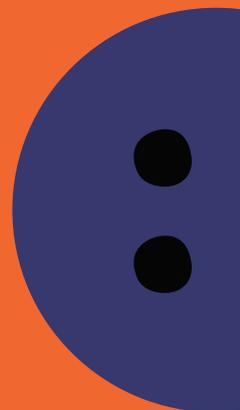


GESTÃO KAIRÓS

SUSTENTABILIDADE E DIVERSIDADE



Guia de Diversidade na Legislação

Gestão Kairós



Guia de Diversidade na Legislação

Gestão Kairós

Guia de Diversidade na Legislação

Direção geral:

Liliane Rocha – CEO e Fundadora

Idealização e realização:

Gestão Kairós

Autor:

Fernanda Macedo – Advogada e Consultora

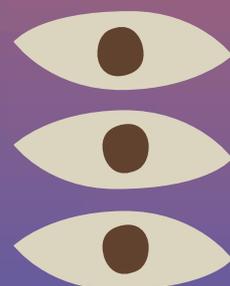
Revisão:

Luís Eduardo F. Oliveira – Analista de Diversidade e Sustentabilidade

Projeto Gráfico e Diagramação:

Stella Nery – Designer

TODOS OS DIREITOS RESERVADOS – Proibida a reprodução deste conteúdo sem autorização expressa.



Cara leitora e caro leitor, por que devemos falar de Diversidade e Legislação?

Quando pensamos em Legislação, ou seja, um conjunto de leis que disciplina o comportamento social ou alguma atividade, a primeira coisa que nos vem a memória é, provavelmente, **o maior conjunto de normas que rege e organiza a vida de todo um país: a Constituição Federal.**

E por que pensamos nela, afinal? Claro que pela sua máxima autoridade, mas para além disso, a sua popularidade, entre nós brasileiros, faz com que seja tão conhecida e requisitada nas mais diversas ocorrências cotidianas.

Basta lembrarmos de algum momento em que estivemos diante de uma injustiça social, ou até mesmo quando presenciamos uma violação de direitos. É justamente a popular Constituição que invocamos, mesmo sem ter a precisão de onde se encontram os específicos dispositivos legais que nos salvaguardariam naquela determinada situação.

Isso ocorre porque a Carta de 1988 é, de fato, a **Constituição da cidadania**. Seu preâmbulo, ou seja, parte preliminar que traz os valores e ideais da Constituição, não deve ser esquecido, já enuncia o porquê de ela ser tão solidificada entre nós, mesmo que inconscientemente, **como o documento da liberdade, da dignidade, da democracia e da justiça social no Brasil.**



“Nós, representantes do povo brasileiro, reunidos em Assembleia Nacional Constituinte, para instituir um Estado Democrático, destinado a assegurar o exercício dos **direitos sociais e individuais, a liberdade, a segurança, o bem-estar, o desenvolvimento, a igualdade e a justiça** como valores supremos de uma **sociedade fraterna, pluralista e sem preconceitos**, fundada na harmonia social e comprometida, na ordem interna e internacional, com a solução pacífica das controvérsias, promulgamos, sob a proteção de Deus, a seguinte Constituição da República Federativa do Brasil”.

A importância da discussão entre Diversidade e Legislação se evidencia justamente quando trazemos à memória os princípios fundamentais que sustentam a sociedade brasileira e observamos sua falta de aplicação prática no cotidiano empresarial.

A Constituição Cidadã é mais que um conjunto de normas, é um referencial do Brasil que devemos e merecemos ter enquanto sociedade.

Contudo, após 32 anos da sua vigência, as políticas de inclusão ao mercado de trabalho, principalmente no setor privado, ainda estão em fase de adaptação e desenvolvimento.

Sabemos que se tratando de um assunto tão sensível, as medidas e mudanças a serem feitas não são de resultados imediatos, mas estamos certos de que a inclusão, verdadeira precursora da Diversidade, é um clamor global e precisa ser prioridade na agenda empresarial.



Somado às políticas de *compliance*, ou seja, questões que perpassam a ética e a integridade corporativa, as políticas de promoção de diversidade e de combate à discriminação ganham destaque, **sendo fundamentais para a mudança de cultura e de realidade que tanto almejamos.**

A observação e o estudo do ambiente empresarial sob a ótica do Direito contemporâneo e dos objetivos atuais de mercado deve considerar a **temática com elevada atenção.** Isso porque modernizou-se o entendimento de negócio.

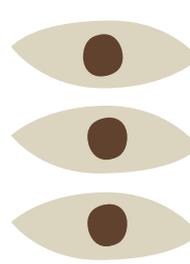
Atualmente, caso se pretenda manter uma empresa em grande relevância no mercado, deve-se observar os fenômenos sociais, ambientais e econômicos que rodeiam a sociedade em que ela se insere.

A gestão da diversidade ainda é um conceito pouco utilizado entre as empresas brasileiras. **Os gestores devem estar cientes que a prática de promover a equidade precisa ser urgentemente desenvolvida.**

Ser inclusivo depende, antes, de um olhar para si próprio. Esse guia é um convite para que você, regularmente, reflita e desafie a si mesmo ao visitar velhos hábitos, determinados comportamentos e atitudes comuns não problematizados quanto às questões da diversidade. Afinal, a promoção da inclusão e igualdade é um dever de todos.

Uma excelente leitura!

