profissional, por um feito pessoal, é de extrema relevância para o ego humano, o ego poder ser alimentado torna uma pessoa a ânsia e o desejo de cada vez querer mais e com isso irá ter mais oportunidades em sua área de trabalho para que consiga ser cada vez mais vista e conseguir a tão desejada promoção ou a promoção que almejava. Nesse contexto, é de extrema importância que esses direitos e condições sejam resguardadas pela legislação brasileira a fim de promover a igualdade.

Tratar de forma desigual alguém por ser quem é ocorre em todo o mundo, a essa prática como supramencionado dar-se-á o nome de Discriminação, ocorre também no âmbito do trabalho, quando um empregado por sua Cor, Raça, Etnia, Gênero, Religião, Deficiência, Opinião política, Origem, entre outras, seja pelo empregador, ou por colegas de profissão têm seus direitos fundamentais resguardados pela Carta Maior violados.

Podendo ocasionar diversas consequências para o trabalhador, essa forma de tratamento desigual ocorre de maneira direta na qual percebe-se com clareza tendo

como principal comentário ou conduta a intenção de praticar ato discriminatório. Acontece também, de maneira indireta na qual tal discriminação é encoberta, mas com intenção, ou por muitas vezes em um ambiente tóxico de trabalho se dá de maneira imperceptível sem o dolo do agente, porém, não se encontra isento de seu ato discriminatório, por estes em ocasiões serem mais complexos de se notar por quem compactua e convive neste mesmo recinto de trabalho geralmente é visto por terceiros que não convivem no mesmo local, indivíduos de fora desse nicho (Garcia; Souza, 2010).

No Brasil se dá a garantia da não discriminação não apenas pela Carta Magna, mas também por leis específicas para tal. Com base na Lei n° 9.029/1995 em que transcreve em seu artigo primeiro:

> 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.

O artigo 1º da referida lei reflete um compromisso legal e moral com a promoção da igualdade e a proteção dos trabalhadores, ao estabelecer proibições esta legislação trouxe a possibilidade de um mercado de trabalho mais justo visando a garantia de igualdade de oportunidades baseados na qualificação pessoal do agente.

2 REALIDADE NO BRASIL

A discriminação e o preconceito estão presentes na sociedade, mesmo com o avançar da civilização, do conhecimento da tecnologia e da legislação, o princípio da dignidade da pessoa humana, igualdade, demais leis e tratados não são cumpridos, a civilização ao mesmo tempo que avança em estudos, conhecimentos, invenções como inteligência artificial, retrocede por não ser capaz de extinguir tais preceitos enraizados no indivíduo que os prática (Caetano, 2018).

Tal ato pode ser praticado por qualquer indivíduo, não se restringindo a uma classe, mas sim abrangendo todas elas, no Brasil essa realidade é perceptível, dias após dias preconceitos e discriminação são vistos, dependendo da região ocorrem com mais ou menos frequência, mas ocorrem.

2.1 DISCRIMINAÇÃO POR SEXO

Tanto no meio social quando no ambiente de trabalho ocorrem discriminações por sexo, quando homens e mulheres que exercem a mesma atividade, mesmo tempo de trabalho e com qualificações idênticas recebem valores salariais desproporcionais, sendo que o homem recebe um valor mais alto e a mulher um valor inferior, muitas vezes pelo estereótipo de ser mais frágil há o tratamento injusto sofrido, as mulheres são discriminadas também quando sofrem demissões por motivos de gravidez, ou quando é pedido em um processo admissional a comprovação de não gravidez, ou atestado de esterilização.

O Ministério Público do Trabalho publicou revista intitulada “Xô Preconceito”, que consiste em apresentar uma história em quadrinhos onde ocorre o preconceito no ambiente de trabalho: “Machismo, sexismo e misoginia: Promover a ideia de que diferenças qualitativas do homem em relação à mulher, através da diferença de tratamento em diversos campos sociais. Esta afirmação vem muitas vezes associada a palavras e atos de violência contra a mulher” (MPT, 2021, p. 15).

> No campo específico da discriminação no trabalho, um marco significativo foi a Lei nº 9.029, de 13 de abril de 1995, que previu a punição criminal da exigência de atestado de gravidez e esterilização e outras práticas discriminatórias e limitativas do acesso e permanência no emprego por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar ou idade,

> além de ter estabelecido sanções administrativas, indenizações trabalhistas e a obrigação de readmissão no emprego em caso de despedida por motivo discriminatório (Lopes, 2000, p. 6).

A discriminação não se manifesta apenas no salário, mas também nas oportunidades nas áreas de emprego em que são ofertadas em grande quantidade para o sexo masculino (Lopes, 2000).

2.2 DISCRIMINAÇÃO POR HOMOFOBIA

Ocorre quando um indivíduo de forma injustificada sofre preconceitos e discriminações por ser da comunidade gay, LGBTQIAPN+, o acórdão 2014/0646552 da 4ª Turma do E. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região, de relatoria do Desembargador Ricardo Artur Costa e Trigueiros. Transcreve-se

> HOMOFOBIA. DISCRIMINAÇÃO. INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. Para efeito de cumprimento das cláusulas do contrato de trabalho é absolutamente irrelevante a orientação sexual adotada pelo empregado, vez que se trata de questão estritamente relacionada à sua intimidade. [...] O epíteto de "sapatona" utilizado à miúde por preposta da demandada, é expressão chula de cunho moral e depreciativo que, nas circunstâncias, constitui grave atentado à dignidade da trabalhadora, pelo alto grau de ofensividade e execração moral, agravada por ser proferida diante do corpo funcional. Independentemente da opção sexual da autora, que só a ela diz respeito posto que adstrita à esfera da sua liberdade, privacidade ou intimidade, a prática revela retrógrada e repugnante forma de discriminação, qual seja, o preconceito quanto à orientação sexual do ser humano. A histeria homofóbica e a hipocrisia explicam o incipiente estágio de conquistas na esfera legislativa e a demora na efetivação de um dos fundamentos da República Federativa do Brasil: A dignidade do ser humano, independentemente da forma como cada um expresse a sua sexualidade. O Judiciário tem se posicionado de forma vanguardista contra o conservadorismo e a ortodoxia, ao assegurar igualdade substantiva ao segmento perseguido e hostilizado que assume orientação sexual diversa do "padrão modelar", garantindo o direito à convivência, à formação da família e à união civil homoafetiva, cumprindo a promessa constitucional de igualdade e de organização da sociedade com vistas à felicidade. [...]". (Kazenoh *apud* TRT 2ª R.; RO 0001061-20.2013.5.02.0078; Ac. 2014/0646552; Quarta Turma; Rel. Des. Fed. Ricardo Artur Costa e Trigueiros; DJESP 15/08/2014).

