

O art. 5º da Constituição Federal estabelece que todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza. A Carta Magna prevê, ainda, entre os objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil, “Promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação.” (art. 3º, IV, CF/1998).

Discriminação é toda distinção, exclusão, restrição ou preferência baseada em sexo, gênero, idade, orientação sexual, deficiência, crença religiosa, convicção filosófica ou política, raça, cor, descendência ou origem nacional ou étnica, que tenha por objeto anular ou restringir o reconhecimento, gozo ou exercício, em igualdade de condições, de direitos humanos e liberdades fundamentais nos campos político, econômico, cultural ou em qualquer outro campo da vida pública ou privada (art. 1º, I, da Lei nº12.288/2019).

Note-se que a Lei impõe sanções penais e trabalhistas, mas há também sanções civis e administrativas quando se verifica discriminação no trabalho

A referida Lei tipifica como crime determinadas condutas discriminatórias e estipula os ônus da prática da discriminação, quer sob o ponto de vista administrativo, quer sob o ponto de vista trabalhista individual. Além das disposições constitucionais que asseguram a proteção contra a discriminação, em todas as suas formas estão, de maneira geral, combatidas pela Lei Federal 9.029/1995.

São bastante comuns na jurisprudência situações em que se nota a discriminação dos trabalhadores por razões de natureza estritamente íntima, que não podem ser admitidas, já que não guardam qualquer relação com o regular desenvolvimento do contrato de trabalho.