Liliane Rocha
Fundadora e CEO da Gestão Kairós



Sumário

0 Direito Humano à Diversidade

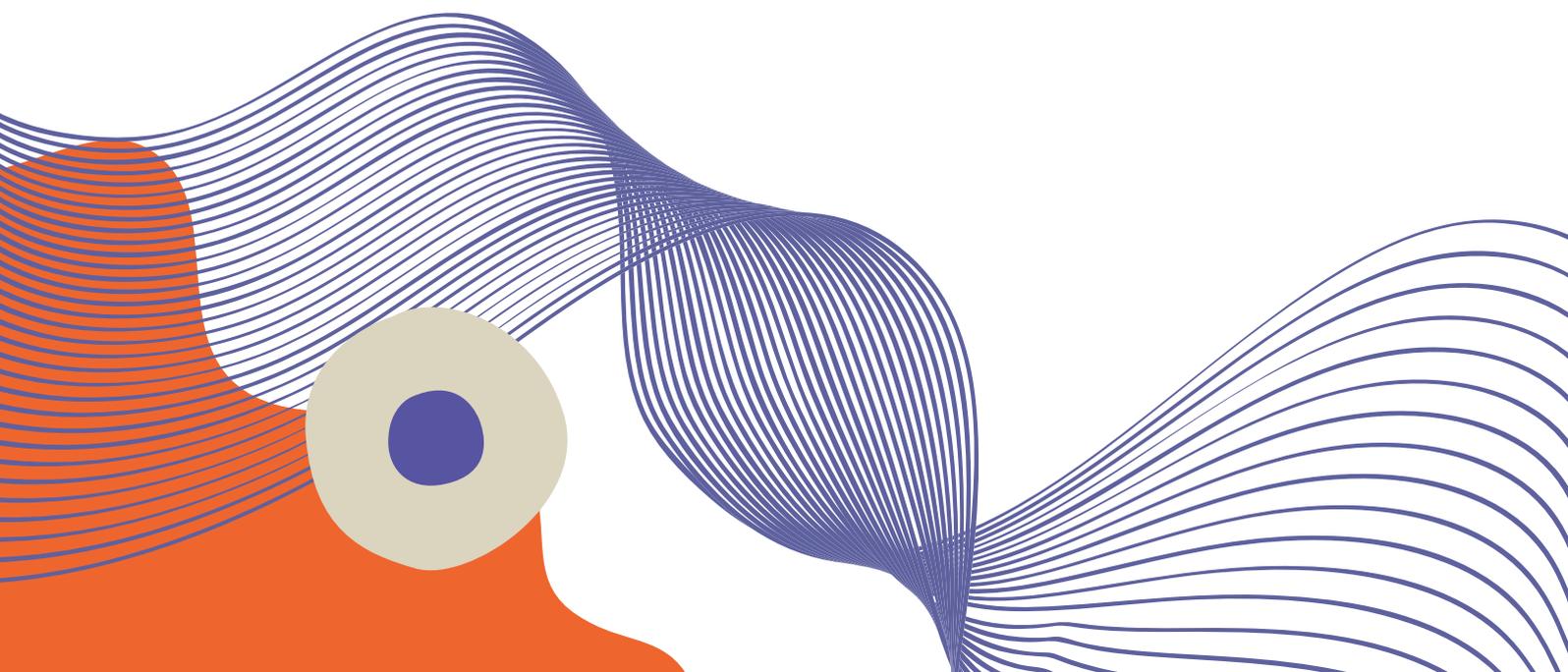
1. A tensão entre diferença e igualdade: O conceito de Alteridade e a relação com Diversidade
2. Somos todos iguais perante a lei?
3. Os caminhos da Igualdade: Equidade, a prática ideal

Combate à Discriminação

1. O que é discriminação
2. Critérios discriminatórios na legislação brasileira
3. Formas de Discriminação: Direta, Indireta e Oculta

Viés Inconsciente, Discriminação e o impacto na Diversidade

Mensagem Final



O Direito Humano à Diversidade

Existem muitas interpretações que são atribuídas ao termo Direito. Neste guia, o foco será dual: a partir da perspectiva do que é justo, reto e conforme a lei, e, ainda, o Direito como uma conquista, uma prerrogativa inegociável.

O começo de um novo século evidencia o debate necessário em torno da questão da diversidade, sua valorização e respeito, em um momento histórico, em que os acelerados avanços nas diversas dimensões da existência humana tornam mais visíveis as diferenças culturais, sociais e subjetivas que existem entre os seres humanos.

Pode-se dizer que a sociedade em geral caminha para se tornar cada vez mais consciente das diferenças e multiplicidades sociais emergentes que a compõem.

A ideia de diversidade está intimamente relacionada aos conceitos de **pluralidade, heterogeneidade, multiplicidade e os diferentes pontos de vista ou perspectivas.**

E, muitas vezes, também, pode ser encontrada na **comunhão das diferenças, ou ainda, na tolerância mútua. Possivelmente seja este o grande desafio para a construção de convivência pacífica e enriquecedora entre os diferentes processos culturais e sociais.**

Através de inúmeros tratados, resoluções, pactos e declarações, de caráter ético, político e normativo, **constituiu-se um documento fundamental, estabelecendo um novo patamar de direitos e deveres**



a serem reconhecidos por todos, sendo até os dias atuais, um referencial na promoção do respeito aos direitos humanos, conforme estipulado logo em seu Preâmbulo:

“Considerando que os povos das Nações Unidas reafirmaram, na Carta da ONU, sua fé nos direitos humanos fundamentais, na dignidade e no valor do ser humano e na igualdade de direitos entre homens e mulheres, e que decidiram promover o progresso social e melhores condições de vida em uma liberdade mais ampla, (;) a Assembleia Geral proclama a presente Declaração Universal dos Direitos Humanos como o ideal comum a ser atingido por todos os povos e todas as nações (;)”

Para compreender a **Diversidade como um Direito humano** devemos considerar que **na contemporaneidade é preciso conceber uma nova perspectiva em relação à problemática dos direitos humanos.**

A relação entre as questões referentes à **superação das desigualdades socioeconômicas, o reconhecimento dos diferentes grupos socioculturais e a sua valorização se faz cada vez mais estreita.** Neste sentido, os direitos humanos, que outrora vistos como direitos exclusivamente individuais e fundamentalmente civis e políticos, se ampliam.