Não é segredo que sempre se teve um conceito de família em que houvesse um homem como o marido, uma mulher como esposa e os filhos advindos desse matrimônio, por motivos temporais em que foram passados hereditariamente de pais

para filhos, essa seria uma família tradicional e convencional, dentre tudo, nessas mesmas épocas indivíduos eram proibidos de demonstrarem seus verdadeiros sentimentos, entendiam a homossexualidade como uma “doença”, recebendo o número 302.0 do Código Internacional de Doenças (CID) que catalogava o “homossexualismo” como “Desvios e transtornos sexuais” tal “patologia” deveria ser tratada por médicos por meio de ingestão de hormônios masculinos, exercícios físicos, medicamentos, dentre outros, assim eram perseguidos e vigiados por esses profissionais da saúde (Yared, 2018).

Eram coagidos a seguirem um “padrão” estipulado, hoje pelo avanço do conhecimento entendemos que a sexualidade não é uma doença que pode ou não ser tratada com medicamentos.

> Em 06 de abril de 2016, o pastor, fundador da igreja Projeto Nova Vida e deputado federal Ezequiel Teixeira (PTN/RJ) apresentou à Câmara o Projeto de Lei n. 4931/16, propondo autorizar terapias que auxiliem a mudança de orientação sexual para aqueles que voluntariamente a solicitarem. Teixeira justificou seu projeto afirmando que “a homossexualidade causa diversos transtornos psicológicos” e que a “mudança de orientação sexual encontra-se cientificamente comprovada” (Assembleia Legislativa do Estado do Rio de Janeiro, PL 4931/16, p. 2-3).
>
> Teixeira foi secretário de Assistência Social e Direitos Humanos no governo de Luiz Fernando Pezão (MDB/RJ) até ser exonerado do cargo, em fevereiro de 2016, após comparar a homossexualidade à Aids e ao câncer. A PL 4931/16 tramitou na Comissão de Seguridade Social e Família da Câmara e teve como relator o deputado federal Diego Garcia (PHS/PR), que também tem no currículo a relatoria do Estatuto Família, de 2015, que definia a *família* como uma “união entre homem e mulher por meio de casamento ou união estável” (Gonçalves, v. 39, 2019).

Não existe a “Cura Gay”, elaborada pela PDC 234/11 que ainda hoje é pregada por alguns indivíduos pertencentes à religião, à sexualidade é dada pela orientação sexual, em estudos cientistas relatam que os indivíduos já nascem da forma que são, sendo assim não é uma escolha que pode ou não ser mudada, quanto antes esse indivíduo conseguir se aceitar caso precise menos irá sofrer por algo que não terá controle. No momento da admissão, ou após essa pessoa estar em um ambiente de trabalho, a Constituição Federal lhe ampara caso sofra alguma retaliação em forma de discriminação, preconceito, tanto sendo verbal ou físico, exista meios para que seja possível tal comprovação e punição (Gonçalves, 2019).

A lei que visa combater tais práticas em muitas vezes é falha, como exemplo, um processo seletivo, ainda no ano de 2024 não existe uma legislação específica para com que possa obrigar os empregadores a registrarem todas as suas entrevistas de emprego, visto que devem mesmo que de forma indireta selecionarem os mais aptos a realizarem as demandas em que a vagas necessitam, indiretamente, pois, em alguns casos pode-se o empregador apenas querer dar uma oportunidade a um indivíduo que não possui nenhuma experiência, para que este consiga evoluir no mercado de trabalho, porém, quando a vaga para um cargo de confiança, em que deve-se ter requisitos para administrar e concorrer o empregador deve fazer sua escolha pela capacidade intelectual, pelo o indivíduo ser qualificado e não apenas por ser heterossexual ou homossexual, homem ou ser mulher, preto ou branco, indígena ou por aspectos religiosos.

A discriminação no meio do ambiente de trabalho, além da homofobia, e por sexo, também ocorre contra pessoas com deficiência, indígenas, negros, religiões. Pessoas com deficiência sofrem a discriminação direta e indireta, assim como abordado anteriormente, podem ser por qualquer deficiência seja ela física ou mental, a Constituição nos traz que pessoas devem ser tratadas de forma igual e desigual de acordo com suas desigualdades, para isso em concursos públicos são abertas inscrições e vagas resguardadas para essas pessoas, com isso tentam suprir as desigualdades geradas, embora ser uma grande parcela ainda prejudicada, pois além da vaga resguardada não se abrem novas oportunidades, muitas vezes, os contratantes não possuem o conhecimento da maneira correta eu devem tratar esses deficientes (Martins, 2020, p. 109).

Direitos de PCDs, além da Carta Magna, também são resguardados pela Lei 13.146/2015, dispondo em seu artigo 1º e 2º:

> Art. 1º É instituída a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência), destinada a assegurar e a promover, em condições de igualdade, o exercício dos direitos e das liberdades fundamentais por pessoa com deficiência, visando à sua inclusão social e cidadania.
>
> Art. 2º Considera-se pessoa com deficiência aquela que tem impedimento de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, o qual, em interação com uma ou mais barreiras, pode obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdade de condições com as demais pessoas.

Pessoas com autismo possuem dificuldades de socialização e adaptação, com isso, em 2009, o Ministério do Trabalho e Emprego apurou que os deficientes intelectuais continham 2,41% dos 350 mil deficientes inseridos no mercado de trabalho, em 2011, esse número subiu para 5,78%, de acordo com as empresas de todo o país (Martins, 2015, p. 110).

Negros sofrem desde o passado até os dias atuais, anteriormente, neste estudo foi relatado o racismo como forma de discriminação racial, na qual negros eram usados como escravos, pertenciam a um “senhor” como se fossem objetos, quando a abolição da mão de obra escrava se tornou realidade pessoas de cores pretas não se viram livres do preconceito e discriminação que sofriam, a forma de se praticar mudou pois não eram mais escravizados como antigamente, porém a dificuldade de conseguirem bons empregos ou se manterem nele eram e ainda são altas.

