

## **DIREITOS HUMANOS DO TRABALHADOR E A PROTEÇÃO JURÍDICA CONTRA PRÁTICAS DISCRIMINATÓRIAS NO AMBIENTE LABORAL<sup>1</sup>**

**Francieli Borchardt Da Cruz<sup>2</sup>, Vitor Souza Bordin<sup>3</sup>**

<sup>1</sup> Este artigo foi desenvolvido para a conclusão da Especialização em Direito do Trabalho e Previdenciário, aplicados nas Faculdades Integradas Machado de Assis

<sup>2</sup> Aluna do curso de especialização *latu sensu* em Direito do Trabalho e Direito Previdenciário Aplicados da FEMA.

<sup>3</sup> Graduado pela Universidade Regional do Noroeste do Rio Grande do Sul/UNIJUÍ. Especialista em Direito do Trabalho e Previdenciário aplicados nas Faculdades Integradas Machado de Assis. Advogado.

### **Introdução**

O foco do presente trabalho é o estudo acerca dos Direitos Humanos do trabalhador, a discriminação no ambiente laboral e a importância da preservação da dignidade do trabalhador considerando que o trabalho é tido como meio dignificante ao homem e, por vezes, o único meio de sustentar a família e promover seu sustento.

Embora o Direito do Trabalho seja obra dos tempos modernos, os estudos históricos nos traz que há muito tempo existem práticas discriminantes no ambiente de trabalho de diversas formas e meios. O que houve na sociedade foi a transformação da discriminação como algo aceitável e não punível. Essa pesquisa foi feita tanto para o público acadêmico de direito, quanto para o público em geral que desperta interesse pelo presente texto e possam interpretar o tema de maneira crítica e intelectual. Objetivando o aprimoramento e ampliação de conhecimento pessoal e humanístico em relação ao assunto abordado.

### **Metodologia**

A metodologia utilizada foi a teórico-empírica. O tema em tese foi pesquisado através da análise de conceitos e teorias sobre os Direitos humanos e sua aplicação na proteção do trabalhador. Foi utilizada também a pesquisa bibliográfica, a qual deu todo embasamento para o desenvolvimento do estudo em tela. Foi feita análises, por meio de documentação indireta – doutrina - através do método dedutivo para chegar a presente conclusão.

### **Resultado e Discussões**

Impulsionada pelos efeitos do pós-guerra (II Grande Guerra), os direitos humanos são concebidos como direitos de todas as pessoas, em todos os lugares, sendo declarados, pactuados e convenionados para serem promovidos e protegidos no âmbito da comunidade internacional, numa visão universalista ou internacionalista. Os direitos humanos são entendidos como direitos das pessoas ou de certas categorias de pessoas, num determinado tempo e lugar, mais precisamente em seus estados nacionais, como direitos positivos, constitucionalizados, tornando-se, assim, por meio



**Modalidade do trabalho:** Ensaio teórico

**Evento:** XVIII Jornada de Pesquisa

da consagração constitucional, direitos fundamentais, caracterizando uma visão constitucionalista de tais direitos. (ANDRADE, 2008).

Somente com a Revolução Industrial trazida a efeito com a invenção das máquinas a vapor e do tear mecânico associado ao aumento das cidades (fruto do intenso êxodo rural) levando à formação de aglomerações urbanas desordenadas e sem estrutura nos arredores das grandes cidades como Londres, Paris e Manchester, o surgimento de uma nova classe social, formada por trabalhadores de baixa ou nenhuma qualificação (proletariado) e da exploração da mão-de-obra pelos donos de fábricas (burguesia) – culminando em protestos violentos – é que se encontra o substrato necessário para a formação desse ramo das ciências jurídicas (DELGADO, 2010).

“O Renascimento contribuiu para o desenvolvimento do conceito de trabalho, concebendo o homem como atividade. São nossas, são coisas humanas, porque feitas pelo homem; todas as coisas que vemos, as casas, os castelos, as cidades, os edifícios sem contas disseminados sobre a superfície da terra, o Renascimento dá uma nova colocação ao roblema do trabalho, a consciência do trabalho como valor. O valor do trabalho passa a ser, daí por diante, o fundamento de todas as concepções”. (NASCIMENTO, 2007).

O direito do trabalho é marcado historicamente por discriminações no ambiente de trabalho, tanto de sexo, cor, etnia, idade e etc., por isso os operadores do direito tanto se preocuparam com o objetivo de sanar tais inconvenientes degradantes e não saudável para qualquer trabalhador (BARROS, 2011).

“Já a Convenção n. 111 da OIT de 1958, ratificada pelo Brasil em 1968, traz um conceito de discriminação especificamente nas relações de trabalho em seu art. 1º, entendendo-a como qualquer distinção, exclusão ou preferência fundada em raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional, origem social ou outra distinção, exclusão ou preferência especificada pelo Estado-Membro interessado, qualquer que seja sua origem jurídica ou prática e que tenha por fim anular ou alterar a igualdade de oportunidades ou de tratamento no emprego ou profissão. Portanto, a Convenção 111 da OIT considera como discriminação toda distinção, exclusão ou preferência que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão. (OIT ,CONVENÇÃO 111, 1958).

