

PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE SÃO PAULO

Pós-Graduação *Lato Sensu* – Direito do Trabalho

Erika França Oliveira Santos

DISCRIMINAÇÃO

Efeitos Nas Relações de Trabalho

Admissões e Demissões

**São Paulo
2016**

Erika França Oliveira Santos

DISCRIMINAÇÃO
Efeitos Nas Relações de Trabalho
Admissões e Demissões

Trabalho de conclusão de curso como exigência parcial para obtenção do título de pós-graduação *lato sensu* em Direito do Trabalho apresentado à Pontifícia Universidade Católica de São Paulo – PUC. Orientador: Prof^o Vinicius Franco Duarte

São Paulo

2016

Erika França Oliveira Santos

DISCRIMINAÇÃO
Efeitos Nas Relações de Trabalho
Admissões e Demissões

Trabalho de conclusão de curso como exigência parcial para obtenção do título de pós-graduação *lato sensu* em Direito do Trabalho apresentado à Pontifícia Universidade Católica de São Paulo – PUC.

Aprovado em:

_____ / /

_____ / /

_____ / /

Profº Vinicius Franco Duarte
Pontifícia Universidade Católica de São Paulo – PUC

Dedico esse trabalho à minha família e professores, sem os quais aqui não estaria, sem os quais não realizaria este sonho, não alcançaria este objetivo, os quais me acompanharam nesta jornada, que em muitos momentos deparou-se com barreiras e desafios, mas que felizmente chegou a parte final e deu espaço para minhas novas conquistas.

AGRADECIMENTOS

Agradeço a DEUS, minha família, professores e amigos, ressaltando aqueles que me acompanharam durante o período de vigência deste curso.

Um agradecimento mais que especial é direcionado aos meus avós, principalmente minha vózinha, que tinha o sonho de me ver progredir na profissão, mas que hoje não está aqui, porém sei que mesmo de longe me vê e sabe que essa nova conquista ocorreu em muito pelos esforços empreendidos por ela ao longo do período que passamos juntas. (*in memoriam*)

Especial agradecimento também direcionado à minha mãe, que é muito mais que isso, que ocupa o lugar de mãe, de pai e de amiga, tal como minha irmã. Ambas sempre lutaram por mim, em prol do meu progresso. Confiaram, apoiaram, deram forças para seguir em frente.

Agradeço a estes que fizeram dessa batalha menos árdua e que não me permitiram desistir quando tal vontade apareceu.

Agradeço ainda ao meu orientador, professor Vinicius Franco Duarte, pela dedicação e apoio neste momento, por ter me auxiliado através de sua orientação e feito com que esta monografia fosse desenvolvida da maneira ideal.

RESUMO

O Brasil é um país miscigenado, misturado por natureza, em que as pessoas são reconhecidas por sua alegria, receptividade e beleza peculiar. Contudo, tamanha exuberância não é suficiente para esconder a desigualdade existente, não apenas relacionada à classe social, mas também a “repulsa” pela diferença do outro, relacionada à raça ou ao gênero, por exemplo. Presente a discriminação. Grandes discussões são travadas em decorrência de tal fato. O Poder Judiciário trabalha de modo a reduzir a discriminação, também no que concerne ao ambiente laboral, visando, neste caso, proteger a parte considerada mais frágil, a vítima, o qual ocupa duplo papel, o de ser humano e de trabalhador. Trata-se de indivíduo vitimado duplamente. Mecanismos diversos são utilizados, a lei, os princípios, entendimentos jurisprudências, súmulas. Todavia, a discriminação ainda é patente. Pessoas de raças diversas, com ênfase ao negro, bem como as mulheres, ainda são alvo de atos discriminatórios no ambiente laboral, abrangidas as admissões e demissões. O fato de ser mulher e assim existir a possibilidade de um dia se tornar mãe, além de fazer parte do “sexo frágil”, é visto como requisito para a não efetivação, óbice de promoção, ou até mesmo desligamento de profissional competente. A ascensão lhe é tolhida. O mesmo quanto ao negro, ou pessoa de outra raça que não caucasiana. Mesmo com a redução da desigualdade racial, até os dias atuais é extremamente inferior o número de pessoas não caucasianas em cargos de destaque, ou simplesmente, em cargos, principalmente não industriais. Talvez a questão esteja relacionada ao contexto histórico. Contudo, a história não pode embasar ato discriminatório. A igualdade há de ser observada e aplicada, pautada na técnica, no conhecimento, não no gênero, cor de pele ou origem. Decisões são constantemente proferidas pelo Judiciário visando aniquilar tal ato. Entretanto, ainda há muito o que ser feito. Em razão do exposto, tem essa monografia o intuito de esclarecer alguns pontos a respeito do assunto.

Palavras-chave: Discriminação. Gênero. Raça. Origem. Desigualdade. Estabilidade. Indenização. Reintegração.

ABSTRACT

Brazil is a country interbred, mixed by nature, where people are known for their joy, receptivity and peculiar beauty. However, such exuberance is not enough to hide the inequality, not only related to social class, but also "repulsed" by the difference of the other, related to race or gender, for example. There is the discrimination. Great discussions are fought because of this fact. The judiciary works to reduce discrimination, also with regard to the work environment, aiming, in this case, protect the weaker part, the victim, who holds dual role, human and worker. So is doubly victimized. Various mechanisms are used, the law, the principles, jurisprudence understandings, dockets. However, discrimination is still evident. People of different races, with emphasis on black person, as well as women, are still the subject of discriminatory acts in the workplace, in the admissions and dismissals. The fact of being a woman and there are the possibility of one day becoming mother, besides being part of the "weaker sex", it is seen as a requirement for non-fulfillment, obstacle of promotion, or even shutdown of the competent professional. The progress is obfuscated. The same as the black people or person of another race not Caucasian. Even with the reduction of racial inequality, to the present day is extremely lower the number of non-Caucasian people in key positions or simply in good positions, mainly non-industrial. Perhaps the issue is related to the historical context. However, history can not to base discriminatory act. Equality must be observed and applied based on the technique, in the knowledge, not in the genre, skin color or origin. Decisions are taken by the judiciary aimed at wiping out such an act, also of working environment. However, there is still much to be done. Therefore, that monograph try clarify some points regarding the subject.

Keywords: Discrimination. Genre. Breed. Source. Inequality. Stability. Indemnity. Reintegration.

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	10
2. DISCRIMINAÇÃO	11
2.1. Conceito de discriminação	11
2.2. Fontes legais	13
3. DISCRIMINAÇÃO E O DIREITO DO TRABALHO - EFEITOS NO CONTRATO DE TRABALHO	16
3.1. Tipos de discriminação	22
3.1.1. Discriminação por raça.....	22
3.1.2. Discriminação por gênero	33
4. REFLEXOS	46
4.1. Estabilidade, reintegração e indenização	46
5. AÇÕES PREVENTIVAS E FISCALIZATÓRIAS.....	55
6. IMPACTO SOCIAL	58
7. CONCLUSÃO.....	60
8. BIBLIOGRAFIA.....	62

ANEXOS

Anexo 1 – Divulgação de Vaga	64
Anexo 2 – Print De Pesquisa Ao Site Do Tribunal Superior Do Trabalho	65
Anexo 3 – Reportagem sobre Discriminação Racial contra mulheres negras - âmbito laboral.....	66
Anexo 4 – Convenção Nº 111 – Organização Internacional do Trabalho – OIT	68

1. INTRODUÇÃO

O Brasil de hoje ainda é vítima da discriminação, a qual está presente em diversas situações, incluindo as relacionadas ao universo laboral, praticadas por razões diversas, mesmo que infundadas e contrárias aos preceitos legais.

Nessa feita, através desta monografia discorrerei acerca da realizada atual relacionada a discriminação frente aos trabalhadores, visando demonstrar a persistência do ato, bem como impacto nas relações de trabalho.

No presente trabalho serão abordados aspectos relativos a discriminação por raça e gênero, em razão dos reflexos perante a sociedade atual.

Será apresentado o conceito de discriminação, com indicação das fontes legais que tratam acerca do tema, além dos reflexos econômicos e sociais decorrentes desta, além de demonstrada inexistência de ações preventivas e fiscalizatórias eficazes.

Em decorrência do exposto, através do presente trabalho, mesmo que de forma modesta, buscarei dirimir questões relativas ao tema em debate.

2. DISCRIMINAÇÃO

2.1. Conceito de discriminação

De acordo com Sérgio Pinto Martins ¹:

Discriminação tem o sentido de diferenciar, discernir, distinguir, estabelecer diferença. Pode-se dizer que os critérios legais que proíbem discriminações são decorrentes da aplicação ampla do princípio da isonomia. O inciso IV do art. 3º da Constituição dispõe que constituem objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil promover o bem-estar de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação.

Ainda, conforme ensinamento de Mauricio Godinho Delgado ²:

Discriminação é a conduta pela qual se nega à pessoa, em face de critério injustamente desqualificante, tratamento compatível com o padrão jurídico assentado para a situação concreta por ela vivenciada. A causa da discriminação reside, muitas vezes, no cru preconceito, isto é, um juízo sedimentado desqualificador de uma pessoa em virtude de uma sua característica, determinada externamente, e identificadora de um grupo ou segmento mais amplo de indivíduos (cor, etnia, sexo, nacionalidade, riqueza, etc.).

Destaca-se o art. 3º, IV, da Constituição Federal, *in verbis*:

“(...) Art. 3º Constituem objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil:

(...)

IV - promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação. (...)”

¹ MARTINS, Sérgio Pinto, Direito do Trabalho, pág. 507, 28ª Edição, Editora Atlas, São Paulo, 2012.

² DELGADO, Mauricio Godinho, Curso de Direito do Trabalho, pág. 1809, 12ª Edição, Editora LTr, São Paulo, 2013.

Ainda, a Constituição Federal traz em seu art. 5º, LXI e LXII, *in verbis*:

“(...) Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:

(...)

XLI - a lei punirá qualquer discriminação atentatória dos direitos e liberdades fundamentais;

XLII - a prática do racismo constitui crime inafiançável e imprescritível, sujeito à pena de reclusão, nos termos da lei;(...)”

Ademais, previsto no TÍTULO II - Dos Direitos e Garantias Fundamentais, está o art. 6º, que traz em seu preceito, *in verbis*:

“(...) Art. 6º São direitos sociais a educação, a saúde, a alimentação, o trabalho, a moradia, o transporte, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição.(...)”- Grifo não do original.

Ainda, anteriormente à Constituição Federal de 1988, o decreto nº 65.810, DE 8 DE DEZEMBRO DE 1969, que *promulgou a Convenção Internacional sobre a Eliminação de todas as Formas de Discriminação Racial (...)* traz em seu contexto que:

“(...) discriminação racial significará qualquer distinção, exclusão restrição ou preferência baseadas em raça, cor, descendência ou origem nacional ou étnica que tem por objetivo ou efeito anular ou restringir o reconhecimento, gozo ou exercício num mesmo plano, (em igualdade de condição), de direitos humanos e liberdades fundamentais no domínio político econômico, social, cultural ou em qualquer outro domínio de vida pública.(...)”

Se não suficiente, a Lei nº 9.029/1995 (...) *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. (...)*

Desta forma, com base no acima exposto, temos que a discriminação faz referência a atitudes avessas em razão de características peculiares, diferentes, seja em decorrência da raça, orientação sexual, gênero, origem, etc.

Atitude discriminatória resulta no ferimento ou comprometimento dos direitos fundamentais do ser humano, causando prejuízos em seu contexto social, cultural, político, profissional ou econômico, muitas vezes obstando a ascensão do indivíduo.

2.2. Fontes legais

As principais ferramentas do Direito contra discriminações trabalhistas são tradicionais.

A Constituição Federal, a Consolidação das Leis do Trabalho, Decretos, Convenções Internacionais, Acordos e Convenções Coletivas trazem em seu contexto dispositivos que abordam o assunto discriminação, visando proteção ao trabalhador.

No ano de 1951, a Lei nº 1.390, previa a prática discriminatória decorrente de raça ou de cor como contravenção penal.

De toda forma, não estava diretamente relacionada ao ambiente laboral.

A Carta Constitucional do ano de 1967 retirou parâmetros relativos a nacionalidade e idade do indivíduo para fins de contratação, acrescentando proibição de distinção baseada na cor, sexo, dentre outras, inibindo ainda diferenciação salarial.

Emenda Constitucional nº 01 do ano de 1969, manteve o segmento adotado pela Carta Constitucional do período anterior.

Impera destacar, que o decreto nº 65.810, DE 8 DE DEZEMBRO DE 1969, *promulgou a Convenção Internacional sobre a Eliminação de todas as Formas de Discriminação Racial.*

Em 1988 não houve alteração a fim de reduzir a proteção ao trabalhador, mantidos dispositivos contrários as práticas discriminatórias.

Com relação a discriminação contra a mulher, além da Constituição Federal, a Lei nº 7.855/89 foi promulgada a fim de adequar a Consolidação das Leis do Trabalho, mediante revogação de preceitos que limitavam a atuação laboral em razão do gênero.

Alguns preceitos revogados através da lei acima mencionada já se encontravam revogados, mesmo que tacitamente, em razão da incompatibilidade com a Constituição Federal.

Posteriormente, as Leis nº 9.029/1995 e 9.799/99, vieram a fim de ratificar o combate à discriminação contra a mulher trabalhadora, sendo que esta última deu redação ao capítulo III da Consolidação das Leis do Trabalho, destinado a proteção dos direitos da mulher.

A Lei nº 9.029/95, veda a adoção de qualquer prática discriminatória ou de limitação de acesso ao emprego ou manutenção deste em razão de sexo, origem, raça, cor, estado civil, idade, dentre outras.

Não obstante a legislação indicada, a jurisprudência, as súmulas, como a nº 244, do C. TST, a doutrina, bem como convenções e acordos coletivos também seguem como base protetora.

Com relação as convenções e acordos coletivos, o art. 7º, da Constituição Federal concede validade a estas. Nesse sentido, *in verbis*:

“(...) Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

(...)

XXVI - reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho;(...)”

Ademais, princípios são utilizados a fim de obstar a discriminação.

Os princípios da não discriminação, bem como o da isonomia, são alicerce para as demais fontes que buscam rechaçar a discriminação.

De acordo com Mauricio Godinho Delgado³:

O princípio da não discriminação é princípio de proteção, de resistência, denegatório de conduta que se considera gravemente censurável. Portanto, labora um piso de civilidade que se considera mínimo para a convivência entre as pessoas. Já o princípio da isonomia é mais amplo, mais impreciso, mais pretensioso. Ela ultrapassa, sem dúvida, a mera não discriminação, buscando igualizar o tratamento jurídico a pessoas ou situações que tenham relevante ponto de contato entre si. Mas não é, necessariamente (embora em certas situações concretas possa se confundir com isso), princípio de resistência básica, que queira essencialmente evitar conduta diferenciadora por fator injustamente desqualificante. A isonomia vai além, podendo seu comando igualizador resultar de mera conveniência política, cultura ou de outra natureza (embora estas também sejam importantes, é claro), sem comparecer, no caso, fundamentalmente para assegurar um piso mínimo de civilidade para as relações entre as pessoas. É exemplo de aplicação do princípio não discriminatório no Direito do Trabalho a proibição de tratamento jurídico-contratual desigual à empregada em desfavor do empregado, em face de ser ela mulher. Hoje, a diferença sexual não pode ser utilizada, em si, como critério de valoração; hoje, se essa diferença for utilizada como fator desqualificante, será tida como fator injusto, inaceitável, discriminatório. (...)