Cada vez mais se consolida a importância dos direitos coletivos, sociais, econômicos, culturais e ambientais. E, a partir dessa ótica, **as questões relativas à diversidade vêm adquirindo cada vez maior relevância e se tornando indispensável no debate sobre o tema.**

Inegavelmente, a afirmação dos direitos humanos como universais, indivisíveis e



interdependentes foi um marco fundamental para consolidação desse conceito na contemporaneidade. **No entanto, para sua efetivação, todas as políticas públicas e privadas devem considerá-los na construção de uma sociedade baseada na promoção da igualdade de oportunidades e da equidade, no respeito à diversidade e na consolidação de uma cultura democrática e inclusiva.**

Nossa Constituição Federal, muito influenciada pela Declaração Universal dos Direitos Humanos, **em seu artigo 1º aponta quais são seus fundamentos, dentre eles, a dignidade da pessoa humana.** A pessoa humana é o fundamento, a medida e o fim de todo Direito.

Portanto, um indivíduo, apenas por integrar o gênero humano, a despeito de todas as suas diferenças físicas, intelectuais, psicológicas, já é possuidor e merecedor de dignidade, atributo inerente a todos os cidadãos, decorrente da própria condição humana.

Isso porque, **a dignidade é um valor universal**, não importando as diversidades socioculturais dos povos. E mais que isso, **é o fundamento da sociedade brasileira, um valor constitucional que ampara sobre todo o ordenamento jurídico e que deve orientar todos os atos da vida civil.**

O Brasil segue e assina diversos tratados e acordos internacionais que versam sobre a proteção dos direitos humanos de forma ampla e também específica, além de possuir políticas públicas e legislação inclusiva, com a intenção de extinguir as barreiras sociais existentes.



De todos os Tratados internacionais de Direitos Humanos ratificados pelo Brasil, destacam-se:

- **Convenção para Prevenção e a Repressão do crime de genocídio (1948);**
- **Convenção Relativa ao Estatuto dos Refugiados (1951);**
- **Protocolo sobre o Estatuto dos Refugiados (1966);**
- **Pacto Internacional sobre Direitos Civis e Políticos (1966);**
- **Protocolo Facultativo relativo ao Pacto Internacional sobre Direitos Civis e Políticos (1966);**
- **Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais (1966);**
- **Convenção Internacional sobre Eliminação de todas as formas de Discriminação Racial (1965);**
- **Convenção Americana sobre Direitos Humanos – Pacto de San José da Costa Rica (1969);**
- **Convenção Internacional sobre Eliminação de todas as formas de Discriminação contra a Mulher (1979);**
- **Estatuto da Corte Interamericana de Direitos Humanos (1979);**
- **Convenção Interamericana para prevenir e punir a Tortura (1985);**
- **Protocolo Adicional à Convenção Americana sobre Direitos Humanos em matéria de direitos econômicos, sociais e culturais (1988) – Protocolo de San Salvador; Convenção Interamericana para prevenir, punir e erradicar a violência contra a Mulher (1994);**
- **Convenção Interamericana para a Eliminação de todas as formas de discriminação contra as pessoas portadoras de deficiência (1999);**
- **Protocolo Facultativo à Convenção Internacional sobre Eliminação de todas as formas de Discriminação contra a Mulher (1999).**

No entanto, esta realidade convive com constantes violações, e em muitos casos dramáticas, destes direitos. Uma vez que determinados indivíduos têm sua dignidade negada socialmente, por questões inerentes a sua existência, como é o caso da população negra brasileira, LGTBT+, e as pessoas com deficiência etc.

Na sociedade brasileira, dentre as múltiplas formas de violência, **as discriminações no mercado de trabalho, por exemplo, revelam a fragilidade da efetivação dos direitos juridicamente afirmados.** A dignidade da pessoa humana está entre diretamente ligada com as condições de trabalho, posto que o decorrer do **artigo. 1º que trata dos valores sociais do trabalho.**

Nem todos os movimentos de inclusão ao mercado de trabalho são abordados em legislação específica, o que não é, necessariamente um problema, porque **o fundamental é compreender o real sentido da Constituição Federal: promover a diversidade, a igualdade e o combate à intolerância.**

Atrelado à legislação inclusiva, **o engajamento ativo dos setores privados movimenta essa roda de mudança cultural, com ações voltadas à conscientização e inserção das minorias no mercado de trabalho.**



1. A tensão entre diferença e igualdade: O conceito de Alteridade e a relação com Diversidade

É possível afirmar que a luta pelos direitos humanos tem sido protagonizada pela busca da afirmação da igualdade entre todos os seres humanos.

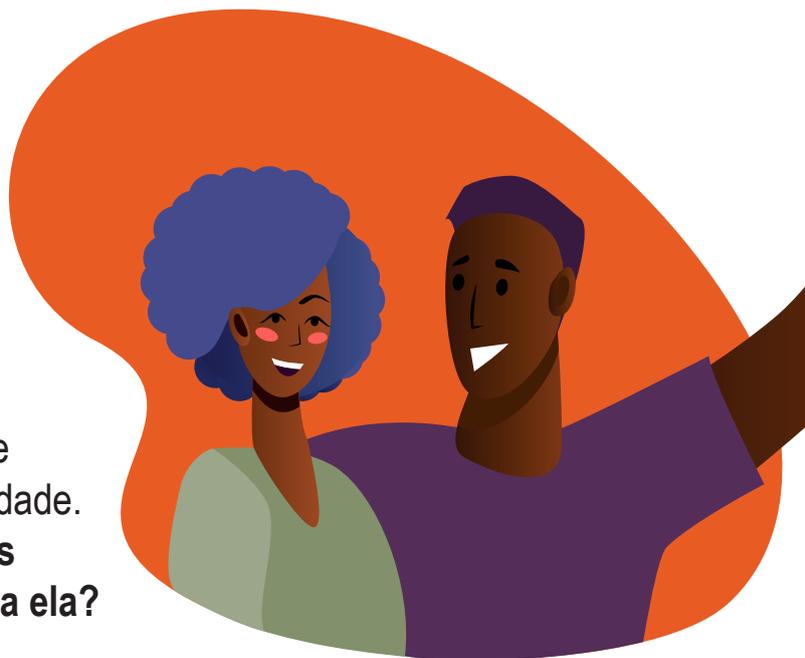
O 1º artigo da Declaração Universal (1948)¹ – **“Todos os seres humanos nascem livres e iguais em dignidade e direitos e, dotados que são de razão e consciência, devem comportar-se fraternalmente uns com os outros”** – tem sido o centro das preocupações e influenciado inúmeras ações e políticas a fim de garantir a igualdade entre todas as pessoas. Além de denunciar as múltiplas desigualdades que necessitamos superar para que se tenha a efetivação dos direitos humanos.

