



DISCRIMINAÇÃO NO AMBIENTE DE TRABALHO

DISCRIMINATION IN THE WORKPLACE

Felipe Sanchez^I
Fernando Frachone Neves^{II}

RESUMO

A discriminação de qualquer natureza é conduta reprovável no Direito, sendo objeto de muita atenção por parte dos gestores de empresas, vez que há prevalência de discriminação no ambiente de trabalho. O presente artigo objetiva, através de pesquisa qualitativa, a análise reflexiva acerca dos diferentes tipos de discriminação e preconceito no ambiente de trabalho, além de propor possíveis soluções e ações afirmativas, visando, a longo prazo, às mudanças culturais no âmbito organizacional. As análises reflexivas demonstraram que todas as formas de discriminação no ambiente de trabalho são fatos geradores de distúrbios às vítimas e prejuízo às organizações, merecendo sejam as condutas esclarecidas e mais bem orientadas, para a garantia do equilíbrio no ambiente de trabalho.

Palavras-chave: Discriminação. Distúrbio. Ações Afirmativas.

ABSTRACT

Discrimination of any nature is a debatable conduct in the Law, being considered object of much attention on the part of the managers of companies, since there is prevalence of discrimination in the working environment. The present article aims, through qualitative research, the reflexive analysis about the different types of discrimination and prejudice in the work environment, besides proposing possible solutions and affirmative actions, aiming, in the long term, at cultural changes in the organizational scope. Reflective analyzes have shown that all forms of discrimination in the workplace are facts that generate disturbances to the victims and damage to the organizations, deserving to be the enlightened and better oriented conducts, to guarantee the balance in the work environment.

Keywords: Discrimination. Disturbance. Affirmative action.

Data de submissão do artigo: 12/07/2019

Data de aprovação do artigo: 06/09/2019

DOI:

^I Graduando no Curso Superior de Tecnologia em Gestão Empresarial da Faculdade de Tecnologia (FATEC) de Sertãozinho – SP – Brasil . E-mail: felipesanchez.stz@gmail.com

^{II} Professor Dr. da Faculdade de Tecnologia (FATEC) de Sertãozinho – SP – Brasil . E-mail: fernando.neves01@fatec.sp.gov.br



1 INTRODUÇÃO

A difusão exponencial de notícias nos meios de comunicação em massa globaliza os padrões e cria estereótipos ideais que passam, por conseguinte, a dominar e guiar o imaginário coletivo mundial, exercendo um importante nível de influência no modo de agir, de se socializar e, naturalmente, conviver em ambiente organizacional.

Para se adequar tanto no mercado de trabalho quanto nos ambientes de convívio, o indivíduo acaba constrangido a seguir um padrão coletivo de condutas. Os indivíduos que não se enquadram “no padrão”, acabam sendo discriminados nos ambientes que ocupam.

A discriminação causa problemas que afetam as pessoas, no âmbito íntimo, além das empresas, no âmbito organizacional, acarretando problemas, distúrbios e prejuízos de várias ordens e graus.

Objetiva o presente trabalho, portanto, discutir e refletir acerca da problemática da discriminação no ambiente de trabalho, tendo em vista que o trabalho é direito pético e base da sociedade, consistindo em pilar da dignidade da pessoa.

Dessa forma, o presente artigo estrutura-se em partes, para melhor discussão da temática da discriminação no ambiente de trabalho.

2 DA DIGNIDADE HUMANA

A dignidade da pessoa humana pode ser indicada como sendo composta em alguma parte pelos direitos humanos básicos e pelo direito de se expressar a cidadania, mas estes não compõem a totalidade daquela.

A dignidade humana congrega, além do citado, atributos, de certa maneira, subjetivos, que são próprios da individualidade de cada um. Em uma sociedade democrática, pluralista e secular¹(como é o caso da sociedade brasileira) é um direito de o cidadão possuir e/ou expressar suas especificidades de religião, de política, de orientação sexual, de caráter econômico-social, de cor ou de aparência².