> A discriminação que ocorre no Brasil infelizmente é fruto da nossa realidade histórica em que no passado os índios e negros foram escravizados no nosso país, considerando-os dessa forma inferiores aos que eram considerados “brancos” ou simplesmente que não se encaixavam em “índios” e “negros”. A Lei Áurea instituída em 13 de maio de 1888 (BRASIL, 1888) aboliu a escravidão no Brasil, mas não foi suficiente para acabar com a discriminação e preconceito advindos do período de escravidão. Tanto é que se percebe que os negros estão em desigualdade nas questões de ascensão econômica e social desde 1988 (período pós-abolição da escravatura) já que o Brasil demorou para se preocupar em oferecer políticas públicas de redução de desigualdade social para os negros (Silva, 2024, p. 17, 18).

Em que pese a discriminação racial em ambientes de trabalho, pode-se observar a dificuldade de ascenção, as oportunidades nos cargos de chefia, ou de confiança, raramente são ofertadas em caráter igualitário, aumentando ainda mais a dificuldade quando uma pessoa preenche mais de um requisito para a discriminação, como uma mulher de cor preta, lésbica, de idade avançada moradora de periferia, com religião diferente do cristianismo (apesar de um país laico), moradores de periferias são discriminados, dizer que é morador de periferias atualmente não é bem visto por pessoas que praticam a discriminação.

> Historicamente, a elite branca brasileira cria um lugar de pertencimento dos corpos negros, que é o lugar da subalternidade, construindo uma imagem de inferiorização desses corpos, ferindo sua autoestima, além de invisibilizar seus modos de existências e restringir a sua circulação social ao espaço territorial da periferia urbana, conforme registro abaixo:

> Pra muita gente eu não valho nada ... eu não presto... que eu sou chata assim... ignorante... sou negra... e assim vai sucessivamente a rotina do dia da sociedade... em alguns cantos rejeitada, em outros não (EJ-F2_REC) (Silva, 2024).

Associados a pessoas que podem roubar, furtar, fumar e se drogar, estes indivíduos possuem dificuldades para se socializarem e manterem suas vidas não apenas no ambiente de trabalho.

O indivíduo ser simpatizante de uma religião considerada como incomum, estranha, diferente em determinado território nacional, ou regional, também é critério de tratamento injusto no ambiente de trabalho, assim como um negro sofrer o mesmo por apenas ter nascido da sua cor, indígenas no Brasil são vistos como guerreiros, moradores em regiões de mata, em ocas, que não possuem tecnologias, um ser selvagem, quando um indígena é visto morando na capital com celulares, carros, trabalhando a população os acusam de perderem sua cultura, se tornam menos índios aos olhos de preconceituosos e discriminadores, a discriminação em acesso pode levar a violência contra todos estes grupos aqui mencionados, uma violência sem fundamento e quando agravada pode ocasionar a morte de um indivíduo inocente (Peixoto, 2017).

Para tais injustiças, o Ministério Público da União (MPU) precisou criar um ramo que apenas tratasse sobre esses assuntos, visto as demandas estarem crescendo dia após dia, deu-se início ao Ministério Público do Trabalho (MPT) nos termos do artigo 127 da Constituição Federal.

> Art. 127. O Ministério Público é instituição permanente, essencial à função jurisdicional do Estado, incumbindo-lhe a defesa da ordem jurídica, do regime democrático e dos interesses sociais e individuais indisponíveis.
>
> § 2º Ao Ministério Público é assegurada autonomia funcional e administrativa, podendo, observado o disposto no art. 169, propor ao Poder Legislativo a criação e extinção de seus cargos e serviços auxiliares, provendo-os por concurso público de provas ou de provas e títulos, a política remuneratória e os planos de carreira; a lei disporá sobre sua organização e funcionamento.

Sendo uma instituição permanente é essencial sua função jurisdicional, sua autonomia funcional e administrativa faz com que o MPT atue como órgão independente dos poderes Legislativo, Executivo e Judiciário, voltado para a defesa

da ordem jurídica, estando presente em todas as unidades da federação, sua sede é denominada Procuradoria Geral do Trabalho estabelecida em Brasília, dispondo de oito coordenadorias temáticas nacionais, sendo elas: Coordenadoria Nacional de Combate à Exploração do Trabalho da Criança e do Adolescente – Coordinfância; Coordenadoria Nacional de Erradicação do Trabalho Escravo – Conaete; Coordenadoria Nacional de Combate às Fraudes nas Relações de Trabalho – Conafret; Coordenadoria Nacional de Combate às Irregularidades Trabalhistas na Administração Pública – Conap; Coordenadoria Nacional de Defesa do Meio Ambiente de Trabalho – Codemat; Coordenadoria Nacional de Promoção da Liberdade Sindical – Conalis; Coordenadoria Nacional do Trabalho Portuário e Aquaviário – Conatpa; Coordenadoria Nacional de Promoção da Igualdade de Oportunidades e Eliminação da Discriminação no Trabalho – Coordigualdade. Vinculadas ao Procurador Geral do Trabalho tendo como objetivo auxiliar a atividade finalística do Ministério Público do Trabalho. Estão subordinadas a uma coordenação nacional como também regionais, além de representante na Procuradoria Geral do Trabalho (Assis, 2020).

Assim foi criado para desenvolver uma atividade eminentemente interveniente, porém, com o passar do tempo sofreu modificações pelo constituinte tornando-o a realizar uma atividade proativa, preponderantemente agente e investigativa, visando efetivar os direitos humanos decorrentes das relações laborais (Simón, 2006).

O MPT pode atuar como árbitro ou mediador em dissídios coletivos, podendo fiscalizar o direito de greve nas atividades essenciais (Simón, 2006).

> Compete, ainda, ao MPT propor as ações necessárias à defesa dos direitos e interesses dos menores, incapazes e índios, decorrentes de relações de trabalho, além de recorrer das decisões da Justiça do Trabalho tanto nos processos em que for parte como naqueles em que oficie como fiscal da lei (Assis, 2020).

Por ser um órgão independente e imparcial não vinculado aos interesses estatais e particulares, buscando garantir os direitos fundamentais expressos em nossa Constituição, não obstante a Lei complementar n° 75/1993 expressam possibilidades de atuação judicial ou extrajudicial, garantindo o pleno acesso à justiça

no Brasil com base nos seus direitos trabalhistas atuando como o fiscal da lei, sendo esse seu principal objetivo.

