



DISCRIMINAÇÃO E RELAÇÕES DE TRABALHO

Pedro Lino de Carvalho Júnior¹
Camilla Mello e Lima²

RESUMO

A Constituição Federal de 1988, cuja base axiológica é a dignidade da pessoa humana, consagra diversos direitos fundamentais, dentre os quais o direito à igualdade e à não discriminação (CF, artigo 1º, III e art. 5º, art. 7º, XX, XXX, XXXI e outros), ao tempo em que elege, como um dos objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil, a promoção

do bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação (art. 3º, IV). Não obstante sua força normativa e todo o arsenal legislativo pátrio, no cotidiano do mundo do trabalho ainda se constata práticas discriminatórias, que se agravam e são favorecidas pela incontroversa desigualdade material entre empregador e empregado, este último subordinado juridicamente e, na

¹Procurador do Trabalho/ PRT-5ª Região. Professor da Universidade Federal da Bahia-UFBA

²Procuradora da Fazenda Nacional. Graduada pela Universidade Federal da Bahia-UFBA.

quase totalidade dos casos, dependente economicamente daquele. O objetivo do presente estudo é examinar o fenômeno da discriminação na seara trabalhista, suas modalidades, contornos dogmáticos e dimensão probatória para, em seguida, abordar algumas estratégias de atuação do Ministério Público do Trabalho no combate a essa nefasta prática.

PALAVRAS-CHAVE: Discriminação. Relações de trabalho. Constituição Federal de 1988. Princípio da Igualdade. Prova estatística. Atuação do Ministério Público do Trabalho.

Introdução

A Constituição Federal de 1988, cuja base axiológica é a dignidade da pessoa humana, consagra um expressivo conjunto de direitos fundamentais, dentre os quais o direito à igualdade e à não discriminação (CF, artigo 1º, III e art. 5º, art. 7º, XX, XXX, XXXI e outros), ao tempo em que elege como um dos objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil a promoção do bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação (art. 3º, IV). E o fez com tamanha intensidade que a normativa infraconstitucional é rica em diplomas legais que pretendem dar concretude aos ditames constitucionais, a exemplo de inúmeros dispositivos da CLT e da Lei nº 9.029/95, que proíbem a adoção de práticas discriminatórias e limitativas para

efeito de acesso à relação de trabalho, ou de sua manutenção.

Não obstante a força normativa da Constituição e todo o arsenal legislativo pátrio, no cotidiano do mundo do trabalho ainda se constata práticas discriminatórias, que se agravam e são favorecidas pela incontroversa desigualdade material entre empregador e empregado, este último subordinado juridicamente e, na quase totalidade dos casos, dependente economicamente daquele.

Diante do processo de reestruturação produtiva em curso, o modelo de gestão de mão de obra na era da globalização redefiniu a relação capital-trabalho sob o impacto das mudanças tecnológicas, da automação programável e de uma gama de inovações organizacionais. O mundo do trabalho modificou-se. Novas formas de contratação se desenvolveram. O momento é de grandes mudanças. Enfim, na sociedade atual, diria Lévinas, “o ontem agoniza e o amanhã balbucia”(LÉVINAS apud SOUZA, 2007, p. 13).

Nesse contexto de expressivos câmbios na dinâmica econômica operante em escala global, o objetivo da presente abordagem é analisar o fenômeno da discriminação na seara trabalhista e as formas de atuação do Ministério Público do Trabalho no combate a essa reprovável prática. Com efeito, em um cenário de grandes transformações, é imperioso reafirmar o valor social do trabalho e a fundamentalidade constitucional dos



dispositivos que o alicerçam.

