

Igualdade Racial:
Principais Resultados

2006



As publicações da Secretaria Internacional do Trabalho gozam da proteção dos direitos autorais sob o Protocolo 2 da Convenção Universal do Direito do Autor. Breves extratos dessas publicações podem, entretanto, ser reproduzidos sem autorização, desde que mencionada a fonte. Para obter os direitos de reprodução ou de tradução, as solicitações devem ser dirigidas a Publicações OIT (Direitos do Autor e Licenças), *International Labour Office*, CH-1211 Geneva 22, Suíça, ou por e-mail: pubdroit@ilo.org. Os pedidos serão bem-vindos.

Todos os direitos reservados. Fica proibida a transferência ou reprodução do material gravado ou de qualquer parte do mesmo, de nenhuma forma e por nenhum meio, quer seja mediante venda, arrendamento, aluguel, empréstimo ou doação, sem prévio consentimento da OIT.

Igualdade Racial : principais resultados / Organizadoras Ana Claudia Farranha e Rafaela Egg; introdução Laís Abramo; Projeto Desenvolvimento de uma Política Nacional para Eliminar a Discriminação no Emprego e na Ocupação e Promover a Igualdade Racial no Brasil (Igualdade Racial). — [Brasília]: OIT - Secretaria Internacional do Trabalho, 2006.

1 CD-ROM.

ISBN 92-2- 819007-8, 978-92-2-819007-6.

1. Discriminação Racial. 2. Igualdade de Oportunidades. 3. Oportunidades de Emprego 4. Ambiente de Trabalho. I. Farranha, Ana Claudia. II. Egg, Rafaela. III. Abramo, Laís. IV. Organização Internacional do Trabalho. Projeto Desenvolvimento de uma Política Nacional para Eliminar a Discriminação no Emprego e na Ocupação e Promover a Igualdade Racial no Brasil (Igualdade Racial).

04.02.7

As designações empregadas nas publicações e nos produtos eletrônicos da OIT, segundo a praxe adotada pelas Nações Unidas, e a apresentação de material nelas incluídas não significam, da parte da Secretaria Internacional do Trabalho, qualquer juízo com referência à situação legal de qualquer país ou território citado ou de suas autoridades, ou à delimitação de suas fronteiras.

A responsabilidade por opiniões expressas em artigos assinados, estudos e outras contribuições recai exclusivamente sobre seus autores, e sua publicação não significa endosso da Secretaria Internacional do Trabalho às opiniões ali constantes.

O usuário aceita que as partes disponibilizem estes dados sem qualquer tipo de garantia. As partes não aceitam responsabilidade pela validade ou integralidade de quaisquer dados contidos neste CD-Rom, incluindo inexatidão, erros ou omissões ou pelas consequências que possa ter a utilização de tais dados ou do programa contido no CD-Rom. Nem os autores, nem a OIT ou as instituições colaboradoras podem ser responsabilizadas por danos ou outras reclamações e demandas resultantes do uso destes dados.

Referências a firmas e produtos comerciais e a processos não implicam qualquer aprovação pela Secretaria Internacional do Trabalho, e o fato de não se mencionar uma firma em particular, produto comercial ou processo não significa qualquer desaprovção.

As publicações e produtos eletrônicos da OIT podem ser obtidos no Escritório da OIT no Brasil: Setor de Embaixadas Norte, Lote 35, Brasília - DF, 70800-400, tel.: (61) 2106-4600, ou diretamente no *International Labour Office*, CH-1211. Geneva 22, Suíça. Catálogos ou listas de novas publicações e produtos eletrônicos estão disponíveis gratuitamente nos endereços acima, ou por e-mail: vendas@oitbrasil.org.br. Visite nossa página na Internet: www.oitbrasil.org.br

Catálogo na Fonte: Márcia Cristina Tomaz de Aquino mctaq@yahoo.com.br

Impresso no Brasil



Esta publicação foi produzida no âmbito do Projeto BRA/03/M06/NET – Desenvolvimento de uma Política Nacional para Eliminar a Discriminação no Emprego e na Ocupação e Promover a Igualdade Racial no Brasil (Igualdade Racial), financiado pelo Governo holandês.

Organização Internacional do Trabalho (OIT)

Diretora do Escritório da OIT no Brasil

Laís Abramo

**Projeto de Desenvolvimento de uma Política Nacional
para Eliminar a Discriminação no Emprego e na Ocupação e Promo-
ver a Igualdade Racial no Brasil**

Especialista em Discriminação IFP/Declaration/OIT/Genebra

Manuela Tomei

Coordenadora Nacional

Ana Claudia Farranha

Oficial de Projeto

Quenes Gonzaga

Assistente de Projeto

Rafaela Egg

**Programa de Fortalecimento Institucional para a Igualdade de Gênero
e Raça, Erradicação da Pobreza e Geração de Emprego (GRPE)**

Coordenadora Nacional do GRPE

Solange Sanches

Oficial de Projeto

Marcia Vasconcelos

Assistente de Projeto

Andréa Sánchez

Comitê de Planejamento do Projeto

Secretaria Especial de Políticas de Promoção da Igualdade Racial

Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres

Ministério do Trabalho e Emprego

Ministério Público do Trabalho

Edição

Ana Claudia Farranha e Rafaela Egg

Projeto Gráfico

PQAS Comunicações



Índice

1. Introdução Geral

2. Promovendo a Igualdade Racial: um diálogo sobre políticas

3. Encontro Nacional de Desenvolvimento Econômico e Social com Inclusão da População Negra

4. Igualdade de oportunidades e discriminação no trabalho: uma leitura dos instrumentos legais

5. Discriminação no trabalho: mecanismos de combate à discriminação e promoção de igualdade de oportunidades

6. Subsídios para elaboração de um plano nacional de ações afirmativas no mundo do trabalho

7. Seminário de formação de sindicalistas para a promoção de igualdade de oportunidades através da negociação coletiva



Introdução Geral

01

Laís Abramo
Diretora do Escritório da OIT no Brasil



Este CD-Rom contém alguns dos principais resultados do projeto “Desenvolvimento de uma Política Nacional para Eliminar a Discriminação no Emprego e na Ocupação e Promover a Igualdade Racial” (Igualdade Racial), desenvolvido pela OIT no Brasil, no período de dezembro de 2003 a março de 2006. Este projeto (BRA03M06NET) foi financiado pelo Governo holandês e executado pelo Escritório da OIT no Brasil, sob a coordenação de Ana Cláudia Farranha e com o apoio técnico de Manuela Tomei, Especialista Principal em Discriminação da OIT em Genebra.

O projeto desenvolveu-se em torno a 4 objetivos principais:

- a) Apoio ao desenvolvimento de um marco normativo relativo à promoção da igualdade racial;
- b) Contribuição à formulação de uma estratégia nacional de promoção de ações afirmativas no emprego e na ocupação;
- c) Apoio às instâncias de combate à discriminação e de promoção de igualdade de oportunidades no âmbito do Ministério de Trabalho e Emprego (MTE);
- d) Fortalecimento da articulação entre as ações do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), da Secretaria Especial de Promoção da Igualdade Racial (SEPPIR), da Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres (SPM) e do Ministério Público do Trabalho (MPT) no combate à discriminação e na promoção da igualdade de oportunidades.

É importante assinalar que o projeto responde à uma necessidade identificada pelo Relatório Global da OIT de Seguimento à Declaração dos Direitos e Princípios Fundamentais no Trabalho do ano de 2003 (“A Hora da Igualdade no Trabalho”) no sentido de fortalecer as ações de combate à discriminação e promoção da igualdade racial no mundo do trabalho.

Entre as atividades desenvolvidas pelo Projeto, foram organizados seminários e atividades de formação, assim como elaborados estudos vinculados aos objetivos acima mencionados. O presente CD-Rom apresenta um conjunto de materiais produzidos no âmbito do projeto, e tem por finalidade disseminar esses resultados para um público mais amplo.

Os materiais que esse CD-Rom contém são os seguintes:

- 1) Coletânea de textos apresentados no Seminário Internacional *Promovendo a Igualdade Racial: Um diálogo sobre Políticas* (realizado em abril de 2005);



- 2) Coletânea de falas proferidas no *Encontro Nacional de Desenvolvimento Econômico e Social com Inclusão da População Negra* (realizado em novembro de 2005);
- 3) Estudo “Igualdade de oportunidades e discriminação no trabalho: uma leitura dos instrumentos legais” (elaborado pela consultora Fabiana Ferraz);
- 4) Estudo “Discriminação no Trabalho: mecanismos de combate à discriminação e promoção de igualdade de oportunidades” (elaborado pela consultora Maria Luiza Coutinho);
- 5) Estudo “Subsídios para a elaboração de um plano nacional de ações afirmativas no mundo do trabalho” (elaborado pela consultora Mércia Consolação da Silva);
- 6) Coletânea de textos apresentados no “Seminário de Formação de Sindicalistas para a Promoção de Igualdade de Oportunidades através da negociação Coletiva”, realizado em outubro de 2005, pela Delegacia Regional do Trabalho do Rio Grande do Sul e apoiado pelo Projeto.

Do ponto de vista mais geral, esse conjunto de publicações amplia as possibilidades do debate sobre o tema, apresenta sugestões e idéias que poderão ser aproveitados na elaboração de programas e políticas públicas e, conecta-se com um dos objetivos centrais da atuação da OIT: a promoção de um trabalho decente.

Trabalho decente significa um trabalho produtivo e adequadamente remunerado, exercido por homens e mulheres de todo o mundo em condições de liberdade, igualdade, segurança e dignidade, e livre de qualquer forma de discriminação. Entre essas formas de discriminação se destaca a discriminação racial, que no caso do Brasil é um fenômeno que diz respeito à metade da população e que, ao lado da discriminação de gênero, constitui um eixo estruturante da matriz da desigualdade social que caracteriza o país.

Esperando que a divulgação desses estudos constitua mais um passo na promoção da igualdade racial no Brasil, oferecemos aos leitores a nossa contribuição e agradecemos a cada um dos colaboradores e parceiros que participaram das atividades do Projeto Igualdade Racial e que contribuíram para elaboração e realização deste CD- ROM.

Laís Abramo

Diretora do Escritório da OIT no Brasil



Ações afirmativas e
experiências de igualdade
racial: resultado de um
diálogo

02



APRESENTAÇÃO

Esta publicação reflete algumas das principais discussões que foram realizadas no Seminário Internacional “Promovendo a Igualdade Racial: um diálogo sobre políticas”, realizado nos dias 11 a 14 de abril de 2005, em Brasília. Os objetivos do seminário consistiram em : a) examinar e comparar os aparatos institucionais e as opções que promovem políticas inclusivas e ações afirmativas, incluindo as implicações econômicas e fiscais de tais práticas institucionais; b) identificar e analisar boas práticas e as lições proporcionadas pelas iniciativas institucionais e pelas políticas de promoção da equidade, c) promover, na região (América Latina), a conscientização dos principais interessados e dos atores envolvidos, incluindo representantes dos grupos excluídos sobre as experiências de ações afirmativas como instrumentos de promoção da equidade. Para a consecução destes, lições de outros países serão compartilhados como as dos Estados Unidos, Canadá, Grã-Bretanha, Namíbia, e África do Sul, bem como as existentes na América Latina.