3 COORDENADORIA NACIONAL DE PROMOÇÃO DE IGUALDADE DE OPORTUNIDADES E ELIMINAÇÃO DA DISCRIMINAÇÃO NO TRABALHO (COORDIGUALDADE)

A coordenadoria Nacional de Promoção da Igualdade de Oportunidades e Eliminação da Discriminação no Trabalho foi instituída no ano de 2002, mais especificamente, pela portaria n° 273 de 28 de outubro, denominada como COORDIGUALDADE, ela define estratégias coordenadas e integradas para o combate à exclusão social e a discriminação no ambiente de trabalho no Brasil, estando ligada diretamente ao Procurador geral do Trabalho competindo designar o Coordenador nacional e o Vice-Coordenador nacional, sendo composta por Dois membros, titular e suplente indicados pelos membros em atuação junto a Procuradoria- Geral do Trabalho, Dois membros , titular e suplente indicados pelas Procuradorias Regionais do Trabalho, Dois membros, titular e suplente dos ofícios estabelecidos em Macapá/AP, Palmas/TO, Boa vista/PR e Rio Branco/AC, sendo tais procuradores atuam articulados com o Procurador-Geral do Trabalho e Procuradores-Chefes, com isso, a busca pela promoção de igualdade de oportunidades para a eliminação da discriminação no ambiente do trabalho (Lopes, 2000).

A COORDIGUALDADE foi criada, haja vista as evidências de inúmeras demandas da sociedade, o MPT agindo como guardião da Constituição Federal de 1988 para que a promoção do bem-estar dos brasileiros, combatendo preconceitos de origem, raça ou cor, sexo, idade ou qualquer outra forma de discriminação, tendo assim a necessidade de assegurar o respeito a diversidade humana e ao princípio da igualdade, produzindo a garantia de oportunidades igualitárias a pessoas com deficiência repelindo condutas discriminatórias, visando garantir o princípio da dignidade humana, da cidadania e do valor social do trabalho. Teve como sua primeira proposta o programa que visava ampliar a participação de negros e mulheres na área do trabalho, pois de acordo com estudos feitos mostravam que negros recebiam menos que os brancos.

> A discriminação racial é responsável por boa parte dessas desigualdades. Isso é claramente revelado por estudo realizado pela Diretoria de Estudos Sociais do Ipea23 no qual se comparam, para o ano de 2003, os rendimentos de negros e brancos em condições semelhantes de participação no mercado

> de trabalho (isto é, cotejam-se os rendimentos recebidos por 40 horas por semana de trabalhadores com idade entre 16 e 65 anos, com mesmo nível de educação, mesma forma de inserção no mercado de trabalho, habitando na mesma região e trabalhando no mesmo setor de atividade econômica). O estudo mostra que metade das desigualdades nos rendimentos de negros e brancos é explicada pelas desigualdades educacionais: nesses casos, os negros ganham menos porque possuem menor escolaridade e qualificação. Mas o que o Ipea também mostra é que a outra metade da diferença dos rendimentos entre negros e brancos (53%) deve-se, exclusivamente, à discriminação racial produzida no mundo do trabalho. Isso porque, em tese, trata-se de trabalhadores que não apresentam qualquer diferença em idade, escolaridade, localização ou setor onde trabalham. O que os distingue é a cor da pele. Os negros, apesar de serem semelhantes aos brancos, ganham menos porque são negros. As mulheres negras, por seu turno, sofrem a dupla discriminação, de raça e de gênero: cerca de dois terços (63%) da diferença entre seus rendimentos e os dos homens brancos se explicam pelo racismo e pelo sexismo (Lopes, 2000, p. 72, 73).

Mesmo compreendendo o mesmo estudo, região e mesmos cargos os negros sofrem discriminações por preconceitos e estereótipos ainda existentes. Sendo assim, sua atuação é estabelecida com três eixos temáticos, sendo: o Combate à Discriminação a Trabalhadores, Inclusão nos Ambientes de Trabalho da Pessoa com Deficiência ou Reabilitada e a Proteção da Intimidade dos Trabalhadores (Assis, 2020).

Quanto ao combate à discriminação a trabalhadores, a COORDIGUALDADE abrangem em sua defesa trabalhadores de Raça/Cor; Gênero (Gestantes, exames médicos/genéticos, situação familiar, estado civil); Idade, Orientação Sexual; Pessoa com Deficiência congênita ou adquirida; Orientação política, Religiosa, filosófica; Direito de Petição; Informação desabonadora; Aparência; Origem; sendo a nacionalidade ou naturalidade; Exercício Regular de um Direito; Listas discriminatórias; Assédio Moral fundado em critérios discriminatórios; Veiculação de anúncios discriminatórios e em Matérias afins.

Fazendo o combate de dois modos, sendo pela denúncia de tal prática pelo trabalhador ou por terceiro que acompanhou, ou está ciente de práticas de discriminação da empresa ou de um funcionário ou também de Ofício pelo Ministério Público do Trabalho por meio de seus procuradores, com isso o próximo passo é fazer a notificação da empresa para que ela tome ciência e responda em tempo hábil, com a ciência da empresa deve promover ao MPT um depoimento sobre o caso relatado, podendo ser por falta de vagas para pessoas com deficiência, Negras, Mulheres,

preconceitos e discriminações com indivíduos do quadro de funcionários, quantidade de Membros com cargo de chefia entre outras formas.

Feito tais justificativas, a COORDIGUALDADE, por meio de seus membros, fará o Termo de Ajuste e Conduta, a empresa por meio de seu preposto irá assinar este documento informando que está ciente das irregularidades cometidas ou que a empresa vem passando e irá informar a data de ajustes, dessa forma, feito a nova verificação, e a empresa cumprindo esse prazo, estará resolvido apenas da forma extrajudicial já que esse instrumento serve de tal maneira para evitar o prosseguimento da ocorrência da ilicitude, reparando agravos em direitos coletivos impedindo que o transgressor seja incluído na “Lista Suja”, por sua vez, é uma lista que compreende empregadores que usavam mão de obra semelhante a escrava, contendo a relação de pessoas físicas ou jurídicas que foram autuadas, ficando por um período de 2 (dois anos) sendo monitoradas para que fosse verificado a regularidade, sendo considerada como uma punição educativa já que possui medida repressiva financeira e a imagem do empregador para com a população (Oliveira, 2023).