Observa-se que o Direito rechaça a discriminação, utilizando como ferramentas as leis, súmulas, convenções e acordos coletivos, convenções internacionais, decretos, valendo-se ainda, de princípios norteadores para tanto.

³ DELGADO, Mauricio Godinho, Curso de Direito do Trabalho, pág. 810/811, 12ª Edição, Editora LTr, São Paulo, 2013.

3. DISCRIMINAÇÃO E O DIREITO DO TRABALHO - EFEITOS NO CONTRATO DE TRABALHO

Infeliz e absurdamente, a discriminação ainda está presente na atualidade, sendo praticada de formas variadas, seja em decorrência da origem, raça, religião, gênero e até mesmo formação.

Como mencionado na introdução, no presente trabalho teceremos comentários acerca da discriminação por raça e gênero.

Todavia, anteriormente à dissertação a respeito das espécies indicadas acima, convém explanar acerca do gênero discriminação, bem como seus efeitos nos contratos de trabalho, com ênfase nas admissões e demissões.

Nesse aspecto, esclareça-se que a discriminação muitas vezes é facilmente percebida, como por exemplo em vagas divulgadas em sites de empregos.

O anexo 1, acostado à presente dissertação, devidamente preservada identidade da empresa selecionadora, é exemplo claro do que é mencionado no tópico em questão.

Como se observa, há discriminação, porém, “ocultada” mediante a utilização da palavra “preferência”.

Muitos empregadores limitam o acesso de profissionais ao mercado de trabalho baseado na universidade de formação destes, não no curso realizado, na técnica ou conhecimento, mas apenas na instituição frequentada, mesmo sem provas concretas da superioridade de outrem que se formou nos chamados centros acadêmicos “de ponta”.

É sabido que o ingresso em universidades não tidas como “de ponta”, muitas vezes ocorre em decorrência de questões sociais, o que não deve refletir no progresso profissional do indivíduo.

Discriminação em tal aspecto relaciona-se, expressivamente, ao ato decorrente da origem ou raça do indivíduo.

Nesse sentido, destaca-se ser significativa a discriminação em decorrência da raça.

No que concerne à raça do indivíduo, programas sociais foram implantados sob fundamento de possibilitar a inserção no mercado de trabalho.

Por oportuno, elucida-se sobre o fato de que atualmente projetos sociais buscam a implantação de quotas visando o ingresso de pessoas de determinadas etnias em cursos superiores. Todavia, isso não garante vaga em empresas privadas.

A distinção, seja baseada na origem, formação ou raça, não será extirpada, tão somente, através de programas sociais, haja vista que a seleção para ocupação de cargo em empresa privada ainda é poder potestativo do “empregador”.

Para fins de esclarecimento, com base em informação extraída do site do IBPT – Instituto Brasileiro de Planejamento e Tributação, no ano de 2012 o Brasil era composto por *12.904.523 (doze milhões, novecentos e quatro mil, quinhentos e vinte e três) empreendimentos, incluindo seus estabelecimentos matriz e filiais. Destes, 11.663.454 são de empresas e empreendimentos privados (90%), 1.144.081 de entidades privadas sem fins lucrativos (9%), e 96.988 de entidades públicas governamentais (1%).* <http://www.ibpt.com.br/noticia/372/Censo-das-Empresas-Brasileiras-2012> - Publicado em 29/01/2013 - Acesso em 21/03/2016.

Como se observa, o número de empresas privadas supera, grandemente, os demais modelos existentes.

Assim sendo, a criação de quotas em instituições de ensino auxilia, contudo, não extirpa o problema de acesso decorrente da discriminação.

Diversos profissionais têm tolhida oportunidade de progresso profissional em decorrência da discriminação.

Imperioso ressaltar, não obstante a distinção pautada na raça, significativa também discriminação em razão do gênero.

Mulheres e negros ainda ocupam fatia expressivamente inferior no mercado de trabalho, principalmente no que diz respeito a cargos de destaque, como de gerência e diretoria, por exemplo.

A cor, bem como a gestação ou o fato de se tratar de “sexo frágil”, ainda obstam a admissão de muitos profissionais.

Convém ressaltar, que a discriminação não está prevista apenas no que tange à admissão, mas também no que se refere as demissões.

Os Tribunais do Trabalho têm sido “agraciados” com número exorbitante de ações que tem como objeto questões ocorridas durante vigência do contrato laboral, acarretando na rescisão deste.

Como exemplo, indica-se modalidade discriminatória relativa à mulher gestante ou à pessoa portadora de doença grave.

Os dois tipos de profissionais acima citados costumavam preencher o topo da lista de demissões, o que levou o judiciário trabalhista a afunilar a atuação dos empregadores.

Todavia, mesmo com atuação do judiciário mediante prolação de decisões e convolação destas em súmulas, além da atuação do legislativo mediante elaboração de leis inibitórias, a discriminação ainda se faz presente no cotidiano trabalhista.

Constata-se que a legislação pretérita, como a Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, direcionada efetivamente às questões de cunho trabalhista, traz em seu contexto dispositivos que buscam abolir práticas discriminatórias no que concerne às relações de trabalho, abrangendo atos relacionados às admissões e demissões.

O art. 5º da CLT destaca que, *in verbis*:

“(...) Art. 5º - A todo trabalho de igual valor corresponderá salário igual, sem distinção de sexo.(...)”

O artigo 3º, do mesmo dispositivo traz em seu contexto, *in verbis*:

“(...) Art. 3º - Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.

Parágrafo único - Não haverá distinções relativas à espécie de emprego e à condição de trabalhador, nem entre o trabalho intelectual, técnico e manual.(...)”

A Constituição Federal, que traz os princípios norteadores do Direito, atuando como base das demais leis, incluindo a CLT, também trata acerca da discriminação relacionada às questões trabalhistas, visando inibir tais práticas e propagar a igualdade. Nesse sentido:

“(...) Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

XX - proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei;

(...)

XXX - proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil;

XXXI - proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência;

XXXII - proibição de distinção entre trabalho manual, técnico e intelectual ou entre os profissionais respectivos;

XXXIV - igualdade de direitos entre o trabalhador com vínculo empregatício permanente e o trabalhador avulso.(...)”

Entretanto, na contramão da legislação, outros fatores, mesmo que irrelevantes, ainda são considerados para fins de admissão e demissão dos candidatos ou empregados.

Questões relativas à raça, ao sexo, ao gênero, à orientação sexual, à origem e formação educacional ainda se fazem presentes para fins de seleção, mantendo viva a discriminação.

Não obstante a discriminação ser gênero que por si só causa impacto, expressivamente, negativo, convém tecer comentários sobre questão diretamente relacionada ao ato.

Nesse aspecto, cumpre explicar acerca do assédio moral.

Trabalhadores vítimas de atos discriminatórios não são expostos unicamente a situação vexatória exclusiva que causa ferimento à sua honra ou moral.

Trata-se muitas vezes de assédio moral, não de dano à moral apenas.

Nesse sentido, cumpre destacar as diferenças existentes entre os institutos supracitados.

No que se refere ao dano moral pura e simples, este diz respeito a ato realizado em único momento, que não se prolongou no tempo.

O dano moral relaciona-se a atitude exclusiva, não repetitiva, mas que causa extremo sofrimento a pessoa vitimada.

Por certo que a discriminação está diretamente relacionada a tal instituto, vez que o ato discriminatório realizado em única etapa é capaz de causar grande sofrimento à vítima.

Todavia, existem situações em que a vítima é exposta a atitudes discriminatórias reiteradas, passando a ser perseguido pelo agressor.

Tal situação está relacionada diretamente ao contrato de trabalho e é conhecida como assédio moral.

Trata-se da continuidade de ato errôneo contrário a conduta laboral ideal, a conduta adequada para manutenção do contrato de trabalho.

Piadas, ofensas, redução de atividades, excesso de atividades, tratamento diferenciado, exposição negativa, prolação de palavras injuriosas, dentre outros atos negativos que sejam realizados de forma reiterada no ambiente de trabalho, configuram o assédio moral.

A prática discriminatória reiterada, progressiva, configura o assédio moral, passível de penalização ao responsável pelo ato.

A discriminação está presente e é praticada de formas diversas, seja através de único ato, seja mediante prática reiterada, em ocasiões distintas, podendo ocorrer anteriormente à admissão, após esta ou no momento da rescisão contratual.

Atuação do Judiciário, em todos os níveis do poder, concomitantemente ao legislativo, buscam coibir a discriminação nas relações de trabalho, que ainda resta presente na atualidade, porém, há muito o que ser feito.

Há se questionar, de pronto, de que forma extinguir a discriminação? Ainda, de que forma comprovar sua existência nos atos admissionais e demissionais?

Por certo que a simples alegação não deve ser considerada suficiente para comprovar a existência do ato discriminatório.

Sabido que a discriminação existe, contudo, necessária farta prova, visando não aplicar punição ao que não faz jus e, assim, tratar de maneira indevida o suposto autor do ato.

A ausência de provas substanciais pode causar prejuízos incontáveis aos empregadores.

Necessária a produção de provas contundentes por parte da vítima, bem como pelos órgãos de defesa do trabalhador.

Irrefragável ser necessária atuação dos órgãos fiscalizadores, como Ministério Público do Trabalho, Ministério do Trabalho e Emprego (Superintendência Regional do Trabalho e Emprego), contando ainda com apoio dos sindicatos de classe.

Devem tais entes valer-se de suas prerrogativas.

Imperioso ressaltar, que os sindicatos de classe possuem representantes internos, os quais devem atuar de forma expressiva a fim de verificar as reais condições laborais.

Deve o sindicato estar próximo do trabalhador, ir até ele, se fazer efetivamente presente e atuante, também através de seus representantes, conforme acima mencionado.

As entidades existentes devem atuar de forma expressiva visando combater a discriminação, a fim de que admissões e demissões restem pautadas apenas na pessoa enquanto profissional, não à sua origem, raça, religião, sexo ou instituição de formação.

Necessária atuação firme dos Tribunais e órgão fiscalizadores, os quais caminham a passos curtos em pleno século XXI. Ainda há muito o que ser feito.

3.1. Tipos de discriminação

3.1.1. Discriminação por raça

O mundo, em toda sua extensão, ainda possui cultuadores de práticas discriminatórias racistas, ou seja, relacionadas à raça, a cor de uma pessoa.

A discriminação por raça não está relacionada apenas a pessoa de pele negra, contudo, em decorrência da expressiva repercussão, nos valeremos desta para discorrer acerca do tema.

Mesmo após abolição da escravatura, ocorrida em 13 de maio do ano de 1888, mediante assinatura da lei áurea pela princesa Isabel, a porcentagem de pessoas de raças diversas em ambiente laboral, principalmente não braçais, é reduzida.

Como mencionado em tópico relativo ao conceito de discriminação, a Constituição Federal veta a prática desta no que se refere a raça e, acompanhada por leis ordinárias, bem como decretos, busca expurgar o ato errôneo da sociedade, também no que diz respeito ao meio ambiente de trabalho.

A Constituição Federal destaca em seu art. 5º, LXI e LXII, *in verbis*:

“(...) Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:

XLII - a lei punirá qualquer discriminação atentatória dos direitos e liberdades fundamentais;

XLII - a prática do racismo constitui crime inafiançável e imprescritível, sujeito à pena de reclusão, nos termos da lei;(...)”

Ainda, o art. 7º, XXX, XXXII, traz em seu contexto, *in verbis*:

“(...) Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

XXX - proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil;

(...)

XXXII - proibição de distinção entre trabalho manual, técnico e intelectual ou entre os profissionais respectivos;(...)”

O Decreto nº 65.810, do ano de 1969, *promulgou a Convenção Internacional sobre a Eliminação de todas as Formas de Discriminação Racial* e traz em seu contexto que *discriminação racial está baseada em raça, cor, descendência ou origem nacional ou étnica que tem por objetivo ou efeito anular ou restringir o reconhecimento, gozo ou exercício num mesmo plano,(em igualdade de condição), de direitos humanos e liberdades fundamentais no domínio político econômico, social, cultural ou em qualquer outro domínio de vida pública.*

Todavia, até os dias atuais a admissão de pessoas de raça não caucasiana, principalmente negros, ainda é limitada.

Muitas vezes justificativas pautadas no fechamento de vagas, de postergação da contratação, são utilizadas para encobrir a prática discriminatória, contudo, ainda se faz existente.

A desigualdade é enfática em cargos de maior destaque.

Reportagem veiculada pela Folha de São Paulo através da UOL em 08 de junho de 2015, ressaltou que apenas 18% dos cargos de destaque do Brasil são ocupados por pessoas negras:

“(...) Com metade da população, negros são só 18% em cargos de destaque no Brasil

**ADRIANOMANEO
THIAGOAMÂNCIO**
DA EDITORIA DE TREINAMENTO

Sexta-feira, 19h, entrada da Pontifícia Universidade Católica de São Paulo. Por ali passam, nos 30 minutos que antecedem as aulas da noite, 356 brancos, 75 pardos, 16 amarelos e seis pessoas de pele negra.

Sábado, 14h45, entrada do bloco C do hospital Sírio-Libanês. Passam pela catraca 195 pessoas: 169 brancos, 14 pardos, seis amarelos e seis pretos. Desses últimos, um é segurança.

Domingo, 13h20, praça de alimentação do shopping Iguatemi de São Paulo, um dos mais luxuosos da cidade. 147 pessoas almoçam no local: 137 brancas, sete pardas e três amarelas. Nenhum negro.

Negros são 50,7% da população, mas ainda são pouco presentes na elite brasileira. O que se constata nos passeios pelos redutos da elite paulistana bate com o levantamento feito pela **Folha** com 1.138 profissionais em postos de destaque na política, saúde, artes, Judiciário, universidade e política.

A pesquisa foi feita de acordo com os critérios do IBGE, que pede uma autodeclaração de cor aos entrevistados no Censo. O órgão divide a pele da população brasileira em cinco categorias: branca, preta, amarela, parda e indígena. Foram consideradas negras as pessoas de pele preta e parda.

Quem não respondeu ao levantamento da **Folha** foi classificado com base em fotos.

EXCEÇÃO

Nas 20 maiores empresas do país, apenas um presidente se considera pardo, Marcelo Odebrecht. "Mais que preconceito, [o fato de haver poucos empresários negros] reflete nossa realidade socioeconômica e o acesso à educação", afirma o diretor-presidente do conglomerado de empresas de construção.

No setor de micro e pequenas empresas, o cenário é diferente. Negros são proprietários de metade dos negócios no Brasil, segundo estudo do Sebrae divulgado em abril. Contudo, o rendimento médio dos empreendedores brancos é 116% maior que o de negros, que se concentram em ramos de menor lucratividade, como os setores agrícola e de construção.

Mais de quatro décadas antes de faturar R\$ 50 milhões por ano com desmanche legal de caminhões, o empresário Geraldo Rufino, 56, negro, catava latinhas em um aterro sanitário para ajudar na renda familiar.

Foi trabalhar como office-boy em uma multinacional, subiu até virar diretor e, aos 21 anos, saiu para assumir um pequeno negócio da família.