Do fenômeno da discriminação

Entende-se por discriminação o preconceito em sua forma ativa ou exteriorizada. (BRITO FILHO, 2015, p. 833). Na esfera trabalhista, a definição de discriminação pode ser extraída da Convenção nº 111 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), incorporada ao ordenamento brasileiro com status de norma supralegal: “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; [...]”. (BRASIL, 1968)

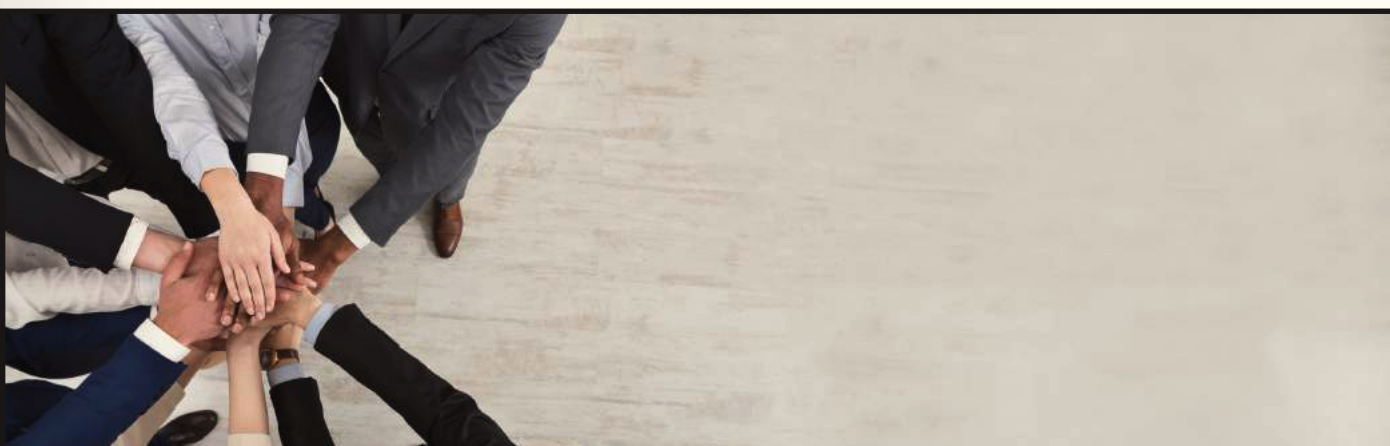
Assim, discriminação no ambiente de trabalho é toda distinção entre trabalhadores em situação semelhante, que não se justifique por um motivo razoável e legítimo e, ainda, resulte em prejuízo para certos grupos (JAKUTIS, 2006, p. 41).

Além da Convenção supracitada, cabe destacar que a vedação às condutas discriminatórias está prevista em diversos instrumentos normativos internacionais, igualmente incorporados ao ordenamento pátrio: Declaração de Filadélfia, Declaração Universal de Direitos do Homem de 1948, Declaração Americana de Direitos do Homem, Convenção Internacional sobre a Eliminação das Formas de Discriminação Racial, dentre outros.

Em suas múltiplas e polifacéticas manifestações, a discriminação pode se apresentar de inúmeras formas, das quais se destacam a forma direta ou indireta e a lícita ou ilícita, que ora merecerão considerações mais detidas.

Discriminação Direta

A discriminação direta se configura quando o empregador, de maneira explícita, confere tratamento desigual e infundado a certo empregado ou a um grupo de empregados, por motivo de cor, religião, sexo ou qualquer outro motivo irrelevante



para o exercício da função. São exemplos de discriminação direta: a exigência do candidato a emprego de apresentação de certidão negativa de ajuizamento de ações trabalhistas perante a Justiça do Trabalho, os anúncios discriminatórios, a discriminação estética ou por aparência, a exigência de exame de gravidez para contratação de mulheres etc.³

Estes critérios discriminatórios violam não apenas as diretrizes constitucionais e convenções internacionais mas, também, regramentos da legislação ordinária:

Lei 9.029/95, art. 1º: É proibida a adoção de qualquer prática discriminatória e limitativa para efeito de acesso à relação de trabalho, ou de sua manutenção, por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar, deficiência, reabilitação profissional, idade, entre outros, ressalvadas, nesse caso, as hipóteses de proteção à criança e ao adolescente previstas no inciso XXXIII do art. 7º da Constituição Federal. (BRASIL, 1995)

CLT, art. 373-A: Ressalvadas as disposições legais destinadas a corrigir as distorções que afetam o acesso da mulher ao mercado de trabalho e certas especificidades estabelecidas nos acordos trabalhistas, é vedado: (Incluído pela Lei nº 9.799, de 26.5.1999)

I - publicar ou fazer publicar anúncio de emprego no qual haja referência ao sexo, à idade, à cor ou situação familiar, salvo quando a natureza da atividade a ser exercida, pública e notoriamente, assim

o exigir; (Incluído pela Lei nº 9.799, de 26.5.1999). (BRASIL,1943).