> Para abranger as situações de discriminação a trabalhadores denunciadas ao MPT, a Coordigualdade elaborou um temário específico, no qual também estão relacionados como motivação, causa ou meio que resulta na discriminação no trabalho o fato de o empregado ser portador de doença congênita ou adquirida (vírus HIV), a informação desabonadora, a dita (boa) aparência, as listas discriminatórias, também chamadas de “listas negras” (geralmente relacionadas com eventuais ajuizamentos de reclamações trabalhistas), a veiculação de anúncios discriminatórios e, mais recentemente, o assédio moral fundado em critérios discriminatórios, além do assédio sexual, que também resulta em prejuízos na igualdade de oportunidade constitucionalmente garantida ao empregado.

Quando o Termo de Ajuste e Conduta não é cumprido é necessário que as empresas sejam acionadas judicialmente, com ações Civis Públicas, dentre tudo isto, é a última *ratio*, tendo como enfoque fazer com que a empresa cumpra as irregularidades mostrando assim que o empregador não compactua com tais discriminações (Lopes, 2000).

Para a Proteção da Intimidade dos Trabalhadores, envolve garantir que a privacidade e dignidade sejam resguardadas, referindo-se ao direito fundamental de o indivíduo manter em sigilo informações pessoais sendo elas pessoais ou de

familiares, podendo incluir informações médicas, como em casos de no processo admissional o empregador pedir para uma mulher algum teste ou comprovação que a mesma não está grávida, sendo inconstitucional conforme citado anteriormente neste mesmo estudo, dados pessoais, comunicações privadas, aspecto relacionados a identidade de gênero e orientação sexual (Lopes, 2000).

3.1 DESAFIOS ENFRENTADOS PELA COORDIGUALDADE

O MPT tem por desafio conseguir implementar o Programa de Promoção da Igualdade de Oportunidades para Todos, independente de gênero, raça, orientação sexual ou outras características em todo o território nacional nos segmentos econômicos com focos relevantes de desigualdades, por meio das Procuradorias Regionais do Trabalho. Ocorre que atualmente o número de membros do Ministério Público do trabalho se encontra reduzido. Segundo Gandini e Dantas (2023), possuem cerca de três mil setecentos e vinte e oito (3.728) servidores contando até o ano de 2022 e chegando a setecentos e sessenta e oito (768) Procuradores do Trabalho, sendo assim, fazem de seus esforços focados parte a parte, começando então pelo setor em que apresentou um grande índice de desigualdades de gênero e raça, o setor bancário assim foi escolhido, tendo além do elevado índice, também a recorrência na prática, seu enfoque se dá na celebração de termos de Ajuste e Conduta, na forma extrajudicial, ou quando esses não forem o suficiente para a adequação da empresa a impetração de ações civis Públicas.

> Apesar do número de Termos de Ajuste de Conduta firmados e das Ações Civis Públicas ajuizadas, em razão da inobservância dos princípios constitucionais que regem a Administração Pública, a cada nova eleição municipal ou estadual, o Ministério Público do Trabalho é instado a atuar em prol da moralização da Administração Pública pelo novo gestor que, a cada dia, fica mais criativo na prática de desvirtuar contratações, como forma de fugir dos ditames constitucionais, o que reforça a necessidade de a Instituição continuar envidando esforços no sentido de combater as irregularidades trabalhistas na Administração Pública (Mattos, 2006, p. 117).

Tais dificuldades ocorrem principalmente por as leis não serem cumpridas, por mais que haja amparo legal com a finalidade de extirpar a discriminação e o preconceito faltam órgãos fiscalizadores, em âmbito nacional, o MPT por meio de suas

coordenadorias possuem um número consideravelmente pequeno de servidores, de tal modo que em empresas tais problemáticas apenas são cumpridas quando há uma fiscalização rigorosa.

3.2 PROJETOS ELABORADOS PELA COORDIGUALDADE

A Coordenadoria Nacional de Promoção de Igualdade de Oportunidades e Eliminação da Discriminação no Trabalho desenvolveu e desenvolve um número considerável de projetos a fim de erradicar a discriminação que ocorre no Brasil quando o assunto é sobre os trabalhadores, como projetos destaca-se como primeira explicação o denominado “Inclusão Social de Jovens Negras e Negros no Mercado de Trabalho” elaborado em abril de 2019, este projeto visa incluir no mercado de trabalho nas áreas da advocacia, publicidade e empresarial jovens negras e negros não mais pertencentes de cotas raciais, beneficiários de bolsas ou programas sociais de universidades tão pouco universitários de graduações ou afins.

O projeto que tem abrangência nacional foi concretizado após conseguirem a adesão e o acompanhamento de cinco (5) agências de publicidade, dez (10) escritórios de advocacia e vinte (20) empresas que integrarão o projeto e reservarão a jovens negras e negros 30% (trinta por cento) das vagas em seleções e contratações de aprendizes, estagiários ou empregados anualmente, ademais, a procuradoria irá realizar a capacitação profissional de jovens negras e negras assim como a capacitação dos recursos humanos sobre a igualdade étnico-racial. As empresas participantes serão acompanhadas pelo gerente do projeto através de relatórios parciais e finais a cargo da coordenação nacional da COORDIGUALDADE e Assessoria de Planejamento Estratégico da Procuradoria Geral do Trabalho (Assis; Silva, 2019).

> Justifica-se a percentagem encimada analogicamente na política afirmativa instituída pelo Decreto Presidencial nº 9.427, de 28 de junho de 2018, que obriga a reserva aos negros de 30% (trinta por cento) das vagas oferecidas nas seleções para estágio no âmbito da administração pública federal direta, autárquica e fundacional.
>
> {...}

> A gestão e o monitoramento das ações do projeto de Inclusão Social de Jovens Negras e Negros no Mercado de Trabalho se dará por meio de instauração de procedimentos promocionais (PROMO's), com produção de relatório semestral (15 de abril e 15 de outubro), observada as áreas da advocacia, da publicidade e empresarial, com indicação dos dados da pessoas jurídicas selecionadas para o projeto, do número de beneficiários com a atuação do MPT em formação/capacitação, percentual de pessoas negras efetivamente incluídas, bem como os valores destinados à capacitação/formação profissional (Assis; Silva, 2000, p. 8).

Tal projeto participou da solenidade de entrega do "certificado de Boa Prática Resolutiva", que ocorreu em Cinco de Dezembro de 2023, participou da reunião o presidente da Associação Nacional dos Procuradores e das Procuradoras do Trabalho (ANPT).