¹ Fontes Consultadas: Declaração Universal dos Direitos Humanos da ONU, disponível em: <https://www.ohchr.org/EN/UDHR/Pages/Language.aspx?LangID=por>

Infelizmente a realidade é ainda muito precária e frágil na maior parte do planeta, **especialmente quando referida aos grupos excluídos, marginalizados e discriminados socialmente.**

Percebe-se que há, portanto, um grande paradigma entre a diversidade e a igualdade. **Afinal, se a busca é pela igualdade, as políticas de inclusão seriam opostas a ela?**

Podemos dizer, com certeza, que não! **Para afirmar a igualdade não é necessário negar a diferença.**

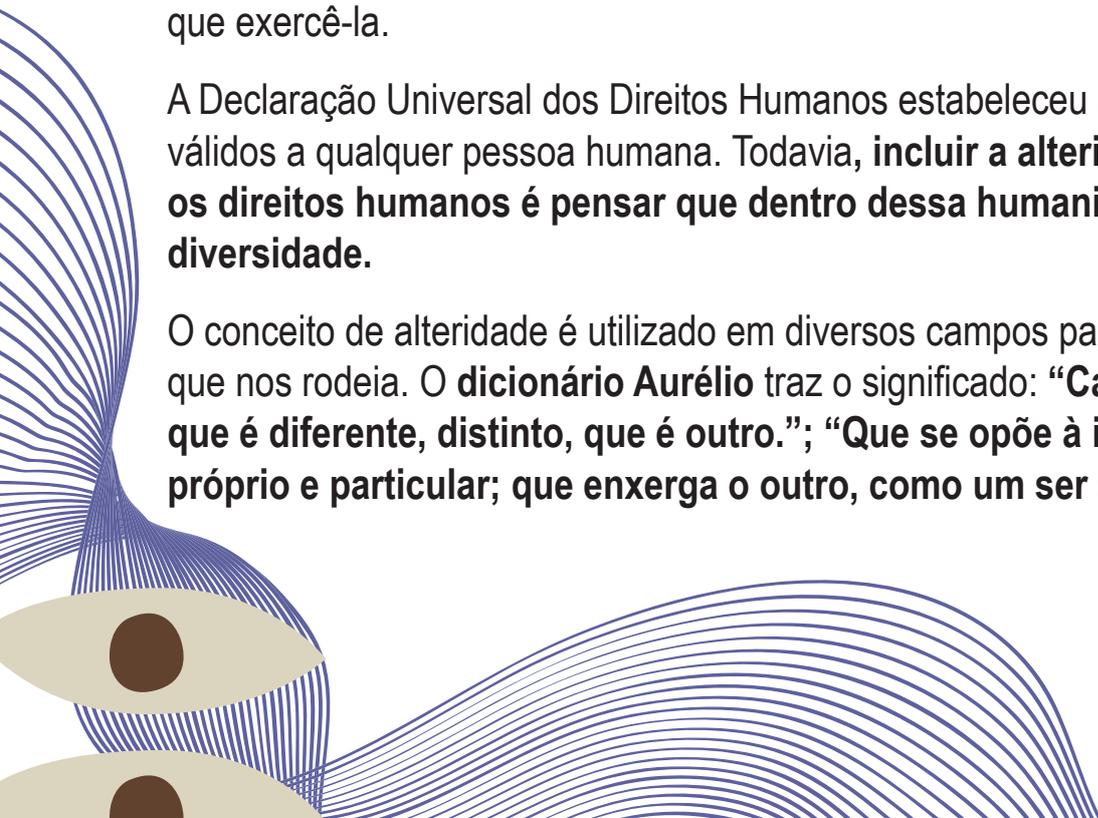


Para que os direitos humanos possam ser verdadeiramente compreendidos na atualidade, em uma perspectiva que não nega a sua história, é preciso trazê-lo para a problemática contemporânea, que tem como questão-eixo a articulação entre igualdade e diferença, ou seja, a passagem da afirmação da igualdade ou da diferença para a da igualdade na diferença.

Partindo desse ponto, conceituar **Alteridade**, talvez, seja tarefa mais simples do que exercê-la.

A Declaração Universal dos Direitos Humanos estabeleceu direitos que seriam válidos a qualquer pessoa humana. Todavia, **incluir a alteridade para pensar os direitos humanos é pensar que dentro dessa humanidade há uma diversidade.**

O conceito de alteridade é utilizado em diversos campos para pensar o mundo que nos rodeia. O **dicionário Aurélio** traz o significado: **“Caráter ou estado do que é diferente, distinto, que é outro.”; “Que se opõe à identidade, ao que é próprio e particular; que enxerga o outro, como um ser distinto, diferente.”**



Ainda, **Mario Sérgio Cortella** em seu livro **Qual é a tua obra: inquietações propositivas sobre gestão liderança e ética**, refere-se à alteridade como “**capacidade de ver o outro como outro, e não como estranho**”.

Entendendo esse conceito, percebemos sua direta e importante relação com a diversidade. Afinal, a todo momento as pessoas são confrontadas com o outro, e **as formas pelas quais lidamos com a diferença são centrais nessa discussão.**

