



Na Mídia

15/12/2023 | [LexLatin](#)

Diversidade e Direito do Trabalho

A adoção de práticas de ESG tem sido fundamental para garantir que as organizações promovam a diversidade em seu ambiente de trabalho.

Eduardo Alcântara Lopes



O Direito do Trabalho é fundamental para tutelar os direitos dos trabalhadores, de forma igualitária, diversa e sem discriminação./Canva

A diversidade é um tema que vem ganhando destaque no cenário mundial, especialmente quando se relaciona com direitos e garantias trabalhistas. No Brasil, o tema é tratado pelo ordenamento jurídico de diversas formas, da Constituição Federal até em leis trabalhistas específicas. Além disso, normas internacionais, como, por exemplo, a

Convenção nº 111/1960 da OIT (Organização Internacional do Trabalho), de caráter supraconstitucional, vedam a discriminação em matéria de emprego e ocupação.

Diante disso, é necessário que o Direito do Trabalho atue de forma a garantir a diversidade no meio ambiente de trabalho, como forma de efetivação dos direitos fundamentais dos trabalhadores.

A Constituição Federal de 1988, conhecida como Constituição Cidadã, estabeleceu princípios fundamentais de igualdade, diversidade e não discriminação para garantir a dignidade e respeito de cada indivíduo. Diversos artigos exemplificam esse compromisso, abrangendo a igualdade racial, de gênero, de credo religioso, jurisdicional, trabalhista, política e tributária, como evidenciado nos artigos 4º, inciso VIII, 5º (caput e inciso I), 7º (inciso XXXII), 14 e 150 (inciso III).

O artigo 7º proíbe diferenças salariais, exercício de funções e critérios de admissão baseados em sexo, idade, cor ou estado civil, incluindo o inciso XVIII que trata da licença à gestante. Dispositivos como o artigo 40, parágrafo 1º, III, alíneas “a” e “b”, e o artigo 201, parágrafo 7º, concedem tratamento diferenciado à mulher, reduzindo o tempo para aposentadoria. A propósito, desde o dia 4 de julho, a Lei 14.611/2023, que garante a igualdade de salário e de critérios de remuneração entre trabalhadoras e trabalhadores, está em vigor para reafirmar a previsão constitucional ora mencionada.

Como se vê, a Constituição tem sido essencial para assegurar a igualdade de direitos e oportunidades nas relações de trabalho. Ela garantiu a proteção das minorias, como mulheres, negros, deficientes, homossexuais, indígenas, por exemplo, ampliando o acesso ao trabalho e promovendo a diversidade em suas relações. No entanto, ainda há muito a ser feito para garantir a igualdade de direitos e a diversidade efetiva de oportunidades. Muito embora existam normas legais, de hierarquias diversas, que garantam a diversidade nas relações de trabalho, é fácil perceber que a sua implementação e, principalmente, a sua efetivação ainda é um desafio quase intransponível atualmente, o que leva à discriminação de diversas minorias no mercado de trabalho.

É importante que as leis sejam rigorosamente cumpridas e que haja fiscalização efetiva por parte do Estado, que, por sua vez, precisa prementemente investir em políticas públicas que garantam a diversidade e não discriminação nas relações de trabalho.

Como salienta Jorge Cavalcanti Boucinhas Filho, *“entre os temas que passaram a receber mais atenção dos estudiosos do direito do trabalho, merece grande destaque o do combate às condutas discriminatórias que violam o princípio da igualdade e ferem a dignidade da pessoa humana, e que, usualmente, são frutos de preconceitos decorrentes de estereótipos culturalmente estabelecido”*.

Não há dúvida, portanto, que no âmbito do Direito do Trabalho, a não discriminação e a diversidade são fundamentais para a garantia efetiva dos direitos dos trabalhadores – que compõem um universo múltiplo, diverso, não definível. Por decorrência, a não discriminação e a diversidade são fundamentais para as relações trabalhistas, pois elas garantem aos trabalhadores – sejam eles quem for – a igualdade de oportunidades e o respeito à sua individualidade, reafirmando-se o fortalecimento das relações trabalhistas também para a promoção da justiça social (art. 3º, I, da CF).

Mais recentemente, aliás, a adoção de práticas de ESG (sigla em inglês para as palavras *Environmental, Social and Governance*), por exemplo, tem sido fundamental para garantir que as organizações promovam a diversidade em seu ambiente de trabalho.

Uma das principais práticas relacionadas ao ESG é a adoção de políticas de diversidade e inclusão. Essas políticas podem abranger desde a contratação de pessoas com diferentes origens, formações, gêneros, sexo, orientações

sexuais, dentre outras diferenças integrativas, e o estabelecimento de processos de promoção de igualdade de oportunidades, visando implementar a diversidade de pessoas nas relações de trabalhos em todos os seus níveis.

Outra prática importante é o estabelecimento de programas de responsabilidade social, que podem incluir projetos de treinamento, programas de apoio a grupos minoritários e hodiernamente discriminados nas diversas camadas da sociedade brasileira. Estes programas podem ajudar a promover a diversidade na força de trabalho de uma organização, ao mesmo tempo em demonstram a intenção genuína das organizações empresariais em implementá-la no meio ambiente do trabalho.

Em apertada síntese, práticas de diversidade com vistas assegurar a diversidade de gênero, raça, orientação sexual e origem, bem como da inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, levam, nas palavras de Olivia de Quintana Figueiredo Pasqualetto *“à construção de um modelo de sociedade inclusiva e democrática, que respeite a liberdade e a diversidade de seus membros”*.

Essas são apenas algumas das práticas que as organizações ao redor do mundo estão adotando para promover a diversidade no âmbito das relações de trabalho, as quais são fundamentais para assegurar que todos os trabalhadores recebam tratamento justo e igualitário, independentemente de sua característica pessoal intrínseca e extrínseca.

Conclui-se, assim, que o Direito do Trabalho é fundamental para tutelar os direitos dos trabalhadores, de forma igualitária, diversa e sem discriminação. Não obstante as diversas regulamentações legais a respeito do tema, é preciso dar efetividade à diversidade no meio ambiente do trabalho, cabendo aos atores sociais dessa relação primarem pela sua promoção, fiscalização e implementação, como medida efetiva de justiça social.

****Eduardo Alcântara Lopes é sócio da área trabalhista do Demarest Advogados.***