O projeto foi destaque na defesa da sociedade e dos direitos fundamentais, "Receberam a honraria das mãos do Corregedor Nacional do Ministério público, pelo MPT, o procurador geral do Trabalho, José de Lima, o corregedor-geral, Jeferson Coelho, e a secretária de planejamento e gestão estratégica, Ludmila Reis".

Projeto de empregabilidade LGBTIQ+

Este projeto elaborado tem por finalidade uma atuação que possa conscientizar o maior número de pessoas possíveis para com a necessidade em caráter urgente de conscientização e combate à discriminação feita contra grupos da comunidade LGBTQIA+, para tanto o projeto capacita tais indivíduos para que consigam vagas no mercado de trabalho em todo o âmbito nacional, fazendo assim a utilização de todas as procuradorias Regionais do Trabalho (PRTs) - constituído pela portaria n° 146.2020 em seu artigo primeiro no qual tange:

> O PROCURADOR-GERAL DO TRABALHO, no uso das atribuições previstas nos incisos XXI e XXIII do art. 91 da Lei Complementar nº 75/1993, considerando os dados e informações constantes do PGEA 20.02.0400.0001837/2019-09, RESOLVE:
>
> Art. 1º Instituir o Projeto Estratégico "Empregabilidade LGTBQI+", destinado a promover a capacitação e sensibilização de membros, servidores e do público externo para a temática da igualdade de oportunidades à população LGBTIQ+.

Dessa forma, o projeto é de suma importância ao incentivar a população brasileira que faça contratações de profissionais pertencentes ao grupo LGBTQIA+,

estando eles capacitados ao mercado de trabalho garantindo assim o valor da diversidade e respeito assim como aos gestores e profissionais das áreas de recursos humanos para que no processo de seleção tais pessoas possam ter a chance de não serem discriminadas, mas sim contratadas conforme sua capacidade naquela determinada vaga.

Projeto Acessibilidade e Inclusão no Trabalho de Pessoas com Deficiência e Beneficiários Reabilitados

A Inclusão nos Ambientes de Trabalho da Pessoa com Deficiência ou Beneficiários Reabilitados é feita com base em políticas sociais chamadas Ações Afirmativas encontrando como fundamentação jurídica a Constituição Federal de 1988, assim como supracitado em seu artigo 3°, I e III, 7°, XX e 37, VIII, com foco ao princípio da igualdade, estabelecendo que fosse resguardado em políticas de cotas de reserva de vagas para pessoas com Deficiência em ambientes públicos ou privados (Brito Filho, 2009).

> Esse instrumento sociojurídico leva em consideração que, atualmente, nenhum país, atento aos princípios do pluralismo e da diversidade, pode crescer mantendo as desigualdades sociais e econômicas, decorrentes da discriminação das minorias. Assim, o Estado abandona aquela postura liberal tradicional de neutralidade e assume papel ativo determinante na busca da reversão desse desequilíbrio, substituindo as meras proclamações formais de direitos por políticas que levam em conta as diferenças existentes na sociedade, de modo a tanto combater, efetivamente, a discriminação, como dar condições de promoção da igualdade e de inclusão aos grupos marginalizados, notadamente com a destinação de recursos financeiros para tal mister, transformando o próprio meio social (Brito Filho, 2009, p. 132, 133).

As cotas resguardadas nesses ambientes de trabalho são conforme percentuais de vagas, não sendo por estabelecimentos, localidades ou setor de serviços, mas nas empresas, se houver filiais, elas irão compreender o estabelecido pela empresa que é a junção do estabelecimento matriz e todas as suas filiais. Caso a empresa possua até duzentos empregados deverá ser resguardado no mínimo 2%, de duzentos e um funcionários a quinhentos o mínimo de 3% e de quinhentos e um a mil empregados o mínimo de 4%, finalmente, para empresas que possuem o quadro de empregados com mais de mil colaboradores terá que garantir o mínimo de 5% para Pessoas com Deficiência, com base no artigo 93 da Lei 1282/91. Podendo também com fulcro no artigo 83 e 84 da Lei complementar n° 75 de 1993 atuar

administrativamente em inquéritos civis e públicos investigando tais irregularidades cometidas pelas empresas.

> Art. 92. No intuito de coibir práticas discriminatórias, o Auditor-Fiscal do Trabalho deve verificar se está sendo garantido o direito ao trabalho das pessoas com deficiência ou reabilitadas, em condições de igualdade de oportunidades com as demais pessoas, com respeito a todas as questões relacionadas ao emprego, observando, dentre outros aspectos:
>
> I - garantia de acesso às etapas de recrutamento, seleção, contratação e admissão, capacitação e ascensão profissional, sem ocorrência de exclusões de pessoas com base, a priori, na deficiência ou na condição de reabilitado;
>
> II - distribuição, pela empresa, dos empregados com deficiência ou reabilitados nos diversos cargos, funções, postos de trabalho, setores e estabelecimentos, preferencialmente, de forma proporcional, tendo como parâmetro as reais potencialidades individuais e as habilidades requeridas para a atividade;
>
> III - manutenção no emprego;
>
> IV - jornada de trabalho não diferenciada, salvo exceção prevista no § 2º do art. 35 do Decreto nº 3.298, de 1999 ;
>
> V - remuneração equitativa;
>
> VI - acessibilidade ampla; e
>
> VII - condições de saúde e segurança adaptadas às necessidades dos empregados.

Descrito na Instrução Normativa MTP Nº 2 de 08 de novembro de 2021, em seu artigo 92 e incisos, o auditor fiscal do Trabalho deverá verificar se o direito ao trabalho de pessoas com Deficiência está sendo garantidos, por meio de seus incisos o auditor tem a capacidade legal de agir para com a contribuição da erradicação da discriminação (Souza, 2018).

Tal projeto visa o cumprimento de empresas para com a acessibilidade e garantia da igualdade a Pessoas com deficiência ou beneficiários Reabilitados, sendo dever do Ministério Público do Trabalho por sua coordenadoria COORDIGUALDADE fazer a fiscalização e inspeção, pois embora haja leis específicas para as cotas, algumas empresas não a cumprem espontaneamente.