A Constituição Brasileira petrifica o princípio da dignidade humana por meio de seu artigo 1º (Título I), o qual indica os princípios fundamentais do país (BRASIL, 1988):

- I – a soberania;
- II – a cidadania;
- III – a dignidade da pessoa;
- IV – os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa;
- V – o pluralismo político.

Assim, a dignidade humana no Brasil é alçada ao nível de uma cláusula pétrea, isto é, uma norma de caráter irrevogável e garantido constitucionalmente a cada cidadão brasileiro. Esse preceito deve prevalecer qual seja a esfera da sociedade.

¹ O país não adota uma religião oficial.

² O art 3º (item IV) da Constituição Brasileira de 1988 aponta como um dos objetivos fundamentais do país: “[...] promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação”.



2.1 Da igualdade

O ideal fundador em torno do conceito de igualdade se refere ao preceito republicano originado da Revolução Francesa; em seu contexto original, a igualdade é indicada como o que ficou conhecida como formal, isto é, a igualdade perante a lei vigente de uma sociedade. Por esse preceito, cada cidadão é exatamente idêntico aos seus pares, existindo assim, por direito, a condição de equivalência jurídica entre os indivíduos (FURET, 1989).

Todavia, a proteção gerada pela igualdade formal parece ser suficiente apenas para uma sociedade quimérica, ideal, dotada de uma homogeneidade entre os seus membros, algo que não existe na realidade. Uma sociedade composta por enormes dissimilaridades, diferenças enraizadas e, em grande escala, por fortes injustiças³, exige o embasamento em um conceito ativo de igualdade, o que põe em voga a ideia de isonomia.

Assim, notando-se a isonomia com um preceito constitucional brasileiro, o ponto focal desse princípio, quando aplicado ao trabalho, é que um trabalhador deve receber um tratamento idêntico quando se encontra em uma situação idêntica às outras pessoas; em contextos de diferenciação, devem-se colocar em prática ações positivas que garantam posições semelhantes às partes. Isso se aplica às situações de discriminação e preconceito no mercado de trabalho.

2.2 O preconceito e a discriminação

No dicionário *online*, Michaelis (2019), preconceito está definido da seguinte forma:

sm (pre+conceito) 1 Conceito ou opinião formados antes de ter os conhecimentos adequados. 2 Opinião ou sentimento desfavorável, concebido antecipadamente ou independente de experiência ou razão. 3 Superstição que obriga a certos atos ou impede que eles se pratiquem. 4 Sociol Atitude emocionalmente condicionada, baseada em crença, opinião ou generalização, determinando simpatia ou antipatia para com indivíduos ou grupos. P. de classe: atitudes discriminatórias incondicionadas contra pessoas de outra classe social. P. racial: manifestação hostil ou desprezo contra indivíduos ou povos de outras raças. P. religioso: intolerância manifesta contra indivíduos ou grupos que seguem outras religiões.

Por sua vez, o mesmo dicionário Michaelis (2019), define discriminar como:

(*lat discriminare*) vtd 1 Discernir: Discriminar as causas de uma situação. 2 Diferenciar, distinguir: Já os olhos mal discriminavam os caracteres. 3 Separar: Discriminar argumentos, razões. Discriminava bem umas das outras razões. 4 Classificar especificando; especificar. 5 Tratar de modo preferencial, geralmente com prejuízo para uma das partes.

Desse modo, entende-se que o preconceito consiste em algo presente no inconsciente das pessoas, o que se notabiliza pelo julgamento prévio e pela generalização arbitrária de seu praticante, sem que sejam diferenciadas as especificidades do indivíduo ou do grupo em que vive. A discriminação é o ato que infringe negativamente sobre o indivíduo, contrariando seus direitos, o estigmatizando.

³ Assim o é qualquer sociedade, em maior ou menor grau.