Em relação aos anúncios de emprego, em inspirado artigo, Jorge Luiz Souto Maior (SOUTO MAIOR, 2014), chamou a atenção para a circunstância de que a escolha do empregado, pelo empregador, está sujeita a limites, sendo um deles o princípio da não discriminação, pois, se por um lado, a empresa dispõe de liberdade de expressão e do poder diretivo patronal, por outro lado, deve respeitar critérios técnicos na seleção de seus futuros trabalhadores, sem lançar mão de parâmetros desarrazoados, que sirvam de veículo para distinções e diferenciações inaceitáveis.

Em Minas Gerais, como exemplo de combate à discriminação direta, o Ministério Público do Trabalho ajuizou ação civil pública nº 0001419-13.2012.5.03.0071 em face de empresa prestadora de serviços que exigiu, de seu porteiro, que cortasse o cavanhaque, tendo-o, finalmente, despedido por tal motivo. O TRT-3ª Região manteve a condenação da empresa, por considerar que a exigência imposta não guardava qualquer conexão com a atividade do trabalhador.

A rigor, as hipóteses de discriminação direta tendem a se escassear, mesmo porque o combate diuturno de tais práticas por parte da sociedade civil organizada e dos órgãos fiscalizatórios, aliada à maior

³Um caso concreto de discriminação direta foi objeto de investigação por parte da Procuradoria Regional do Trabalho da 5ª Região, no ano de 2016: tratava-se de discriminação estética e racial em anúncio de emprego que exigia, para o cargo de recepcionista de hotel, mulheres “de 18 a 25 anos, acima de 1,70m, bonitas e de pele branca”.

conscientização dos empregadores, por certo têm contribuído para a diminuição de sua incidência. No entanto, basta consultar as vagas de emprego em sítios eletrônicos em algumas regiões do país, para constatar que ainda são publicados anúncios para o exercício de determinadas atividades, como engenheiros e vendedores, nas quais há exigência de sexo masculino.⁴

Ora, o que justifica que estas ocupações sejam exercidas somente por pessoas do sexo masculino? Já se disse que é mais difícil insistir no óbvio do que tentar explicar o absurdo. Em pleno século XXI, quando as mulheres formam o contingente mais expressivo da população e se encontram devidamente qualificadas para ocupar o mercado de trabalho em todos os seus quadrantes, é inaceitável que ainda exista espaço para discriminação de gênero em quaisquer de suas expressões. Em verdade, em nenhuma das atividades apontadas existe a mínima justificativa para exclusão das mulheres quanto à possibilidade de acesso às funções oferecidas, salvo o deliberado propósito de discriminá-las. Com efeito, se se tratasse de recrutamento de jogador de futebol por compor equipe de futebol masculino, ou da contratação de mulher para atuar como agente de presídio incumbida de revistar detentas, aí sim seria aceitável o critério diferenciador. Do contrário, resta a odiosa e

inaceitável discriminação, a ser combatida, no campo normativo, por todos os meios legitimamente previstos na legislação pátria.⁵

Discriminação Indireta

A discriminação indireta, por sua vez, decorre de práticas do empregador aparentemente neutras, que, no entanto, resultam em segregação infundada. Essa é a discriminação velada, que é a mais frequente na seara laboral e é a mais difícil de ser combatida, especialmente em razão da dificuldade probatória.