As entidades que estiveram envolvidos na sua organização do evento foram a Organização Internacional do Trabalho - OIT, o Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento - PNUD, o Banco Interamericano de Desenvolvimento - BID, a Secretaria Especial de Políticas de Promoção da Igualdade Racial - SEPPIR, o Centro Internacional de Pobreza - International Poverty Center e o Department International Development - DFID.

Procurando retomar a memória daquele seminário esta publicação se organiza em 05 blocos, que se concentram, de maneira mais detida, no mundo trabalho. No primeiro bloco apresentamos a experiência de igualdade racial produzida em três países distintos: Canadá, Itália e Namíbia. Sendo assim, alguns dos palestrantes convidados pelo projeto Igualdade Racial apresentaram seus papers que foram traduzidos para compor essa coletânea de textos. Essas experiências são relevantes na medida em que conferem ao leitor uma panorama mais geral acerca da forma como algumas políticas de igualdade racial vem sendo implementadas nesse países.

No segundo bloco, os textos apresentados versam sobre as questões centrais da promoção da igualdade racial no mercado de trabalho brasileiro. Nestes sentido, os autores apresentam as principais iniciativas, tanto por governos, empresários e trabalhadores, as políticas que estão sendo implementadas e os principais desafios a serem enfrentados na atualidade.

O bloco três refere-se, mais especificamente, as experiências de negociação coletiva com vistas a promoção da igualdade racial. Sendo assim, os textos apresentados destacam a experiência do Instituto Intersindical de Promoção da Igualdade Racial (Inspir) e do Sindicato dos Comerciários de São Paulo. Junto com essas experiência, o bloco seguinte traz algumas experiências do universo empresarial, destacando-se o trabalho de pesquisa do Observatório Social (CUT) junto às empresas multinacionais, a atuação do Instituto Ethos e a atuação de uma ONG - Integrare - voltada para a articulação de micro e pequenos negócios dirigidos por afro-descendentes.

Por fim, o último bloco desta coletânea apresenta o relatório final do seminário, contendo os principais debates ocorridos durante o evento e as principais perspectivas apresentadas pelos participantes



acerca das possibilidades de implementação de políticas de igualdade racial no Brasil e em outros países da América Latina.

Desejamos ao leitor uma boa leitura e esperamos que o resultado daquele diálogo seja o início de novos e frutíferos diálogos, pois, afinal *“sonho que se sonha só, é só um sonho que sonha só; mas que se sonha junto é o início de uma realidade.”*

Ana Claudia Farranha

Coordenadora Nacional do Projeto Igualdade Racial



PROMOÇÃO DA IGUALDADE RACIAL: EXPERIÊNCIAS INTERNACIONAIS (CANADÁ, ITÁLIA E NAMÍBIA) EQÜIDADE NO EMPREGO NO CANADÁ

Wally Boxhill

A eqüidade no emprego é um pilar importante da política de emprego e da agenda de inclusão social do Governo do Canadá. O compromisso do governo provém não apenas da lei - o *Ato de Eqüidade no Emprego*, o *Ato Canadense para os Direitos Humanos* e a *Carta Canadense para Direitos e Liberdades*, - mas também representa uma reflexão sobre os valores de igualdade, eqüidade e inclusão existentes no Canadá.

O propósito do *Ato de Eqüidade no Emprego* é promover a igualdade no ambiente de trabalho para as mulheres, os povos aborígenes, deficientes físicos e membros das *minorias visíveis*¹, estas últimas algumas vezes denominadas minorias raciais. Ao confrontar-se com esse objetivo, os empregadores devem corrigir desvantagens no emprego enfrentadas por pessoas desses quatro grupos . Em relação à

¹ N.E. Esse conceito refere-se a pessoas não-brancas



igualdade racial, o Ato procura instituir mudanças e criar igualdade de oportunidades para as minorias visíveis e para os povos aborígenes.

A implementação da eqüidade no emprego é uma exigência legislativa no Canadá desde 1986, visando principalmente o setor privado regulado pelo poder federal – nos setores bancário, de comunicações e de transportes. Em 1995, o Ato ampliou sua abrangência para incluir o Serviço Público do Canadá, as Forças Armadas Canadenses, o Serviço Canadense de Segurança e Inteligência e a Polícia Real Montada Canadense.

Além das atividades federais que derivam das obrigações impostas pelo *Ato Canadense para os Direitos Humanos* e pelo *Ato de Eqüidade no Emprego*, o Governo do Canadá exerce sua considerável influência e liderança através de uma série de políticas, programas e práticas destinadas a sinalizar que o governo é um empregador exemplar - um empregador que promove oportunidades. Essas iniciativas também sinalizam para o setor privado que o governo está disposto a fazer aquilo que pede que outros empregadores façam.

As iniciativas governamentais de igualdade de oportunidades tendem a ter ou um impacto externo que se refere aos efeitos generalizados produzidos na força de trabalho canadense, ou têm um foco interno, com impactos, principalmente, no serviço público federal, no qual o Governo do Canadá é o empregador.

A própria legislação proporciona elementos para o primeiro tipo de impacto. Um Programa Federal de Contratações (de Prestadores de Serviço e Fornecedores) e um Programa de Contratação de Prestadores de Serviço Aborígenes são outros exemplos. A orientação interna inclui, por exemplo, uma *Política de eqüidade no emprego* e uma *Política para incluir deficientes físicos no serviço público federal*, ambas focalizadas no serviço público e nos seus funcionários.

Entre 1998 e 2002, foi implementado o Programa de Medidas Positivas para a Eqüidade no Emprego, o qual foi precedido pelo Programa de Iniciativa para Medidas Especiais (1994-1997), os quais garantiram recursos financeiros ao compromisso do governo de instituir políticas e práticas positivas a fim de corrigir condições de desvantagem históricas. Em junho do ano 2000, num esforço para eliminar a sub-representação persistente e melhorar a participação das minorias visíveis



no Serviço Público Federal, o Governo do Canadá aprovou o Plano de Ação para Adotar a Mudança de referenciais de nível (“*benchmarks*”) (1 dentre 5 referenciais) e cronogramas para sua implementação.

E em 2003, o governo aprovou o Fundo para a Equidade no Emprego, o qual proporcionou cerca de \$ 15 milhões para apoiar iniciativas de promoção da equidade no emprego no Serviço Público.

Cinco tipos de empregadores são abarcados pelo *Ato de Equidade no Emprego* ou regulamentos conexos:

- Empregadores do setor privado com regulamentação federal – incluindo Grandes Empresas da Coroa;
- O Serviço Público Federal;
- As Forças Armadas Canadenses, a Polícia Real Montada Canadense e o Serviço Canadense de Segurança e Inteligência;
- Agências Independentes de Operação (Autarquias) do Governo do Canadá (tais como o Conselho Nacional de Pesquisa e o Conselho Nacional de Cinema); e
- Empregadores enquadrados no Programa Federal de Contratações.

Juntos, esses empregadores respondem por cerca de 15% da força de trabalho canadense ou o equivalente a pouco mais de 2,4 milhões de funcionários em 2004.

Equidade no emprego e o parlamento: definindo responsabilidades

A transparência e a responsabilidade (sujeita à prestação de contas) pela implementação da legislação de equidade no emprego e pela promoção de igualdade racial é, em tese, fortalecida através da exigência de que relatórios sejam submetidos à aprovação de ambas as Casas do Parlamento. Ministros de Estado e funcionários de alto escalão são convocados a comparecer perante comissões parlamentares e responder perguntas tanto na Câmara (dos Comuns) como no Senado. Segundo o Capítulo 18 do *Ato de Equidade no Emprego*, empregadores do setor privado com regulamentação federal (incluindo as Grandes Empresas da Coroa) devem apresentar um relatório sobre sua força de



trabalho ao Ministério do Trabalho, o qual por sua vez analisa e consolida os dados em tabelas e os encaminha ao Parlamento. Até a data atual, foram elaborados 17 relatórios desse tipo.

A liderança e a responsabilidade pelo acompanhamento da medida no serviço público federal compete ao Presidente do Tesouro - um Ministro de Estado. Ele não apenas consolida o relatório do Serviço Público Federal - o 12º foi consolidado no início deste ano (2005) - como também consolida o relatório dos empregadores independentes (autárquicos) que fazem parte do setor público mais amplo. Em 2005, o Presidente consolidou os primeiros relatórios anuais das Forças Armadas Canadenses e da Real Polícia Montada Canadense.

Relatórios de performance anual no serviço público federal apontam para avanços contínuos e resultados positivos de uma forma geral. Contudo, eles também sinalizam que persistem desafios consideráveis, em especial com relação às minorias visíveis, e no combate à percepção de que a igualdade de oportunidades no emprego para todas as raças está fora de alcance. De fato, o serviço público está a apenas três quartos do caminho estipulado para sua meta de representação, ou seja, um pouco acima de 10 por cento de sua força de trabalho. Deve ser salientado que essa meta continua a aumentar e representa uma meta dinâmica, uma vez que a população canadense torna-se mais diversificada por conta da imigração de países dos quais provêm minorias visíveis - a Ásia, África, Caribe e América Latina.

A situação no Serviço Público pode ser comparada com a do setor privado com regulamentação federal, cujos relatórios parecem confirmar que a equidade no emprego tornou-se um imperativo das empresas e tem servido como um instrumento para obter sucesso empresarial.

Definição e desafios de mensuração

Há uma necessidade contínua de dar respostas às questões relacionadas ao impacto dessas medidas. Dois oradores que me antecederam colocaram uma questão relevante - *Quem são, verdadeiramente, os negros?* - No Canadá, a fim de apoiar o desenvolvimento das iniciativas de promoção da equidade no emprego e as obrigações impostas pela legislação, cientistas sociais (no início



dos anos oitenta) desenvolveram mecanismos de aferição para lidar com uma questão: *quem é negro?* – Nossa capacidade de aferição melhorou significativamente quando percebeu-se que muitas pessoas que nasceram na Jamaica e no Haiti, e provavelmente afro-descendentes, declaravam-se britânicos ou franceses e, portanto, estavam sendo computados (nas estatísticas) como brancos.

Mudanças metodológicas na produção de dados foram, indiscutivelmente, um fator determinante no aumento expressivo da população negra de 34.400 em 1971 para 239.500 em 1981. Em 1986, uma categoria específica foi incluída no Censo do Canadá, para captar a população negra. A imigração também teve um papel preponderante e à época do Censo de 1991, a “população negra” tinha aumentado para 504.000. Atualmente, os negros são o terceiro maior grupo de não-brancos, totalizando 662.000 pessoas em 2001 (ou o equivalente a um pouco mais de 2 por cento da população canadense) e atrás dos chineses e dos povos vindos do sul da Ásia.

Além da contribuição do instrumento de aferição (na questão do censo), as pessoas que respondem o levantamento devem optar por se auto-denominar negros. Para aqueles que preferem uma terminologia alternativa, por exemplo, afro-canadense ou afro-descendente, há um campo disponível para a inserção dessas denominações está disponível.

Mais sobre a população negra do Canadá

Pouco mais de 45 por cento da população negra canadense nasceu no Canadá. O resto vem de todas as partes do mundo - do Caribe, da África, dos Estados Unidos, das Américas Central e do Sul, incluindo o Brasil. Os negros tendem a ser residentes urbanos (97% vivem nas áreas urbanas) com quase a metade (47%) na área da grande Toronto e dois terços em Toronto, Montreal e na Região da Capital Nacional.