2.3 O âmbito internacional jurídico da discriminação

O ano de 1919 marca do surgimento da Organização Internacional do trabalho (OIT). Hoje uma agência especializada da Organização das Nações Unidas (ONU), a OIT surgiu no âmbito da criação da Liga das Nações, como a primeira instituição supranacional reguladora do trabalho do ser humano. A OIT adotou, desde seu início, as convenções⁴ como seu tipo de ação (OIT, 2019).

A convenção número 100 da OIT, ratificada no Brasil em 25.04.1957, é a primeira a tratar do processo discriminatório, mesmo que de forma não tão direta; a sua importância no que tange ao tema da sua discriminação está em registrar em seu regulamento inicial a ideia de que o homem e a mulher deveriam (se em trabalhos equivalentes) terem o mesmo valor reconhecido e, por conseguinte, receberem o mesmo salário (OIT, 2019a)

Todavia, a primeira convenção a estabelecer um posicionamento contrário e restritivo contra as práticas de discriminação, foi a 111ª convenção da OIT, ratificada no Brasil em 26.11.1965, que estabeleceu a possibilidade de punição contra a discriminação no ambiente de trabalho. Para melhor compreensão, apresenta-se o item um (art. 1º) da citada convenção, *in verbis* (OIT, 2019b):

1. Para os fins da presente convenção, o termo “discriminação” compreende:
 - a) toda distinção, exclusão ou preferência fundada na raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social, que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidade ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão;
 - b) qualquer outra distinção, exclusão ou preferência que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou tratamento em matéria de emprego ou profissão que poderá ser especificada pelo membro interessado depois de consultadas as organizações representativas de empregadores e trabalhadores, quando estas existam, e outros organismo adequados.

Mesmo que de forma não explícita, o artigo 1º da 111ª Convenção da OIT já contemplara qualquer tipo de discriminação ao considerar como prática discriminatória “[...] qualquer outra distinção, exclusão ou preferência que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou tratamento em matéria de emprego ou profissão [...]”; incluso, desse modo, a discriminação proveniente da aparência (OIT, 2019b):

2.4 Discriminação negativa

Trata-se de um dos tipos mais nefandos de discriminação, pois é aquela que ocorre quando se nega ao indivíduo a oportunidade de um emprego por ele possuir ou não possuir alguma característica julgada necessária ao empregador. Um exemplo disso seria a recusa de se contratar uma pessoa por ela ser considerada acima do peso.

2.5 Discriminação positiva

Tal discriminação acontece quando, em vista de uma situação comprovadamente injusta, lança-se mão de políticas (governamentais ou empresariais) compensatórias. Exemplificam isso leis governamentais que incentivam a contratação de pessoas que apresentam algum tipo de deficiência.

⁴ Conjunto de disposições (regras) sugeridas aos países signatários.



2.6 Discriminação direta

Ocorre quando se aplicam medidas de modo a tratar de forma desfavorável um determinado grupo de pessoas. Faz-se a observação de que essa prática é formalmente a mais cabível de punição. A segregação a qual pessoas de orientação homossexual estão submetidas em algumas empresas exemplifica bem essa questão.

2.7 Discriminação indireta

Esse tipo de discriminação se notabiliza por seu caráter velado. Por essa sua característica de ser difusa, há uma dificuldade muito grande de se combater essa prática. A ação velada sobre questões raciais parece ser o maior exemplo disso.

2.8 Discriminação pelo sexo

O componente a ser observado quando se trata aqui do termo sexo é, na verdade, a distinção que se faz entre homens e mulheres na esfera trabalhista. Objeto das primeiras convenções da Organização Internacional do Trabalho, essa distinção nociva vem sendo combatida há muitas décadas, mas permanece muito forte na atualidade.

A grande questão a se destacar é a necessidade de se combater a ideia preconceituosa e infundada acerca de as mulheres possuírem uma capacidade inferior se comparadas aos homens – ideia cientificamente refutada, diga-se de passagem.