É nesse sentido, para coibir práticas discriminatórias no ambiente de trabalho e contra o trabalhador que esse tema tem ligação direta com nossa Constituição Federal de 1988.

Com a Carta Magna de 1988 houve grandes avanços em relação a proteção contra as práticas discriminatórias praticadas em desfavor do trabalhador, assim as relações de labor ganharam mais segurança jurídica antes não tida ou pouco observada.

No mesmo rumo, anos se tem lutado para uma relação mais digna ao trabalhador e o ambiente de trabalho, desde a contratação do trabalhador, que deve ter como pano de fundo as garantias e princípios constitucionais que fundamentam o Estado Democrático de Direito, para que não haja ofensa aos princípios primordiais da Constituição Federal, concernentes à dignidade da pessoa humana, ao valor social do trabalho, à igualdade, à não-discriminação e à busca do pleno emprego. Não há negar que a Constituição Federal de 1988 consagrou os direitos fundamentais no estímulo ao bem de todos, sem preconceitos e quaisquer outras formas de discriminação (art. 3º, IV); além da





**Modalidade do trabalho:** Ensaio teórico

**Evento:** XVIII Jornada de Pesquisa

igualdade entre os cidadãos (art. 5º, caput e I); proibição de distinção de salários, funções, critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil (art. 7º, XXX); na justiça social garantida pela busca do pleno emprego e na redução das desigualdades sociais (art. 170, VII e VIII). (CONSTITUIÇÃO FEDERAL DE 1988).

O legislador brasileiro foi além da Constituição Federal de 1988, criou a lei 9.029/95, que visa o combate a discriminação nas relações de trabalho. Ficou expressamente previsto, no seu artigo 1º, que é proibida a adoção de qualquer prática discriminatória e limitativa para efeito de acesso à relação de emprego, ou sua manutenção, por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar ou idade, ressalvadas, nesse último caso, as hipóteses de proteção ao menor previstas constitucionalmente.

Assim, quanto à reparação dos danos ante a inobservância aos termos da Lei 9.029/95, ou seja, nos casos de discriminação ali previstos, é facultado ao empregado – vítima da prática discriminatória, a opção pela readmissão, com ressarcimento integral do período de afastamento, ou a percepção em dobro da remuneração do período de afastamento”. (JAKUTIS, 2006).

#### Conclusões

Diante do exposto, conclui-se ser necessária a luta por uma sociedade mais inclusiva. Compete a todos, Estado e sociedade, lutar pela efetivação das leis que tutelam os direitos dessas minorias discriminadas nas relações de emprego, ensejando sempre uma transformação social na qual a isonomia de tratamento entre os indivíduos seja priorizada. A sociedade deve ser preparada para lidar com as diversidades interpessoais, respeitando a cada indivíduo como um ser único dotado de virtudes e limitações próprias, mantendo sempre a inviolabilidade da dignidade humana e a manutenção das garantias fundamentais de cada indivíduo.

Palavras-chave: direitos humanos, trabalhador, discriminação, proteção, ambiente de trabalho.

#### Referências Bibliográficas:

ALMEIDA, André Luiz. Direito Material e Processual do Trabalho. Vol 9. Niterói, RJ: Editora Ímpetus, 2012.

BARROS, Alice Monteiro de. Curso de Direito do Trabalho. 7 ed., São Paulo: LTr, 2011.

BORGES, Alci Marcus Ribeiro. Direitos humanos: conceitos e preconceitos. Jus Navigandi, Teresina, ano 11, n. 1248, 1 dez. 2006 . Disponível em: <<http://jus.com.br/artigos/9225>>. Acesso em 27 mai. 2013.

BRASIL. Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil. Vade Mecum Acadêmico de Direito 2013. 16. ed. Organizadora Anne Joyce Angher. São Paulo: Rideel, 2013.

DELGADO, Maurício Godinho. Curso de Direito do Trabalho. 9. ed. São Paulo: LTr, 2010.

GONÇALVES, Rogério Magnus Varela. Direito Constitucional do Trabalho. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2003.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Curso de Direito do Trabalho. Revista e Atualizada. 22 ed. São Paulo: Saraiva, 2007.



# SALÃO DO CONHECIMENTO

UNIJUÍ 2013  
Ciência • Saúde • Esporte



**Modalidade do trabalho:** Ensaio teórico

**Evento:** XVIII Jornada de Pesquisa

SUSSEKING, Arnaldo. Instituições de Direito do Trabalho. 21 ed. São Paulo: São Paulo, 2003.



Para uma VIDA de CONQUISTAS