Um levantamento feito em 2003 pelo *Statistics Canada* (Levantamento de Diversidade Étnica) indicou que existe uma maior probabilidade de que os negros considerem que passaram por alguma experiência de discriminação ou que foram tratados injustamente do que outras raças e que essas experiências ocorreram devido à sua origem (raça, etnia, cor da pele e língua, incluindo sotaque).



Mudando as coisas: influenciando as aquisições e contratações públicas

10

O FCP, Programa Federal de Contratações (de prestadores de serviço e fornecedores), foi posto em prática em 1986 e opera paralelamente ao Programa de Equidade no Emprego Legislado (LEEP) dos empregadores com regulamentação federal. Esse programa requer que as organizações que mantêm negócios com o Governo do Canadá tenham uma força de trabalho que seja representativa da força de trabalho canadense.

Especificamente, essas organizações devem garantir a representação equitativa dos quatro grupos designados – mulheres, povos aborígenes, deficientes físicos e minorias visíveis – em sua força de trabalho. Essas organizações devem estar comprometidas com a implementação da equidade no emprego e fazer que isso conste de sua proposta licitatória, assinando um Termo de Compromisso.

O FCP aplica-se aos empregadores com regulamentação em nível das províncias com uma força de trabalho nacional de 100 ou mais funcionários. Em particular, o FCP aplica-se a empresas contratadas que detêm contratos de produtos ou serviços com o governo federal de \$ 200.000 ou mais, já incluindo impostos. Isso também vale para as organizações que apresentarem cotações para prestação de serviços de \$ 200.000 ou mais. Como uma pré-condição para apresentar propostas e obter tais contratos ou apresentar cotações, essas empresas contratadas devem ter certificação (documentada) de seu compromisso com a igualdade no emprego.

Desde seu início, em 1986, o FCP inclui empresas em diversos setores de produção industrial: aeroespacial e peças, automóveis e peças, ônibus e peças, farmacêutico, plásticos, acessórios para o lar, móveis, eletrônicos, computadores e aparelhos para escritório. O FCP também se aplica à prestação de uma ampla gama de serviços no setor de turismo, como por exemplo hotéis e locação de veículos e nos setores de educação e saúde.

Atualmente o FCP inclui aproximadamente 930 empregadores perfazendo uma força de trabalho de cerca de 1,4 milhões de trabalhadores, o que corresponde a 8,2 por cento de um total estimado de 17 milhões de trabalhadores na força de trabalho canadense.



Uma *Estratégia de contratação de prestadores de serviço aborígenes* está em vigência desde 1996 e visa aumentar o número de fornecedores aborígenes que apresentam propostas e obtêm contratos com o governo federal. Isso tem como resultado um aumento no nível de emprego dos aborígenes sem custo extra para o governo. Todos os órgãos federais devem implementar e apresentar relatórios de suas atividades nesta estratégia. Cerca de 4000 fornecedores aborígenes participam, resultando em negócios de mais de \$ 300 milhões.

Adotando a mudança: um plano de ação dirigido a sub-representação das minorias visíveis no serviço público do Canadá

Em junho do ano 2000, o Governo do Canadá endossou o *Plano de ação para adotar a mudança*, preparado por uma *Força tarefa para a participação das minorias visíveis no serviço público federal*. O endosso governamental foi acompanhado de apoio financeiro (até um limite de \$ 10 milhões anualmente por três anos) para integrar o *Plano de ação na estratégia geral de recursos humanos do serviço público*. Foi disponibilizada uma provisão extra de recursos de \$ 15 milhões através do Fundo para a Equidade no Emprego que foi orçado para 2005-2006 e 2006-2007. Os recursos têm a finalidade de promover a diversidade no Serviço Público, com ênfase especial nas minorias visíveis e no enfrentamento do desafio de *Adoção da mudança*.

Locais de trabalho sem racismo

Em 21 de março de 2005, Dia internacional para a eliminação da discriminação racial, o Governo do Canadá anunciou seu *Plano de ação para combater o racismo na sociedade canadense*. Isso incluiu a destinação de \$ 56 milhões num período de 5 anos para a implementação do plano denominado *Um Canadá para todos: O plano de ação do Canadá contra o racismo*. O estabelecimento de locais de trabalho sem racismo em áreas sob jurisdição federal é um elemento relevante desse Plano e uma estratégia está sendo posta em prática para o engajamento das principais partes interessadas no desenvolvimento de ambientes de trabalho desse tipo.

Desafios na implementação da equidade no emprego

Os desafios principais podem ser resumidos a seguir: preservar o compromisso e reforçar o apoio (moral e financeiro) para as iniciativas de equidade no emprego; capacitação para a implementação; fortalecimento das medidas de responsabilidade; desenvolvimento de instrumentos para apoiar profissionais e aqueles responsáveis pela implementação; fortalecimento da base de dados a fim de possibilitar avaliações confiáveis da situação corrente.



POLÍTICAS ANTI-DISCRIMINATÓRIAS E AÇÕES AFIRMATIVAS: A EXPERIÊNCIA ITALIANA DO CGIL NO LIMIAR DOS DIREITOS DE CIDADANIA E A IDÉIA DE DIVERSIDADE¹

Stefano Fabeni, LL.M*

Considerando a questão do racismo na Europa, e mais especificamente, na Itália, é fundamental discutir as enormes diferenças dos elementos (sociais, culturais, econômicos) constitutivos aqui, em contraste com os aspectos que caracterizam o racismo nas Américas. Em outros termos, a primeira preocupação para delimitar e entender o problema está relacionada à questão de situar o racismo em contextos diferentes.

Na Itália, assim como na maior parte dos países europeus, o racismo pode ser definido, antes de tudo, como xenofobia. A intolerância contra grupos nacionais ou étnicos não está necessariamente relacionada a características físicas; a diversidade cultural e religiosa é, em maior extensão, a causa da discriminação e do ódio. Para entender esse fenômeno, faz-se necessário realçar a vinculação entre racismo e a

¹ Gostaria de agradecer a Maria Toniollo e Lilli Chiaromonte da CGIL National pela contribuição para a coleta de dados e documentos para este trabalho.



imigração da Europa Oriental e da África do Norte em anos recentes. Da mesma forma, a presença de “minorias visíveis”² tem sido consequência dessas ondas migratórias.

A percepção negativa em relação aos estrangeiros varia em função dos estereótipos sociais com relação a grupos específicos. Por exemplo, de acordo com um relatório publicado em 1999 cujos dados se referiam ao Noroeste da Itália, os Norte-Africanos, os Albaneses e os Romenos eram os grupos que estavam sujeitos ao impacto mais negativo em termos da percepção social entre os italianos que vivem naquela região do país³.

Contudo, também na Itália a questão das minorias visíveis é percebida como sendo problemática; não há dúvidas, portanto, que uma questão racial de fato existe. A partir de uma pesquisa elaborada pela Confederazione Generale Italiana del Lavoro (Confederação Geral Italiana do Trabalho, doravante denominada CGIL) entre trabalhadores imigrantes, a raça é percebida como sendo a causa de 19% dos casos de discriminação⁴. A cor da pele, em particular, constitui a primeira causa de discriminação para os imigrantes da África Sub-sahariana⁵.

No que se refere ao emprego e à ocupação, os trabalhadores imigrantes certamente estão, no geral, em situação desfavorável em relação ao acesso a emprego, condições de trabalho, remuneração, capacitação, e a outros aspectos das relações de trabalho. Entre os trabalhadores imigrantes, 90% deles, quando são contratados, são empregados nos cargos mais baixos disponíveis no mercado de trabalho e, mesmo mais adiante na carreira, eles se mantêm em cargos inferiores ou médio-inferiores e com renda equivalente (cerca de 76%)⁶: Nessa situação, o desenvolvimento da carreira e a capacitação são obstaculizados e difíceis de alcançar. Além disso, os trabalhadores imigrantes têm de enfrentar o problema do trabalho ilegal. O acesso aos direitos e à riqueza econômica e social é de fato problemático.

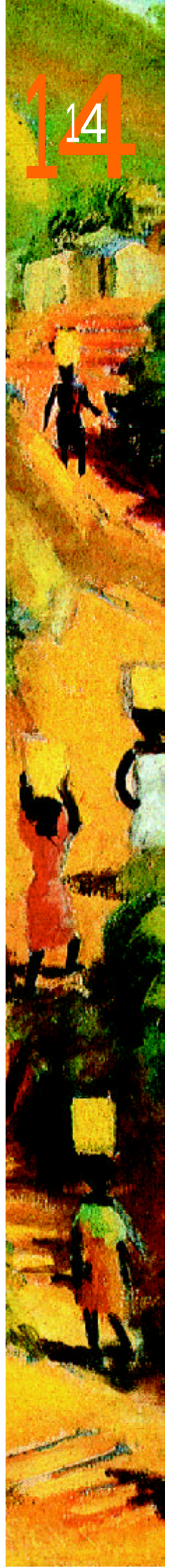
² N.E. Esse conceito refere-se a pessoas não-brancas

³ Rete d'urgenza contro il razzismo, Rapporto annuale 1998/1999 [Relatório anual 1998/1999], no site <http://www.reteurg.unimondo.org/index.html>.

⁴ CGIL – Progetto Leonardo, Rapporto discriminazione razziale nei luoghi di lavoro [Relatório sobre discriminação racial no ambiente de trabalho], 2003, pg. 16.

⁵ CGIL – Progetto Leonardo, ver nota 2, pg. 16.

⁶ CGIL – Progetto Leonardo, ver nota 2, pg. 19 ff.



Assim, pode-se inferir que, embora as causas e as feições do racismo sejam diferentes na Itália (e na Europa) quando comparadas com as Américas, e mesmo que a percepção dos imigrantes pelos cidadãos italianos seja caracterizada por uma “preocupação moderada” e uma receptividade para a extensão dos direitos de cidadania⁷, as consequências de preconceitos raciais e xenofóbicos não diferem muito das que podemos constatar nas Américas em termos de diferenças sociais e econômicas e do acesso as oportunidades de trabalho.

Do ponto de vista legal, a estrutura anti-discriminatória italiana baseada em raça e etnicidade pode ser considerada razoavelmente avançada. A Itália ratificou a Convenção para a Eliminação da Discriminação Racial: os atos nº. 654 de 13 de Outubro de 1975 (denominado “Legge Reale”) e nº. 205 de 25 de Junho de 1993 (denominado “Legge Mancino”) proíbem e punem crimes de ódio e incitação ao ódio; além disso, o decreto legislativo nº. 286 de 25 de Julho de 1998, o assim chamado Ato Estrutural de Imigração e o mais recente decreto legislativo nº. 215 de 9 de Julho de 2003 implementando a Diretiva Europeia 2000/43/EC sobre o tratamento igualitário entre indivíduos independentemente de sua origem racial ou étnica⁸, proíbe qualquer forma de discriminação no acesso e no fornecimento de produtos e serviços, acesso à moradia e educação, rede de proteção social (incluindo seguridade social e atendimento médico), seja por servidores públicos ou funcionários de empresas privadas.