4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O Presente estudo teve como objetivo investigar qual o papel do Ministério Público do Trabalho frente ao combate a atos de discriminação praticados no âmbito do trabalho contra grupos considerados como minorias, sendo eles pertencentes a grupos LGBTQIA+, Cor, Raças, Etnias, Indígenas, Pessoas com Deficiência, Idade, Religião, Regionais, Sexo, bem como abordar sobre a coordenadoria responsável pela função de proteção e fiscalização definindo fatores que levam a práticas de preconceitos e discriminações, os resultados obtidos confirmaram a hipótese inicial de que o afastamento de classes consideradas minorias no ambiente do trabalho podem trazer consequências em diversas esferas sociais, não respeitando legislações vigentes, devendo o estado garantir a todos os indivíduos o direito de exercer o trabalho.

Os principais resultados encontrados indicaram que o Ministério Público do Trabalho por meio de sua Coordenadoria denominada COORDIGUALDADE fazem a fiscalização de empresas, empregadores e trabalhadores quanto ao descumprimento das normas legais para que não haja discriminações, isso demonstra que a coordigualdade tem o dever e a preocupação de acabarem com a discriminação no Brasil.

Esses resultados são significativos porque demonstram que embora tenha todo o empenho de uma coordenadoria específica para a promoção de igualdade de oportunidades e eliminação da discriminação no trabalho, ainda assim há uma grande dificuldade quanto a erradicação da discriminação por uma questão social.

Ao se comparar com estudos anteriores temos uma melhora significativa ao entendimento sobre o que é a discriminação e o que seria o preconceito, partindo de dois pontos que se unem quando um indivíduo tem, ou não, o dolo de praticar a segregação de um grupo, de forma injusta sem que este tenha ensejado tal prática iniciativa, temos também melhoras quanto a projetos realizados pela COORDIGUALDADE.

Apesar das contribuições, este estudo apresenta algumas limitações como o número consideravelmente pequeno quando se observa a quantidade de servidores que atuam em todo o território brasileiro por meio de suas regiões e a implementação do programa de Promoção da Igualdade de Oportunidades para Todos independente de gênero, raça, orientação sexual ou outras características em todo o território nacional nos segmentos econômicos com focos relevantes de desigualdades, por meio das Procuradorias Regionais do Trabalho, visto que, como abordado nesta pesquisa, o preconceito e a discriminação não são fatores isolados, ocorrem em diversos estados por serem enraizados, muitas vezes como um começo de "brincadeira" e em outros casos de forma mais abrupta. Essas limitações sugerem que os resultados devem ser interpretados com cautela.

Para aprofundar o entendimento sobre este tema, futuras pesquisas poderiam explorar os resultados de projetos em grupos específicos que sofrem discriminações, como a quantidade de pessoas transexuais que conseguiram adentrar o ambiente de trabalho com a ajuda de projetos estabelecidos pela COORDIGUALDADE. Além disso, seria interessante investigar os resultados de como se sentem dentro de seus empregos e se irão continuar a trabalhar caso alguma discriminação ocorra ou irão denunciar aos órgãos competentes.

Os resultados desta pesquisa têm importantes implicações para o estudo do direito, pois com o mencionado estudo foi possível verificar a quantidade de leis que atribuem o legislador ao judiciário mencionando normas não aceitas em nosso ordenamento jurídico, cabendo aos órgãos fiscalizadores a competência de verificarem e levar a conhecimento da justiça possíveis infratores. Ao longo do desenvolvimento é possível verificar que tais práticas ocorrem a séculos, o combate não ocorre apenas no Brasil, mas em âmbito mundial, para que a cada dia possa ter menos casos de discriminação e preconceito, essa experiência é fundamental para que a esperança nunca acabe, tendo a certeza que em dias não tão distantes será erradicado.

Em suma, o estudo contribuiu com o conhecimento em pesquisas sobre os desafios do ministério público do trabalho ao enfrentarem a discriminação para com a fiscalização de empresas que não cumprem com o dever legal pelo princípio da

igualdade, espera-se que os achados aqui apresentados sirvam como base para futuras investigações e práticas na área.

REFERÊNCIAS

ANDREUCCI, Ricardo Antonio. **Legislação Penal Especial.** 7. ed. São Paulo: Saraiva, 2009.

ANPT. **Projetos do MPT recebem Certificados do Conselho Nacional do Ministério Público.** 2023. Disponível em: : https://anpt.org.br/imprensa/noticias/8997-projetos-do-mpt-recebem-certificados-do-conselho-nacional-do-ministerio-publico. Acesso em: 11 maio 2024.

ASSIS, Valdirene Silva; SILVA, Silvana. **Inclusão Social de Jovens Negras e Negros no Mercado de Trabalho.** 2019. p. 4-20. Disponível em: https://midia-ext.mpt.mp.br/pgt/apge/portal-sge/projetos/portfolio/coordigualdade/inclusao-social-plano-projeto.pdf. Acesso em: 11 maio 2024.

ASSIS, Valdirene. **Apresentação MPT/COORDIGUALDADE.** 2020. Disponível em: acessibilidadenotrabalho.org/modulos/apresentacoes-institucionais/. Acesso em: 19 out. 2023.

BENTO, Maria Aparecida Silva. **Resgatando a minha bisavó:** discriminação racial no trabalho e resistência na voz dos trabalhadores negros. Dissertação de Mestrado. PUC-SP, 1992.

BRASIL. **Constituição (1988).** Constituição da República do Brasil. Brasília – DF, 1988.

BRASIL. **Instrução Normativa MTP Nº 2**, de 08 nov. 2021, p. 26. Disponível em: https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/assuntos/legislacao/PDFINn2de8denovembrode2021compilado29.12.2022.pdf. Acesso em: 31 mar. 2024.

BRASIL. **Lei 13.146.** Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13146.htm. Acesso em: 10 maio 2024.

CAETANO, Renata Romanelli; SARAIVA, Wagner Ferreira Lamgruber Boechat. O preconceito e a discriminação da sociedade ante os estereótipos dos criminosos. **Revista Direito em foco**, ed. n° 10, 2018.

CALDAS, Pedro Spínola Pereira. Por uma história indômita: em busca de um conhecimento integrativo da Alemanha nazista antes da Guerra. **Topoi Revista.** 14 (26), p. 174-178. 2013.

DE BAETS, A. O impacto da Declaração Universal dos Direitos Humanos no estudo da História. **História da Historiografia: International Journal of Theory and History of Historiography**, Ouro Preto, v. 3, n. 5, p. 86–114, 2011. DOI: 10.15848/hh.v0i5.200. Disponível em: https://historiadahistoriografia.com.br/revista/article/view/200. Acesso em: 16 mar. 2024.