Persiste ainda na atualidade uma forte discrepância salarial entre homens e mulheres, com essas recebendo, em geral, salários menores que aqueles – mesmo que ambos estejam situados em cargos idênticos; mais grave que isso, ainda existe a discriminação negativa de se recusar a contratação de mulheres, algo mais comum no passado, mas que perdura em menor quantidade até os dias de hoje. Cita-se ainda a pressão com relação ao assédio sexual na qual estão submetidas (KEYNES, 2010).

2.9 Discriminação pela orientação sexual

O fator da orientação sexual segue uma dinâmica semelhante à da discriminação por conta do sexo, principalmente no que tange à negação no momento da contratação e as situações de preconceito no ambiente de trabalho⁵. Todavia, no que concerne às minorias sexuais⁶, existe um posicionamento ainda mais marginalizado.

As chances de um indivíduo homossexual, por exemplo, diminuem drasticamente caso ele demonstre sua orientação sexual perante o contratante. Assim, as minorias sexuais são relegadas, para se enquadrar ao mercado de trabalho, a uma situação de ter que renegar seus direitos para não sofrer prejuízos no ato da contratação ou, a posteriori, durante seu trabalho.

2.10 Discriminação pela cor da pele

Em primeiro lugar, explica-se o uso do termo cor de pele em lugar de raça; por esse último se tratar de um termo antigo, determinista e não correto do ponto de vista da biologia (a

⁵ Existe uma escassez de estudos quanto ao comparativo de salários entre pessoas de orientação sexual diferente.

⁶ Quaisquer integrantes do grupo LGBT.



variabilidade genética entre humanos é tão pequena que não configura a existência de diferentes raças).

No Brasil, os índios e negros, sobretudo, estão submetidos a um contexto de forte discriminação há vários séculos. É bem verdade que existe uma tendência de políticas públicas e de conscientização coletiva que parece ter atenuado essa situação.

Todavia, ainda persiste uma diferenciação desses dois setores da população, uma discriminação velada, indireta.

Notadamente direcionados ao conhecimento da situação da população negra, inúmeros levantamentos mostram que esse segmento da população está condicionado a menores salários e menor presença em cargos importantes, se comparados à média da população branca no Brasil (KEYNES, 2010).

2.11 Discriminação pela idade

Em grande parte dos países, com destaque aos países asiáticos, a idade é considerada uma variável de conhecimento e sabedoria, sendo que os funcionários com idade mais avançada recebem uma condição de reconhecimento (financeiro e pessoal), até mesmo de tratamento especial.

Acontece que, no ocidente, especialmente no Brasil, existe uma forte situação de discriminação quando se trata de pessoas mais velhas. Pessoas que ultrapassam a faixa etária da meia idade e/ou atingem a terceira idade são – de forma automática – vistas como menos capazes; a experiência, as competências, as virtudes, os valores são relegados a um segundo plano, quando não são completamente ignorados.

2.12 As consequências da discriminação em termos da saúde mental e física do trabalhador

A vítima da discriminação pode sofrer de inúmeros e variados problemas de saúde, de ordem psíquica e/ou física.

Não há como se esgotar as possibilidades de casos, assim, citam-se apenas os problemas mais destacados.

Os estados psicológicos afetados⁷ compõem a faceta mais corriqueira dessas manifestações, algo que pode parecer simples, mas que pode desencadear situações mais graves. As citadas decorrências podem também se refletir patologicamente no organismo dos indivíduos, algo que se registra cada vez em maior quantidade⁸.

Nos casos mais graves, registram-se patologias sociais, como casos de agressão ou, até mesmo, assassinatos e suicídios (NASCIMENTO, 2010).

Keynes (2010, p. 42-43) exemplifica sobre a citada questão:

A discriminação estética causa também um lado mais sombrio, e mais perigoso, pois quando os indivíduos percebem que estão sendo vítimas de qualquer ato de discriminação pela estética, buscam então, maneiras para se reenquadrar na sociedade. Se as pessoas sofrem discriminação por serem gordas, ou apenas por estar um mínimo sequer a cima do peso permitido para determinado emprego, iniciam uma busca frenética para a perda de peso; entregam-se ao uso

⁷ São exemplos disso, o estresse, estados de ansiedade, em casos extremos, até mesmo síndromes e fobias, dentre inúmeras outras.