Por oportuno, registre-se que, nos Estados Unidos, desenvolveu-se a teoria do impacto desproporcional. Esta se refere às práticas empresariais ou político-legislativas que resultem em prejuízos

⁴VAGA PARA ENGENHEIRO GERA DENÚNCIA DE DISCRIMINAÇÃO AO EXIGIR HOMENS. Paraná: Portal GI. Disponível em: <http://g1.globo.com/pr/campos-gerais-sul/noticia/2014/08/vaga-para-engenheiro-gera-denuncia-de-discriminacao-exigir-homens.html>. Acesso em: 16 jan. 2019.

⁵O Ministério Público do Trabalho vem atuando incansavelmente para coibir os anúncios discriminatórios.

para certos grupos, muito embora tenham aparência de legalidade. O leading case é o caso “Griggs vs. Duke Power”: uma empresa aplicava testes de conhecimentos gerais para promoção dos empregados e somente os brancos, que haviam estudado nas melhores escolas, conseguiam ser promovidos, em detrimento dos negros. A Suprema Corte Americana vedou a aplicação do referido teste, considerando se tratar de discriminação indireta, que produzia resultados nocivos aos negros (VITORELLI, 2012, p. 83).

Essa teoria advinda do direito norte-americano tem sido aplicada no Brasil para impugnar diretivas que, embora com aparência de legalidade, impliquem prejuízos para minorias ou grupos vulneráveis. Um exemplo é a Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 1946/DF, em que o Supremo Tribunal Federal consignou que não seria viável a extensão do teto dos benefícios previdenciários ao salário-maternidade, uma vez que transferiria ao empregador a responsabilidade pelo pagamento da diferença, durante o período da sobredita licença, entre o salário efetivamente recebido pela gestante e o teto em questão, gerando o efeito nefasto de incrementar a discriminação contra a

mulher no mercado de trabalho.

Discriminação Lícita

Ensina Celso Antônio Bandeira de Mello (MELLO, 2014, p. 31) que a discriminação pode ser lícita, desde que atenda aos seguintes requisitos: a) atinja pessoas em situação material diversa; b) não se refira a apenas um indivíduo isoladamente; c) haja pertinência lógica, fundada em proporcionalidade, entre a desequiparação e sua finalidade.

Na seara laboral, existem discriminações permitidas juridicamente: a) exigências que guardam conexão com certas funções; e b) discriminações positivas ou ações afirmativas, como se esclarecerá. No particular, a Convenção 111

“Na seara laboral, existem discriminações permitidas juridicamente: a) exigências que guardam conexão com certas funções; e b) discriminações positivas ou ações afirmativas (...)”

da OIT admite exceções à regra geral: “Art. 1º. [...] 2. As distinções, exclusões ou preferências fundadas em qualificações exigidas para um determinado emprego não são consideradas como discriminação.” (BRASIL, 1968).

Desse modo, se o discrimen se fundamenta em certa qualificação pertinente para o exercício do emprego ou função, não há que se falar em ilicitude.

A título de ilustração, Firmino Alves Lima menciona que é lícito contratar um chefe de cozinha chinês para um restaurante chinês (LIMA, 2011, p. 140). Do mesmo modo, pode-se contratar um ator negro para representar um herói negro. Há, nessas hipóteses, um motivo lícito para o empregador discriminar, consistente na qualificação ocupacional. Outro exemplo é a licitude da exigência de limite de idade, em concurso público, a depender da natureza do cargo a ser preenchido (Súmula 683 do STF à luz do art. 7º, XXX da Constituição).

Ademais, registre-se, que nem toda exigência patronal, aparentemente relacionada ao cargo, há de ser admitida. É indispensável se promover uma análise casuística e rigorosa em todas as oportunidades que critérios diferenciais sejam adotados, neste particular. O Tribunal Superior do Trabalho, no julgamento do recurso de revista nº 148500-63.2006.5.01.0060, por exemplo, decidiu que é ilegítima a dispensa por justa causa de empregado obeso por parte da empresa Vigilantes do Peso. No caso em tela, a empresa condicionava o contrato de trabalho à manutenção do peso do empregado consultor, o que foi considerado abusivo e discriminatório. De fato, a conduta da empresa ofende a intimidade, a saúde e a própria dignidade da pessoa humana do trabalhador, sendo uma evidente discriminação ilícita.