DE BRITO FILHO, José Cláudio Monteiro. **Diversidade no trabalho e atuação do Ministério Público do Trabalho.** Ministério Público do Trabalho. Brasília - DF, 2009, p. 54.

DICIO. **Preconceito.** Disponível em: https://www.dicio.com.br/preconceito/. Acesso em: 20 mar. 2024.

DONIZETTI, César Pereira Leite. **O outro como eu em Vygotsky:** o conceito de deficiência a partir da experiência de um judeu em contexto antissemita. 2023, vol. 34, p. 5. Disponível em: (https://doi.org/10.1590/1980-6248-2021-0133. Acesso em: 10 fev. 2024.

GARCIA, Agnaldo; SOUZA, Eloisio Moulin de. Sexualidade e trabalho: estudo sobre a discriminação de homossexuais masculinos no setor bancário. **Revista de Administração Pública**, v. 44, p. 1353-1377, 2010. Disponível em https://doi.org/10.1590/S0034-76122010000600005. Acesso em: 20 fev. 2024.

GONÇALVES, Alexandre Oviedo. Religião, política e direitos sexuais: controvérsias públicas em torno da “cura gay”. **Religião & Sociedade**, v. 39, p. 175-199, 2019. disponível em: https://doi.org/10.1590/0100-85872019v39n2cap07. Acesso em: 31 mar. 2024.

KAZENOH, Márcia Bruginski. **Discriminação no trabalho:** práticas discriminatórias e mecanismos de combate. Disponível em: 2015_bruginski_marcia_discriminacao_trabalho.pdf. Acesso em: 25 mar. 2024.

LIMA, Marcus Eugênio Oliveira. Preconceito, p. 405-444. In: Psicologia Social: **Temas e Teorias.** São Paulo: Blucher, 2023. ISBN: 9786555502046, DOI 10.5151/9786555502046-12

LOPES. Otavio Brito. A Questão da Discriminação no Trabalho. **Revista Jurídica Virtual.** Brasília, vol. 2, n. 17, p. 1-8, out. 2000.

MARTINS, Islane Archanjo Rocha; NOGUEIRA, Bernardo Gomes Barbosa; DA SILVA OLIVEIRA, Raquel Alecsa. OS DESAFIOS DA INCLUSÃO SOCIAL DOS AUTISTAS NO MERCADO DE TRABALHO BRASILEIRO. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, p. 101. Acesso em: 20 abr. 2024.

MEDEIROS, Márcia. O trabalhador homossexual: o direito a identidade sexual e a não discriminação no trabalho. Rompendo o silêncio: homofobia e heterossexismo na sociedade contemporânea. **RR Rios**, 2007, p. 81-90.

MORENO, Jamile Coelho. Conceito de minoria e discriminação. **Rev. Direito e Humanidades.** Ano X, n. 17, jul./dez. 2009.

MPT. Xô preconceito. Vitória: Ministério público do trabalho, n. 56, maio 2021, **MPT em Quadrinho.** Disponível em: https://mptemquadrinhos.com.br/download/HQ56.pdf. Acesso em: 19 mar. 2024.

OLIVEIRA, Nilson Gonçalves de. **Trabalho análogo ao de escravo no Brasil:** uma afronta ao princípio da dignidade da pessoa humana. Rubiataba: FAE, 2023.

PEIXOTO, Kércia PF. Racismo contra indígenas: reconhecer é combater. **Revista Anthropológicas,** ano 2, v. 21, n. 28, p. 2, 2017.

PEREIRA, Analúcia Danilevicz. **Apartheid:** apogeu e crise do regime racista na África do Sul (1948-1994), p. 139-157, 2008. Disponível em https://books.scielo.org/id/yf4cf/pdf/macedo-9788538603832-11.pdf. Acesso em: 10 out. 2023.

PIOVESAN, Flávia C. Direitos humanos: desafios e perspectivas contemporâneas. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, Porto Alegre, RS, v. 75, n. 1, p. 107-113, jan./mar. 2009.

PIOVESAN, Flávia. Direitos humanos: desafios e perspectivas contemporâneas. **Revista TST**. Brasília, vol. 75, n°1 jan, 2009.

REVISTA VEJA. **Racismo.** 2022. Disponível em: https://veja.abril.com.br/coluna/sobre-palavras/racismo-a-palavra-nasceu-no-seculo-20/. Acesso em: 10 mar. 2024.

RODRIGUEZ, Viviann Mattos. Coordenadoria Nacional de Combate às Irregularidades Trabalhistas na Administração Pública (Conap). **Revista Jurídica Virtual** - Brasília, vol. 2, n. 17 p. 87-117, 2006.

SILVA, João Victor Jesus de Sousa. **Sociedade de controle:** um panorama da discriminação racial nas relações laborais. 2024. Disponível em: https://dspace.uniceplac.edu.br/handle/123456789/2932. Acesso em: 27 maio 2024.

SILVA, Maria Edna Bezerra; ANUCIAÇÃO, Diana; TRAD, Leny Alves Bonfim. Violência e vulnerabilização: o cotidiano de jovens negros e negras em periferias de duas capitais brasileiras. **Ciência & Saúde Coletiva**, v. 29, p. e04402023, 2024. Disponível em https://doi.org/10.1590/1413-81232024293.04402023. Acesso em: 27 maio 2024.

SOUZA, Mércia Garcia. **A Inclusão de pessoas com deficiência e a Lei de Cotas.** 2018. Disponível em: https://repositorio.ufba.br/handle/ri/25902. Acesso em: 16 maio 2024.

SPÍNOLA, Pedro Pereira Caldas. Por uma história indômita: em busca de um conhecimento integrativo da Alemanha nazista antes da Guerra. **Topoi**, v. 14, n. 26, jan./jul. 2013, p. 174-178.

VALENCIA, Carlos Villa; FLORENTINO, Manolo. Abolicionismo inglês e tráfico de crianças escravizadas para o Brasil, 1810-1850. **SciELO Brasil**. Disponível em: https://doi.org/10.1590/1980-436920160000000078. Acesso em: 20 maio 2024.

YARED, Yalin Brizola; DE MELO, Sonia Maria Martins. Opção sexual ou orientação sexual? A compreensão de professores de um curso de Medicina sobre sexualidade: Sexual option or sexual orientation? Teachers' understandings of sexuality in a medical degree. **Revista Portuguesa de Educação**, v. 31, n. 2, p. 175-195, 2018. Disponível em: https://doi.org/10.21814/rpe.15350. Acesso em: 31 mar. 2024.