Com relação às áreas de emprego e ocupação, a Itália ratificou as Convenções da OIT nº 111 sobre Discriminação⁹ e nº. 143 sobre

⁷ I. Diamanti, F. Bordignon, Immigrazione e cittadinanza in Europa [Imigração e cidadania na Europa], in Quaderni Fondazione Nord-Est, Collana Osservatori, n. 6 – 2002, pg. 5-6, no site www.fondazione Nordest.net/uploads/media/Immigrazione2003appunti.pdf.

⁸ A Diretiva EU 2000/43/EC, que teve de ser implementada pelos países membros da União Europeia até 19 de Julho de 2003, proíbe discriminação direta e indireta (incluindo assédio e ordem discriminatória) nos setores público e privado, nas áreas do emprego e da ocupação, acesso e fornecimento de produtos e serviços, acesso à moradia e educação, proteção social, estabelecendo a adoção de uma série de reparações tais como: adoção de procedimentos judiciais e/ou administrativos, situação legal para organizações e associações que tiverem um interesse legítimo no cumprimento de disposições anti-discriminação, troca do ônus da prova, disposições contra vitimização, adoção de sanções efetivas, proporcionais e dissuasivas, criação de um órgão independente para a promoção do tratamento igualitário, disseminação da informação, diálogo social e diálogo com organizações não governamentais.

⁹ Ato Nº. 405 de 6 de fevereiro de 1963.



Tratamento Igualitário de Trabalhadores Imigrantes¹⁰. Embora o ato nº. 300 de 20 de Maio de 1970, o assim denominado “Estatuto dos Trabalhadores” já proibia discriminação baseada em – entre outras coisas – raça para funções, transferências, sanções disciplinares, demissão e retaliação, o decreto legislativo 215/2003 acima mencionado proíbe discriminação direta e indireta com motivação racial ou étnica tanto nos setores público como privado em todas as áreas, a saber, acesso ao emprego, trabalho autónomo e ocupação, incluindo critérios de seleção e condições de recrutamento, bem como para condições de emprego e trabalho, incluindo promoção, remuneração e dispensas, acesso a orientação e treinamento vocacional, capacitação vocacional avançada e re-treinamento, associação e vinculação com organizações patronais e de trabalhadores, ou com organizações profissionais, incluindo os benefícios oferecidos por tais organizações. O decreto e o Ato Estrutural de Imigração também estabeleceram um procedimento judicial perante o juiz que tem jurisdição para disputas trabalhistas, cuja eficácia tem sido enfatizada por alguns autores¹¹.

Em anos recentes, contudo, o Governo Italiano, liderado por uma coalizão de centro direita, vem de fato prejudicando parcialmente a eficácia da estrutura anti-discriminatória existente e restringindo as metas da legislação europeia. Isso tem sido possível, em particular, mediante reformas legislativas nas áreas da imigração, por um lado, e do emprego e ocupação, por outro.

No que tange à imigração, o Parlamento controlado pela mesma coalizão de centro direita vem introduzindo mais disposições restritivas. Em especial, o ato nº. 189/2002¹² estabeleceu que a emissão de uma cédula de identidade de residente estrangeiro para o imigrante esteja estritamente vinculada à existência de contrato trabalhista: esta disposição prejudica seriamente a perspectiva de contratação do imigrante, que fica mais e mais sujeito às (tanto legais quanto ilegais) condições estabelecidas pelo empregador. Além disso, o ato restringiu

¹⁰ Ato Nº. 158 de 10 de Abril de 1981.

¹¹ Ver P. Morozzo della Rocca, Gli atti discriminatori nel diritto civile, alla luce degli artt. 43 e 44 del t.u. sull’immigrazione [Atos discriminatórios no direito civil, à luz dos artigos 43 e 44 do Ato Estrutural de Imigração], in Dir. famiglia 2002, 1, pg. 112, no site www.studiocelentano.it/lenuovevocideldiritto.

¹² Ato Nº. 189 de 30 de julho de 2002, chamado “Legge Bossi-Fini”.



as regras pré-existentes para a deportação e as condições para admissão¹³.

Nas áreas do emprego e da ocupação, no que se refere à questão específica da discriminação com base na raça e origem étnica, o decreto 215/2003 acima mencionado não implementou integralmente a Diretiva da União Europeia 2000/43/EC, com ênfase particular nos requerimentos para a mudança do ônus da prova, a introdução de um órgão *independente* especializado em equidade, a promoção de diálogo social e de diálogo com organizações não governamentais; ao mesmo tempo, ela não introduziu ação positiva, embora esta não fosse um requerimento da diretiva¹⁴. De uma forma mais geral, a regulamentação, recentemente introduzida, de fato aumentou a instabilidade e a ocupação temporária no próprio mercado de trabalho, com maior impacto e consequências para os grupos sujeitos à discriminação, como as minorias e os grupos marginalizados em geral, e as minorias visíveis em particular.

Este é basicamente o quadro legal, social, cultural e político no qual o sindicato é convocado a operar, respondendo da forma mais adequada possível aos desafios acima mencionados. Ao fazer isso, a CGIL atua em diferentes níveis e através de diferentes modos de ação.

O primeiro nível de intervenção é a *ação política*. A CGIL, com seus 5,5 milhões de membros, é sem sombra de dúvida um dos mais importantes atores políticos no cenário nacional e, ao interagir com sujeitos políticos (e.g. partidos políticos) e instituições, é capaz de ter

¹³ O Tribunal Constitucional revogou a provisão, votada pelo Parlamento, que estabelece que a deportação poderia ser baseada em decisão administrativa ao invés de em ordem judicial (decisão Nº. 222 de 8 de Julho de 2004).

¹⁴ Para um comentário mais detalhado do decreto italiano, veja A. Simoni, Sumário Executivo – Discriminação com base em origem Racial e Étnica – Itália, 13 de junho de 2004, no site http://europa.eu.int/comm/employment_social/fundamental_rights/pdf/aneval/race_it.pdf; veja também C. Favilli, L'istituzione di un organismo per la promozione delle pari opportunità prevista dalla normativa comunitaria, in *Il diritto dell'Unione europea* [A constituição de um órgão para a promoção de tratamento igualitário estabelecido pelo direito europeu], 2002, Nº. 1, pg. 177 ss.; A. Simoni, La discriminazione razziale alla vigilia dell'attuazione della direttiva 43/2000: considerazioni a partire da alcune recenti pronunce giurisprudenziali [Discriminação Racial antes da implementação da diretiva 2000/43: comentários baseados em uma caso recente da lei], in *Diritto, Immigrazione e Cittadinanza* 4/2002; M. Acierno, La tutela delle discriminazioni nel d. lgs. n. 215/2003 [A proteção da discriminação no decreto legislativo Nº. 215 de 2003], in *Diritto, Immigrazione e Cittadinanza* 3/2004.



um papel no processo legislativo e no debate político das questões da imigração e dos direitos dos trabalhadores imigrantes. Em relação ao emprego e ocupação, no processo de implementação da Diretiva 2000/43 da União Europeia, a CGIL apoiou e interveio pro-ativamente de modo que seja garantida a introdução de cláusulas de não-discriminação em função de raça ou origem étnica, bem como a implementação de recursos eficazes, apesar de o Governo não ter solicitado a colaboração de atores sociais e outros atores relevantes (tais como organizações e associações). De uma forma mais geral e, acredito, mais importante, o sindicato assumiu o compromisso com uma abordagem mais ampla, com o intuito de reconhecer e implementar *direitos de cidadania* para trabalhadores imigrantes, precisamente por que existe a percepção de que a questão das condições sociais e econômicas dos imigrantes como indivíduos e cidadãos é fundamental, assim como é uma condição necessária para melhorar as condições e a rede de proteção dos imigrantes enquanto trabalhadores. Nesse nível, o sindicato tem participado do debate político no capítulo das ações positivas; conforme mencionado anteriormente, esta é uma área problemática, especialmente no contexto político atual por conta da resistência do Governo em relação a qualquer tipo de ação (conforme demonstrado pela “oportunidade perdida” do decreto legislativo que implementou a Diretiva da União Europeia 2000/43).

O segundo nível de ação é constituído pelas *políticas sindicais*. Cerca de 90,000 a 100,000 filiados da CGIL são trabalhadores imigrantes, e um número significativo deles pertencem a minorias visíveis. Nos últimos 18 anos, tem sido compromisso prioritário e “visível” do sindicato a criação de escritórios de imigração, tanto em nível local quanto nacional. Precisamente porque o CGIL considera a questão dos trabalhadores imigrantes como estratégica¹⁵ dentro da idéia mais ampla dos direitos da cidadania, a área de atuação do sindicato não se restringe apenas ao emprego e às políticas do mercado de trabalho, mas também ao bem-estar social, políticas de saúde e seguridade social, política habitacional, políticas para infância e adolescência, e políticas anti-discriminação¹⁶. Consequentemente, os escritórios de imigração não

¹⁵ Per una vertenza nazionale sul lavoro immigrato [Por um pleito nacional pelo trabalho imigrante], in *Le frontiere dell'immigrazione* (sez. Documenti), conferência realizada em Roma de 17-18 de maio de 2005, pg. 127.

¹⁶ Per una vertenza nazionale sul lavoro immigrato, ver nota 14 pg. 118 ff.



lidam apenas com questões relacionadas ao emprego e ocupação, ou disputas trabalhistas, mas têm um papel muito importante na assistência e apoio aos trabalhadores imigrantes e suas famílias em uma ampla gama de questões, incluindo questões relacionadas a vistos residenciais, acesso a agências de emprego, acesso a educação, saúde e habitação. O sistema de proteção de trabalhadores imigrantes operado pelos escritórios de imigração baseia-se na idéia da pessoa do/da imigrante em suas três dimensões: o/a imigrante enquanto trabalhador, o/a imigrante e sua família e seus correspondentes direitos de cidadania e o/a imigrante e seus direitos específicos relacionados ao seu status específico¹⁷.

A questão dos trabalhadores imigrantes também é um assunto “interno” para o sindicato. Nesse sentido, as políticas da CGIL têm tomado duas direções: *sensibilização* e *representação*. O sindicato tem se comprometido pro-ativamente no sentido de sensibilizar seus membros e delegados para as questões relacionadas à imigração e ao racismo através de iniciativas no local de trabalho, estudos e pesquisas, conferências e outros eventos públicos, também com o intuito de atrair novos membros em potencial entre os trabalhadores imigrantes.

No que tange à questão da representação, a CGIL tem feito esforços para fortalecer o papel dos membros imigrantes dentro do sindicato, promovendo seu papel como delegados e funcionários. Essa política vem sendo bem-sucedida nos escritórios de imigração, uma vez que a grande maioria dos representantes desses escritórios são os próprios imigrantes, particularmente pessoas negras e, de uma forma mais geral, membros de grupos de minorias visíveis tradicionalmente tem sido o grupo predominante dos imigrantes envolvidos com a estrutura do sindicato. Além disso, a CGIL vem promovendo a participação de membros imigrantes em outras funções como delegados e funcionários, não necessariamente em questões relacionadas a imigração. Contudo, membros imigrantes demonstraram preferência por ter participação nos escritórios de imigração, em parte por conta da sensibilidade diferenciada na percepção das questões relacionadas à

¹⁷ Immigrazione e sindacato: i nuovi termini della questione [Imigração e sindicato: os novos termos da questão], in *Le frontiere dell'immigrazione* (sez. Documenti), conferência realizada em Roma de 17-18 de maio de 2005, pg. 132.



imigração e ao racismo, bem como o grau distinto de envolvimento nos problemas de seu próprio grupo. Da mesma forma, está é uma tendência geral dentro do sindicato: é bastante comum que membros pertencentes a grupos de minorias tenham envolvimento naqueles escritórios ou departamentos que lidam com as questões relacionadas ao seu grupo.