Das ações afirmativas

Discriminações positivas ou ações afirmativas, por seu turno, são diferenciações lícitas representadas por políticas públicas ou até mesmo privadas, essencialmente transitórias, que objetivam assegurar a ascensão social de grupos historicamente vulneráveis e preteridos (BRITO FILHO, 2002, p. 51-52). São medidas necessárias, visto que as normas jurídicas repressoras da discriminação são insuficientes para garantir a igualdade material e a igualdade como reconhecimento (artigos 3º, IV e 5º, caput), sendo necessária uma política de ação afirmativa para romper o círculo vicioso de exclusão.

A Constituição Federal possui diversas previsões de ações afirmativas, como a proteção do mercado de trabalho da mulher, por incentivos específicos (CF, art. 7º, XX) e a reserva de vagas em concursos públicos para pessoas com deficiência (CF, art. 37, VIII). O objetivo da medida compensatória é, precipuamente, consagrar a igualdade em sentido material.

No plano infraconstitucional, a Lei 8.213/91, em seu artigo 93, estabelece a reserva de vagas para pessoas com deficiência. No particular, para além das medidas administrativas e judiciais de exigência do cumprimento das cotas, o Ministério Público do Trabalho vem buscando sensibilizar as empresas ao engajamento voluntário com a ação afirmativa em questão, por meio de audiências públicas, palestras, seminários.

O propósito tem sido de que as empresas

se conscientizem da importância da reserva de vagas e não sejam puramente obrigadas a cumprir a reserva legal, mesmo porque os dados atestam que a produtividade média da pessoa com deficiência é tão boa quanto (ou mesmo, superior, em alguns casos) a dos demais trabalhadores, contanto que lhe sejam assegurados os meios necessários ao adequado desenvolvimento de suas atribuições.



Vale mencionar, também, a Lei 12.990/2014, que estabelece reserva de vagas para negros em concursos públicos da administração direta, autárquica e fundacional. Inclusive, o STF, em decisão unânime no julgamento da Ação Declaratória de Constitucionalidade (ADC) 41, reconheceu sua plena adequação aos comandos constitucionais, sob o fundamento de que a norma estabelece uma ação afirmativa motivada por um dever de reparação histórica decorrente da escravidão e de um racismo estrutural existente na sociedade brasileira. A

Corte Suprema já havia referendado o mesmo posicionamento na Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental (ADPF) 186, que versava sobre cotas raciais nas universidades públicas.

Assim, a desequiparação promovida pelas cotas raciais é lícita, pois assegura a isonomia em sentido material, por meio da criação de oportunidades e da distribuição equânime dos bens sociais. Segundo o Ministro Relator Luís Roberto Barroso, no voto proferido na ADC 41, a norma também realiza a igualdade como reconhecimento, uma vez que possui a dimensão simbólica de elevar os negros a papéis de destaque na sociedade, aumentando a autoestima da comunidade negra e a diversidade na administração pública.

Desse modo, a ação afirmativa é uma discriminação lícita, pois se compatibiliza com princípios e valores consagrados na Constituição da República de 1988, principalmente com a igualdade material e igualdade como reconhecimento (artigos 3º, IV e 5º, caput) e com os objetivos gerais do Estado Democrático de Direito e os fundamentais da República Federativa do Brasil (Preâmbulo e arts. 1º, V, e 3º).

A atuação do Ministério Público do Trabalho no combate à discriminação

O Ministério Público do Trabalho tem atuado de forma preventiva e repressiva no combate à discriminação na seara laboral, através de audiências públicas,

palestras, seminários, projetos estratégicos desenvolvidos na instituição, bem como na celebração de termos de ajuste de conduta e ajuizamento de ações civis públicas. No âmbito institucional, cumpre ressaltar o importante trabalho que vem sendo desenvolvido na esfera da Coordenadoria Nacional para a Promoção da Igualdade de Oportunidades e Eliminação da Discriminação no Trabalho (Coordigualdade). Um dos projetos mais inovadores da coordenadoria foi o Programa de Promoção da Igualdade de Oportunidades para Todos (PPIOPT), desenvolvido em 2005 sob o comando do Subprocurador Geral do Trabalho Otavio Brito Lopes, para combater a discriminação indireta nas empresas bancárias.