Apesar de ser uma exceção, Rufino diz que racismo só é problema para quem acredita que ele existe. "Isso é coisa que põem na cabeça das pessoas. Se o negro tiver desenvolvimento, tiver uma situação financeira estável, o racismo é secundário."

Segundo Marcelo Paixão, negro, professor de economia da UFRJ (Universidade Federal do Rio de Janeiro), a situação é mais complexa. "É importante analisar a relação entre raça e renda também pelo ângulo das outras dimensões que a pobreza pode assumir, principalmente a pobreza da representação. Na política, nas artes, na mídia", diz.

REPRESENTATIVIDADE

Dos 513 deputados federais eleitos em 2014, 80% são brancos. Na Justiça, a prevalência dos brancos é ainda maior: 25 dos 29 ministros do Superior Tribunal de Justiça são brancos, três são pardos e um, preto. Todos os 11 ministros do Supremo Tribunal Federal, a corte máxima do país, são brancos, desde que Joaquim Barbosa se aposentou.

O ministro aposentado Carlos Alberto Reis de Paula, 71, que foi o primeiro presidente negro do Tribunal Superior do Trabalho, afirma que os casos de racismo se repetiram ao longo de sua vida. Ele lembra, em especial, quando foi impedido de entrar em um clube em 1967. "As coisas para nós, negros, eram mais difíceis. A gente tinha que lutar mais, tinha que se empenhar mais, tinha que provar para os outros que éramos capazes."

Na música erudita, a situação é parecida. A Osesp (Orquestra Sinfônica do Estado de São Paulo), considerada uma das mais importantes da América, tem entre os brasileiros de seu coral 29 brancos (63%), 15 cantores negros (33%), um amarelo e um indígena.

A televisão também conta com uma representação baixa da população negra. As cinco novelas inéditas em exibição na rede aberta têm apenas 15% de atores negros, contra 85% de brancos.

Ailton Graça, 50, negro e ator da TV Globo, diz que se considera um sobrevivente em um país racista. "Quando eu estava no ginásio, conseguia contabilizar que 60% eram negros. No colegial já diminuía, eram 10%. Na faculdade, talvez eu fosse o único negro. Você começa a perceber que alguma coisa está estranha." (...)”
<http://temas.folha.uol.com.br/desigualdade-no-brasil/negros/com-metade-da-populacao-negros-sao-so-18-em-cargos-de-destaque-no-brasil.shtml> - Acesso em 21/03/2016.

Talvez o fato se dê em razão de resquícios do período antecessor a 1888.

A ascensão de pessoas caucasianas ou outros de pele branca ainda é demasiado superior. Com exceção das mulheres, estes ocupam cargos mais atraentes e com salários melhores.

A questão foi abrangida em matéria veiculada pela revista Exame em 13 de novembro de 2013, em seu segmento exame.com:

“(...) São Paulo - A média salarial dos trabalhadores negros no Brasil é 36,1% inferior à de outros grupos raciais, independentemente da região e do grau de escolaridade, segundo um estudo divulgado nesta quarta-feira pelo [Dieese](http://dieese.org.br).

De acordo com a pesquisa "Os negros nos mercados de trabalho metropolitanos", a diferença de salários e de oportunidades trabalhistas é ainda maior nos postos de direção das empresas.

O estudo, realizado nas regiões metropolitanas de Belo Horizonte, Brasília, Fortaleza, Porto Alegre, Recife, Salvador e São Paulo, aponta que os negros representam 48,2% das pessoas ocupadas e recebem 63,9% do que ganham os trabalhadores brancos ou pardos.

Assim, segundo o Dieese, um trabalhador negro com título universitário recebe na indústria de transformação uma média de R\$ 17,39 por hora, enquanto um trabalhador não negro chega a receber R\$ 29,03 reais.

O estudo também mostra que entre os empregados negros, 27,3% não chegaram nem a completar o ensino médio e apenas 11,8% tinham ensino superior, o que, segundo Dieese, se reflete na remuneração.(...)”
<http://exame.abril.com.br/economia/noticias/trabalhadores-negros-ganham-36-menos-que-brancos-no-brasil> - Acesso em 21/03/2016.

O sistema financeiro foi alvo direto de pesquisa, no que se refere às admissões e demissões de empregados em decorrência de raça.

Foi observado que empregados negros compõem número inferior de colaboradores com maiores salários, porém superior de demitidos, além de perceberem salário inferior, como mencionado no artigo colacionado acima.

Nesse sentido, foi publicado artigo pelo Sindicato dos Bancários e Financieiros de São Paulo, Osasco e Região:

“(...) Bancos pagam menos e demitem mais negros

Gisele Coutinho – 19/11/2013

Enquanto 50% da população brasileira é formada por pretos e pardos, só 19% dos bancários são negros

São Paulo – Existe racismo no sistema financeiro. Bancários negros são minoria, ganham menos que os brancos e pouquíssimos ocupam cargos na diretoria. A constatação é antiga, e a falta de avanços na área foi debatida no II Fórum Nacional pela Visibilidade Negra no Sistema Financeiro, que ocorreu nos dias 13 e 14 deste mês no Rio de Janeiro.

No Brasil, 50,7% da população é formada por negros (pretos e pardos) segundo o censo do IBGE de 2010. No entanto, nos bancos a realidade é outra. Segundo a própria Febraban, só 19% dos bancários são negros.

E é para chamar a atenção da desigualdade racial no setor que o Sindicato realiza uma série de eventos na semana em que é lembrado o Dia da Consciência Negra, 20 de novembro. Os bancários estão convidados a acompanhar o MB com a Presidenta sobre o tema, pelo site, na quinta-feira 21, às 20h. No dia seguinte, sexta 22, a entidade realiza seminário sobre o negro e o mercado de trabalho, na sede (Rua São Bento, 413), às 10h. Participará do evento o advogado Silvio Almeida, do Instituto Luiz Gama.

Também na sexta, a partir do meio dia, começa a concentração do Cortejo Afro, que este ano homenageia o orixá Ogum (arte do lado), que simboliza a guerra, as lutas que precisam ser travadas no setor para que o atual quadro de desigualdade mude. Zumbi dos Palmares e a vereadora Claudete Alves (PT-SP), autora da lei 13.707/03 que instituiu o Dia da Consciência Negra como feriado na cidade de São Paulo também serão homenageados. O cortejo seguirá pelo Centro e será encerrado, como de costume, com uma benção na Igreja de Nossa Senhora do Rosário dos Homens Pretos, no Largo do Paissandu.

Desigualdades – Segundo a edição de 2012 da Relação Anual de Informações Sociais (Rais), do Ministério do Trabalho e Emprego, a maior parte dos bancários negros está nos cargos de menos hierarquia. No posto de auxiliares de escritório 30% são negros. Em cargos de gerência, 14%, enquanto apenas 4% estão na diretoria.

“Os negros que conseguem emprego não chegam aos cargos de chefia”, lamenta o dirigente e coordenador do Coletivo de Combate ao Racismo do Sindicato, Júlio Cesar Santos.

Para Júlio, além do preconceito, a situação se agrava com um “embranquecimento” no setor. “O número de brancos admitidos é muito maior que o de negros, mesmo com a ascensão de uma nova classe social e com mais negros formados nas universidades. Isso sem falar da faixa salarial dos negros. Mesmo trabalhando na mesma função, eles recebem, em média, 84% do salário dos brancos.”

Os dados, também da Rais, apontam que o número de negros admitidos em bancos públicos foi de 4.552, enquanto o de brancos foi mais que o dobro, 10.923. Nos privados, a diferença é ainda mais assustadora. Foram admitidos em 2012, 4.364 negros, e um número quase cinco vezes maior de brancos: 19.923. O número de negros demitidos também é maior nos privados: 5.169 bancários contra 1.331 nos públicos.

Preconceito dos clientes – Júlio ainda ressalta que algumas propagandas, em sua maioria com atores brancos interpretando bancários, geram expectativas à sociedade com um preconceito já enraizado. “O cliente que já é preconceituoso entra em uma agência e procura a loira de olhos azuis da propaganda para atendê-lo, um tipo praticamente raro na realidade miscigenada brasileira”, diz o dirigente.

O ex-bancário Ricardo Prates Serafim sofreu na pele esse tipo de preconceito ao ouvir de uma cliente do banco que preferia ser processada a ser “atendida por um marrom”. O trabalhador registrou boletim de ocorrência e após sair da instituição financeira, recentemente, entrou com ação trabalhista contra o banco. “Entendo que o banco prefere contratar brancos, até por conta do olhar preconceituoso dos seus clientes. Raramente via bancários negros em agências ou departamentos”. Ricardo entrou com a ação por considerar a postura do banco “neutra”, mesmo diante da prática do racismo ter ocorrido dentro da agência.(...)” <http://www.spbancarios.com.br/Noticias.aspx?id=6265> – Acesso em 21/03/2016.

Observa-se que a desigualdade ainda está presente no ambiente laboral, no que diz respeito às admissões e demissões.

Em decisão proferida pelo Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região, empresa foi condenada a indenização estratosférica, em caráter também pedagógico, em razão de demitir empregado vítima de racismo no ambiente laboral, sem aplicar qualquer punição aos ofensores. Veja-se:

“(…)Votorantim é condenada a pagar R\$ 200 mil de indenização por racismo

Florianópolis – Os Juízes da 1ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região condenaram a Votorantim Cimentos S/A de Criciúma a pagar uma indenização de 200 mil reais de danos morais, em razão da dispensa discriminatória de um funcionário, vítima de racismo.

A decisão, unânime, acolheu pedido do Ministério Público do Trabalho em Santa Catarina (MPT-SC) para a majoração do dano moral, levando em conta a gravidade da situação, o poder econômico da Votorantim e o caráter didático-pedagógico-punitivo da medida, pois necessário que a condenação expresse uma “sanção” à conduta discriminatória e inconstitucional da empresa que, além de compactuar com a prática de racismo de alguns de seus empregados, demitiu o trabalhador ofendido e não os ofensores. O ilícito, portanto, ultrapassou a esfera jurídica do autor da ação, atingiu a coletividade de trabalhadores que poderiam ter a “falsa noção” de que essa seria a postura correta a ser adotada em casos semelhantes e a própria sociedade, que repudia este tipo de conduta.

O trabalhador que ganhou a ação, sofreu ofensas discriminatórias por chegar atrasado na empresa devido a uma enchente em sua cidade. Em uma das frases citadas no processo um dos colegas ofensores diz que ele “deveria ter se pendurado nos galhos pelo rabo” para conseguir chegar no horário, configurando-se o sentido preconceituoso e irracional que o racismo emprega à palavra do animal “macaco”, em ofensa alusiva a pessoas de pele negra, tal como mencionado em primeiro grau e citado pela Desembargadora Relatora, Águeda Maria Lavorato Pereira. Em seguida ao episódio o empregado fez queixa ao chefe imediato, depois foi visto chorando e informou que havia sido demitido.

A empresa alegou falta de produtividade e atrasos constantes para justificar a demissão, mas as provas colhidas ao longo do processo revelaram o contrário. O empregado cumpria devidamente as jornadas, inclusive com entradas mais cedo e saídas após o horário normal de expediente, registradas em ponto.

Diante disso, a Justiça do Trabalho considerou a Votorantim responsável pelo ilícito duplamente cometido: primeiro pela discriminação racial sofrida pelo empregado, sem tomar as medidas necessárias para coibir a conduta, e segundo por demitir arbitrariamente o trabalhador que foi cobrar providências do ocorrido e acabou sendo vítima do desrespeito aos princípios básicos previstos na Constituição Federal que repudiam todas as formas de discriminação e zelam pelos valores sociais do trabalho e da dignidade da pessoa humana.

A decisão determina ainda o termo final da indenização equivalente aos salários em dobro e demais vantagens que o trabalhador teria direito, como se estivesse trabalhando, desde a demissão em 14/02/2014 até o momento que a decisão se torne irrecurável, sendo a Votorantin responsabilizada, também, pelo recolhimento de todas as contribuições previdenciárias do ex- empregado.

De acordo com a Procuradora Regional do Trabalho Cinara Sales Graeff que representou o MPT nesse julgamento, a questão em pauta causou repulsa não somente aos Desembargadores e ao Ministério Público, mas também a todos os advogados, acadêmicos e demais presentes à Sessão. Ela diz que a condenação “é um exemplo para que a sociedade cesse este tipo de conduta racista e preconceituosa que atinge valores morais e constitucionais que devem ser preservados, para que consigamos construir uma sociedade fraterna, pluralista e sem preconceitos, tal como reza o preâmbulo de nossa Constituição”.

Da decisão cabe recurso junto ao Tribunal Superior do Trabalho.

Fontes: Assessoria de Comunicação Social MPT-SC e [Abraço-SC.\(...\)](#)”

<http://desacato.info/votorantim-e-condenada-a-pagar-r-200-mil-de-indenizacao-por-racismo/> - Acesso em 21/03/2016.

Práticas racistas ao longo do contrato de trabalho tem por refletir pensamento oprimido quando da admissão, às vezes externada quando da demissão de empregados de raça diversa à caucasiana.

Na decisão acima colacionada, utilizada a fim de demonstrar que a discriminação está presente no ambiente laboral, verifica-se que a prática discriminatória em âmbito racial foi motivadora da rescisão contratual.

Mesmo com a existência de leis que tratam do tema, visando extirpar a discriminação, essa ainda é cultuada, vezes em decorrência de questões culturais. A discriminação se mantém enraizada, vindo às vezes em forma ou tom de anedotas, contudo, pautada na natureza real, qual seja, a imaginária superioridade do agressor.

A Organização Internacional do Trabalho – OIT, através da Convenção nº 111, de 1958, já promulgada, trata da discriminação no que concerne ao emprego e ocupação.

Aprovada na 42ª reunião realizada em Genebra no ano de 1958, intitulada Conferência Internacional do Trabalho, com vigência no plano internacional a partir de 1960, traz em seu artigo 1º, *in verbis*:

“(...)Art. 1 — 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 organismos adequados.(...)”

A Convenção em comento distingue práticas discriminatórias de preferências relativas a qualificação exigida, o que não há efetivamente se confundir.

Contudo, práticas discriminatórias por questões raciais, muitas vezes são colocadas acima da qualificação.

A título exemplificativo, colaciona-se artigo referente à decisão proferida pelo Tribunal Superior do Trabalho, contra empresa de Blumenau/SC:

“(...) Empresa é condenada por prática racista que perdurou por oito anos

Um empregado da empresa Santa Rita Indústria de Auto Peças Ltda., de Blumenau (SC) que sofreu humilhações e discriminação de caráter racial dentro do ambiente de trabalho praticadas por seu superior hierárquico e colegas receberá indenização de R\$ 20 mil por danos morais. A condenação foi mantida pela Quarta Turma do Tribunal Superior do Trabalho, que negou provimento a agravo da empresa.

Na reclamação trabalhista, o operador afirmou que havia, no ambiente de trabalho, "um grande desrespeito" em relação aos negros, e que sempre foi alvo de piadas e brincadeiras de cunho racista, "com o conhecimento dos superiores, que nada faziam para suprimir esses atos". Além das provas apresentadas por ele, o Ministério do Trabalho e Emprego, após denúncia, também comprovou, em inspeção fiscal na empresa, que nas portas dos banheiros da unidade de Blumenau havia inscrições depreciativas, ofensivas e discriminatórias para com os negros.