Em 2003 a CGIL criou um novo Comitê Nacional dos Imigrantes, formado por dez sindicalistas funcionários imigrantes, o qual deve entender melhor as necessidades dos trabalhadores imigrantes e facilitar sua participação dentro das atividades do sindicato¹⁸.

O terceiro nível de intervenção é aquele que representa o papel mais “tradicional” de um sindicato como ator social, ou seja, a *negociação coletiva*. A CGIL tem assumido compromisso em vários níveis no sentido de abordar dentro de acordos coletivos questões específicas com o objetivo de apoiar e melhorar as condições dos trabalhadores imigrantes. Além das cláusulas de não-discriminação, o sindicato apoiou a aprovação de cláusulas específicas relacionadas a treinamento linguístico, vocacional e profissional, melhoria das condições de acesso ao trabalho e de condições sociais, monitoramento do mercado de trabalho em diversos setores, benefícios de moradia e seguro de saúde para os trabalhadores imigrantes quando estes estiverem visitando suas famílias fora do país¹⁹.

Em nível local, a CGIL apoiou a adoção em todo o território de cláusulas que regem o acesso ao trabalho através da identificação de trabalhadores disponíveis, capacitação *ad hoc* atendendo a necessidades específicas de trabalhadores, regularização de trabalho ilegal, ações visando a redução do desemprego, especialmente relativas a “atores mais fracos”, promoção da igualdade de oportunidades e o acesso ao mercado de trabalho de mulheres imigrantes²⁰.

Certamente o sindicato vem assumindo um compromisso significativo, embora muito mais precise ser feito. Como exemplo, podemos citar que diversos acordos coletivos nacionais não incluem

¹⁸ CGIL – Progetto Leonardo, ver nota 2, pg. 27.

¹⁹ CGIL – Progetto Leonardo, ver nota 2, pg. 21.

²⁰ CGIL – Progetto Leonardo, ver nota 2, pg. 21.

cláusulas específicas concernentes às condições de trabalho dos trabalhadores imigrantes. Ações afirmativas específicas certamente levaram a resultados importantes para a efetivação de uma igualdade substantiva²¹ mas, ao mesmo tempo, devemos reconhecer que um plano de política estrutural para a implementação de ações positivas ainda está faltando, especialmente por causa do escasso comprometimento institucional nessa área.

Dessa forma, além das ações de sensibilização e das ações horizontais objetivando facilitar o acesso ao trabalho das minorias visíveis, e dos imigrantes de um modo geral, é preciso ser feito mais em termos de planejamento estratégico, bem como ações simbólicas, especialmente em relação às minorias visíveis.

Nesse contexto, a experiência desenvolvida na Itália referente à igualdade de gênero e tratamento igualitário entre homens e mulheres pode ser particularmente útil por pelo menos duas razões.

Há, em primeiro lugar, uma *razão técnico-legislativa*. Ações positivas no campo da igualdade de gênero tem sido desenvolvidas nos últimos 15 anos; de uma perspectiva legislativa, o Ato n° 125 de 10 de Abril de 1991 sobre ações positivas tem sido a base de um novo conceito de igualdade substantiva através da implementação de ações positivas. A igualdade de gênero e a questão do tratamento igualitário entre homens e mulheres constitui, dessa forma, o modelo legislativo e jurídico que poderia ser seguido.

A vinculação dentro das “áreas legislativa e judiciária” entre direitos das mulheres e direitos dos trabalhadores imigrantes tem sido bem-sucedida através da interpretação jurídica de disposições específicas. O artigo 18 do Ato Estrutural de Imigração, que rege o visto residencial para fins de proteção social, constituiu um exemplo: esta disposição legal estabelece que, em caso de exploração severa ou violência contra os imigrantes, o visto residencial poderá ser concedido pela autoridade administrativa e, conseqüentemente, o imigrante terá direito a participar do programa de integração social. Apesar do artigo 18 ter sido basicamente concebido e aplicado como um recurso para

²¹ CGIL – Progetto Leonardo, ver nota 2, pg. 21-22.



mulheres vítimas de tráfico para fins de exploração sexual, este vem sendo adotado com sucesso recentemente no caso de um grupo de imigrantes vítimas de trabalho escravo.

Em segundo lugar, há a *razão teórico-cultural* do porquê a igualdade de gênero pode constituir um modelo. Mesmo que não pudesse ser possível nesse contexto examinar os modelos culturais e antropológicos da supremacia, não podemos ignorar que o racismo e o sexismo como formas de subordinação tem características muito similares.

Essa consideração leva ao seguinte desdobramento o qual, na minha opinião, é extremamente importante para a compreensão do mecanismo de discriminação e, conseqüentemente, para combatê-lo: precisamente por que a discriminação racial está tão entrelaçada com outras formas de discriminação, ao atacar e enfraquecer um elemento constitutivo da cadeia, todo o sistema pode ser eventualmente derrotado. Ao executar um modelo global de estratégia anti-discriminação (mesmo levando em conta as características específicas de cada forma de discriminação) pode-se beneficiar todas as minorias, ou ainda, qualquer grupo sujeito à discriminação.

Em outras palavras, a construção de um consenso em torno de formas (efetivas) de combater a discriminação bem como a legalização de políticas anti-discriminação e ações afirmativas requerem uma abordagem global da discriminação.

De uma perspectiva mais teórica, Kimberlé Crenshaw, ao pesquisar a questão da violência contra as mulheres não-brancas, descreveu a *questão da interseccionalidade* como uma forma de abordar a retórica transversa da discriminação sob a perspectiva do “empowerment” (fortalecimento). Nesse quadro, ela identifica três dimensões da interseccionalidade como sistema de subordinação: a interseccionalidade estrutural, ou seja, as barreiras institucionais para uma intervenção a favor de uma minoria (e.g. mulheres não-brancas agredidas) sujeita à subordinação múltipla; a interseccionalidade política, com a dificuldade para compreender (a inter-relação de) raça e gênero de forma que ambas as perspectivas anti-racistas e feministas problematizam a questão da violência contra as mulheres não-brancas, seja através da “lente” do sexismo ou do racismo; a interseccionalidade representacional, como uma forma de tensão complexa entre a retórica



do (anti-)sexismo e do (anti-)racismo que pode acabar reforçando a representação de estereótipos (racistas ou sexistas)²².

Ambos os discursos sobre direitos de cidadania e a necessidade de abordar a discriminação como um fenômeno global e complexo, estabeleceram e corroboraram a idéia (e eu diria a intuição) de que a CGIL estendesse seu trabalho e horizonte para a questão da sexualidade, e mais especificamente para a discriminação em função da orientação sexual e da identidade de gênero (da mesma forma que para o trabalho sobre sexo), instituindo um escritório cerca de 15 anos atrás, o qual é hoje uma seção, denominada Seção de Novos Direitos (a qual também coordena escritórios territoriais).

Quando aquele escritório foi criado, e mesmo mais recentemente, muitos sindicalistas não compreenderam o sentido de um sindicato trabalhar questões de sexualidade, e sua relação com questões trabalhistas. Além do que eu argumentei acima, acredito que a União Européia ofereceu a resposta mais significativa para essa dúvida, ao introduzir a Diretiva 2000/78/EC que estabelece um marco regulatório geral para tratamento igualitário no emprego e ocupação, a denominada Diretiva Estrutural, a qual proíbe, entre outras coisas, a discriminação com base na orientação sexual²³. Acredito ser distintivo o fato de que a Diretiva da União Européia 2000/78/EC é a “irmã gêmea” da Diretiva da União Européia 2000/43/EC sobre discriminação racial, por razões tanto substantivas quanto formais, assim como pelo fato de que elas são basicamente o resultado de um processo comum²⁴. Em outras palavras, a União Européia escolheu uma abordagem horizontal e abrangente para a questão da discriminação ao implementar o “novo caminho” da legislação anti-discriminação inaugurado pela introdução do artigo 13 do Tratado da CE.

Apesar da importância de reconhecer a peculiaridade de cada forma de discriminação (tal como a visibilidade vs. invisibilidade do

²² K. Crenshaw, Mapping the Margins: Intersectionality, Identity Politics, and Violence against Women of Color, in 43 Stan. L. Rev. 1241 (1991).

²³ Ver também G. Epifani, Prefazione [Prefácio], in S. Fabeni e M.G. Toniollo (editores), La discriminazione fondata sull’orientamento sessuale, Ediesse, Roma, 2005.

²⁴ Ver M. Bell, Anti-Discrimination Law and the European Union, Oxford University Press, Oxford, 2002, pg. 113.

grupo discriminado; grupo enfraquecido enquanto maioria vs. minoria; estrutura e modelo de supremacia executado, razões sociais e culturais específicas da discriminação) e da necessidade de identificar formas específicas de compensação, o encaminhamento de uma retórica global e horizontal sobre discriminação tem sido e, é útil, para o desenvolvimento de ações mais efetivas e intervenções sociais.

Mais uma vez, levando em conta como os modelos de supremacia funcionam, vamos frisar que a discriminação baseada em raça e a discriminação em função de sexualidade têm algumas características em comum, ainda que possam parecer, *prima facie*, muito diferentes, precisamente por que a discriminação e a intolerância contra a diversidade (tanto racial quanto sexual) operam de forma similar e às vezes conjunta.

A sexualidade é, sem qualquer dúvida, um elemento estereotípico relevante na construção tanto do racismo quanto do nacionalismo, bem como uma “ferramenta de dominação”. A retórica sexual tem sido usada muito frequentemente por teóricos racistas (ou nacionalistas). Por esse prisma, as características femininas (consideradas como atributos negativos, em contraposição às “virtudes” da virilidade) ou as perversões sexuais têm sido consideradas características específicas de grupos raciais, étnicos ou nacionais. Em outros contextos, a declaração falsa de sexualidade (ou hiper-sexualidade), com relação a certos grupos raciais ou étnicos, justificou abusos assim como foi responsável pela construção do estereótipo do “selvagem” ou do indivíduo perigoso.

Retomando as questões jurídicas, a regulamentação sexual (geralmente através do direito criminal) foi um instrumento importante para a aplicação da segregação racial durante a dominação colonial do Hemisfério Sul por potências européias. Mesmo mais recentemente, a regulamentação sexual através de estatutos de miscigenação nos Estados Unidos²⁵ tem sido um elemento central para a supremacia dos brancos.

Nesse sentido, portanto, devemos considerar que o combate a qualquer forma de discriminação baseada em estereótipos sexuais e estilos de vida (começando como a discriminação baseada na orientação sexual e identidade de gênero, também pelo aumento da visibilidade

²⁵ As leis de miscigenação foram repelidas pela Corte Suprema em *Loving v. Virginia*, 388 US 1 (1967).



dos “grupos invisíveis”) pode ser essencial para o progresso da igualdade de gênero, bem como para dismantelar culturas de estereótipos e preconceito contra qualquer tipo de diversidade e, em última instância, para o fortalecimento da luta contra a discriminação em diferentes níveis, inclusive a discriminação racial.

