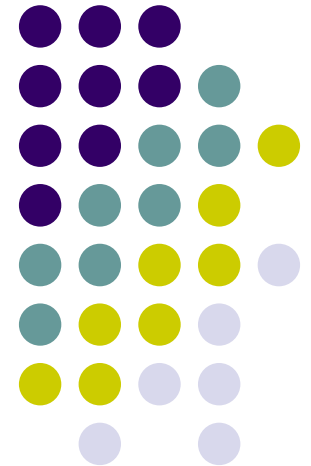


# “ A DISCRIMINAÇÃO NO AMBIENTE DE TRABALHO E O PAPEL DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO”

**Adriana Calvo**

**Professora de Direito do Trabalho do Curso Preparatório  
para carreiras públicas IELF e Mestranda da PUC/SP**



# DISCRIMINAÇÃO



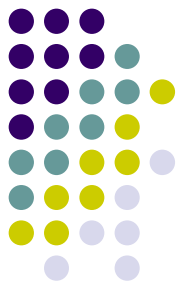
*“Na primeira noite eles se aproximaram, e colheram uma flor de nosso jardim e não dizemos nada. Na segunda noite, já não se esconderam: pisaram as flores, mataram nosso cão, e não dizemos nada. Até que um dia, o mais frágil deles entra sozinho em nossa casa, rouba-nos a lua e, conhecendo nosso medo, arranca-nos a voz da garganta...e porque não dissemos nada, já não podemos dizer nada”. Bertold Brecht*

# DISCRIMINAÇÃO



- O conceito jurídico de MINORIA não corresponde à análise de quantidade, mas sim, se o grupo é detentor e praticante de parcelas de direito, em situação fática que não seja de igualdade real com outros grupos sociais.
- Ex: Os negros na África do Sul são a maioria - quantidade, porém, eram considerados minorias discriminadas – em termos de direitos sociais.

# DISCRIMINAÇÃO



- A discriminação nas relações de trabalho pode ser direta, pela adoção de disposições gerais que estabelecem distinções baseadas em critérios proibidos, e indireta, relacionada com situações, regulamentações ou práticas aparentemente neutras, mas que, na realidade, criam desigualdades em relação a pessoa que têm as mesmas características.

# DISCRIMINAÇÃO



- O Ministério Público do Trabalho com amparo na Lei, no. 9.029/95 (art. 1), tem coibido qualquer forma discriminatória praticada pelo empregador seja na admissão do trabalhador para o emprego, seja o curso do contrato, pois não é permitido discriminar o empregado em vista de seu sexo, de sua origem, de sua idade, de sua cor, de sua raça, de seu estado civil, de sua crença religiosa ou convicção filosófica ou política, de sua situação familiar, de sua condição de saúde física.

# DISCRIMINAÇÃO



- "Art. 2 da Lei 9.029/95 - Constituem crimes as seguintes práticas discriminatórias:

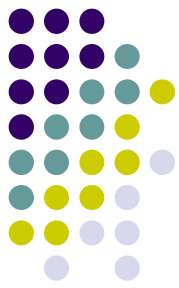
I - a exigência de teste, exame, perícia, laudo, atestado, declaração ou qualquer outro procedimento relativo à esterilização ou a estado de gravidez" .

# DISCRIMINAÇÃO



- Discriminação das minorias (negros, asiáticos, índios) nas relações de trabalho, bem como os trabalhadores afetados pelo vírus da imunodeficiência (HIV) ou a síndrome da imunodeficiência adquirida (AIDS).

# DISCRIMINAÇÃO



- A infecção por HIV não deve representar motivo para o rompimento da relação de emprego desde que o infectado esteja habilitado, sob o ponto de vista médico, a desempenhar suas funções.
- Não se permite que o empregador exija exames para o levantamento de possíveis empregados infectados.

# DISCRIMINAÇÃO



- Práticas discriminatórias para a admissão no emprego de "empregado de boa aparência", e daquele ex-empregado que passa a compor o cadastro de informação da empresa ("lista negra") pelo fato de ter exercitado o seu direito de petição (art. 5, inciso XXXIV, alínea a, da CF) ao reclamar seus direitos na Justiça do Trabalho.

# DISCRIMINAÇÃO



- O art. 5, incisos II e X, da Constituição Federal dispõe:
- "Art. 5 - 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 seguintes termos:

# DISCRIMINAÇÃO



- II - ninguém será obrigado a fazer ou deixar de fazer alguma coisa senão em virtude de lei;
- X - são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito de indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação“.