⁸ São exemplos disso, as manifestações alérgicas, as doenças gastrointestinais e as doenças psiquiátricas (destacadamente a depressão), entre milhares de outras manifestações.



das anfetaminas, ou seja, drogas que inibem o apetite, deixando um arraso incalculável no organismo e na vida de quem as consome. [...] as anfetaminas causam altos níveis de irritabilidade, uma perda excessiva de sono e um aumento consideravelmente grande na ansiedade, podendo os indivíduos que as consomem, lascar os dentes de nervoso. Causam também a depressão, e a falta de concentração para trabalhos que a exijam se frequente for o uso da droga. [...] Já, quando sofrem discriminação por serem feios, ou por possuírem uma cicatriz, ou por simplesmente não serem iguais aos modelos de beleza da atualidade, os futuros empregados se entregam às cirurgias plásticas; modificam-se tanto que, às vezes, perdem a identidade, não sabendo de quem é a verdadeira imagem refletida no espelho [...] Todos estes fatores em conjunto, geram a falência moral do empregado, pois quanto maior a ânsia de modificação a fim de conseguirem o almejado emprego, ou então de não serem vítimas de discriminação, maiores serão os transtornos mentais, morais e físicos. [...] nunca estarão satisfeitos com o corpo, ou com a estética, buscarão sempre mais, tornando-se escravos da própria mente e da sociedade.

3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

O presente artigo funda-se na pesquisa qualitativa, buscando uma abordagem interpretativa das condutas discriminatórias e preconceituosas no ambiente de trabalho, ou seja, em seus cenários naturais de ocorrência, estudando os desdobramentos destas condutas para os atores e as organizações que os abrigam.

4 RESULTADOS E DISCUSSÃO

A Constituição de 1988 muito avançou, na esfera dos Direitos Humanos, na busca pela igualdade formal entre os indivíduos. Exemplo disso é o fato de ser uma garantia constitucional que se reserve uma porcentagem de cargos de empresas públicas para pessoas com algum tipo de deficiência (trata-se de um tipo de ação afirmativa).

O Brasil possui vários exemplos de ações afirmativas, podendo-se citar a Lei das Cotas (Lei 9100 de 1995), que garante 20% das vagas a mulheres que se candidatem a vagas legislativas em eleições municipais; essa lei seria substituída pela Lei 9504 de 1997, que avançou ao percentual de 30% das vagas reservadas para mulheres. Outro exemplo é o Programa Nacional de Ações Afirmativas, criado em 2002, que elenca como um dos critérios para escolha de empresas em licitações, a existência de programas que incentivem a inclusão de afrodescendentes, mulheres e portadores de deficiência (BRASIL, 1995; BRASIL, 1997).

Também se pode citar o Programa Diversidade na Universidade, pelo qual a administração federal passou a oferecer prêmios e bolsas para alunos que desenvolvessem projetos de inclusão social no âmbito da universidade; derivado do citado programa, surgiu a famigerada adoção de cotas para indivíduos afrodescendentes em universidades. Por último, cita-se o Estatuto da Igualdade Racial, o qual propõe cotas para a contratação de afrodescendentes para cargos públicos (PIOVESAN, 2005).

Alguns estados brasileiros seguem modelos semelhantes à União no que tange à implantação de ações afirmativas, tal qual exemplificado por Piovesan (2005, p. 893):

Um marco importante é a Constituição do Estado da Bahia, que traz capítulos específicos a respeito do afrodescendente e do índio. Estados como o Paraná e Santa Catarina prescreveram sanções administrativas às empresas que praticarem atos discriminatórios – no primeiro contra a mulher e no segundo por questões raciais –, prevendo a impossibilidade de participar em licitações e convênios públicos até a proibição de parcelamento de débitos, entre outras medidas [...] Outros Estados também têm adotado políticas de ações afirmativas, como São Paulo, com a Política



de Ações Afirmativas para Afrodescendentes e o Grupo de Trabalho criado para introduzir mecanismos de incentivo em licitações e concursos públicos.