A primeira decisão, da 1ª Vara do Trabalho de Blumenau, julgou improcedente o pedido de indenização por dano moral. O juiz não entendeu ter havido prática de racismo ou discriminação. "Os apelidos, mormente em um ambiente de operários, é perfeitamente aceitável e corriqueiro", afirmou a sentença.

Para o Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região (SC), porém, o quadro trazido no processo comprovou, de forma irrefutável, a prática discriminatória acintosa com o empregado afrodescendente. As provas mostraram que durante oito anos, o operador de máquinas foi vítima de piadas, brincadeiras e apelidos até a sua demissão, por justa causa, em retaliação ao ajuizamento da reclamação trabalhista.

Ao reformar a sentença, o TRT-SC ressaltou que nem mesmo a discriminação de caráter velado ou generalizado pode ser tolerada ou incentivada. "A leveza ou até o hábito pode afetar o balizamento da condenação, mas não excluir a ilicitude da conduta", afirma o acórdão. Para o Regional, a decisão de primeiro grau "está na contramão da história" ao considerar normal e tolerável "o que não pode ser admitido em nenhuma hipótese".

Esposa "negra"

Segundo o TRT, "o preconceito divide os seres humanos em patamares inexistentes", e cabe ao empregador, "no uso de seus poderes diretivo, hierárquico e disciplinador, impedir que a dignidade humana dos trabalhadores seja arranhada".

Um aspecto destacado pelo Regional como "demonstração cabal" da discriminação racial foi a tese utilizada pela empresa de que a esposa do preposto era negra. "A afirmação não apenas é contrariada pela fotografia juntada aos autos como pela própria certidão de casamento, que mostra que seu sogro e sua sogra (os pais de sua mulher) possuem ascendentes italianos", afirma o acórdão. "É fato conhecido no sul do Brasil, inclusive em Santa Catarina, que, em tempos passados, os racistas mais radicais consideram 'negros' todos os que não são 'arianos', inclusive os italianos, colocando como virtude o fato do trabalhador ser 'filho de colono alemão'".

Por decisão do TRT-SC, o empregado receberá, em reparação pelos danos morais sofridos, indenização de R\$ 20 mil. A empresa de autopeças foi ainda condenada em R\$5 mil reais por ter demitido o empregado em punição pelo ajuizamento da ação trabalhista. Segundo o Regional, "a empresa não usou de um direito, mas abusou dele e o fez da forma mais mesquinha e reprovável", passando a seus empregados uma mensagem inequívoca: "vou ofendê-lo e destrará-lo o quanto me aprouver e, se você reclamar, vai ainda perder o emprego".

A Quarta Turma do TST, seguindo o voto do relator, ministro Fernando Eizo Ono, negou provimento ao agravo de instrumento interposto pela empresa, ante a conclusão de inexistência de violação de dispositivo de lei ou ocorrência válida de divergência jurisprudencial capaz de autorizar a apreciação do recurso de revista.

(Cristina Gimenes/Carmem Feijó) - Processo: [AIRR-166300-10.2008.5.12.0002](https://www.tst.jus.br/web/guest/noticias/-/asset_publisher/89Dk/content/id/2208187) http://www.tst.jus.br/web/guest/noticias/-/asset_publisher/89Dk/content/id/2208187 - 30/07/2012 - Acesso em 21/03/2016.(...)"

Por certo que empregado que manteve ocupação pelo período de pelo menos 08 (oito) anos possuía *expertise*, qualificação para as tarefas desenvolvidas, entretanto, isso não foi suficiente para afastar práticas discriminatória pelos prepostos do empregador.

Em pleno século 21, o racismo ainda está fortemente presente em questões relacionados ao contrato de trabalho, seja no momento da admissão, durante vigência ou quando da demissão.

Não se está a dizer que a prática discriminatória é único fato gerador do número inferior de pessoas não caucasianas ou de pele branca na execução de trabalhos formais, é sabido haver questão histórica por trás de tudo isso, o que ainda reprime a igualdade educacional e conseqüentemente boa estrutura curricular, contudo, a manutenção de determinadas práticas, de posturas ainda ligadas à pretérita escravatura, ou à ideia de raça pura, também agravam a desigualdade no que concerne à relação de trabalho.

3.1.2. Discriminação por gênero

Há pelo menos 2 (dois) séculos atrás foi fortalecida luta pelas mulheres em busca de igualdade de direitos trabalhistas.

Desde o século 19 a luta pela igualdade de condições, independente do gênero, se faz presente.

Manifestações expressivas foram realizadas por mulheres em razão de trabalho equiparado ao trabalho escravo, sem igualdade de direitos ou respeito à profissional mulher.

O dia internacional da mulher, data comemorativa mundialmente reconhecida, possui origem em tais lutas, conforme se extrai da informação constante do trecho abaixo colacionado:

“(...) Com a Primeira Guerra Mundial (1914-1918) eclodiram ainda mais protestos em todo o mundo. Mas foi em 8 de março de 1917 (23 de fevereiro no calendário Juliano, adotado pela Rússia até então), quando aproximadamente 90 mil operárias manifestaram-se contra o Czar Nicolau II, as más condições de trabalho, a fome e a participação russa na guerra - em um protesto conhecido como "Pão e Paz" - que a data consagrou-se, embora tenha sido oficializada como Dia Internacional da Mulher, apenas em 1921.

Somente mais de 20 anos depois, em 1945, a Organização das Nações Unidas (ONU) assinou o primeiro acordo internacional que afirmava princípios de igualdade entre homens e mulheres. Nos anos 1960, o movimento feminista ganhou corpo, em 1975 comemorou-se oficialmente o Ano Internacional da Mulher e em 1977 o "8 de março" foi reconhecido oficialmente pelas Nações Unidas. (...)”
<http://revistaescola.abril.com.br/historia/pratica-pedagogica/8-marco-dia-internacional-mulher-genero-feminismo-537057.shtml> -
Publicação em março de 2010 - Acesso em 22/03/2016.

No Brasil, através da Constituição Federal de 1932, houve translúcido progresso no que tange a participação da mulher como pessoa da sociedade. Isso porque, foi a partir de então que conquistou direito ao voto.

Em ocasião distante, já durante vigência do século XX, direitos trabalhistas foram conquistados, devidamente regulamentados e inseridos na Constituição Federal – CF de 1988, visando inibir atos discriminatórios contra a mulher em decorrência do gênero.

O art. 5º, I, da CF/1988, traz em seu contexto:

“(...) Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:

I - homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, nos termos desta Constituição;(...)”

O inciso I do artigo 5º da Constituição Federal de 1988 está acompanhado de diversos outros, alguns em leis esparsas, visando ratificar a importância da igualdade entre os gêneros.

Imperioso ressaltar que a CLT traz capítulo inteiro destinado à proteção da mulher. Tal capítulo traz seção específica à luta contra a discriminação, denominado *da duração, condições do trabalho e da discriminação contra a mulher*.

Tamanha proteção tem como embasamento questões peculiares relacionadas a mulher, como o fato de ser considerada o “sexo frágil”, também em razão da exclusiva capacidade de gerar um filho, bem como as responsabilidades para com os nascituros, recém-nascidos e bebês, o que é tido como menor disposição ao labor, razão pela qual, a mulher enfrenta dificuldades maiores no mercado de trabalho.

Em decorrência de tais aspectos, viu-se também a necessidade de conceder proteção aos descendentes da mulher.

O Ato das Disposições Constitucionais Transitórias – ADCT, art. 10, II, “b”, prevê a proteção da empregada gestante, visando, acima de tudo, a proteção do nascituro. Vejamos, *in verbis*:

“(...) Art. 10. Até que seja promulgada a lei complementar a que se refere o art. 7º, I, da Constituição:

II - fica vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa:

b) da empregada gestante, desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto.(...)”

Anteriormente a isso, os Tribunais do Trabalho, mais precisamente o Tribunal Superior do Trabalho, no ano de 1985, através de texto com características peculiares da época, elasteceu o campo de proteção à mulher, visando proteger também o nascituro, impondo pena pecuniária àquele que efetivasse demissão em decorrência do estado gravídico, ato comum no período, haja vista que na mente de muitos a mulher grávida e que conseqüentemente desse a luz, não estaria disponível da forma necessária, não produziria como alguém do sexo oposto.

Veja-se teor da súmula 244, do C. TST, em sua redação original:

“(...) Redação original - Res. 15/1985, DJ 05, 06 e 09.12.1985

Nº 244 Gestante - Garantia de emprego

A garantia de emprego à gestante não autoriza a reintegração, assegurando-lhe apenas o direito a salários e vantagens correspondentes ao período e seus reflexos. (...)”

Observa-se que a redação original visou proteger a mulher, entretanto, não assegurava seu lugar no mercado de trabalho, vez que não assegurava a reintegração ao quadro de colaboradores outrora ocupado.

É sabido que o emprego é de extrema importância para subsidiar a manutenção do ser em sociedade. O salário percebido é o combustível da subsistência.

Por certo que após o nascimento de um filho tais necessidades se agravam, o que traz ainda maior importância na manutenção do emprego.

Nessa feita, quase 20 (vinte) anos após a redação original da súmula supracitada, foi realizada alteração em seu contexto, visando possibilitar não apenas a penalização do empregador, mas também a garantia de manutenção do emprego, observado lapso temporal:

“(...) Súmula alterada - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

Nº 244 Gestante. Garantia de emprego

A garantia de emprego à gestante só autoriza a reintegração se esta se der durante o período de estabilidade. Do contrário, a garantia restringe-se aos salários e demais direitos correspondentes ao período de estabilidade.(...)”

Posteriormente, passados mais de 10 (dez) anos, a garantia foi estendida as empregadas contratadas mediante contratos por tempo determinado, vez que a proteção não resta limitada a mulher, mas também ao nascituro:

“(...) Súmula nº 244 do TST

GESTANTE. ESTABILIDADE PROVISÓRIA (redação do item III alterada na sessão do Tribunal Pleno realizada em 14.09.2012) - Res. 185/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012

I - O desconhecimento do estado gravídico pelo empregador não afasta o direito ao pagamento da indenização decorrente da estabilidade (art. 10, II, "b" do ADCT).

II - A garantia de emprego à gestante só autoriza a reintegração se esta se der durante o período de estabilidade. Do contrário, a garantia restringe-se aos salários e demais direitos correspondentes ao período de estabilidade.

III - A empregada gestante tem direito à estabilidade provisória prevista no art. 10, inciso II, alínea "b", do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, mesmo na hipótese de admissão mediante contrato por tempo determinado. (...)"

Todavia, mesmo com proteção legislativa e judiciária, até os dias atuais, em pleno século XXI, a mulher trava luta contra diferenças decorrentes do gênero, as quais têm destaque também no que concerne ao salário, bem como na proteção do nascituro.

A legislação extirpou a discriminação contra a mulher através de seus dispositivos.

Entretanto, mesmo com a translúcida mudança da legislação e seus derivados, como súmulas, visando conceder proteção ao espaço da mulher como trabalhadora, esta ainda assim permaneceu alvo de discriminação, seja no momento da admissão, ao longo do contrato de trabalho ou quando de sua demissão.

Nesse aspecto, colaciona-se matéria extraída do site do G1, datada de 05/11/2015:

Empresa é condenada por demitir mulher que faltou para amamentar

JBS dispensou a funcionária, por justa causa, após cinco faltas, em Goiás.

Justiça considerou ação irregular e determinou indenização de R\$ 10 mil.

A empresa JBS S/A foi condenada a pagar uma indenização, no valor de R\$ 10 mil, a uma ex-funcionária demitida por justa causa por faltar ao trabalho, em Itumbiara, no sul de Goiás. Segundo o processo, a auxiliar de produção alegou que a ausência ocorreu em função da amamentação da filha. Além de acatar o argumento, a Justiça do Trabalho ainda determinou que a mulher receba todas as verbas trabalhistas referente aos três anos de serviços prestados. Ainda cabe recurso.

Segundo a advogada Lorena Figueiredo Mendes, que representa a auxiliar de produção, a mulher foi admitida na empresa em novembro de 2011. Ela trabalhou normalmente até o nascimento da filha, em 21 de julho do ano passado. Na época, ela entrou em licença-maternidade, devendo retornar às funções no dia 23 de outubro daquele ano.

“Mas, como a criança apenas se alimentava de leite materno e não se adaptou a outro tipo de alimentação, ela procurou a empresa e informou que não tinha como cumprir a carga horária estipulada. Aí sugeri que pudesse adequar a carga horária”, relatou a defensora ao **G1**.

Com isso, foi concedido um período de férias a auxiliar de produção, que permaneceu em casa até o dia 26 de novembro do ano passado. Apesar disso, ela ainda não conseguia conciliar o horário de trabalho com a amamentação da filha, que era feita de 3 em 3 horas. “Além disso, a fábrica fica em uma zona rural e ela precisava do transporte oferecido pela empresa para ir e vir. Não tinha como se deslocar para casa”, explicou Lorena.

Sendo assim, a auxiliar de produção faltou cinco vezes ao trabalho e, em dezembro do ano passado, foi surpreendida pela demissão por justa causa. Segundo a advogada, a empresa alegou que a funcionária cometeu “irregularidades” e não podia ter faltado “já que o período da licença-maternidade já tinha acabado”.

“Isso foi injusto, pois as leis trabalhistas estabelecem que as empresas, com mais de 30 funcionárias em fase reprodutiva, devem dispor de um local adequado para a amamentação. Como não foi o caso, a minha cliente não tinha outra opção a não ser faltar até que uma solução fosse encontrada”, destacou Lorena.

Sem receber nenhum dinheiro na rescisão do contrato de trabalho, a auxiliar de produção decidiu recorrer à Justiça. A advogada Lorena destacou, ainda, que além do pedido da revogação da demissão por justa causa, o processo pediu uma indenização por danos morais. “Ela ficou desassistida, sem nenhum dinheiro, em um momento muito delicado da vida, com uma criança pequena. Por isso, ela sofreu inúmeros constrangimentos”, disse.

Em nota enviada ao **G1**, a assessoria de imprensa da JBS informou que a ex-funcionária “nunca justificou a companhia suas faltas”. Com isso, “após as faltas injustificadas, a companhia sempre entrou em contato com ela para dar ciência que aquela atitude estava em desacordo com as práticas de trabalho”.

Ainda segundo a nota, “a companhia tomou conhecimento que as faltas seriam para amamentação apenas após ter desligado a ex-funcionária e a mesma ter entrado com processo” e que “a funcionária nunca procurou a companhia para relatar as dificuldades encontradas para a amamentação”.

Por fim, a empresa esclareceu que “o argumento de falta de tempo para amamentar foi utilizado pela ex-funcionária depois de o processo ter sido aberto, não sendo inicialmente usado na argumentação inicial. Apesar de não concordar com o posicionamento da Justiça, a JBS cumprirá a decisão”.

Decisão

O caso foi analisado pelo juiz Radson Rangel Duarte, da 2ª Vara do Trabalho de Itumbiara, que entendeu que, de fato, a mulher precisava amamentar a filha e que a empresa não disponibilizava de um ambiente adequado. Sendo assim, ele considerou que a demissão por justa causa foi irregular.

“Foi um número pequeno de faltas, apenas cinco, que foram justificadas que eram pela amamentação. Conseqüentemente, essa dispensa por justa causa não deveria ter ocorrido”, explicou o magistrado.