O Programa de Promoção da Igualdade de Oportunidades Para Todos (PPIOPT)

Com efeito, o referido programa estabeleceu um critério de análise das empresas em relação aos fatores raça, idade e gênero, a fim de verificar, de forma estatística, eventual ocorrência de práticas discriminatórias. O objetivo era: identificar segmentos econômicos que apresentassem desigualdades de gênero, de raça e etária, e que fossem recorrentes; notificar empresas desses segmentos a apresentar informações acerca do quadro de pessoal em determinada unidade da Federação; construir um perfil das desigualdades verificadas; firmar termos de ajustamento de conduta (TAC) ou ajuizar ações civis públicas.

O primeiro setor escolhido foi o bancário, em razão das denúncias de discriminação recebidas, da visibilidade da atividade bancária dentro do setor terciário e, ainda, dos altos lucros auferidos pelos bancos, o que elevaria sua responsabilidade social.

Em breve síntese, o programa pioneiro PPIOPT considerou três momentos distintos no mercado de trabalho: a admissão, a ascensão na empresa e a remuneração. Para subsidiar o Programa, o MPT captou dados fornecidos pelo IPEA, IBGE, MTE – Ministério do Trabalho e Emprego, a OIT – Organização Internacional do Trabalho e diversas entidades não governamentais. De fato, os dados colhidos apontaram uma realidade de inaceitável discriminação dos trabalhadores negros, das mulheres e de pessoas com mais de 40 (anos), tanto nos âmbitos da admissão quanto nas oportunidades de ascensão funcional, como, por consequência, no âmbito da remuneração de tais profissionais. Assim, no contexto do PPIOPT, foram realizadas diversas audiências públicas com os bancos investigados - HSBC, Itaú, Unibanco, ABN Amro, Bradesco, a partir das quais se buscou a celebração de Termo de Ajuste de Conduta (TAC) com vistas a modificação da realidade discriminatória constatada.

Diante da recusa das referidas entidades em se ajustarem às cláusulas propostas nos ajustes apresentados, o MPT ajuizou, entre 2005 e 2008, cinco ações civis públicas no Distrito Federal, em face das maiores instituições financeiras do país.

Tais ações foram inovadoras, não somente pela natureza das teses sustentadas, mas também pela ousadia de propor que a discriminação indireta poderia ser aferida por meio de evidências estatísticas e análises sócio-organizacionais o que, entretanto, não foi suficiente, à ocasião, para sensibilizar os segmentos do Poder Judiciário que apreciaram as referidas demandas, as quais tiveram seus pedidos não acolhidos.

Não obstante estes revezes no âmbito processual, a própria atuação do MPT serviu de instrumento para convencer os bancos a adotar uma nova postura em relação a tais grupos populacionais. Nesse sentido, a Febraban, entidade representativa dessas entidades, comprometeu-se a implantar o “Programa Febraban de Valorização da Diversidade”, pelo qual os bancos passariam a acolher denúncias de práticas discriminatórias e a desenvolver ações afirmativas relativas à equidade de gênero e da população negra.

Em 2012, a Febraban disponibilizou no sítio eletrônico o livro “Bancos Diversos para um Brasil Diverso: o pioneirismo do setor bancário na valorização da diversidade no ambiente de trabalho”, com o intuito de apresentar o programa de valorização da diversidade implementado no setor bancário (CONCEIÇÃO, 2013, p. 201-204).

Prova estatística e discriminação indireta

Um grande mérito do PPIOPT, como

visto acima, foi o destaque dado à prova estatística, que serve para retratar, em números, a realidade de discriminação racial, etária e por gênero. Isto porque as informações estatísticas são capazes de revelar o impacto desproporcional de medidas aparentemente neutras sobre certos grupos vulneráveis, sendo idôneas para demonstrar a discriminação indireta.