Em relação a inserção dos portadores de deficiência no ambiente de trabalho (Decreto n. 3.298 de 1999) e, em consequência, na sociedade como um todo. Tal decreto determina vários modos de posicionamento ao trabalho, das pessoas portadoras de deficiência. Contudo, seu núcleo se baseia no ato de se reservar aos mesmos, porcentagens de vagas de acordo com as seguintes cotas: 1ª. - 100 a 200 empregados, 2%; 2ª. - de 201 a 500, 3%; 3ª. - de 501 a 1.000, 4%; 4ª. - mais de 1.000, 5% (PASTORE, 2000).

Não há como se objetar uma medida como a citada, visto que existe ainda, em geral, uma concepção muito rasa e preconceituosa sobre o portador de deficiência; essa visão deturpa o fato de os mesmos possuírem capacidades e talentos. Todavia, apenas o sistema citado não é suficiente. Na maioria das vezes, é a estrutura que circunda o indivíduo deficiente que o limita, seja pela insuficiência a estrutura física (pública e privada), seja pelo desconhecimento das pessoas ou pelo despreparo do arcabouço empresarial.

Por oportuno, cita-se o exemplo de algumas empresas privadas, que possuem (mesmo não estando sujeitas à lei de cotas para deficientes devido ao seu menor porte) programas de capacitação e contratação de pessoas com deficiência. Dentre algumas outras, destaca-se a empresa Laffriolée Sobremesas, a qual possuía, em 2003, quase 10% de seu contingente preenchido por pessoas com deficiência auditiva e mental (BRUMER, 2004). Essa iniciativa é ainda hoje uma enorme exceção, por isso, há a necessidade de uma maior ação de iniciativa estatal no Brasil.

É imperioso e necessário perceber que a matéria da discriminação no mercado de trabalho surge de fora para dentro, ou seja, trata-se de um problema estrutural e cultural, algo proveniente da sociedade como um todo.

Nesse sentido, não existe uma “cura simples” para essa patologia social; medidas pontuais podem atenuar essa situação, mas jamais comporão uma solução definitiva.

Quando se trata de qualquer mudança estrutural em termos de sociedade, o Estado (por meio dos seus diversos níveis) tem de ser o condutor principal do processo⁹; os instrumentos estatais de incentivo compõem o mais poderoso meio de ação possível para se derrubar a realidade de discriminação, algo intrincado aos indivíduos.

Seguindo essa linha de raciocínio, o caminho de ação com efeitos mais rápidos nesse contexto (ainda que em médio prazo) se daria em torno da intensificação de conjuntos legais que possam proteger ainda mais as pessoas discriminadas, punindo o indivíduo e/ou empresa responsável pela discriminação e seus danos decorrentes; além de mecanismos que incentivem ainda mais as ações empresariais inclusivas e de conscientização. Ainda relacionado às ações de médio prazo, destaca-se a importância de que o governo central produza grandes políticas públicas para garantir ao “diferente”, condições iguais de inserção.

Por outro lado, a área de atuação que tem a capacidade de transformar definitivamente a sociedade discriminadora é a educação.

Para que se atinja um novo estágio de civilidade nas áreas política, corporativa, ou qualquer outra, não existe outro caminho, que não a formação escolar de pessoas com ideias menos viciosas e mais agregadoras.

⁹ As Organizações Internacionais também vêm atuando como guia de ação para os Estados, com destacada importância no combate à discriminação.



Essa mudança demanda um prazo longo e mudanças profundas no sistema brasileiro público e privado de ensino; dessa forma, poder-se-ia exportar uma nova realidade para todos os demais níveis de sociedade.

5 CONCLUSÃO

Variadas formas de discriminação agem como um dos guias de comportamento mais fortes da sociedade moderna. Utilizando-se da mídia como meio de pulverização de padrões dominantes, expande-se essa realidade nos mais diversos meios de relacionamento pessoal, inclusive em meio à relação do trabalho.