# DISCRIMINAÇÃO



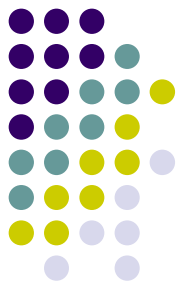
- O MPT pode limitar o poder de comando do empregador, na medida em que este ofende a liberdade de pensamento do empregado, proibindo-o de expor suas opiniões ideológicas, ou em situações nas quais o empregador desrespeita a dignidade do trabalhador, obrigando-o, por exemplo, à vistoria pessoal/ corporal aviltante e humilhante.

# DISCRIMINAÇÃO



- O MPT vem implementando o efetivo cumprimento do art. 93 da Lei n.8.213/91, que impõe seja observado percentual mínimo de *2% a 5%* de trabalhadores portadores de deficiência (física, visual, auditiva) para empresas com 100 (cem) ou mais empregados.

# DISCRIMINAÇÃO



- Também preocupa o MPT, sobretudo pela falta de política regulamentar nas empresas, as práticas discriminatórias levadas a efeito quando da readaptação do empregado que retorna ao trabalho com deficiências por motivo de saúde ou acidente.

# DISCRIMINAÇÃO



- Base legal: art. 5, 461, 373-A, 390, 390-B, 390-C, 390-E, estes últimos com nova redação dada pela Lei nº 9.799/1999).
- Legislação esparsa: Lei nº 9.029 que dispõe sobre práticas discriminatórias para efeitos admissionais ou de permanência da relação jurídica de trabalho, o Decreto nº 3.298/1999, que regulamenta a Lei nº 7.853/89, relativa à Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência.

# DISCRIMINAÇÃO



- Art. 373A - Ressalvadas as disposições legais destinadas a corrigir as distorções que afetam o acesso da mulher ao mercado de trabalho e certas especificidades estabelecidas nos acordos trabalhistas, é vedado:

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

# DISCRIMINAÇÃO



- II - recusar emprego, promoção ou motivar a dispensa do trabalho em razão de sexo, idade, cor, situação familiar ou estado de gravidez, salvo quando a natureza da atividade seja notória e publicamente incompatível;
- III - considerar o sexo, a idade, a cor ou situação familiar como variável determinante para fins de remuneração, formação profissional e oportunidades de ascensão profissional;

# DISCRIMINAÇÃO



- IV - exigir atestado ou exame, de qualquer natureza, para comprovação de esterilidade ou gravidez, na admissão ou permanência no emprego;
- V - impedir o acesso ou adotar critérios subjetivos para deferimento de inscrição ou aprovação em concursos, em empresas privadas, em razão de sexo, idade, cor, situação familiar ou estado de gravidez;

# DISCRIMINAÇÃO

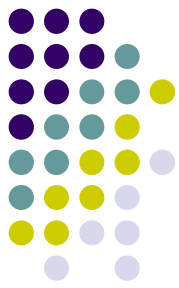


- VI - proceder o empregador ou preposto a revistas íntimas nas empregadas ou funcionárias.
- Parágrafo único. O disposto neste artigo não obsta a adoção de medidas temporárias que visem ao estabelecimento das políticas de igualdade entre homens e mulheres, em particular as que se destinam a corrigir as distorções que afetam a formação profissional, o acesso ao emprego e as condições gerais de trabalho da mulher.“

# DISCRIMINAÇÃO

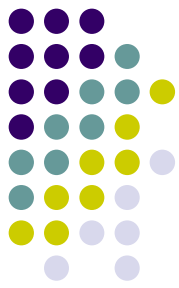


- V - impedir o acesso ou adotar critérios subjetivos para deferimento de inscrição ou aprovação em concursos, em empresas privadas, em razão de sexo, idade, cor, situação familiar ou estado de gravidez.
- Artigo acrescentado pela Lei 9.799, de 26 de maio de 1999



# DISCRIMINAÇÃO

- Art. 390 - Ao empregador é vedado empregar a mulher em serviço que demande o emprego de força muscular superior a 20 (vinte) quilos para o trabalho contínuo, ou 25 (vinte e cinco) quilos para o trabalho ocasional. (Redação dada pela Lei 9.799, de 26 de maio de 1999).
- Art. 390B - As vagas dos cursos de formação de mão-de-obra, ministrados por instituições governamentais, pelos próprios empregadores ou por órgão de ensino profissionalizante, serão oferecidas aos empregados de ambos os sexos.



# DISCRIMINAÇÃO

- Art. 390C - As empresas com mais de cem empregados, de ambos os sexos, deverão manter programas especiais de incentivos e aperfeiçoamento profissional da mão-de-obra.
- Art. 390E - A pessoa jurídica poderá associar-se a entidade de formação profissional e sociedades civis, bem como firmar convênios para o desenvolvimento de ações conjuntas, visando à execução de projetos relativos ao incentivo ao trabalho da mulher.