Com relação, mais uma vez, à questão italiana, uma decisão judicial pela qual um juiz sustou a deportação de um trabalhador imigrante senegalês fundamentando sua decisão em função da possibilidade de que ele possa sofrer perseguição em seu país de origem por conta de sua orientação sexual, com base no artigo 19 do Ato Estrutural de Imigração²⁶, constitui, em minha opinião, um bom exemplo da inter-relação entre questões diferentes. Embora uma discussão mais ampla sobre questões culturais seria necessária, tenho a impressão de que algumas questões têm de ser destacadas com relação a esse caso: em primeiro lugar, uma abordagem diferenciada da discriminação como questão global e, ao mesmo tempo, um fenômeno composto constituiu-se neste caso em um fortalecimento na aplicação da lei de uma forma favorável para o imigrante negro senegalês. Em segundo lugar, acho que é de alguma forma relevante considerar que os movimentos políticos e atores com posições racistas e sexistas são os mesmos que apóiam veementemente argumentos homofóbicos: nesse caso específico, essas pessoas não perderam a oportunidade de atacar tanto os imigrantes (rotulados de “terroristas”) como os gays (denominados “veados”).

Concluindo, a promoção de políticas anti-discriminação abrangentes parece ser a abordagem mais efetiva para dismantelar qualquer sistema (racista, sexista, heterossexual) de estereótipos e subordinação. Certamente esta é a abordagem geral que a CGIL está buscando. Entretanto, mesmo dentro do sindicato, esse não é um desafio fácil de enfrentar: posições culturais divergentes interferiram nesse processo no passado. Os resultados são encorajadores, e certamente a CGIL é uma das organizações mais ativas, tanto na Itália como dentro da estrutura sindical internacional, no combate à discriminação, apoio à ação afirmativa e na promoção da diversidade, do multi-culturalismo e do acesso aos direitos da cidadania.

²⁶ O artigo 19 proíbe a deportação quando há qualquer possibilidade de se ser perseguido no país de origem.



AÇÃO AFIRMATIVA NO EMPREGO - A EXPERIÊNCIA NAMIBIANA PARA A EQÜIDADE NO EMPREGO

Vilbard Usiku

A perspectiva histórica

A Namíbia obteve sua independência em 1990 após muitos anos de colonialismo e opressão do Apartheid Sul-Africano. As políticas do Apartheid marginalizaram economicamente os namibianos nativos e deixaram uma herança de disparidades sócio-econômicas e desequilíbrios em termos de distribuição de emprego, renda e ocupação, os quais requerem, para sua retificação, a adoção de medidas especificamente concebidas.

O Dr. Hendrik Verwoerd, então Primeiro Ministro Sul-Africano (1958-1966) e principal arquiteto do sistema de Apartheid, ficou famoso pela maneira franca e áspera com a qual proferia a filosofia e a ideologia do Apartheid. Em seu discurso no Senado em Pretória em 7 de Julho de 1954, no cargo de Ministro para Assuntos Nacionais, o Dr. Verwoerd declarou: “A política da minha pasta preconiza que a educação deva



permanecer firme nas reservas (áreas de negros) e ter suas raízes no espírito e forma de ser da sociedade Bantu (Negra). A educação Bantu deve ser capaz de expressar a si mesma integralmente, e aí, ser convocada para realizar sua missão real. Os Bantu devem ser orientados para servir sua própria comunidade em todos os aspectos. Não há lugar para eles na Comunidade Européia para funções acima de certas formas de trabalho. Até hoje, eles têm sido submetidos a um sistema educacional que os conduziu em outra direção ao mostrar-lhes os pastos verdes da sociedade européia com os quais não lhes foi permitido ser agraciados.”

Na busca de adotar as idéias expressas pelo Dr. Verwoerd, o governo do Apartheid introduziu leis que discriminaram injustamente os africanos no campo trabalhista. Em 1956, o Parlamento da África do Sul aprovou o Ato de Relações Trabalhistas Industriais, o qual depois ficou conhecido como o Ato de Relações Trabalhistas de 1956. Esse Ato introduziu um sistema de reserva de emprego através do qual uma ocupação específica poderia ser reservada de forma legal para a raça branca.

Os africanos também foram marginalizados do ponto de vista educacional. Alunos negros tiveram menos de um sexto da alocação conferida aos alunos brancos. Enquanto a educação para os brancos era obrigatória, não havia a mesma obrigatoriedade para os africanos. Os líderes do Apartheid argumentavam que a educação obrigatória para os africanos e a equiparação nos gastos por aluno baseada nas matrículas levaria a um ônus financeiro inaceitável para o Estado.

A diversidade e as diferenças eram acentuadas a ponto de justificar a discriminação. O Apartheid, baseado no racismo legalizado, usava as diferenças e a diversidade existentes na Namíbia entre as raças para criar duas nações dentro do mesmo país. Isso significou a imposição de identidades através de legislação que tornou o colonialismo da África do Sul singular. Da mesma forma, trata-se de um país no qual raça e classe se sobrepõem em termos da propriedade da riqueza e do acesso a oportunidades econômicas, sociais e políticas.

O relatório de 1998 do Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento (PNUD) revelou que 10% dos namibianos receberam 65% da renda e que os 35% restantes da renda nacional foram



compartilhados por 90% da população, tornando a Namíbia um dos países com distribuição de renda mais assimétrica no mundo (os namibianos brancos representam cerca de 6% do total da população).

Com base nesse retrospecto é que o Parlamento da Namíbia decidiu aprovar uma lei instituindo uma estrutura jurídica com o objetivo de corrigir os desequilíbrios existentes em decorrência das leis de discriminação do passado, quando ficou claro que as disparidades existentes não poderiam ser retificadas simplesmente pela eliminação da discriminação legalizada, uma vez que as desigualdades são reforçadas por práticas sociais as quais perpetuam a discriminação no trabalho contra as pessoas que anteriormente eram desfavorecidas racialmente, no terreno legal.

Os opositores da ação afirmativa alegam que desde que o Apartheid foi abolido, com o advento da independência, e uma vez que o racismo foi considerado ilegal, as pessoas passaram a ser iguais em todas as esferas de suas vidas. Contudo, quinze (15) anos após a abolição do Apartheid, iniquidades extremas e disparidades continuam prevalentes na Namíbia. A igualdade de direitos e a igualdade de oportunidades instituídas pela Constituição da Namíbia não terão sentido para a maioria dos namibianos a menos que estejam acompanhadas de programas concretos que possam retificar as assimetrias de um passado que os marginalizou. A instauração do Ato de Ação Afirmativa (Emprego) N° 29, de 1998, é apenas uma das formas de enfrentar essas assimetrias. As pessoas jamais serão capazes de competir em igualdade de condições onde os outros sempre foram favorecidos por políticas e programas de Apartheid.

Em seu discurso de colação de grau na Universidade de Harvard em 4 de Junho de 1964, ao incentivar a Medida Provisória 11,246 - a qual viria a sancionar poucos meses após aquele discurso - o Presidente Lindon Johnson disse: “Você não pega uma pessoa que por anos esteve presa por correntes e simplesmente a liberta, levando-a até a linha de partida da corrida e então diz, ‘agora você está livre para competir com todos os outros’ e ainda acredita verdadeiramente que você foi completamente justo”.

Para ilustrar mais seu argumento, o Presidente Johnson disse: “Nós queremos que todos os americanos participem da corrida, contudo

alguns não podem fazê-lo por que eles chegam à linha de partida com grilhões nas pernas.” E complementando, ele disse: “Os Estados Unidos não devem apenas ter a igualdade como um direito e uma teoria, mas ter a igualdade como um fato e como um resultado.” (Pinkerton, James P. **O fim das quotas deve ajudar a acabar com o racismo**, in Los Angeles Times, 4 de Junho de 1995)

Esta é, na minha avaliação, a melhor declaração até o momento reiterando a lógica da necessidade da ação afirmativa e da equidade no emprego.

O objeto da lei e os requerimentos da lei de ação afirmativa na Namíbia:

O propósito do *Ato de Ação Afirmativa no Emprego* da Namíbia é atingir a equidade no ambiente de trabalho incentivando igualdade de oportunidades e tratamento eqüitativo no trabalho através da eliminação da discriminação, e implementando medidas de ação afirmativa para corrigir as desvantagens na obtenção de emprego experimentadas por pessoas de grupos específicos (pessoas negras, mulheres e deficientes físicos) a fim de garantir sua representação eqüitativa em todos os níveis de ocupação.

Este Ato (Lei) ensejou o estabelecimento da Comissão de Equidade no Emprego (EEC). Os membros da Comissão para a Eqüidade no Emprego são nomeados pelo Ministro do Trabalho com a aprovação da Assembléia Nacional. Os membros são nomeados por um período de três (3) anos, com exceção do Presidente da Comissão que é nomeado por cinco (5) anos. A Comissão de 15 membros tem a seguinte composição:

- **O Presidente da Comissão** (a quem se faz referência no Ato como o Comissário),
- **Quatro pessoas** representando o Estado,
- **Duas pessoas** representando a organização dos empregadores e **duas pessoas** representando os sindicatos,
- **duas pessoas** para cada grupo designado, isto é, para as pessoas desfavorecidas racialmente, mulheres e deficientes físicos, respectivamente.

Cabe à Comissão de Equidade no Emprego, de uma forma geral, a responsabilidade por atingir os objetos do Ato. Dentre seus principais poderes e funções figuram:

- emitir diretrizes para os empregadores;
- promover programas de capacitação e de assistência técnica;
- nomear agentes de revisão;
- aprovar, rejeitar ou aprovar sob condição os relatórios de ação afirmativa, e em caso de aprovação, emitir certificados de conformidade com a ação afirmativa;
- encaminhar disputas para o Comissário Trabalhista;
- instituir premiações reconhecendo boas práticas de ação afirmativa.

Grandes empregadores (empregando 50 ou mais pessoas) são instados a conduzir análises estatísticas de sua força de trabalho refletindo vários parâmetros comparativos dos três grupos designados com os do grupo não-designado (homens brancos). Os aspectos sujeitos à análise para os diferentes grupos são os seguintes:

- categorias e níveis de emprego;
- práticas empregatícias;
- número de funcionários contratados, promovidos e demitidos nos 12 meses imediatamente anteriores;
- escalas salariais, remuneração líquida, benefícios e status de cidadania do funcionário.

Tendo compilado os dados acima, os grandes empregadores devem preparar um plano de ação afirmativa de três anos juntamente com um relatório estatístico para análise da Comissão de Equidade no Emprego. Os dados estatísticos devem ser revisados anualmente.

Um requerimento importante do Ato é que grandes empregadores devem fazer consultas com os representantes de seus funcionários, bem como com os sindicatos, caso presentes, no tocante à preparação,



implementação, revisão e supervisão dos planos de ação afirmativa. Os representantes dos empregados devem refletir os interesses de todas as categorias ocupacionais, bem como aqueles de grupos designados e não-designados.

A consulta representa uma característica permanente do programa de ação afirmativa dos grandes empregadores e requer que registros das reuniões de consulta sejam enviados juntamente com os relatórios de ação afirmativa.