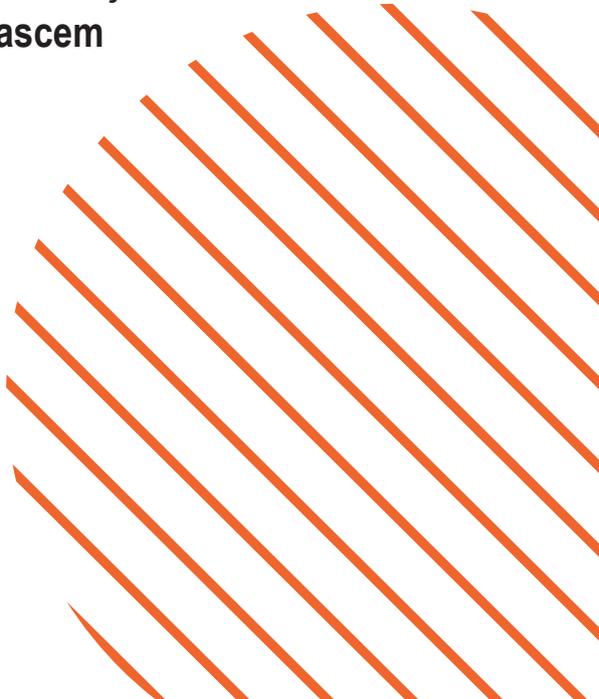
Lidar com o outro não é uma simples missão, conseqüentemente, existem muitos desafios práticos para a garantia desses direitos ditos universais. **É justamente neste momento, que se justificam as políticas de inclusão.**



2. Somos todos iguais perante a lei?

“Todos são iguais perante a lei” é, definitivamente, uma frase que todo brasileiro já ouviu ou leu em sua vida, seja em meio a uma discussão de um direito, uma brincadeira entre amigos, análises políticas, entre outros momentos.

Essa frase se refere aos termos do **artigo 5º** da Constituição da República Federativa do Brasil: “**Todos somos iguais perante a lei sem distinção de qualquer natureza, (...)**”. Inspirada no **artigo 1º** da Declaração Universal de Direitos Humanos: “**Todos os seres humanos nascem livres e iguais em dignidade e direitos. (...)**” que, por sua vez, foi igualmente inspirada na Declaração de Direitos do homem e do Cidadão, de 1789, a qual já trazia o preceito da igualdade ao tratar de direitos inerentes ao homem em seu **artigo 1º**: “**Os homens nascem e são livres e iguais em direitos. As distinções sociais só podem fundamentar-se na utilidade comum.**”



Pela rápida leitura do texto constitucional, temos a impressão de que todo cidadão residente no Brasil deve ser tratado de maneira igual, independentemente de sua condição econômica, raça, credo, sexo e assim por diante, e o que foge disso não vai ao encontro do que é determinado por lei.

Se todos são iguais perante a lei, as políticas de inclusão seriam uma violação direta do artigo constitucional?

Geralmente as críticas e discussões que ainda existem sobre as políticas de inclusão se amparam nessa rasa análise. Tal questionamento paira sobre os debates, mas **o princípio da igualdade precisa ser entendido sob múltiplos aspectos.**

Desde Aristóteles, **a igualdade consiste em tratar de modo desigual os desiguais**, e no Brasil adota-se essa posição refletindo a preocupação do legislador com o tratamento igual para todos os brasileiros.

Nosso sistema jurídico prevê punição para as discriminações que atentam contra os direitos e liberdades fundamentais, isso porque **o Brasil é o 7º país mais desigual do mundo**, segundo o relatório de desenvolvimento humano divulgado no fim de 2019 pelo Pnud (Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento), **dado que não pode ser desconsiderado em qualquer debate sobre o tema.**

Ocorre que esse tratamento desigual deve, obrigatoriamente, encontrar seu fundamento de validade na Constituição Federal, devidamente justificado e preferencialmente em benefício dos menos favorecidos, como, por exemplo, a concessão de direitos para os idosos, crianças, pessoas com deficiência, mulheres e outros grupos privados de pleno respeito pelas suas existências.

3. Os caminhos da Igualdade: Equidade, a prática ideal

Para entendermos definitivamente a igualdade, é preciso percorrer os caminhos que levam até ela.

“Devemos tratar igualmente os iguais e desigualmente os desiguais, na medida de sua desigualdade.” O que extraímos do conceito aristotélico de igualdade é que **somente em iguais condições, todos devem ser tratados igualmente**. Portanto, para total compreensão do princípio da igualdade, ela precisa ser entendida sob dois aspectos: **igualdade formal e igualdade material**.

A **igualdade formal** é a igualdade jurídica onde todos devem ser tratados de maneira igual, sem quaisquer distinções, deste modo impõe-se o **tratamento uniforme aos cidadãos**. Por exemplo: homens e mulheres têm o mesmo direito à vida, e ainda, se um homem e uma mulher recebem a mesma remuneração, devem pagar seus impostos de renda com base em alíquotas idênticas.

IGUALDADE



EQUIDADE



Já a **igualdade material** é a busca pela **igualdade real**, tratando de forma desigual pessoas que se encontram em condições desiguais, na medida e proporção de suas desigualdades. Ou seja, **a igualdade material se constitui naquela situação de fato em que o indivíduo se encontra**. Por exemplo: Diferença do prazo entre a licença maternidade e a licença paternidade; a destinação de vagas especiais para pessoas com deficiência física etc.

Quando falamos em igualdade material estamos falando necessariamente de equidade, que consiste na adaptação da regra existente a um caso específico observando-se os critérios de justiça. Um conceito necessário para compreensão da importância das políticas inclusivas no mercado de trabalho.

Ressalta-se para que não restem dúvidas: **isso não significa proibir as diferenças, pelo contrário, implica em valorizá-las, evitando as diferenciações injustas.**

No contexto empresarial, a discriminação no ambiente de trabalho afronta de forma brutal o princípio da igualdade assegurada pela Constituição do nosso País, tendo em vista que esse tipo de afronta atinge o trabalhador na essência da sua existência, a sua dignidade.

A igualdade formal deve ter como principal objetivo colocar as pessoas em igualdade material, ou seja, em condições equânimes. De nada adiantaria, por exemplo, dizer que trabalhar dignamente é direito fundamental e de todos (**igualdade formal**), se não houver as condições de acesso ao mercado de trabalho para aqueles que historicamente e socialmente são marginalizados (**igualdade material**).



A promoção da igualdade é um dos pilares de uma sociedade que pretende ser vista como democrática, que respeita as crenças e convicções de cada um de seus cidadãos. É a garantia do tratamento digno a todo brasileiro. Sendo papel, também, das corporações que possuem uma importante função social, promover a educação para a equidade como uma ferramenta de mudança do mercado de trabalho.