Ainda segundo Duarte, as empresas devem disponibilizar um espaço para que as funcionárias possam amamentar os seus filhos, até os seis meses de idade, pelo menos duas vezes durante as jornadas de trabalho. Depois, as companhias também devem buscar formas para que as mães deixem seus filhos para executar suas funções.

“A CLT [Consolidação das Leis do Trabalho] permite, inclusive, que as companhias façam convênios com creches para isso. Ou então a empresa pode até ter que pagar um auxílio creche para que as mães possam deixar essas crianças sob supervisão”, ressaltou.

Faltas justificadas

Na decisão, o juiz destacou que as cinco faltas foram justificadas e não configuraram “ilegalidade” por parte da auxiliar de produção. Sendo assim, ele afastou a justa causa e determinou que ela receba verbas referentes ao aviso prévio, 13º salário, Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS), férias proporcionais e multa fundiária.

Além disso, ainda determinou o pagamento de R\$ 10 mil, a título de danos morais, já que a funcionária “faltou ao trabalho para atender à necessidade de atendimento à filha, uma vez que a reclamada não disponibilizou o local para deixar a criança. Ora, a reclamante não tinha alternativa: ou faltava ao trabalho ou deixava sua criança sem alimentação”. Além disso, o magistrado destacou que, ao aplicar a punição contra a trabalhadora, a empresa “patenteou a sua manifesta intenção de descumprir a legislação.”

A advogada da auxiliar de produção destacou que o processo ainda está em prazo para recurso. “Se a empresa recorrer, vamos atrás de todas as instâncias superiores cabíveis”, concluiu Lorena. <http://g1.globo.com/goias/noticia/2015/11/empresa-e-condenada-por-demitir-mulher-que-faltou-para-amamentar.html> - Acesso em 22/03/2016.

Veja-se da matéria acima colacionada, que responsabilidades decorrentes do fato de ser mulher foram utilizadas para embasar demissão.

A rescisão contratual do caso em epígrafe não estava pautada no desempenho da empregada, mas no fato de possuir peculiaridades decorrentes do gênero.

Em pesquisa ao site do Tribunal Superior do Trabalho na data de 23/03/2016 (anexo 2), ao utilizar as palavras reintegração e gestante, para fins de pesquisa de acórdãos, foi obtido resultado total de 6.224 (seis mil duzentos e vinte e quatro) decisões, o que demonstra que os atos rescisórios face às mulheres gestantes ainda é existente, mesmo que não relacionado ao número indicado de forma efetiva.

Se não suficiente, à mulher ainda é pago salário inferior ao do sexo oposto, conforme informação extraída de matéria veiculada pelo G1:

Salário das mulheres permanece 28% inferior ao dos homens, diz IBGE

Dados da pesquisa revelam que desigualdade segue estável desde 2009.

Rendimento médio da mulher representa 72,3% do que ganha um homem.

Do G1, em São Paulo

O Instituto Brasileiro de Geografia e Estatísticas (**IBGE**) revelou, nesta quinta-feira (8), que a diferença de renda entre homens e mulheres no Brasil não diminuiu desde 2009. A desigualdade de gênero no mercado de trabalho é uma das principais bandeiras dos movimentos sociais que defendem os direitos das mulheres. Segundo o IBGE, o rendimento médio da mulher brasileira equivale a 72,3% da renda média dos homens, ou seja, o salário das mulheres permanece 28% inferior aos dos homens .

Em 2011, o rendimento médio dos homens era de R\$ 1.857,63. As mulheres, porém, ganharam em média R\$ 1.343,81, apesar de terem mais escolaridade. A razão da remuneração do trabalho entre mulheres e homens foi de 72,3% no ano passado, número que tem se mantido estável nos últimos três anos e é apenas 1,5% ponto porcentual desde 2003.

Embora sejam maioria na população ativa (representada por pessoas com dez anos ou mais de idade), as mulheres são minoria em quatro dos seis principais ramos da economia: indústria, construção, comércio e serviços prestados a empresas. Profissionais do sexo feminino só são maioria nos cargos da administração pública e no serviço doméstico, onde apenas 5,2% dos trabalhadores são homens.

De acordo com o IBGE, apesar de a mulher tem conquistado mais espaço no comércio e na prestação de serviços, o panorama do mercado de trabalho, em relação à divisão por sexo, se manteve praticamente inalterado entre 2003 e 2011.

As exigências do mercado de trabalho também são maiores para as mulheres do que para os homens. Segundo os dados divulgados na análise comparativa do instituto, a porcentagem de mulheres e homens com mais de 11 anos de estudo ou com superior completo no mercado avançaram em todos os setores nos últimos oito anos, mas as mulheres continuam sendo maioria nesse quesito - em nenhum setor, com exceção do serviço doméstico, as mulheres com menos de 11 anos de estudo são maioria. Já a maioria dos homens que trabalham no setor privado sem carteira assinada, ou atuam por conta própria, estudou menos que 11 anos. - <http://g1.globo.com/concursos-e-emprego/noticia/2012/03/salario-das-mulheres-permanece-28-inferior-aos-dos-homens-diz-ibge.html> - 08 de março de 2012 - Acesso em 23/03/2016.

A reportagem colacionada traz em seu contexto o fato de que mulheres são maioria apenas nos cargos da administração pública, que representa fatia pequena do setor laboral, ou em serviços domésticos.

Ramos relacionados a indústria, construção, comércio e serviços empregam mais homens, em face das mulheres, não havendo similaridade nas contratações.

Constata-se ainda, que no ato da admissão o gênero é considerado também para fins de indicação salarial.

Mesmo desempenhando atividades equânimes, com mesma produtividade e perfeição técnica, à mulher ainda é despendido importe inferior.

O art. 461, da CLT traz em seu caput, *in verbis*:

“(...) Art. 461 - Sendo idêntica a função, a todo trabalho de igual valor, prestado ao mesmo empregador, na mesma localidade, corresponderá igual salário, sem distinção de sexo, nacionalidade ou idade.(...)”

A realidade destoa das disposições legais, haja vista que a distinção ainda persiste, não havendo equivalência salarial, mesmo sem qualquer diferença no que tange a execução das atividades.

Observa-se matéria extraída da revista valor econômico, em seu segmento virtual, datada de 13/11/2015:

“(…) IBGE/Pnad: Mulheres recebem 74,5% do que ganham os homens

Por Cristian Klein e Ligia Guimarães

RIO E SÃO PAULO - *(Atualizada às 13h53)* No Brasil, as mulheres receberam em 2014, em média, 74,5% do rendimento do trabalho dos homens. A proporção é maior do que a registrada no ano anterior, de 73,5%.

Os dados pertencem à Pesquisa Nacional por Amostra de domicílio (Pnad), divulgada nesta sexta-feira pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE).

O rendimento médio mensal real de todos os trabalhadores acima de 15 anos foi de R\$ 1.987 e, o das trabalhadoras, R\$ 1.480. “Isso felizmente vem melhorando”, disse a gerente da Pnad, Maria Lucia Vieira.

Roraima foi o Estado em que houve menor diferença entre os rendimentos do trabalho de homens e mulheres. Segundo a Pnad 2014, as mulheres receberam 88,8% do rendimento do trabalho dos homens, enquanto o Mato Grosso do Sul ficou com a maior diferença, com as mulheres recebendo apenas 65,1% do rendimento dos homens.

O IBGE observou ainda a proporção de pessoas que receberam até um salário mínimo. Enquanto entre os homens ocupados, 21,5% recebiam até um salário mínimo no ano passado, 30,6% das mulheres ocupadas estavam nessa faixa de rendimento.

“Além disso, havia proporcionalmente mais mulheres ocupadas sem rendimento ou recebendo somente benefícios (9,8%) do que homens (5%)”, diz o texto do IBGE.

A Pnad mostra que os maiores rendimentos médios de todos os trabalhos para ambos os sexos ficavam, em 2014, no Distrito Federal, com R\$ 3.528,00 para os homens e R\$ 2.927,00 para as mulheres.

Em termos relativos, entre 2013 e 2014 o maior crescimento do rendimento médio de todos os trabalhos para os homens ficou com o Acre, com 11% (de R\$ 1.144 para R\$ 1.599), enquanto o maior aumento relativo para as mulheres foi de 8,8%, no Espírito Santo (de R\$ 1.311 para R\$ 1.426).

Mais estudo entre elas

A desigualdade salarial entre homens e mulheres também aparece em outros indicadores da Pnad: 30,6% das mulheres trabalhadoras ganham até um salário mínimo, ante fatia de 21,5% entre os trabalhadores homens.

Por outro lado, as mulheres mostraram médias maiores de anos de estudo em todas as regiões do país. Em 2014, as mulheres tinham 8 anos, e os homens, 7,5 anos de estudo.

As maiores diferenças por sexo, segundo o IBGE, estavam no Norte (7,6 anos de estudo para as mulheres e 6,8 anos para os homens) e no Nordeste (7 anos para as mulheres e 6,2 anos para os homens). A menor diferença estava no Sudeste (8,5 para elas e 8,3 anos para eles).

Gini

O Índice de Gini mostra a distribuição do rendimento médio mensal de todos os trabalhos por sexo no Brasil mais desigual – Gini de 0,491 – entre os homens ocupados do que entre as mulheres ocupadas, que têm Gini de 0,474.

O índice de Gini mede o grau de concentração de renda, variando de zero (perfeita igualdade) a um (a desigualdade máxima).

Piauí e Distrito Federal, com Gini de 0,542 e 0,541 respectivamente, mostraram maior concentração de renda entre os homens ocupados, enquanto Santa Catarina (0,416) e Amapá (0,417) mostraram os menores níveis de concentração. Entre as mulheres ocupadas, o maior nível de desigualdade no rendimento foi verificado no Distrito Federal (0,547), e o menor nível, em Santa Catarina (0,388).(...)” - <http://www.valor.com.br/brasil/4315176/ibgepnad-mulheres-recebem-745-do-que-ganham-os-homens> - Acesso em 24/03/2016.

Observa-se do artigo em comento que o número de mulheres que possuem formação é superior, entretanto, não houve equiparação de salários.

Entretanto, em que pesem os avanços empenhados, ainda hoje as mulheres são expostas a discriminação relativa ao gênero.

A questão se prolonga no tempo. Artigos datados de 2010, 2012, 2013, 2015, mostram que a desigualdade, a discriminação se mantém presente, em que pese os anos passem.

As mulheres ainda se encontram em patamar inferior, ocupando cargos menos relevantes e quando alcançam nível similar, a contraprestação é inferior.

Mulheres ainda percebem salários inferiores aos dos homens, mesmo quando ocupantes de cargos equânimes.

Muitas vezes utiliza-se como justificativa o fato de a inserção no mercado de trabalho ter ocorrido posteriormente à do homem.

Todavia, na atualidade o desenvolvimento das atividades laborais é equânime, sem distinção que justifique a disparidade salarial.

As mulheres já se equipararam no que concerne à qualidade na realização de atividades laborais.

Necessária fiscalização, bem como a contínua busca pelo Poder Judiciário, a fim de que seja alcançada a isonomia entre os gêneros.

De nada adianta a criação de normas diversas, se persistente o ferimento destas, de maneira desmedida.

A Consolidação das Leis do Trabalho possui capítulo direcionado às mulheres, visando protegê-las da discriminação, bem como zelar por suas peculiaridades.

Pode-se pensar que tal fato contribui para a disparidade salarial, sob argumento de proteção superior, o que acarretaria, em tese, no dispêndio pecuniário de quantia além da comum, seja em decorrência do ferimento das disposições legais ou até mesmo em decorrência da aplicação adequada.

Todavia, diversos artigos foram vetados, afastando eventual proteção superior, bem como questões que limitavam a atuação da mulher, aproximando a igualdade entre homens e mulheres.

Esclareça-se, por oportuno, mesmo que persistente ínfima proteção, de toda forma o desempenho de atividades laborais pelas mulheres não é inferior ao dos homens, destacando-se ainda o fato de peculiaridades do sexo feminino, como a cautela e sensibilidade no desenvolvimento de suas tarefas, compensando assim, qualquer proteção fornecida.

De toda forma, ainda no que concerne a tal proteção, enfatizando a igualdade entre os gêneros, diversas ações foram intentadas frente ao Judiciário Trabalhista visando a concessão do intervalo previsto no art. 384, da CLT também aos componentes do sexo masculino, sob embasamento de que inexistente distinção entre as partes.

Independente do acolhimento ou não da tese utilizada, resta demonstrada a igualdade entre os gêneros, vez que pessoas do sexo masculino buscaram perceber benefícios destinados à mulher, por entenderem não haver discrepância entre estes, o que ressalta que a mulher não deve mais ser submetida à discriminação, não havendo ser tratada com inferioridade.

Por oportuno, segue teor do art. 384, da CLT, *in verbis*:

“(...)Art. 384 - Em caso de prorrogação do horário normal, será obrigatório um descanso de 15 (quinze) minutos no mínimo, antes do início do período extraordinário do trabalho.(...)”

Nessa feita, tem-se que a sociedade reconhece a igualdade entre os gêneros, a qual não deve ser suprimida no que diz respeito as relações empregatícias, seja no que tange às admissões, manutenção dos contratos laborais ou demissões.

Todavia, a realidade laboral ainda é diversa do que busca a sociedade, pelo menos no que se refere à pretensão de direitos equânimes para fins de descanso por parte de integrantes do sexo masculino.

Tem-se que empresas, bem como seus prepostos, ainda enxergam extenso espaço entre homens e mulheres, no que se refere as questões profissionais, atitude a ser extirpada mediante atuação dos órgãos de proteção, juntamente ao Judiciário.

4. REFLEXOS

4.1. Da Estabilidade, da reintegração e indenização

Como explanado ao longo do presente trabalho, a discriminação é altamente combatida, seja através de princípios, mediante a elaboração de leis, convenções, súmulas ou em razão de decisões proferidas pelos atuantes do judiciário, embasadas nas ferramentas indicadas.

O art. 5º, da CF, V e X, traz em seu contexto *in verbis*:

“(...) Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:

(...)

V - é assegurado o direito de resposta, proporcional ao agravo, além da indenização por dano material, moral ou à imagem;

(...)

X - são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito a indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação;(...)”

Como se observa, é constitucionalmente prevista indenização proporcional ao agravo proferido, ao dano cometido, pois invioláveis a honra e a imagem das pessoas.

Nessa feita, atos discriminatórios praticados em face do candidato ou empregado em decorrência da raça ou gênero, são passíveis de punição pecuniária.

Não obstante tal previsão, possível a determinação da reintegração do empregado, como no caso da mulher dispensada em decorrência de seu estado gravídico.

A reintegração está relacionada ao instituto da estabilidade, sendo este fator impeditivo da rescisão contratual.

Conforme ensina Sérgio Pinto Martins⁴:

O exercício do direito potestativo do empregador quanto à rescisão contratual não se pode dar na estabilidade, ainda que por razões técnicas ou econômico-financeiras. Ao contrário, quando se fala em garantia de emprego, a dispensa pode ser feita, salvo a arbitrária, ou seja, aquela que não se fundar em motivos disciplinares, técnicos, econômicos e financeiros. Na estabilidade, o empregador somente poderá dispensar o empregado havendo justa causa ou encerramento de atividades.

A estabilidade provoca a garantia de emprego, mas esta última não implica na concessão da estabilidade.

Isso porque, a estabilidade está relacionada a determinados fatos que ocorrem na vida do empregado durante o contrato de trabalho, os quais estão previstos em lei, normas coletivas e regulamentos empresariais.