A Corte Suprema dos EUA tem admitido a validade da prova estatística para demonstrar a discriminação indireta, tendo em vista que essa prova torna visível e cristalina a prática nefasta e velada (VARELLA, 2009, p. 112-113). No Brasil, ainda existe uma grande dificuldade por parte do Poder Judiciário na aceitação desse meio probante, possivelmente em face do desconhecimento sobre o significado e o grau de confiabilidade da referida prova. Por oportuno, cabe transcrever trecho do voto de um dos magistrados que se posicionou favoravelmente à tese sustentada pela Ministério Público do Trabalho:

“Não poderia deixar de registrar a inquietante reflexão no sentido de que a estatística é boa ciência para física, para as ciências sociais, para a medicina, para as viagens espaciais, para o desenvolvimento da informática e outras maravilhas da tecnologia. Mas será ela boa o suficiente para a área jurídica? O que tornaria a área jurídica tão especial para estar excluída dos benefícios da estatística? Porque pode fundamentar decisões de vida ou morte, mas não poderia fundamentar decisões sobre discriminação no ambiente de trabalho, por exemplo? (BRASIL,



2008⁶, p. 1140, apud VARELLA, 2009, p. 228).

Nesse passo, registre-se não haver óbice no ordenamento jurídico pátrio para a utilização da prova estatística, sendo esta um meio moral e legalmente legítimo de prova (Código de Processo Civil, art. 369), mesmo porque é notória a enorme dificuldade de identificar a ocorrência da discriminação no ambiente laboral, mormente na modalidade indireta. Na maioria das vezes, a prática se dá de maneira sutil, sem deixar rastros, motivo pelo qual não se recomendaria a exigência de uma prova cabal e direta.

No mesmo sentido, ensina o Procurador Regional do Trabalho da 21ª Região, Xisto Tiago de Medeiros Neto que, muitas vezes, é inviável a demonstração direta do ilícito cometido pelo empregador, seja por meio de documentos, seja por meio de prova testemunhal. Ganha destaque, então, a prova indireta por meio de presunções ou indícios de violação, tais como os dados estatísticos ou registros oficiais (MEDEIROS NETO, 2012, p. 26).

Cumprido ressaltar, por fim, que a atividade probatória é diferenciada nos casos das ações coletivas, dada a sua extensão e

relevância dos direitos transindividuais tutelados. Nessas ações, espera-se um novo olhar do magistrado para obtenção da solução mais justa e eficaz ao conflito, o que demanda a ressignificação dos meios probatórios, dentre os quais a prova estatística.

Com efeito, imagine-se a hipotética situação de grande empresa de engenharia que somente contrata engenheiros do sexo masculino e já mantenha dezenas deles em seu quadro funcional. Suponha-se que seus anúncios não veiculam essa restrição,

mas ela é aplicada quando da análise dos currículos. Pois bem: se a partir da verificação dos profissionais que mantém em seus quadros for possível constatar que todos os engenheiros são homens e nenhuma mulher foi contratada,

nos termos do art. 818 da CLT e à luz da distribuição dinâmica do ônus da prova, ao menos em hipótese dessa natureza (ou noutras similares) seria pertinente se exigir, em eventual ação civil pública movida pelo MPT para combate a discriminação de gênero, que fosse dela (empresa) o encargo de demonstrar sua não ocorrência.

“Na maioria das vezes, a prática se dá de maneira sutil, sem deixar rastros, motivo pelo qual não se recomendaria a exigência de uma prova cabal e direta.”

Conclusões

⁶Acórdão proferido na segunda instância (Nº TRT 00943-2005-015-10 -00 -0 – RO, ocorrido em 13.02.2008 e publicado em 14.03.2008, relator Juiz Alexandre Nery de Oliveira, 2ª Turma) – Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região.

A discriminação deita raízes profundas no ambiente de trabalho brasileiro: uma sociedade caracterizada pela extrema desigualdade socioeconômica e com forte herança escravista, que deixou marcas profundas nas relações sociais que a presidem. Sua prática agride valores e direitos fundamentais assegurados constitucionalmente.