Combate à Discriminação

O combate à discriminação é pautado em agenda global e, a exemplo disso, podemos citar a enfática fala do ex-secretário geral da ONU, feita durante evento das Nações Unidas em Nova York, em 2016.

Ban Ki-moon destacou a importância que o Pacto Global da ONU tem tido para o engajamento do setor privado na Agenda 2030, e chamou atenção para a relevância do combate à discriminação no ambiente de trabalho e as transformações que um comprometimento conjunto trará: **“Por meio do Pacto Global, estamos mobilizando um verdadeiro movimento global de organizações sustentáveis e seus atores para criar um mundo que queremos.”**

Ainda em âmbito global, a Organização Internacional do Trabalho – OIT, em 1998, visando a traduzir o objetivo de garantia a todas as pessoas oportunidades de emprego produtivo, em condições de **liberdade, equidade, segurança e dignidade**, determina quatro objetivos estratégicos, sendo um deles: **eliminação de todas as formas de discriminação em matéria de emprego e ocupação.**

A eliminação de todas as formas de discriminação é uma questão central no que tange a relações de trabalho, em todo o mundo somam-se os esforços para a garantia de acesso igual às oportunidades de emprego.

Seguindo essa tendência internacional, o Brasil tem na sua **Agenda Nacional de Trabalho Decente**, um compromisso assinado pelo Governo Brasileiro e a OIT, o **combate à discriminação no trabalho e na ocupação figura entre as principais prioridades deste documento.**

Apesar de todos os esforços, o combate às diversas formas de discriminação não é tarefa simples, **demandando o engajamento e a participação ativa de representantes de empresas, de órgãos públicos e da sociedade civil organizada.**

1. O que é discriminação

Do ponto de vista jurídico, discriminação é toda distinção, exclusão ou preferência fundada na raça, cor, etnia, sexo, identidade de gênero, religião, opinião política, ascendência nacional, origem social e/ou outros critérios, que tenham a intenção de diminuir ou não permitir a igualdade de tratamento ou de oportunidade.

Para a pesquisadora Maria Cristina Bezerra, “A discriminação no trabalho combatida por lei ocorre toda vez que for tomada como matéria de distinção entre as pessoas **para a admissão** em trabalho ou função, **as características de raça, cor, sexo, religião, gênero, opinião política, nacionalidade, origem social entre outras.**”.

E ainda, a Desembargadora Ana Alice Monteiro de Barros fala ainda de um sentimento de **antipatia ou preconceito**, como uma opinião formada causadora da prática da discriminação. A autora elenca alguns fatores que ensejam a discriminação, como o **ódio, a antipatia ou preconceito, a ignorância, o temor, a intolerância.**

No que tange ao mercado de trabalho, segundo a Organização Internacional do Trabalho - OIT, a discriminação trata-se de: “Toda distinção, exclusão ou preferência fundada na **raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social**, que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão.”.



2. Critérios discriminatórios na legislação brasileira

As relações sociais são naturalmente dinâmicas e inconstantes, por conseguinte, os critérios discriminatórios também são. Por isso, os critérios em que se alicerçam a discriminação não precisam ser, necessariamente, amparados em legislação existente, isso porque **sempre haverá o surgimento de novas formas de discriminação, resultado das transformações sociais que vivemos constantemente.**

No entanto, é importante, para a finalidade deste guia, termos a ciência de que **existem alguns dispositivos legais que mencionam, de modo exemplificativo, critérios que podem ser considerados quando for necessário identificar uma conduta discriminatória.**

A Constituição de 1988¹ é um marco no combate à discriminação, primeiramente ao garantir, no famoso artigo 5º, a igualdade de todos, sem nenhuma distinção.

Para além disso, um dos seus objetivos fundamentais é a promoção do bem de todos, **sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação.**

E ainda de forma expressa, **Art. 7º, XXXI** e no **artigo 3, IV** a vedação de qualquer discriminação no tocante à discriminação por motivo de sexo, cor, raça, origem, deficiência, estado civil, crença religiosa e convicção filosófica ou política.



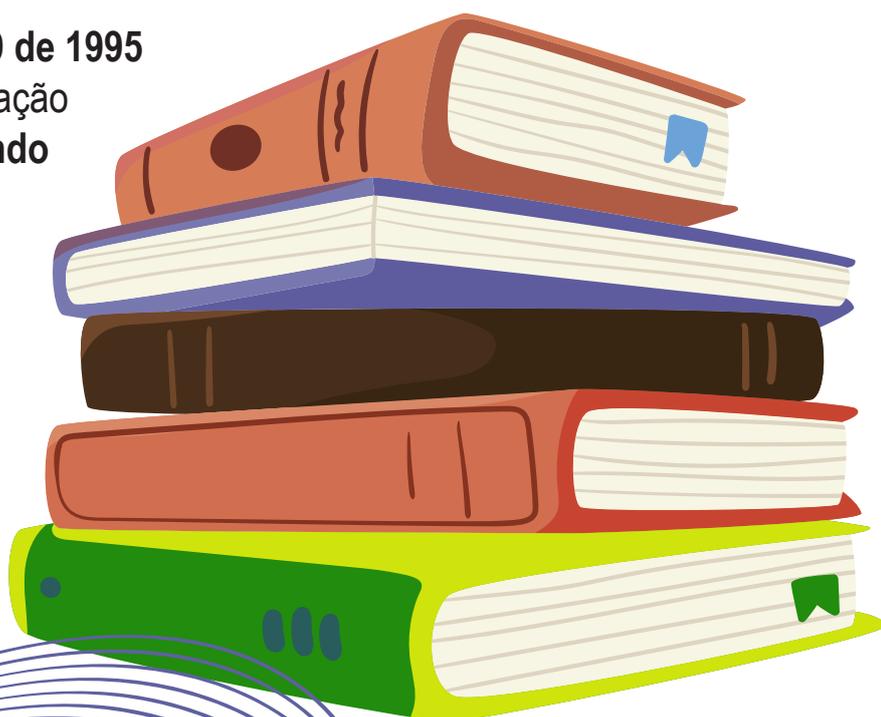
¹ Fontes consultadas: Constituição Federal de 1988, disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm

No plano infraconstitucional, ou seja, as normas que não estão na constituição mas derivam dela, a **Consolidação das Leis Trabalhista (CLT)** possui dispositivos vedando a discriminação, como o **artigo 5º** que determina que **“todo trabalho de igual valor corresponderá salário igual, sem distinção de sexo”**, e o todo corpo do **artigo 373-A** que se destina a corrigir as distorções que afetam o acesso da mulher ao mercado de trabalho, vedando desigualdades de gênero. Como por exemplo: **“considerar o sexo, a idade, a cor ou situação familiar como variável determinante para fins de remuneração, formação profissional e oportunidades de ascensão profissional”**.