Convém ressaltar, no que diz respeito às fontes da estabilidade provisória, que se faz presente o aspecto formal.

A estabilidade provisória foi subdividida em várias modalidades, com base em instrumentos utilizados para a sua criação.

Dentre estes instrumentos destaca-se a Constituição Federal de 1988, primeira Carta Constitucional a cuidar do tema de maneira concreta, bem como o Ato das Disposições Transitórias - ADCT.

Outro instrumento de extrema importância foi a lei complementar, tal como as fontes ordinárias, que também possuem grande destaque no que tange à criação das estabilidades provisórias.

Importante também se faz salientar acerca das fontes extralegis, em especial normas coletivas do trabalho.

Imperioso destacar que a estabilidade encontra guarida no princípio da justiça social, decorrente do direito ao trabalho.

⁴ MARTINS, Sérgio Pinto, Direito do Trabalho, pág. 419, 26ª Edição, Editora Atlas, São Paulo, 2010.

O direito ao trabalho implica na continuidade do contrato laboral, que é posto em prática através da estabilidade, restando mantidos os direitos do trabalhador.

A segurança no trabalho é a base para o bem-estar do trabalhador e da paz social. Garante a estabilidade o emprego. Este garante o salário do empregado. O salário é a forma que o empregado tem para subsistir e também sua família. Representa, portanto, a garantia econômica de o trabalhador poder continuar recebendo seus salários, para poder subsistir e poder honrar os compromissos assumidos, isto é, passa a ter segurança econômica.

Influi a estabilidade na moral do trabalhador, justamente pela insegurança que o empregado instável tem em permanecer no emprego, podendo ser dispensado a qualquer momento pelo patrão, sem qualquer justificativa. A empresa passaria a tratar o trabalhador de forma imparcial. (MARTINS, Sérgio Pinto, 2010, em obra já citada, página 421)

Não se trata a estabilidade, tão somente, de limitação ao poder de rescindir o contrato de trabalho por parte do empregador, mas do direito de o empregado não ser dispensado sem causa justificada, desde que preenchidos os requisitos que concedam o benefício.

Necessário ainda diferenciar a estabilidade da vitaliciedade e da inamovibilidade. A vitaliciedade possui natureza excepcional e aplica-se aos servidores públicos, os quais necessitam de garantias para permanecer no cargo. A dispensa de tais servidores ocorrerá apenas mediante sentença transitada em julgado. A vitaliciedade está prevista na Constituição Federal, diferente da estabilidade pura que tem previsão na CLT.

No que diz respeito à inamovibilidade, esta é prevista para que determinados servidores públicos possam desempenhar suas atividades. A inamovibilidade não está relacionada à dispensa, mas sim à impossibilidade de mudança do local de trabalho. Tal instituto tem previsão na Constituição Federal e é questão de ordem pública, já a estabilidade é garantia pessoal do trabalhador.

Tecidos tais esclarecimentos, retorna-se à questão da estabilidade pura, mais precisamente “estabilidade provisória”.

Com efeito. Após o advento da Constituição Federal de 1988, a estabilidade permanente diminuiu de maneira significativa, quase alcançando a extinção, restando somente três tipos, quais sejam: a dos antigos contratos regidos pela CLT (pré 1988); a dos contratos de servidor público celetista com cinco anos no emprego ao tempo da Constituição, ou seja, desde 05.10.1983, situação trazida por intermédio do art. 19 do ADCT; e por fim a estabilidade do servidor público celetista concursado, adquirida nos moldes do art. 41 da Carta Magna.

Cumprе salientar que há opção da estabilidade concedida pela vontade unilateral do empregador, ou ajustada por acordo bilateral entre as partes, conhecido tal instituto por estabilidade advinda de ato empresarial. Tal possibilidade encontra guarida no princípio da situação mais benéfica ao obreiro, independente de derivar de acordo bilateral ou ato unilateral do empregador, inseridos ou não no correspondente regulamento da empresa.

A situação supra arguida pode ser facilmente verificada através do disposto no art. 444, da CLT, o qual dispõe, *in verbis*:

“Art. 444. As relações contratuais de trabalho podem ser objeto de livre estipulação das partes interessadas em tudo quanto não contravenha às disposições de proteção ao trabalho, aos contratos coletivos que lhes sejam aplicáveis e às decisões das autoridades competentes”

Assim, verifica-se que as partes têm liberdade para estipular o objeto contratual, desde que não haja prejuízo ao trabalhador, pelo contrário, o trabalhador haverá ser exposto a situação mais benéfica, lucrativa.

Todavia, mesmo que possibilitada inserção da estabilidade permanente em normas coletivas e regulamentos empresariais, estendendo-se, por vezes, até a aposentadoria, tal modalidade resta praticamente extinta, praticando-se a provisória, em decorrência de sua amplitude.

A estabilidade permanente e a estabilidade provisória são demasiadamente próximas, tendo em vista que ambas restringem as alternativas de extinção do contrato de trabalho.

Não obstante a proximidade entre os dois tipos de estabilidade, estas não podem se confundir, pois, ao verificarmos a estabilidade permanente, percebemos que ela cria quase que um poder, uma propriedade do emprego por parte do obreiro, tendo em vista que preserva seu contrato indefinidamente no tempo, até que surja uma forma de extinção.

Em sentido diferenciado vem a estabilidade provisória, a qual, segundo sua própria nomenclatura, é temporária, transitória, vigendo, tão somente, por prazo determinado pela lei.

Isso porque, a estabilidade passa a perdurar enquanto existente a condição, o fato que trouxe a garantia, e após o desaparecimento do que pode ser considerado fato gerador, persistirá apenas pelo período temporal concedido pelo legislador.

Assim, foi garantida a manutenção do contrato de trabalho, cabendo ao empregado dispensado imotivada ou injustamente o direito à reintegração ao serviço, por período estipulado, em decorrência da estabilidade provisória mencionada.

Observa-se que a estabilidade é colocada em prática através do instituto da reintegração.

Todavia, caso reste inviável a reintegração, caberá ao obreiro a percepção dos salários atinentes ao período.

Preteritamente eram proferidas decisões para o fim de reintegrar também o profissional discriminado em decorrência de raça ou gênero, este último mesmo que não decorrente do estado gravídico.

No caso da discriminação racial, bem como por gênero que não envolve pessoa em estado gravídico, esclareça-se não se tratar de estabilidade, mas, tão somente, da efetivação de garantias constitucionais fundamentais, quais sejam, do trabalho, bem como da retratação por ato danoso praticado por outrem.

Entretanto, na atualidade, comumente são proferidas decisões com o fito de que o agressor efetue o pagamento de indenizações em decorrência da impossibilidade de reintegração.

De se imaginar profissional discriminado retornando ao ambiente laboral. Não há lógica em tal ato.

Tal possibilidade resta prevista no art. 496, da CLT, *in verbis*:

“(...)Art. 496 - Quando a reintegração do empregado estável for desaconselhável, dado o grau de incompatibilidade resultante do dissídio, especialmente quando for o empregador pessoa física, o tribunal do trabalho poderá converter aquela obrigação em indenização devida nos termos do artigo seguinte.(...)”

A impossibilidade da reintegração ocorre ainda quando exaurido o período estabilitário, para o caso da empregada gestante, ou com a extinção do estabelecimento ou da empresa.

A Súmula 396 do TST, em seu inciso I, dispõe que:

“396. Estabilidade Provisória - Pedido de Reintegração - Concessão do Salário Relativo ao Período de Estabilidade já Exaurido - Inexistência de Julgamento "Extra Petita”

I - Exaurido o período de estabilidade, são devidos ao empregado apenas os salários do período compreendido entre a data da despedida e o final do período de estabilidade, não lhe sendo assegurada a reintegração no emprego.”

Ademais, ainda no que diz respeito à conversão da estabilidade em reintegração, dispõe o art. 497 da CLT, *in verbis*:

“(...) Art. 497. Extinguindo-se a empresa, sem a ocorrência de motivo de força maior, ao empregado estável despedido é garantida a indenização por rescisão de contrato por prazo indeterminado paga em dobro.(...)”

Mesmo quando a questão não tratar de empregado estável, mas para o qual desaconselhável a reintegração, será aplicada penalização mediante critério da indenização.

Nessa feita, decisões são pautadas a fim de deferir o pagamento de indenizações, estas em caráter pedagógico, haja vista entendimento de que a pecúnia não afastará dissabor a que exposta vítima de discriminação, não havendo razões para expô-la novamente a tal situação e agressor. Expor-se-ia a vítima à nova situação vexatória.

No caso das mulheres em estado gravídico, mesmo quando possível o retorno ao labor, será concedida alternativa à vítima, a qual poderá optar pela reintegração ou pagamento de indenização equivalente, visando proteção em razão do estado em que se encontra, para o fim de evitar riscos também ao nascituro. Tal entendimento possui viés jurisprudencial. Nesse sentido:

AGRAVO DE INSTRUMENTO. ESTABILIDADE PROVISÓRIA. GESTANTE. RECUSA À REINTEGRAÇÃO. INDENIZAÇÃO SUBSTITUTIVA. Por prudência, ante possível ofensa ao artigo 10, I, b, do ADCT, há de se prover o agravo de instrumento para determinar o processamento do recurso de revista interposto pela reclamante. Agravo de instrumento a que se dá provimento. RECURSO DE REVISTA. **ESTABILIDADE PROVISÓRIA. GESTANTE. RECUSA À REINTEGRAÇÃO. INDENIZAÇÃO SUBSTITUTIVA.** Conforme tem reiteradamente decidido esta Corte Superior, o direito à garantia provisória da gestante é irrenunciável, pois sua instituição não visa apenas proteger a trabalhadora, mas tem por destinatário o nascituro. Assim, ainda que haja recusa, pela reclamante, à reintegração ao emprego em outra empresa do mesmo grupo econômico, como no caso em exame, e não esteja configurada má-fé do empregador ao rescindir o contrato de trabalho com ciência da gravidez, diante do fechamento da empresa, tais fatos não afastam o direito da autora à indenização substitutiva, porquanto o fato gerador da garantia prevista no artigo 10, II, b, do ADCT é a gravidez na vigência do contrato e a dispensa imotivada. Precedentes. Recurso de revista conhecido e provido. (TST - RR: 11786220125020040 , Relator: Guilherme Augusto Caputo Bastos, Data de Julgamento: **25/02/2015**, 5ª Turma, Data de Publicação: DEJT 06/03/2015)

AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. GESTANTE. ESTABILIDADE PROVISÓRIA. RECUSA À REINTEGRAÇÃO . 1. Decisão Regional em que adotado o entendimento de que "a lei garante o emprego e nesse contexto, a não aceitação da reintegração importa em renúncia do direito". 2. Divergência específica e apta a ensejar o provimento do agravo de instrumento, nos termos do artigo 3º da Resolução Administrativa 928/2003. Agravo de instrumento conhecido e provido. RECURSO DE REVISTA. GESTANTE. ESTABILIDADE PROVISÓRIA. RECUSA À REINTEGRAÇÃO. 1. O Tribunal Regional afastou estabilidade da empregada gestante, ao fundamento de que, inobstante comprovado que a empregada encontrava-se grávida quando da despedida, "recusou a reintegração oferecida pela empresa". 2. Decisão regional em desconformidade com a pacífica jurisprudência desta Corte, no sentido de que não implica renúncia à estabilidade provisória da gestante a não aceitação, pela empregada, da proposta patronal de retorno ao emprego, visto que a garantia estabelecida no artigo 10, II, b, do ADCT objetiva não apenas coibir ato discriminatório do empregador, mas também proteger o nascituro, razão pela qual

continua a fazer jus ao pagamento da indenização substitutiva. Recurso de revista conhecido e provido. (TST - RR: 24583220115020031 , Relator: Hugo Carlos Scheuermann, Data de Julgamento: **20/05/2015**, 1ª Turma, Data de Publicação: DEJT 29/05/2015)

Observado o quanto exposto, temos que a reintegração e a indenização são formas utilizadas para o fim de compensar a vítima pelos atos errôneos cometidos pelo empregador.

Contudo, em larga escala, a indenização, está em cunho civil, tem sido opção em roga, estando o instituto da reintegração cada vez menos aparente em questões relacionadas à reintegração.

Em decorrência da maciça aplicação do instituto da indenização de cunho civil, imperioso tecer comentários acerca de sua natureza.

Conforme elucida Sérgio Pinto Martins⁵:

Esta decorre da existência de dano ou prejuízo causado a outrem por dolo ou culpa, correspondendo ao ressarcimento que deve ser feito pelo causador do dano.

O Código Civil traz em seus artigos 186,187 e 927, de aplicação subsidiária ao direito do trabalho por força do art. 8º, parágrafo único da CLT, que aquele que comete ato ilícito ou excede limites impostos quando da execução de direitos, ficará obrigado a repará-lo. Veja-se, *in verbis*:

“(...)Art. 186. Aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito.

Art. 187. Também comete ato ilícito o titular de um direito que, ao exercê-lo, excede manifestamente os limites impostos pelo seu fim econômico ou social, pela boa-fé ou pelos bons costumes.

(...)

Art. 927. Aquele que, por ato ilícito ([arts. 186 e 187](#)), causar dano a outrem, fica obrigado a repará-lo.(...)”

⁵ MARTINS, Sérgio Pinto, Direito do Trabalho, pág. 463, 28ª Edição, Editora Atlas, São Paulo, 2012.

O dano causado a outrem, mesmo que exclusivamente moral, o que abrange fatos relativos a discriminação, tendem a ser punidos mediante aplicação de indenizações pecuniárias.

O critério para fins de estabelecimento das indenizações é subjetivo, contudo, o art. 944, do Código Civil, estipula a necessidade de ser observada extensão do dano.

Segue teor do artigo 944, do CC, *in verbis*:

“(...)Art. 944. A indenização mede-se pela extensão do dano.(...)”

De toda forma, independente do importe a ser estabelecido, a indenização é prevista e, havendo prova do fato realizado, deverá ser estipulada em prol da vítima, com viés pedagógico face ao empregador agressor.

Além do mais, não obstante indenizações em prol da vítima, poderá o agressor ser penalizado em decorrência de ato contrário aos bons costumes, com reflexo negativo face ao coletivo.

A prática discriminatória, por certo, causa dano em ricochete nos demais membros da sociedade, principalmente em casos com propagação para além das portas do estabelecimento laboral.

Atualmente, com os instrumentos tecnológicos existentes, é sabido que determinado ato pode se tornar viral em questões de segundos, o que abrange práticas realizadas nas dependências laborais.

Nessa feita, tem-se que a prática discriminatória, a depender do grau do ato, bem como de sua propagação, pode gerar danos para além da vítima individual, vindo assim a atingir o coletivo.

Não há dúvidas que a discriminação, seja em âmbito individual ou coletivo, fere disposições legais, na contramão da dignidade, motivo pelo qual, sua eliminação se faz necessária.

5. AÇÕES PREVENTIVAS E FISCALIZATÓRIAS

De acordo com o Ministro Maurício Godinho Delgado⁶:

As proteções jurídicas contra discriminações sobre relação de emprego são distintas. De um lado, há proteções jurídicas contra discriminações em geral, que envolvem tipos diversos e variados de empregados ou tipos diversos de situações contratuais. Embora grande parte desses casos acabem por ter, também, repercussões salariais, o que os distingue é a circunstância de serem discriminações de dimensão e face diversificadas, não se concentrando apenas (ou fundamentalmente) no aspecto salarial.