Os planos de ação afirmativa constituem peça central da legislação. Nos termos do Ato, todo grande empregador, ao ser identificado enquanto tal, deve preparar e implementar um plano de ação afirmativa de três anos, cujos principais requerimentos são:

1. O plano deve especificar medidas de ação afirmativa a serem instituídas a fim de:

- eliminar barreiras de acesso ao emprego contra pessoas nos grupos designados;
- disponibilizar cargos para tais pessoas contanto que isso seja razoavelmente factível (esta denominação não implica a pura e simples remoção de funcionários pertencentes a grupos não-designados);
- garantir que tais pessoas sejam representadas equitativamente em vários cargos (a Comissão de Equidade no Emprego deverá levar em conta a disponibilidade de pessoas devidamente qualificadas e daquelas que têm a capacidade e a disposição para adquirir as qualificações necessárias).

2. O plano deve especificar os objetivos de ação afirmativa a serem alcançados e quando apropriado, metas numéricas.

3. O plano deve estabelecer um cronograma indicando prazos para suas várias fases.

4. O plano deve incorporar um procedimento de supervisão interno a ser seguido mediante consulta com representantes dos funcionários.

5. O plano deve identificar um funcionário graduado que ficará responsável por sua implementação.



Ao receber o relatório, a Comissão nomeará um agente revisor do quadro de funcionários do Ministério do Trabalho, que terá a responsabilidade de avaliar o relatório de ação afirmativa. O propósito da avaliação do relatório pelos agentes revisores é garantir que o grande empregador tenha adotado e esteja implementando um planejamento de ação afirmativa, em conformidade com todas as disposições do Ato.

O agente revisor terá então de submeter sua avaliação à Comissão e dar um parecer recomendando a aprovação ou não do relatório.

Ao receber a avaliação do agente revisor e seu parecer, a Comissão poderá aprovar ou não o relatório de ação afirmativa. Caso seja aprovado, a Comissão emitirá um certificado de conformidade com a ação afirmativa, o qual será válido por 12 meses, isto é, até que o próximo relatório de ação afirmativa tenha de ser apresentado à comissão. Em caso de não aprovação do relatório, o grande empregador deverá efetuar medidas corretivas específicas dentro de um prazo determinado.

Do ponto de vista operacional, é de relevância para o empregador a regra que estipula que nenhum contrato poderá ser registrado pelo Estado e por tal empregador, nem tampouco nenhuma garantia, empréstimo, licença, autorização, outorga ou concessão poderão ser dados para qualquer grande empregador pelo ou em nome do Estado, a menos que o grande empregador tenha a posse de um certificado de conformidade com ação afirmativa válido.

Além disso, o Ato de Ação Afirmativa (Emprego) estipula diferentes penalidades para quem deixa de estar em conformidade com suas diversas disposições. Estas variam de uma multa ou reclusão, não excedendo N\$ 4000.00¹ (cerca de U\$ 600.00) ou 12 meses, respectivamente, para uma primeira transgressão, até multa ou reclusão não excedendo N\$ 100,000.00 (cerca de U\$ 16,000.00) ou 5 anos, respectivamente, para uma segunda ou subsequente transgressão.

Estudo de avaliação de impacto – constatações

O Ato de Ação Afirmativa no Emprego foi promulgado em setembro de 1998 e passou a vigorar a partir de agosto de 1999.

¹ Dolar Namibiano

Empresas do setor privado e companhias estatais (além de outras instituições do setor público) com 50 ou mais funcionários (grandes empregadores) tiveram de preparar um plano de ação afirmativa tri-anual até agosto de 2000 e fevereiro de 2001, respectivamente. O primeiro ciclo de planos de ação afirmativa foi completado no final de fevereiro de 2004. O término do primeiro ciclo representou um momento adequado para avaliar o impacto da legislação namibiana de ação afirmativa durante o período de revisão.

O estudo foi executado por uma instituição independente, o Instituto de Pesquisas e Recursos Trabalhistas (LaRRI) em nome da Comissão de Equidade no Emprego.

O propósito do estudo

O estudo teve os seguintes objetivos:

- Determinar a eficácia da legislação e prática de ação afirmativa no período 2000-2004. Atenção especial foi dada à representação numérica das pessoas de grupos designados em diferentes categorias e níveis educacionais.
- Identificar o tipo de medidas tomadas pelos grandes empregadores a fim de remover barreiras ao emprego e para ampliar as oportunidades de emprego de pessoas pertencentes aos grupos designados.
- Examinar a eficácia das medidas (tais como educação e capacitação) tomadas pelas várias empresas a fim de promover ações afirmativas no ambiente de trabalho.
- Comprovar se ocorreram as consultas entre os representantes dos empregadores e dos funcionários no processo de preparação e supervisão dos planos de ação afirmativa.
- Identificar o serviço prestado pela Comissão de Equidade no Emprego aos empregadores para que estes possam cumprir suas obrigações e estabelecer como a Comissão utilizou as informações levantadas através dos relatórios.
- Determinar se os sindicatos e as organizações de empregadores utilizaram os relatórios de ação afirmativa.
- Identificar as falhas na implementação da ação afirmativa e recomendar medidas para melhorar a implementação das políticas nos próximos anos.



O estudo foi direcionado principalmente para a análise de todos os planos de ação afirmativa apresentados em 2000 e 2001, bem como dos três relatórios subseqüentes de acompanhamento, abrangendo o período de 2001 a 2004. A análise destacou as mudanças em termos numéricos que ocorreram durante o período em apreciação. Os resultados do estudo foram apresentados na forma de dados gerais, abarcando todos os grandes empregadores, e dados pormenorizados por setor de atividade. Da mesma forma, uma análise de todos os perfis da força de trabalho apresentados desde 2000 foi empreendida e apresentada, tanto na forma de dados gerais como detalhada por setor de atividade.

Além disso, o estudo acarretou uma análise profunda dos relatórios e práticas de uma amostra de 47 grandes empregadores. Estes empregadores foram identificados pela Comissão de Equidade no Emprego como sendo representativos dos grandes empregadores nos diversos setores. A amostra teve, portanto, representatividade, incluindo grandes empregadores cujos relatórios de ação afirmativa variaram entre excelentes, médios e fracos.

De acordo com o relatório, um total de 164 entrevistas foram efetuadas com representantes da administração (48), representantes do sindicato e/ou trabalhadores (34), membros dos comitês de ação afirmativa (47) e pessoas nomeadas para dirigir o programa de ação afirmativa de acordo com as disposições da Seção 23 do Ato. As entrevistas revelaram problemas interessantes, desafios e oportunidades inerentes ao processo de implementação de ação afirmativa no local de trabalho. Baseado nas informações levantadas através de entrevistas, o estudo fez recomendações relevantes para possíveis melhorias na implementação da ação afirmativa.

Principais constatações

O relatório expressou dúvidas se os 314 grandes empregadores supervisionados regularmente pela Comissão representavam a totalidade e foi da opinião de que poderia haver muitos outros grandes empregadores (empregando 50 ou mais pessoas) não registrados e que conseqüentemente não apresentam relatórios à Comissão de Equidade no Emprego.

O Instituto de Pesquisas e Recursos Trabalhistas, contudo, após analisar os dados e informações dos relatórios de ação afirmativa apresentados ao escritório da Comissão de Equidade no Emprego durante o período em questão, resumiu suas constatações da seguinte forma:

- Os homens brancos predominam nos cargos de alta gerência e até aumentaram sua participação relativa neste segmento desde o ano 2000. Os últimos dados mostraram que os homens negros tiveram uma participação proporcional menor nos cargos de alta gerência na comparação com os dados do ano 2000, enquanto as mulheres estão ainda sub-representadas.
- O mesmo padrão, de acordo com o relatório, foi constatado nos cargos de gerência média, embora a participação dos homens brancos tenha diminuído ligeiramente.
- Em nível de cargos especiais/qualificados/de supervisão, o quadro foi diferente,. Os homens antes desfavorecidos racialmente constituíram o grupo dominante nesse segmento e sua participação foi ampliada. A participação das mulheres nesse nível também mostrou alguma melhoria, enquanto o percentual de mulheres brancas, em particular, permaneceu estacionário. O número de homens brancos declinou significativamente neste nível.
- Em nível de cargos qualificados, houve predominância crescente dos homens antes desfavorecidos racialmente, melhoria na representação das mulheres antes desfavorecidas racialmente e uma redução da participação dos homens e das mulheres antes favorecidos racialmente.
- Em nível das categorias semi-qualificadas, também houve um aumento da representação dos homens antes desfavorecidos racialmente. As mulheres antes desfavorecidas racialmente representaram 10-20% do total de funcionários ao passo que uma tendência curiosa veio à tona entre os homens antes favorecidos racialmente: eles tiveram sua participação aumentada no período 2001-2002, mas sua representação neste nível, conforme constatado, declinou outra vez durante o período 2003-2004.
- No entanto, o relatório constatou uma evolução na representação daqueles antes desfavorecidos racialmente nos níveis de supervisão/qualificado/especializado, embora houvesse espaço para melhoria no que se refere à participação das mulheres.
- O relatório constatou que os deficientes físicos tiveram representação escassa em qualquer nível de emprego. Seus



números, de acordo com o relatório, foram tão pequenos que podem ser considerados praticamente insignificantes em termos da análise estatística.

- À luz do progresso obviamente lento, o relatório foi concluído com a convocação para que se fizesse um esforço concertado a fim de proporcionar equidade racial e de gênero em nível de gerência.
- Também foi recomendado que a Comissão visitasse locais de trabalho regularmente a fim de monitorar mais de perto a implementação da ação afirmativa.

Resumo das constatações relativas a mudanças setoriais durante os últimos quatro anos

A seguinte decomposição setorial mostra claramente as tendências, em todos os níveis ocupacionais durante o período monitorado:

O **setor de mineração** não fez qualquer progresso em termos de equilíbrio “racial” e de gênero em nível gerencial. Os homens brancos até aumentaram sua representação nos cargos de alta gerência de 68% no ano 2000, para 85% em 2004.

De forma semelhante, os homens responderam por 63% dos cargos de alta gerência no **setor agrícola** em 2001 e tiveram aumento de sua participação para 85%, em 2004. Do mesmo modo, tiveram seu percentual aumentado nos cargos de gerência média de 46% para 71% durante aquele período. As mulheres negras estiveram representadas de forma significativa apenas nas categorias sem qualificação ou semi-qualificadas, enquanto as mulheres brancas detiveram uma parcela significativa dos cargos de gerência (14-15%).

No **setor de construção**, as mulheres brancas tiveram um acentuado declínio em posições de gerência. Elas respondiam por 95% dos cargos gerenciais no ano 2000 e por apenas 3% desses em 2004. Essa redução drástica pode ser em parte explicada pelo reduzido número de relatórios do setor no ano 2000 e pelo seu incremento ao longo dos anos. Os homens brancos detinham 71% das posições gerenciais, enquanto as mulheres



negras tiveram sua presença aumentada na categoria especializada/qualificada/de supervisão para 17%. Nessa categoria, os deficientes físicos do sexo masculino aumentaram sua participação para 13% em 2004, fato esse que representou o único exemplo de um nível expressivo de emprego para deficientes físicos. O percentual de homens negros nas posições de gerência média diminuiu de 40% em 2001 para 18% em 2004.