Temos também o **artigo 461** que reforça que **“Sendo idêntica a função, a todo trabalho de igual valor prestado ao mesmo empregador, na mesma localidade, corresponderá igual salário, sem distinção de sexo, nacionalidade ou idade”**.

O **artigo 510-B, V** busca assegurar **“tratamento justo e imparcial aos empregados, impedindo qualquer forma de discriminação por motivo de sexo, idade, religião, opinião política ou atuação sindical. São mencionados critérios como sexo, cor, etnia, nacionalidade, gravidez, idade, situação familiar, opinião política e atuação sindical”**. Por fim, o **artigo 223-C** garante a proteção à sexualidade.

Destaca-se, também, a **Lei 9.029 de 1995** que trata do combate à discriminação nas relações de trabalho, **proibindo expressamente práticas discriminatórias fundadas em sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar, deficiência, reabilitação profissional e idade.**



Somado a isso, o **Tribunal Superior do Trabalho**, em 2012, faz um acréscimo importante ao rol de critérios ao tratar da dispensa discriminatória de pessoas portadoras de HIV e seus efeitos através da **Súmula 443**:

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

A legislação brasileira traz inúmeros critérios explicitados em leis e entendimentos dos tribunais superiores. **Em suma, podemos reconhecer como o rol de critérios discriminatórios: cor, raça, etnia, sexo, orientação sexual e identidade de gênero, origem, nacionalidade, situação familiar, gravidez, deficiência, estado de saúde, estado civil, crença religiosa, convicção filosófica ou política e atuação sindical.**

O princípio da não discriminação está intimamente ligado ao princípio constitucional da igualdade, logo, a discriminação revela-se uma verdadeira violação do princípio geral de igualdade de tratamento e de acesso a oportunidades.

3. Formas de Discriminação: Direta, Indireta e Oculta

Entender o que é discriminação e quais são seus critérios de aplicação é fundamental. Mas para compreender esse fenômeno de forma ampla e irrestrita, **é indispensável para sabermos a exata maneira como ele se manifesta na prática cotidiana.**

De acordo com o **Ministério Público do Trabalho**, a conduta discriminatória se apresenta de diferentes formas.

A discriminação direta “consiste no uso de critérios como **etnicidade, cor de pele, idade, religião, gênero, orientação sexual, nacionalidade, deficiência, dentre outros**, para tratar uma pessoa de forma menos favorável do que outra pessoa em situação similar foi (ou seria) tratada.” Ou seja, constitui-se de um ato por meio do qual se atribui ao empregado um tratamento desigual, com efeitos prejudiciais, fundado em razões vedadas por lei.

São exemplos de discriminação direta: a dispensa de um trabalhador pelo fato de ele se revelar LGBT+, o pagamento de salário inferior a mulheres que ocupam mesmos cargos e funções que homens etc.

A discriminação indireta relaciona-se ao acesso ao trabalho. Nessa modalidade há “adoção de uma prática, regra ou critério aparentemente neutro(a), mas que tenha por efeito colocar pessoas com determinada característica em situação de desvantagem em relação a outras.”

Trata-se de condições impostas desnecessariamente, exigência de requisitos de altura, peso, idade, quando na verdade a atividade não necessita, e, também, a criação de critérios subjetivos como agressividade, por exemplo.

Somado a esses dois tipos de discriminação, segundo a Jurista Alice Monteiro de Barros, existe uma terceira forma de discriminação: **a discriminação oculta.**

Essa modalidade “se funda em motivo proibido, mas não confessado. **Ela pressupõe a intenção de discriminar**, traço que a distingue da discriminação indireta, em que está ausente tal intenção. **A discriminação oculta vem**

disfarçada sob a forma de outro motivo e o verdadeiro é ocultado, daí sua intenção de discriminar”.

Ressalta-se que **nem todo tratamento diferenciado é discriminatório**, pois como já dito nos tópicos anteriores, **não configura discriminação a adoção de medidas visando a equidade**, quando se busca a compensação no que diz respeito às desigualdades de oportunidades e de tratamento que afetem determinados grupos historicamente e socialmente marginalizados.



GESTÃO KAIRÓS

SUSTENTABILIDADE E DIVERSIDADE



Viés Inconsciente, Discriminação e o impacto na Diversidade

Nos tópicos anteriores vimos o quão danosa é a conduta discriminatória nas relações de trabalho, bem como a discriminação sendo um fenômeno multifacetado e ardiloso que se apresenta de diferentes formas, inclusive ocultamente.

Isso ocorre porque a conduta discriminatória se ampara em um conjunto de crenças, de estereótipos que acumulamos sobre diferentes grupos de pessoas, sobre a importância de sua existência e até mesmo sobre sua humanidade.