# DISCRIMINAÇÃO POSITIVA



- Discriminação positiva é aquela que visa a proteção das camadas discriminadas da população através da criação de mecanismos de tratamento diferenciado, em favor desses, ou das práticas das ações afirmativas.
- O Estado passou a forçar a convivência dentro da sociedade entre diversos grupos: brancos, negros, mulheres, portadores de deficiência etc., com a finalidade de que todos passassem a respeitar as diferenças com o tempo.

# DISCRIMINAÇÃO POSITIVA



- “*Affirmative action*” foi usada pela 1ª vez, em 1961, pelo Presidente J. Kennedy, que criou o “Equal Employment Opportunity Commission” (EEOC), objetivando igualar as oportunidades de empregos para aqueles sofriam alguma limitação decorrente de discriminação.
- Em 1997, Martin Luther King III, anunciou a criação da “*Americans United for Affirmative Action*” (AUAA), visando a manutenção e ampliação das ações afirmativas.

# DISCRIMINAÇÃO POSITIVA



- É uma mudança de postura do Estado, de simplesmente proibir a discriminação, para, adotar medidas reais e efetivas.
- Exemplo: não discriminar o portador de deficiência, sob pena de alguma sanção x a lei passou a exigir que as empresas passassem a admitir uma quota de deficientes como empregados.

# DISCRIMINAÇÃO NO BRASIL



- Em junho de 1995 - 83ª Conferência Internacional do Trabalho, em Genebra, o Governo brasileiro, assumiu oficialmente a existência da discriminação no mercado de trabalho e solicitou a cooperação técnica da OIT para a implementação dos compromissos assumidos ao ratificar a Convenção 111 (Discriminação no Emprego e na Profissão), em 1965.

# DISCRIMINAÇÃO NO BRASIL



- Em outubro de 1995, o Programa Brasil, Gênero e Raça - coordenado pela Assessoria Internacional do MTE.
- O Programa trata da discriminação como um todo, não somente relacionada a um segmento em especial (raça/cor, sexo, orientação sexual, idade, estado de saúde etc ).

# DISCRIMINAÇÃO NO BRASIL



- O próprio termo discriminação, no Brasil sempre foi associado à questão da raça/cor e que a raça é fator agravante nas práticas discriminatórias, principalmente se associada a gênero. Esta foi a origem do nome do Programa Brasil, Gênero e Raça.
- O Programa trata da discriminação como um todo, não somente relacionada a um segmento em especial (raça/cor, sexo, orientação sexual, idade, estado de saúde etc ).

# DISCRIMINAÇÃO NO BRASIL



- Ações concretas de combate às práticas discriminatórias: a instituição de Núcleos de Promoção da Igualdade de Oportunidades e de Combate à Discriminação no Emprego e Profissão nas DRT's.
- Os meios de que o núcleo dispõe para combate são: a negociação, as mesas de entendimento e a negociação coletiva.

# DISCRIMINAÇÃO NO BRASIL



- As denúncias que chegam aos Núcleos são devidamente apuradas e, caso não haja solução mediada pela Delegacia, é feito o encaminhamento ao Ministério Público ou à Procuradoria.
- De janeiro a março de 2002, 5 Núcleos (RN, PE, MS, PI e CE) registraram um total de 80 casos, dos quais somente 9% foram encaminhados ao Judiciário.

# DISCRIMINAÇÃO NO BRASIL



- Dessas denúncias, 42% estão relacionadas à questão de gênero, 29% a acidentados do trabalho/doenças ocupacionais, 12% ao estado de saúde, 4% à deficiência física, 5% à idade, 4% à cidadania e 1% a raça/cor e 3% a outras. Um dado que chama a atenção é que 63% dos trabalhadores que se dirigem ao núcleo para fazer alguma denúncia ou solicitar informações sobre seus direitos são MULHERES.

# DISCRIMINAÇÃO NO BRASIL



- Dessas denúncias, 42% estão relacionadas à questão de gênero, 29% a acidentados do trabalho/doenças ocupacionais, 12% ao estado de saúde, 4% à deficiência física, 5% à idade, 4% à cidadania e 1% a raça/cor e 3% a outras. Um dado que chama a atenção é que 63% dos trabalhadores que se dirigem ao núcleo para fazer alguma denúncia ou solicitar informações sobre seus direitos são MULHERES.