O enfrentamento das práticas discriminatórias demanda a atuação concertada de segmentos da sociedade civil organizada e dos órgãos públicos, para que seja possível assegurar o objetivo maior almejado pela nossa trintenária Constituição Federal: a busca da construção de uma sociedade livre, justa e solidária.

Nesse sentido, ao lado da criação e implementação de normas jurídicas repressoras, a luta contra a discriminação no ambiente de trabalho exige a promoção de ações afirmativas e outras políticas de inclusão,⁷ a fim de possibilitar seu adequado enfrentamento, por meio da conscientização e sensibilização dos

empregadores⁸ e do estabelecimento de práticas de gestão eficazes para tal propósito.⁹

Por fim, no âmbito mais estritamente jurídico-institucional, é fundamental que o Ministério Público do Trabalho prossiga e aprofunde sua política institucional de combate à discriminação, a partir do desenvolvimento de novos projetos estratégicos que operem em segmentos econômicos específicos, com vistas a uma maior efetividade em sua atuação.

Ao mesmo tempo, seria desejável, por parte da magistratura laboral, que houvesse uma maior sensibilidade quanto à dinâmica probatória nas demandas, individuais ou coletivas, que envolvam a temática da discriminação, apta a garantir, tanto quanto possível, decisões justas, assim compreendidas como aquelas que mais se aproximem da verdade dos fatos, na perspectiva de que sejam preservadas as condições para um adequado espaço de convivência no meio ambiente de trabalho, onde a diversidade¹⁰ cada vez mais se

⁷A título de ilustração, cumpre mencionar a iniciativa da Dow Chemical, uma das maiores fabricantes de produtos químicos do mundo, que, em 2017, realizou o 1º Fórum de Diversidade e Inclusão, em sua unidade de Aratu, na Bahia, com o fim de promover esforços conjuntos para fomentar a diversidade no ambiente de trabalho.

⁸Determinadas unidades da federação concedem as empresas um Selo da Diversidade Étnico-Racial, quando elas assumem o compromisso de desenvolver ações de combate ao racismo no ambiente de trabalho.

⁹Algumas medidas podem ser adotadas para enfraquecer a cultura da discriminação no meio ambiente laboral: a) inclusão do tema diversidade nos códigos de conduta empresariais; b) diagnóstico interno da diversidade no âmbito da empresa, analisando os momentos de admissão, promoção, desligamentos, segundo etnia, gênero, idade e outros fatores de distinção; c) parcerias com entidades não governamentais e especializadas; d) promoção de cursos de treinamento em conceitos de diversidade, bem como de campanhas de conscientização de funcionários; e) canais internos de recebimento de denúncias de discriminação; f) contratações que ampliem a diversidade na empresa, inclusive nos cargos de chefia.

afirme como valor a ser considerado.

Referências

AMCHAM. Diversidade: o que é e o que ela pode fazer pelos seus negócios. **AMCHAM Brasil**. Disponível em: <http://compoa.com.br/wp-content/uploads/2016/08/diversidade-27-abr-2016.pdf>. Acesso em: 16 jan. 2019.

BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. **Diário Oficial [dos] Estados Unidos do Brasil**, Rio de Janeiro, 1. maio 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/De15452.htm. Acesso em: 29 abr. 2018.

BRASIL. Decreto nº 62.150, de 19 de janeiro de 1968. Promulga a Convenção nº 111 da OIT sobre discriminação em matéria de emprego e profissão. **Diário Oficial da União**, Brasília, 19 jan. 1968. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1950-1969/D62150.htm. Acesso em: 01 mar. 2019.

BRASIL. Lei nº 9.029, de 13 de abril de 1995. Proíbe a exigência de atestados de gravidez e esterilização, e outras práticas discriminatórias, para efeitos admissionais ou de permanência da relação jurídica de trabalho, e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, Brasília, 17 abr. 1995. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L9029.HTM. Acesso em: 01 mar. 2019.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. ADC 41 - Ação Declaratória de Constitucionalidade. Relator: MIN. ROBERTO BARROSO. Brasília, 17 ago. 2017. **Diário da Justiça**, Brasília. Disponível em: <http://www.stf.jus.br/portal/processo/verProcessoAndamento>.