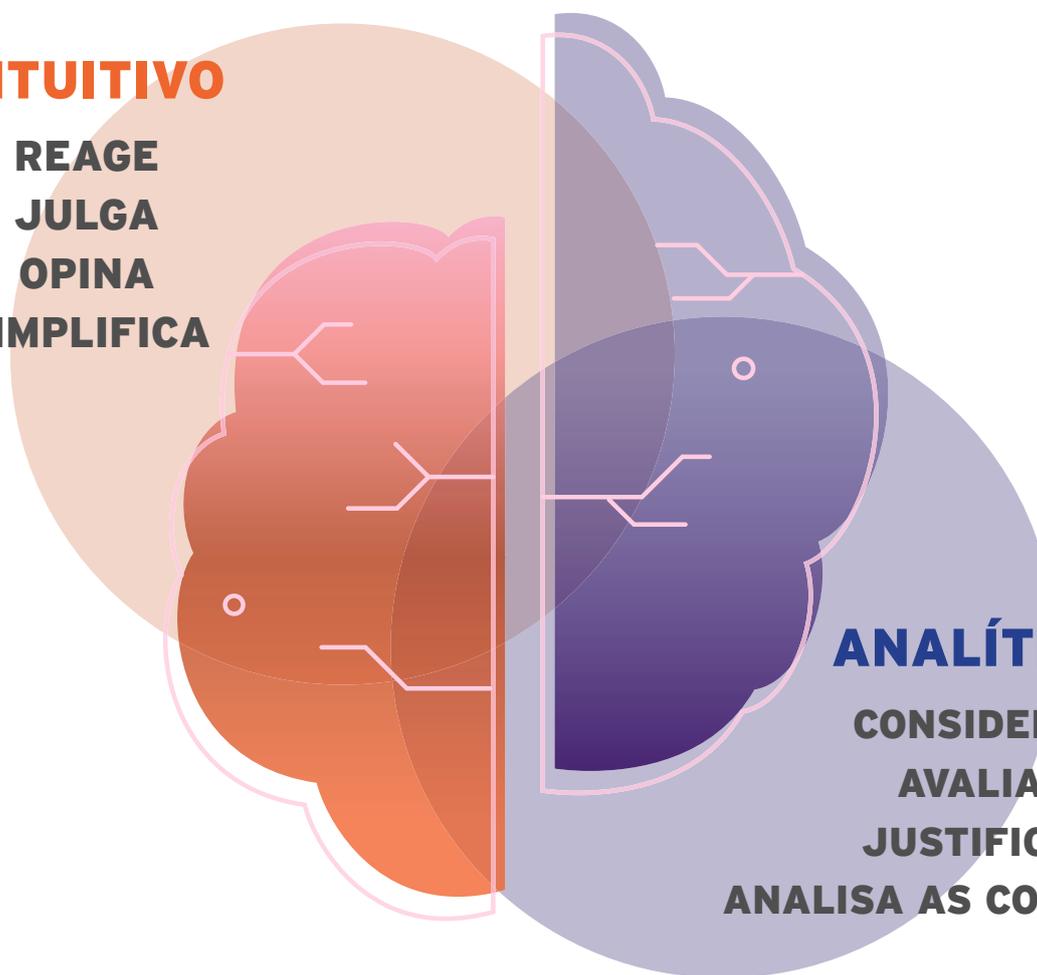
Todos nós possuímos um viés inconsciente, até porque todos nós tivemos uma história que nos trouxe até aqui, uma **“bagagem” socio cultural que nos faz quem somos e nos permite formar uma visão a respeito de tudo ao redor em nosso ambiente de interação social.**

INTUITIVO

**REAGE
JULGA
OPINA
SIMPLIFICA**

ANALÍTICO

**CONSIDERA
AVALIA
JUSTIFICA
ANALISA AS CONDIÇÕES**



Essa “bagagem” é adquirida a partir de experiências que vivenciamos ao longo da nossa vida, como a educação escolar, conversas com familiares e amigos, programas de televisão e todo conteúdo que tivemos acesso. **Em uma analogia *hightech*, podemos dizer que todos nós temos uma espécie de banco de dados pessoal, que armazena todas as informações da nossa trajetória.**

A grande questão que permeia a temática é: Mas se todos temos vieses inconscientes, qual o problema disso?

Os vieses inconscientes se tornam um problema justamente porque influenciam o comportamento humano, demonstrando que pessoas diferentes agem de acordo com preferências baseadas em aspectos da identidade, raça, gênero, entre outros.

Inconscientemente nos baseamos em julgamentos intuitivos, tirando conclusões que criam uma imagem estereotipada da pessoa a nossa frente. **Por isso, existe uma predisposição para nos aproximarmos daqueles que julgamos ser mais parecidos conosco e nos afastarmos com desconfiança daqueles que se mostram diferentes.**

E esse tipo de influência geralmente não é percebida, e tão pouco intencional, justamente por ser inconsciente, daí se revela o perigo de não as identificar. **Percebe-se que a questão da diversidade nas organizações privadas, e por consequência, no mercado de trabalho, se relaciona diretamente com a discriminação velada pelos vieses inconscientes.**

Trata-se de um debate amplo e interseccional, ou seja, que perpassa aspectos culturais, sociais e subjetivos de grupos e indivíduos, e impacta

diretamente os resultados das empresas, bem como seu desempenho, além da imagem que a empresa reflete socialmente.

Nesse contexto, a compreensão e o reconhecimento desse mecanismo, nos permite identificar o que há de pré-concebido em nossas decisões profissionais.

As condutas discriminatórias na tomada de decisão nas organizações costumam ser recorrentes e são, inclusive, tema de diversos processos legais envolvendo discriminação no ambiente de trabalho. **Juridicamente, essa percepção é fundamental para fortalecer o desempenho e a perenidade das empresas, por meio de uma atuação estratégica pautada pelos novos valores sustentáveis de mercado.**



Mensagem Final

Cara leitora e caro leitor,

Muito obrigada por ter chegado até aqui, juntos finalizamos este Guia. Entretanto, não se encerra aqui a reflexão que ele nos proporciona.

Certamente, muitas dúvidas foram esclarecidas e muitos questionamentos ainda surgirão, mas o ponto principal é que demos o primeiro passo! A mudança propriamente dita só acontece quando aceitamos o desafio de entender quem somos, entender que a diversidade está em nós, e que podemos a partir de hoje construir o país que queremos e podemos ser.

Com este Guia, deixamos a nossa contribuição para que todos compreendam que diversidade e legislação caminham juntas e são fundamentais para construir empresas mais inclusivas e sociedades mais justas.

Cumprimentos,
Fernanda Macedo
Advogada e Consultora da Gestão Kairós