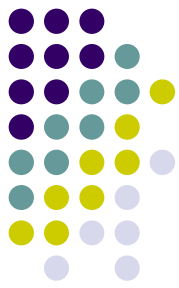
# METAS DO MPT



Há 5 áreas de atuação institucional do MPT:

1. Erradicação do trabalho infantil e regularização "do trabalho do adolescente, (Coord. Nacional de Combate à Exploração do Trabalho Infantil e do Adolescente);
2. combate a todas formas de discriminação no trabalho, em especial as de raça e gênero, sendo também implementada a inserção da pessoa portadora de deficiência no mercado de trabalho;

# METAS DO MPT



3. Erradicação do trabalho escravo ou forçado e regularização do trabalho indígena;
4. Regularização das relações de trabalho, através de audiências públicas que visam orientar a sociedade e os administradores públicos para inúmeras temáticas, como o verdadeiro cooperativismo;
5. defesa do meio ambiente do trabalho.

# ATUAÇÃO JUDICIAL DO MPT



- "Art. 83. Compete ao Ministério Público do Trabalho:
  - II - manifestar-se em qualquer fase do processo trabalhista;
  - III - promover a ação civil pública no âmbito da Justiça do Trabalho, para defesa de interesses coletivos, quando desrespeitados os direitos sociais constitucionalmente garantidos;

# ATUAÇÃO JUDICIAL DO MPT



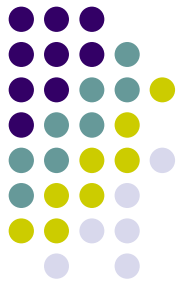
- IV - propor as ações cabíveis para declaração de nulidade de cláusula de contrato, acordo coletivo ou convenção coletiva que viole as liberdades individuais ou coletivas ou os direitos individuais indispensáveis dos trabalhadores;
- V - propor as ações necessárias à defesa dos direitos e interesses dos menores, incapazes e índios, decorrentes das relações de trabalho;

# ATUAÇÃO JUDICIAL DO MPT



- XII - requerer as diligências que julgar convenientes para o correto andamento dos processos e para a melhor solução das lides trabalhistas;

# ATUAÇÃO EXTRAJUDICIAL DO MPT



Como Órgão Agente envolve o recebimento de denúncias, a instauração de procedimentos investigatórios, inquéritos civis públicos e outras medidas administrativas ou o ajuizamento de ações judiciais, quando comprovada a irregularidade.

# DENÚNCIA PERANTE O MPT



As Procuradorias Regionais do MPT recebem a denúncia e distribuem a um dos Membros da Coordenadoria de Defesa dos Interesses Difusos e Coletivos (CODIN), para que seja autuada como Procedimento Preparatório (PP) ou Procedimento Investigatório (PI), onde é feita a coleta prévia de provas.

# DENÚNCIA PERANTE O MPT



Caso haja indícios de que a denúncia é verídica, o Procedimento Preparatório transforma-se em Inquérito Civil Público (ICP).

Durante o ICP, as partes podem produzir provas. Se comprovada a sua veracidade, o Procurador propõe à parte infratora a assinatura de um Termo de Compromisso de Ajustamento de Conduta (TCAC).

# DENÚNCIA PERANTE O MPT



Pelo TCAC, a parte compromete-se a regularizar a situação, sob pena de multa em caso de descumprimento, e, se for o caso, obriga-se ao pagamento do que for devido aos prejudicados, à título de indenização.

Se assinado o TCAC, o processo é arquivado, mas o Procurador continua acompanhando seu cumprimento e pode ingressar com ação de execução.

# DENÚNCIA PERANTE O MPT



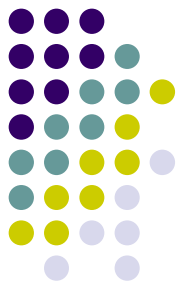
Se não for aceita a assinatura do TCAC, o MPT  
Pode ajuizar a Ação Civil Pública perante uma  
Vara do Trabalho, com pedido de reparação do  
dano sofrido pelo grupo recolhido para o FAT  
(Fundo de Amparo ao Trabalhador) ou pedido de  
danos morais coletivos.

# RECOMENDAÇÃO FINAL



“É MELHOR PREVENIR DO QUE REMEDIAR”.

“ O melhor remédio é ainda: TRATAR OS EMPREGADOS COM DIGNIDADE E RESPEITO....pois as estatísticas comprovam que as empresas que adotam políticas éticas e de qualidade de vida, têm menores contingências trabalhistas....”



Muito obrigada por sua atenção!

Contato:

[profadrianacalvo@ajato.com.br](mailto:profadrianacalvo@ajato.com.br)