O grande revés dessa realidade é a conjuntura de constrangimento à qual o indivíduo fica exposto, tendo seu comportamento natural cerceado.

A liberdade de comportamento e aparência do indivíduo deve ser garantida (o princípio da dignidade humana garante ao indivíduo o direito de se portar da forma que lhe for mais cara). O ambiente de trabalho não pode, guardados os casos extremos, influir sobre a forma de se comportar do funcionário; sendo assim, o fator “preconceito” jamais pode ser justificável nas relações de trabalho.

Dessa forma, emerge a necessidade de que se proverem novas leis concernentes ao equilíbrio, à igualdade e repressão à discriminação no ambiente de trabalho, baseando-se em um debate franco e profundo, com participação paritária e abrangente, alcançando-se justiça nas relações sociais.

REFERÊNCIAS

BRASIL. **Constituição da república federativa do Brasil**. Brasília, DF: Senado Federal. Centro Gráfico, 1988, 292 p.

_____. **Lei 9100 de 29 de setembro de 1995** – Estabelece normas para a realização das eleições municipais de 3 de outubro de 1996, e dá outras providências. 1995. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L9100.htm . Acesso em: 15 jun. 2019

_____. **Lei 9504 de 30 de setembro de 1997**. Estabelece normas para as eleições. 1997. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L9504.htm . Acesso em: 15 jun. 2019

BRUMER, A. Saindo da “escuridão”: perspectivas da inclusão social, econômica, cultural e política dos portadores de deficiência visual em Porto Alegre. **Sociologias**. Porto Alegre. 2004. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/soc/n11/n11a13.pdf>. Acesso em 22 abri. 2018

EAGLETON, T. (1993). **A ideologia da estética**. Rio de Janeiro: Jorge Zahar Editor, 1993. Disponível em: https://www.academia.edu/25847156/A_Ideologia_da_Est%C3%A9tica__Terry_Eagleton EAGLETON. Acesso em: 06 maio 2019

FURET, F. (1989). The French Revolution Revisited. **Government and Opposition**, 24(3), 1989, 264-282. doi:10.1111/j.1477-7053.1989.tb00721.x. Disponível em:



<https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/j.1477-7053.1989.tb00721.x>. Acesso em: 05 abri. 2018

KEYNES, J. M. (2010). **A teoria geral do emprego, do juro e da moeda**. São Paulo: Nova Cultura, 2010

MICHAELIS (2017). **Dicionário Brasileiro da Língua Portuguesa**. Disponível em: <http://michaelis.uol.com.br/busca?id=laWld>. Acesso em: 18 jun. 2019.

NASCIMENTO, A. M. (2010). **Curso de direito do trabalho**. São Paulo: Saraiva, 2010.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **História da OIT**. 2019. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasil/lang--pt/index.htm>. Acesso em: 01 jun. 2019.

_____. **Convenção nº 100, ratificada no Brasil em 25/04/1957**. 2019a. Disponível em: https://www.ilo.org/brasilia/convencoes/WCMS_235190/lang--pt/index.htm. Acesso em: 05 jun. 2018.

_____. **Convenção nº 111, ratificada no Brasil em 26/11/1965**. 2019b. Disponível em: https://www.ilo.org/brasilia/convencoes/WCMS_235325/lang--pt/index.htm. Acesso em: 05 jun. 2018.

PASTORE, J. O trabalho dos portadores de deficiência. **Recife: ONDEF**. 2000. Disponível em: http://www.josepastore.com.br/artigos/em/em_091.htm. Acesso em: 13 maio 2018.

PIOVESAN, F. Ações afirmativas da Perspectiva dos direitos humanos. **Cadernos de pesquisa**, v. 35, n. 124, jan./abr. São Paulo. 2005. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/cp/v35n124/a0435124.pdf>. Acesso em: 01 jun. 2019.