Mediante leitura do trecho acima colacionado, observa-se que a proteção jurídica prevista na doutrina não indica efetivamente meios fiscalizatórios ou corretivos, apenas discorre acerca da existência de preceitos legais promulgados para o fim de combater a discriminação.

Todavia, tristemente, é sabido que por razões culturais a simples existência de preceitos legais não é suficiente para extirpar a discriminação.

Ações preventivas e fiscalizatórias são necessárias.

A Constituição Federal prevê em seu artigo 8º a organização sindical, bem como destaca no inciso III o dever deste em atuar na defesa dos trabalhadores. *In verbis*:

“(...) Art. 8º É livre a associação profissional ou sindical, observado o seguinte:

(...)

III - ao sindicato cabe a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas;(...)”

Como se observa, ao sindicato de classe cabe a *defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria*.

⁶ MARTINS, Sérgio Pinto, Direito do Trabalho, pág. 419, 26ª Edição, Editora Atlas, São Paulo, 2010.

Trata-se o sindicato de entidade associativa que representa os trabalhadores de determinada categoria profissional, sejam estes associados ou não.

Nessa feita, tem-se que a atuação do sindicato de classe deve se dar através da forma escrita, mediante convenções e acordos coletivos, a fim de prever penalização a condutas discriminatórias, entretanto, a defesa prevista no dispositivo legal não diz respeito apenas à letra da lei ou equiparados, fazendo-se necessária atuação concreta.

Ações preventivas, visando obter maiores informações a serem transferidas pelos empregados, a fim de identificar condutas impróprias do empregador, como as relacionadas a atos discriminatórios, restam necessárias.

Em razão de tratar-se de entidade com o poder de defesa dos direitos e interesses da classe trabalhadora, necessário esteja mais presente, visando sejam aplicadas as determinações legais de maneira efetiva.

Ações preventivas, seja com empregados efetivados, seja frente a candidatos ou outros profissionais atualmente não empregados, mas atuantes de determinado segmento, por certo inibiriam condutas errôneas por partes dos empregadores.

Entretanto, não é comum vislumbrar-se a atuação de entidade sindical de forma preventiva, que não através de meios formais, como convenções e acordos coletivos.

Além de ações preventivas, ações de cunho fiscalizatório refletiriam resultado favorável ao trabalhador.

Nesse sentido, faz-se referência ao órgão do Ministério Público do Trabalho, bem como Ministério do Trabalho e Emprego (Superintendência Regional do Trabalho e Emprego).

Tais órgãos tem como função a fiscalização do cumprimento da legislação, visando a realização de benfeitorias em prol dos empregados, bem como a inibição de atitudes desabonadoras, como as práticas discriminatórias.

A atuação dos órgãos mencionados como fiscais da lei, de forma efetiva, inibirá práticas discriminatórias também nos momentos que antecedem a contratação.

Cabe ao Ministério do Trabalho garantir o fiel cumprimento da lei, também mediante orientação a ser fornecida às empresas visando atingir tal finalidade.

A fiscalização tem como fito constatar a existência de erros visando inibir que ocorram novamente e assim proteger a dignidade do trabalhador.

Nem se alegue impossibilidade de fiscalização quanto ao cumprimento de convenções e acordos coletivos, haja vista que através de tais ferramentas é imposto benefício, bem como limitações ao trabalhador.

A fiscalização efetiva, com aplicação de multas, se o caso, inibiria práticas discriminatórias face ao trabalhador.

A atuação das entidades indicadas através da prevenção e fiscalização, visando a observância efetiva da legislação trabalhista por parte das empresas, refletiria significativamente em relação aos candidatos e empregados, evitando posturas discriminatórias ou penalizando de forma mais efetiva, o que, sem dúvidas, desafogaria o Judiciário.

O sindicato deve desempenhar seu papel com mais afinco, principalmente pelo fato de se tratar de ente com facilidade de acesso em dependências laborais, bem como pelo contato que mantém com os empregados.

Como é de conhecimento, o sindicato de classe possui representantes dentro das empresas, os quais são agraciados com benefícios protetivos, possibilitando atuação de maneira efetiva. Não há justificativa para carência de atos preventivos por parte do sindicato de classe.

Necessária ação conjunta das entidades atuantes na esfera laboral, para fins de prevenção e fiscalização dos atos patronais, visando inibir ou corrigir, conjuntamente ao Poder Judiciário, atos discriminatórios realizados em face do trabalhador, figura hipossuficiente, no que concerne as relações laborais.

6. IMPACTO SOCIAL

A discriminação é ato que há muito se faz presente, causando grande impacto social, vez culminar na manutenção da desigualdade.

Leis e regramentos foram criados visando aniquilar a prática discriminatória do cotidiano, possibilitando, em âmbito laboral, a inserção do indivíduo.

Entretanto, em que pese as tentativas legais, o comportamento humano desenvolve-se em velocidade desacelerada.

Por essa razão, o indivíduo ainda é submetido à discriminação, atos preconceituosos, os quais devem ser combatidos administrativa e judicialmente.

Esclareça-se que a população negra corresponde pelo menos a 53% da totalidade da população brasileira, conforme pesquisa nacional realizada pelo IBGE no ano de 2014. Fonte: http://brasil.elpais.com/brasil/2015/11/13/politica/1447439643_374264.html - 16/11/2015 - Acesso em 25/03/2016.

Com relação as mulheres, estas também representam número superior da população, ultrapassando a faixa dos 50% no ano de 2016, conforme pesquisa realizada pelo IBGE. Fonte: <http://www.ibge.gov.br/apps/populacao/projecao/> - Acesso em 25/03/2016.

Assim sendo, atitudes discriminatórias frente a mulheres, bem como pessoas da raça negra, representam um retrocesso, causando reflexo econômico negativo, vez tratar-se de maioria maciça e por certo, de significativa mão de obra.

Considerando tratar-se da maioria da população brasileira, como já indicado, a discriminação frente a negros e mulheres acarretaria em distinção da massa, o que pode ensejar contrariedade e, até mesmo, atitudes revoltosas, o que se busca evitar.

Inibir a inserção da maioria no mercado de trabalho, ou agir para o fim de afastá-la após ingresso, é culminar para a crescente desigualdade que assola o país nos dias atuais.

A desigualdade não deve prevalecer, sequer o gênero ou cor da pele ser superior à técnica e conhecimento do indivíduo.

A manutenção da miséria e da pobreza de parte significativa do país possui relação com a desigualdade, por vezes derivada da discriminação, como demonstrado ao longo do presente trabalho.

Negros e mulheres compreendem parte relevante da população, motivo pelo qual, o afastamento da maioria do mercado de trabalho em razão de atos discriminatórios expande a desigualdade, inibindo sua aniquilação.

A discriminação não traz qualquer reflexo positivo, seja ele econômico ou social, motivo pelo qual, sua manutenção acarreta em impacto regressivo, falho e contrário à dignidade do homem, com ferimento de princípios básicos a que faz jus, estagnando a sociedade em nível caótico e extremamente desigual.

7. CONCLUSÃO

A discriminação é prática enraizada, a qual busca-se efetivamente abolir, contudo, a sociedade caminha a passos curtos.

Um dos passos mais importantes contra a discriminação foi dado no ano de 1888, mediante assinatura da lei áurea.

Conseqüentemente, promulgadas cartas constitucionais, leis infra e extra constitucionais, decretos, acordos e convenções nacionais e internacionais.

Todavia, a discriminação segue incutida, também no que concerne ao ambiente laboral.

Através do presente trabalho foi demonstrada a persistência da discriminação nas admissões, vigência dos contratos laborais e rescisões deste.

A raça e gênero do indivíduo ainda são considerados, muitas vezes sobrepondo-se a capacidade técnica, à *expertise*.

O salário, bem como o tratamento dispêndido a tais indivíduos é distinto, de forma negativa.

A maioria da população, a qual é composta por negros e mulheres, é tratada de forma desigual, no que se refere à questão laboral.

Salários e mercado de trabalho formal ainda são ocupados por parte reduzida de tais indivíduos, mesmo tratando-se de parte superior da população.

A legislação traz dispositivos voltados ao extermínio da discriminação, visando que questões relacionadas a idade, origem, sexo, raça, dentre outros, não sejam utilizados para fins de distinção laboral.

De forma conjunta, o Judiciário profere decisões visando que a legislação seja efetivamente aplicada e, conseqüentemente, haja redução da postura discriminatória dos empregadores.

Contudo, necessário que haja participação de forma mais expressiva dos entes sindicais, bem como dos fiscais. Sindicatos de classe, bem como órgãos como Ministério Público do Trabalho e Ministério do Trabalho e Emprego (Superintendência Regional do Trabalho e Emprego), precisam atuar em conjunto, de forma preventiva e corretiva, o que, por certo, reduzirá postura discriminatória, bem como desafogará o Judiciário.

A desigualdade é translúcida, vigente, porém, não deve persistir.

A capacidade técnica do indivíduo deve ser considerada, para todos os fins, seja para admissões, vigência do contrato laboral e rescisão deste.

Fatos relacionados a raça e gênero não devem predominar e assim distinguir a proporção de profissionais ocupantes de cargos de maior relevância, sequer a disparidade salarial.

8. BIBLIOGRAFIA

IBPT – Instituto Brasileiro de Planejamento e Tributação. **CENSO DAS EMPRESAS BRASILEIRAS 2012**. Edição do dia 29/01/2013. Disponível em: < <http://www.ibpt.com.br/noticia/372/Censo-das-Empresas-Brasileiras-2012>>. Acesso em 21 de março de 2016.

MANEO, Adriano. **COM METADE DA POPULAÇÃO, NEGROS SÃO SÓ 18% EM CARGOS DE DESTAQUE NO BRASIL**. Folha de São Paulo. Disponível em 08/06/2015 em: < <http://temas.folha.uol.com.br/desigualdade-no-brasil/negros/com-metade-da-populacao-negros-sao-so-18-em-cargos-de-destaque-no-brasil.shtml>>. Acesso em 21 de março de 2016.

Exame.com. **TRABALHADORES NEGROS GANHAM 36% MENOS QUE BRANCOS NO BRASIL**. Disponível em 13/11/2013 em: < <http://exame.abril.com.br/economia/noticias/trabalhadores-negros-ganham-36-menos-que-brancos-no-brasil> >. Acesso em 21 de março de 2016.

COUTINHO, Gisele. **NÃO EXISTE LEI QUE PERMITA AO JUDICIÁRIO PRESUMIR DISCRIMINAÇÃO**. Sindicato dos Bancários e Financeiros de São Paulo, Osasco e Região. Disponível em: <<http://www.spbancarios.com.br/Noticias.aspx?id=6265>>. Acesso em 21 de março de 2016.

REVISTA BRASIL ESCOLA. **DIA INTERNACIONAL DA MULHER**. Disponível em 13/11/2013 em: < <http://revistaescola.abril.com.br/historia/pratica-pedagogica/8-marco-dia-internacional-mulher-genero-feminismo-537057.shtml>>. Acesso em 22 de março de 2016.

G1. **SALÁRIO DAS MULHERES PERMANECE 28% INFERIOR AOS DOS HOMENS**. Disponível em 08/03/2012 em: < <http://g1.globo.com/concursos-e-emprego/noticia/2012/03/salario-das-mulheres-permanece-28-inferior-aos-dos-homens-diz-ibge.html> >. Acesso em 22 de março de 2016.

VALOR. **IBGE/PNAD: MULHERES RECEBEM 74,5% DO QUE GANHAM OS HOMENS**. Disponível em 13/11/2015 em: < <http://www.valor.com.br/brasil/4315176/ibgepnad-mulheres-recebem-745-do-que-ganham-os-homens> >. Acesso em 24 de março de 2016

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Convenções ratificadas pelo Brasil. **Convenção 111 Discriminação em Matéria de Emprego e Ocupação**. Disponível em: <<http://www.oit.org.br/convention>>. Acesso em 21 de março de 2016.

CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL DE 1988. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm>. Acesso em 20 de fevereiro de 2016.

CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO. Decreto-Lei nº 5.452 de 1º de maio de 1943. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm>. Acesso em 01 de março de 2016.

MARTINS, Nei Frederico Cano. **Estabilidade Provisória no Emprego**. Editora LTr, São Paulo, 1995.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito da Seguridade Social**. 27ª Edição. Editora Atlas, São Paulo, 2010.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 26ª Edição. Editora Atlas, São Paulo, 2010.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 28ª Edição. Editora Atlas, São Paulo, 2012.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 12ª Edição. Editora LTr, São Paulo, 2013.

ALMEIDA, André Luiz Paes de. **CLT e Súmulas do TST Comentadas**. 4ª Edição. Editora Rideel, São Paulo, 2011.

SAAD, Eduardo Gabriel. **CLT Comentada**. 46ª Edição. Editora LTr, São Paulo, 2013.

LONGHI, Dânia Fiorin. **Direito e Processo do Trabalho**. Editora Atlas, São Paulo, 2010. (Coleção Exame de Ordem; volume 8).

ANEXO 1 – DIVULGAÇÃO DE VAGA



Escritório de médio porte, na região de Alphaville (Barueri-SP) está contratando advogados para compor equipe de contencioso Trabalhista.

Vaga : ADV PLENO/SÊNIOR TRABALHISTA

Requisitos: - Experiência na área Trabalhista e preferência que seja formado em Faculdades como: USP, PUC, FGV, Faap e Mackenzie.

Remuneração e benefícios: R\$ 3.000,00 mensais + bônus semestral de 75% da remuneração mensal + plano de saúde (80% pago pelo Escritório).

Interessados encaminhar currículo para:



FONTE: <vagas-na-area-juridica@googlegroups.com>

ANEXO 2 – PRINT DE PESQUISA AO SITE DO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO

The image displays two screenshots of the Tribunal Superior do Trabalho (TST) website search interface. The left screenshot shows the search form with the query "reintegração gestante" entered. The right screenshot shows the search results page, displaying a list of cases and their ementas (summaries).

Search Form (Left Screenshot):

- Search bar:
- Advanced search options: e ou adj não prox mesmo \$
- Search by specific fields:
 - Numeração Única:
 - Numeração Anterior:
 - Ministro(a):
 - Convocado(a):
 - Conselheiro(a) CSJT:
 - Dt. Julgamento: a
 - Dt. Publicação: a
 - Órgão Julgador:
 - Ementa:
 - Classe Processual:

Search Results (Right Screenshot):

- Refinar pesquisa: 1 | 2 | 3 | ... | 312 | Total: 6224 ocorrências
- Obs.: Os documentos são apresentados em ordem decrescente de data de publicação, desde que o resultado contenha até 2000 ocorrências.
- Acórdãos
- Ementa:
 - AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. JUSTA CAUSA.
 - GESTANTE REINTEGRAÇÃO. CONVERSÃO EM INDENIZAÇÃO. PROVA TESTEMUNHAL. NULIDADE.** Não demonstrada nenhuma das hipóteses de cabimento do recurso de revista previstas no art. 896 da CLT. Fundamentos da decisão denegatória não desconstituídos. Agravo de instrumento a que se nega provimento.
 - Processo: ARR - 8370-67.2010.5.01.0000 Data de Julgamento: 30/03/2011, Relator Ministro: Fernando Eizo Ono, 4ª Turma, Data de Publicação: DEJT 19/04/2011.
 - Onde encontrar: ... JUSTA CAUSA. **GESTANTE REINTEGRAÇÃO. CONVERSÃO EM INDENIZAÇÃO. ... JUSTA CAUSA. GESTANTE REINTEGRAÇÃO** E OU CONVERSÃO EM INDENIZAÇÃO ...
- Outra Ementa:
 - RECURSO DE REVISTA. HORAS EXTRAS. TEMPO DESPENDIDO COM MAQUIAGEM E TROCA DE UNIFORME. TEMPO À DISPOSIÇÃO DO EMPREGADOR. Decisão proferida pelo Tribunal Regional em consonância com a jurisprudência desta Corte Superior, que registra o entendimento de que -o tempo gasto pelo empregado com troca de uniforme, lanche e higiene pessoal, dentro das dependências da empresa, após o registro de entrada e antes do registro de saída, considera-se tempo à disposição do empregador, sendo remunerado como extra o período que ultrapassar, no total, a dez minutos da jornada de trabalho diário.- Recurso de que não se conhece. **HORAS EXTRAS. ALTERAÇÃO DA DURAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO.** Decisão recorrida que mantém a condenação da reclamada ao pagamento de horas extras, sob o entendimento de que o termo aditivo que alterou a duração da jornada de trabalho, majorando-a de seis para oito horas, não tem validade, porque não foi assinado pela reclamante, mas apenas pelo empregador. Recurso de que não se conhece. **DANO MORAL. CONFIGURAÇÃO. INDENIZAÇÃO.** Decisão proferida com fundamento na análise da prova oral, que concluiu que as revistas pessoais efetuadas pela reclamada resultaram em ofensa moral à reclamante. Violação do artigo 111, § 1º, da Lei Federal e da Súmula 418 do TST.

Conteúdo de Responsabilidade da CJUR - Coordenadoria de Jurisprudência
 Email: cjur@tst.jus.br
 Telefone: (61) 3043-4812/4813

FONTE: < <http://www.tst.jus.br/consulta-unificada> >

ANEXO 3 – REPORTAGEM SOBRE DISCRIMINAÇÃO RACIAL CONTRA MULHERES NEGRAS E ÂMBITO LABORAL

Mulheres negras enfrentam discriminação, racismo ainda persiste no trabalho

Portal da CUT abre série de reportagens que tratará de conquistas e discriminação, dentro e fora do mercado de trabalho

09/11/2015

Os três séculos de escravidão no Brasil, que só teve fim por conta da brava resistência dos negros escravizados, deixou marcas profundas. Tão profundas que, apesar da posse do corpo ter acabado, a discriminação ainda persiste.

Formas de racismo que se expressam no genocídio silencioso da juventude negra e em formas de desigualdade que se somam. Na hierarquia de gênero, por exemplo, as mulheres negras são as que mais morrem e sofrem com a violência doméstica.

Segundo dados do Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (Ipea), de 2013, a situação é preocupante: mais de 60% das mulheres assassinadas entre 2001 e 2009 eram negras. O Mapa da Violência 2015, divulgado nesta segunda-feira, 9, pela Faculdade Latino-Americana de Ciências Sociais (Flacso), aponta também que em um ano, morreram 66,7% mais mulheres negras do que brancas no País, um avanço de 54% em 10 anos.

“A violência e racismo são duas variáveis que, quando combinadas, oferecem um ambiente explosivo para os segmentos mais vulneráveis”, afirma a professora da Universidade de São Paulo (USP), Rosane Borges. Segundo ela, as mulheres negras são vítimas ‘da pouca ou nenhuma assistência do por parte do Estado’. “Em situações como essa, a violência, em suas diferentes matizes, persiste como um mecanismo que aprisiona essas mulheres num ciclo vicioso, dinamizado pelas práticas racistas”, enfatiza.

É na luta contra o racismo e o sexismo que as mulheres negras mostram sua resistência por sofrer dupla discriminação: de raça e de gênero. Djamila Ribeiro, pesquisadora e feminista negra, lembra que as negras sempre foram estereotipadas como ‘mulheres quentes’ desde o período colonial. “Toda essa construção contribui para que mulheres negras sejam as mais violentadas, a violência é naturalizada”.

Outros institutos de pesquisa apontam a mesma realidade. De acordo com números divulgados no ‘Diagnóstico dos Homicídios no Brasil: Subsídios para o Pacto Nacional pela Redução de Homicídios’, publicado em outubro deste ano, a taxa de assassinatos de mulheres negras é mais que o dobro de mulheres brancas.

O levantamento aponta que as jovens negras, na faixa etária de 15 a 29 anos, são as principais vítimas. O índice de mortes violentas é de 11,5 por 100 mil habitantes. Enquanto o de jovens brancas é 4,6.

De acordo com Djamila, o avanço que teve no país para desmascarar que as mulheres negras são as maiores vítimas da violência, foi um trabalho das organizações do feminismo negro que pautou essas questões, que começam a ter algum impacto positivo. “Houve um trabalho importante porque elaboramos pesquisas e documentos e por ter colocado o tema na agenda política. É necessário pensar a partir das especificidades dessas mulheres, ter um olhar interseccional das opressões”, conclui.

Mulher negra, Rosana Fernandes relata que já passou por vários momentos de discriminação. Ela conta o caso mais recente, quando parou num posto de gasolina para abastecer o carro e pediu para o frentista dar uma olhada no veículo. “Na hora de cobrar o preço, ele não falou comigo, se dirigiu ao meu marido. Além de ser um fato racista, é machista porque na visão dele uma mulher e negra não é capaz de ser dona de um bem”, desabafa.

Racismo ainda persiste no trabalho

No mercado de trabalho, a população negra enfrenta dificuldades para conseguir emprego e, ainda, recebe salários menores. De acordo com estudo do Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (Dieese) divulgado em 2013, os negros recebem, em média, 63,89% do salários dos não negros e se concentram em sua maioria no setor de serviços, sendo 56,1% dos trabalhadores no País.

O estudo mostra também que entre 2011 e 2012, 27,3% dos afro-brasileiros empregados não chegaram a concluir o ensino fundamental e só 11,8% contavam com o diploma de ensino superior. Entre os não negros, esse valor era de 17,8% e de 23,4%, respectivamente.

Na vida profissional, a história de Rosana se soma às várias narrativas de mulheres negras e homens negros. Ela lembra que entrou no mercado de trabalho em uma lanchonete. Por ser comunicativa, sempre quis ir para o balcão recepcionar os clientes, mas nunca conseguiu. “Era muito difícil, eu ficava sempre na cozinha e preparando os lanches. Depois, com o tempo, eu fui percebendo que era uma prática racista”.

Atualmente, Rosana é dirigente sindical e faz parte da executiva nacional da Central Única dos Trabalhadores (CUT) e admite que, mesmo no mundo sindical, já sofreu discriminação, porém, é um fato que vem mudando ao longo do tempo, afirma.

Para a secretária nacional de Combate ao Racismo da CUT, Maria Julia Nogueira, as mulheres negras lideram os postos mais precários de trabalho. “70% dos postos de trabalho precarizados são ocupados por negros. Ainda tem desigualdade entre negros e não negros, onde os negros recebem menos que os não negros. E quando se fala de mulher negra, é pior, porque sofre dupla discriminação”, diz a dirigente.

Fonte: CUT < <http://www.contrafcut.org.br/noticias/mulheres-negras-enfrentam-discriminacao-racismo-ainda-persiste-no-trabalho-d6bf>>

ANEXO 4 – CONVENÇÃO Nº 111 – ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO - OIT

Discriminação em Matéria de Emprego e Ocupação

[1]CONVENÇÃO N. 111

I — Aprovada na 42ª reunião da Conferência Internacional do Trabalho (Genebra — 1958), entrou em vigor no plano internacional em 15.6.60.

II — Dados referentes ao Brasil:

a) aprovação = Decreto Legislativo n. 104, de 24.11.64;

b) ratificação = 26 de novembro de 1965;

c) promulgação = Decreto n. 62.150, de 19.1.68;

d) vigência nacional = 26 de novembro de 1966.

“A Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho, Convocada em Genebra pelo Conselho de Administração da Repartição Internacional do Trabalho e reunida a 4 de junho de 1958, em sua quadragésima segunda sessão;

Após ter decidido adotar diversas disposições relativas à discriminação em matéria de emprego e profissão, assunto que constitui o quarto ponto da ordem do dia da sessão;

Após ter decidido que essas disposições tomariam a forma de uma convenção internacional;

Considerando que a Declaração de Filadélfia afirma que todos os seres humanos, seja qual for a raça, credo ou sexo, têm direito ao progresso material e desenvolvimento espiritual em liberdade e dignidade, em segurança econômica e com oportunidades iguais;

Considerando, por outro lado, que a discriminação constitui uma violação dos direitos enunciados na Declaração Universal dos Direitos do Homem, adota neste vigésimo quinto dia de junho de mil novecentos e cinquenta e oito a convenção abaixo transcrita que será denominada ‘Convenção sobre a Discriminação (Emprego e Profissão), 1958’;

Art. 1 — 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 organismos adequados.

2. As distinções, exclusões ou preferências fundadas em qualificações exigidas para um determinado emprego não são consideradas como discriminação.

3. Para os fins da presente convenção as palavras 'emprego' e 'profissão' incluem o acesso à formação profissional, ao emprego e às diferentes profissões, bem como às condições de emprego.

Art. 2 — Qualquer Membro para o qual a presente convenção se encontre em vigor compromete-se a formular e aplicar uma política nacional que tenha por fim promover, por métodos adequados às circunstâncias e aos usos nacionais, a igualdade de oportunidades e de tratamento em matéria de emprego e profissão, com o objetivo de eliminar toda discriminação nessa matéria.

Art. 3 — Qualquer Membro para o qual a presente convenção se encontre em vigor deve por métodos adequados às circunstâncias e aos usos nacionais:

- a) esforçar-se por obter a colaboração das organizações de empregadores e trabalhadores e de outros organismos apropriados, com o fim de favorecer a aceitação e aplicação desta política;
- b) promulgar leis e encorajar os programas de educação próprios a assegurar esta aceitação e esta aplicação;
- c) revogar todas as disposições legislativas e modificar todas as disposições ou práticas administrativas que sejam incompatíveis com a referida política;
- d) seguir a referida política no que diz respeito a empregos dependentes do controle direto de uma autoridade nacional;
- e) assegurar a aplicação da referida política nas atividades dos serviços de orientação profissional, formação profissional e colocação dependentes do controle de uma autoridade nacional;
- f) indicar, nos seus relatórios anuais sobre a aplicação da convenção, as medidas tomadas em conformidade com esta política e os resultados obtidos.

Art. 4 — Não são consideradas como discriminação quaisquer medidas tomadas em relação a uma pessoa que, individualmente, seja objeto de uma suspeita legítima de se entregar a uma atividade prejudicial à segurança do Estado ou cuja atividade se encontre realmente comprovada, desde que a referida pessoa tenha o direito de recorrer a uma instância competente, estabelecida de acordo com a prática nacional.

Art. 5 — 1. As medidas especiais de proteção ou de assistência previstas em outras convenções ou recomendações adotadas pela Conferência Internacional do Trabalho não são consideradas como discriminação.

2. Qualquer Membro pode, depois de consultadas as organizações representativas de empregadores e trabalhadores, quando estas existam, definir como não discriminatórias quaisquer outras medidas especiais que tenham por fim salvaguardar as necessidades particulares de pessoas em relação às quais a atribuição de uma proteção ou assistência especial seja, de uma maneira geral, reconhecida como necessária, por motivos tais como o sexo, a invalidez, os encargos de família ou o nível social ou cultural.

Art. 6 — Qualquer membro que ratificar a presente convenção compromete-se a aplicá-la aos territórios não metropolitanos, de acordo com as disposições da Constituição da Organização Internacional do Trabalho.

Art. 7 — As ratificações formais da presente convenção serão comunicadas ao Diretor-Geral da Repartição Internacional do Trabalho e por ele registradas.

Art. 8 — 1. A presente convenção não obrigará senão aos Membros da Organização Internacional do Trabalho cuja ratificação tenha sido registrada pelo Diretor-Geral.

2. Ele entrará em vigor doze meses depois que as ratificações de dois Membros tiverem sido registradas pelo Diretor-Geral.

3. Em seguida, esta convenção entrará em vigor para cada Membro doze meses depois da data em que sua ratificação tiver sido registrada.

Art. 9 — 1. Todo Membro que tiver ratificado a presente convenção poderá denunciá-la no fim de um período de dez anos depois da data da entrada em vigor inicial da convenção, por ato comunicado ao Diretor-Geral da Repartição Internacional do Trabalho e por ele registrado. A denúncia não terá efeito senão um ano depois de ter sido registrada.

2. Todo Membro que, tendo ratificado a presente convenção, dentro do prazo de um ano depois da expiração do período de dez anos mencionado no parágrafo precedente, não fizer uso da faculdade de denúncia prevista no presente artigo, será obrigado por novo período de dez anos e, depois disso, poderá denunciar a presente convenção no fim de cada período de dez anos, nas condições previstas no presente artigo.

Art. 10 — 1. O Diretor-Geral da Repartição Internacional do Trabalho notificará a todos os Membros da Organização Internacional do Trabalho o registro de todas as ratificações que lhe forem comunicadas pelos Membros da Organização.

2. Notificando aos Membros da Organização o registro da segunda ratificação que lhe for comunicada, o Diretor-Geral chamará a atenção dos Membros da Organização para a data em que a presente Convenção entrar em vigor.

Art. 11 — O Diretor-Geral da Repartição Internacional do Trabalho enviará ao Secretário-Geral das Nações Unidas, para fim de registro, conforme o art. 102 da Carta das Nações Unidas, informações completas a respeito de todas as ratificações, declarações e atos de denúncia que houver registrado conforme os artigos precedentes.

Art. 12 — Cada vez que julgar necessário, o Conselho de Administração da Repartição Internacional do Trabalho apresentará à Conferência Geral um relatório sobre a aplicação da presente Convenção e examinará se é necessário inscrever na ordem do dia da Conferência a questão de sua revisão total ou parcial.

Art. 13 — 1. No caso de a Conferência adotar nova convenção de revisão total ou parcial da presente convenção, e a menos que a nova convenção disponha diferentemente:

a) a ratificação, por um Membro, da nova convenção de revisão acarretará, de pleno direito, não obstante o art. 17 acima, denúncia imediata da presente convenção quando a nova convenção de revisão tiver entrado em vigor;

b) a partir da data da entrada em vigor da nova convenção de revisão, a presente convenção cessará de estar aberta à ratificação dos Membros.

2. A presente convenção ficará, em qualquer caso, em vigor, na forma e no conteúdo, para os Membros que a tiverem ratificado e que não tiverem ratificado a convenção de revisão.

Art. 14 — As versões em francês e em inglês do texto da presente convenção fazem igualmente fé."

[1] Texto extraído do livro "Convenções da OIT" de Arnaldo Sússekind, 2ª edição, 1998. 338p. Gentilmente cedido pela Ed. LTR.

- Gênero e Raça

Discriminação em Matéria de Emprego e Ocupação Publicado no site: OIT - Organização Internacional do Trabalho - Escritório no Brasil (<http://www.oitbrasil.org.br>)

FONTE: < <http://www.oitbrasil.org.br> >