No **setor pesqueiro** houve um acréscimo no número de homens negros em posições gerenciais, de 17% para 29% no caso da alta gerência e de 39% para 53% no da gerência média entre 2001 e 2004. As mulheres negras estiveram ainda sub-representadas, detendo apenas 2% e 9% dos postos, respectivamente. Os homens brancos foram o grupo predominante em nível gerencial, embora tivessem sua participação diminuída entre os anos de 2002 e 2004.

Nos **setores atacadista e varejista**, houve algum progresso em nível gerencial. Entre os anos de 2000 e 2004, a proporção de homens brancos foi reduzida em cargos de alta gerência de 82% para 59% e de 63% para 33% em cargos de gerência média. A maior elevação foi registrada para os homens negros na alta gerência de 6% para 16% e de 18% para 34% nos cargos de gerência média. A participação das mulheres brancas aumentou de 12 para 17% e de 10% para 14%, respectivamente. Houve um incremento modesto nos cargos de gerência ocupados por mulheres negras que, entretanto, tiveram seu aumento mais significativo nas categorias especializada/qualificada/ de supervisão, de 6% no ano 2000 para 48% em 2004.

O **setor de hotelaria e turismo** continua firmemente nas mãos de homens brancos em nível de alta gerência, embora houvesse um aumento significativo do número de homens negros e mulheres negras em nível gerencial médio, onde eles representaram 27% e 40%, respectivamente.

O **setor de serviços** passou por mudanças significativas nos cargos de gerência. A participação dos homens brancos na alta gerência caiu de 53% em 2001 para 34% em 2004, enquanto a parcela de homens negros aumentou de 32% para 41% durante o mesmo período. As mulheres negras também tiveram sua participação



aumentada de 9% para 20% na alta gerência e de 9% para 37% na gerência média. A proporção de mulheres brancas nos cargos gerenciais diminuiu de 6% e 9% para 2% e 3%.

No **setor público**, a participação dos homens brancos nas posições de alta gerência caiu de 23% no ano 2000 para 17% em 2003, enquanto as mulheres negras tiveram aumento de 16% para 23%. Em nível gerencial médio sua participação cresceu de 39% para 54%, o que evidenciou um progresso significativo em termos de um equilíbrio “racial” e de gênero.

Nos **setor de segurança privada, judiciário e carcerário** houve algum avanço. Embora os homens brancos ainda dominem os cargos de alta gerência (53%), as mulheres negras aumentaram sua participação para 26% comparando com 0% em 2003. As mulheres negras também tiveram incremento nos cargos especializados/qualificados/de supervisão de 13% no ano de 2001 para 34% em 2004.

No **setor industrial** os homens brancos continuaram a dominar em nível gerencial, embora sua participação tenha caído de 89% e 70% para 65% e 56% nos cargos de alta e média gerência, respectivamente. Os maiores incrementos foram registrados entre as mulheres brancas nas posições de alta gerência (de 0% em 2002 para 18% em 2004) e entre os homens negros nos cargos de gerência média (de 13% em 2002 para 24% em 2004).

O setor que abarca os **governos locais, provisão de água e serviços correlatos** passou por um declínio em termos de homens brancos ocupando cargos gerenciais (de 56% e 40% em 2000 para 36% e 34%) enquanto os homens negros tiveram o maior aumento proporcional de emprego em nível gerencial (para cerca de 50%). As mulheres negras tiveram sua participação aumentada para 14% nos cargos de alta gerência e para 12% em nível gerencial médio.

No **setor de tecnologia da informação, eletrônica e telecomunicações** houve mudanças pouco marcantes durante o período em questão. Homens brancos tiveram participação crescente em posições de alta gerência, passando de 49% em 2001 para 53% em 2004, enquanto as mulheres negras tiveram aumento de 7 para 12%. A proporção de homens negros em nível



gerencial caiu de 46% e 40% para 29% e 36% nos cargos de alta e média gerência, respectivamente.

No **setor de saúde e previdência**, as mulheres negras aumentaram sua proporção em cargos de alta gerência de 0% em 2002 para 17% em 2004, mas tiveram decréscimo nos cargos de gerência média de 28% para 23%. As mulheres brancas dominam nas posições gerenciais, enquanto as mulheres negras ocupam a maior parte dos cargos abaixo dos de gerência. A parcela de homens brancos nas posições de alta gerência caiu de 43% para 33%.

No **setor de intermediação financeira**, a participação dos homens brancos em posições gerenciais foi levemente reduzida (de 54% e 41% para 49% e 37%). Praticamente não foi registrado qualquer progresso na participação de homens negros e mulheres negras em posições de gerência, enquanto as mulheres brancas tiveram sua participação aumentada nas posições de alta gerência de 11% no ano 2000 para 25% em 2004.

No **setor de transportes**, os homens brancos dominam os cargos gerenciais e aumentaram seu percentual para 80% em nível de alta gerência e para 51% na gerência média. As mulheres brancas elevaram sua participação gerencial de 0% e 12% no ano 2000 para 16% e 22% em 2004, à medida que as mulheres negras e homens negros permaneceram sub-representados. Os homens negros responderam por 17% dos cargos de alta gerência e 31% da gerência média em 2003 e esses números caíram para 0% e 25% em 2004.

O setor que abrange **educação, capacitação e práticas de desenvolvimento** mostrou alguns avanços pouco comuns. Os relatórios para os anos 2000 e 2004 foram concluídos de forma incompleta, o que permitiu apenas o estudo comparativo dos anos 2001 a 2003. As mulheres brancas parecem ter sido as principais beneficiárias das nomeações para cargos gerenciais, tendo sua participação nesse nível sido elevada de 15% e 23% para 29% e 27%. Homens negros e mulheres negras não tiveram incremento em cargos de gerência ao passo que o percentual de mulheres negras nos cargos especializados/qualificados/de supervisão caiu de 33% para 12%.

Sinopse

Embora os resultados do estudo tenham mostrado variações significativas entre as empresas, houve algumas tendências que poderiam ser observadas durante a implementação da ação afirmativa nos últimos quatro anos.

O perfil da força de trabalho da maior parte das empresas ainda reflete a herança do Apartheid colonial na medida em que os homens brancos tendem a dominar as posições de gerência e as mulheres negras tendem a se concentrar nas categorias de emprego inferiores. A inter-relação entre cor (“raça”) e gênero ainda esteve aparente na maior parte das empresas analisadas.

Pouquíssimos deficientes físicos estão empregados e apenas um pequeno número de organizações implementaram programas concretos para inserir deficientes. A desculpa mais comumente dada foi a de que a “natureza do setor de atividade” tornava difícil contratar deficientes físicos.

As diferenças de gênero e “raça” ainda são visíveis em todos os setores da atividade econômica, embora os “setores femininos” tradicionais, como educação e saúde, empreguem um número significativamente maior de mulheres do que outros setores. Entretanto, mesmo nos “setores onde se concentra a mão-de-obra feminina” as mulheres negras estão sub-representadas em nível gerencial. Os dados indicaram que a maior parte dos locais de trabalho estão ainda longe da equidade em termos de gênero e cor.

O estudo revelou claramente que muito pouco progresso ocorreu na direção da equidade no emprego nos últimos quatro anos. Os grandes empregadores da Namíbia deveriam estar cientes do fato de que a necessidade de ter uma força de trabalho equânime e diversificada é uma obrigação legal. Quanto mais se façam declarações de louvor à ação afirmativa apenas da boca para fora, por mais tempo será requerida a vigência do Ato, conforme o estudo recomendou correta e logicamente.

A Comissão levou em conta o relatório com muita seriedade e está avaliando suas constatações e recomendações a fim de elaborar uma estratégia de resposta apropriada.



O caminho a seguir

O lento progresso em direção à equidade no emprego deixa clara a necessidade urgente de que todas as partes interessadas redobrem seus esforços e re-avaliem suas estratégias de implementação de políticas de ação afirmativa a fim produzir os resultados desejados. A Comissão não está de forma alguma surpreendida pelas constatações do estudo. Os dados estatísticos apresentados pelos grandes empregadores ao longo dos últimos quatro anos mostraram claramente que o ritmo no qual as pessoas dos grupos designados são inseridas no mercado de trabalho, especialmente em nível de gerência, tem sido sofrivelmente lento. A dura e desalentadora realidade não deixa outra opção à Comissão senão afiançar sua autoridade de forma mais aguerrida, a fim de dar o ímpeto necessário à implementação do programa de ação afirmativa em todos os locais de trabalho.

O estudo também revelou tendências positivas em alguns setores da atividade econômica. Foi observado progresso notável nos setores pesqueiro, de serviços, governos locais, provisão de água e serviços correlatos, dentre outros. Esse progresso deve ser louvado e encorajado.

Conclusão

O progresso feito até o momento para chegar a uma representação equitativa de pessoas dos grupos designados no emprego não é muito encorajador. O estudo de avaliação de impacto confirmou que a estrutura de distribuição de cargos das empresas na Namíbia ainda espelha as distorções que o Apartheid criou e reforçou com tanto sucesso. O perfil da força de trabalho de muitos dos grandes empregadores mostrou uma configuração que se assemelha ao café irlandês, ou seja, o perfil da força de trabalho reflete claramente uma estrutura de cargos na qual ocorre segregação, em que os brancos ocupam os cargos gerenciais e os negros estão sub-representados em nível de tomada de decisão, estando geralmente empregados como operários e trabalhadores em geral.

Ademais, o relatório do estudo de avaliação de impacto não apenas revelou que pouco avanço foi feito para atingir metas numéricas de ação afirmativa estabelecidas, como também mostrou um declínio



inquietante no percentual das pessoas desfavorecidas racialmente nos cargos de gerência.

A lei de ação afirmativa foi concebida como uma medida temporária e a necessidade de sua continuidade deveria ser a mais breve possível. Contudo, a aparente falta de entusiasmo por parte dos grandes empregadores em adotar a ação afirmativa e tomar medidas concretas para efetuar uma completa transformação estrutural na força de trabalho da Namíbia pode vir a prolongar a necessidade e a relevância da lei de ação afirmativa. Por sua parte, a Comissão de Equidade no Emprego da Namíbia está determinada a incrementar a supervisão e os mecanismos de controle de cumprimento da lei, para garantir que os objetivos da equidade no emprego sejam alcançados e a completa transformação da força de trabalho da Namíbia se torne uma realidade.



UM RELATO SOBRE COMO PREVENIR E COMBATER O RACISMO NAS ESTRUTURAS SINDICAIS

Marie Clarke Walker

Este artigo salientará o papel que os atores sociais (individual ou coletivamente) podem ter na prevenção e combate ao racismo no local de trabalho e dentro de suas estruturas de representação. Serão discutidos estratégias de organização tanto de trabalhadores como de empregadores e negociações coletivas em prol da equidade racial.

Democratizando as estruturas sindicais

Nesta apresentação, em vez de salientar nossas debilidades, evidenciarei através de exemplos concretos como nós estamos lidando com questões de representação dentro das estruturas do movimento trabalhista canadense. Mas antes disso, eu darei exemplos de alguns desafios que nós tivemos de enfrentar para democratizar as estruturas sindicais ao longo dos anos.

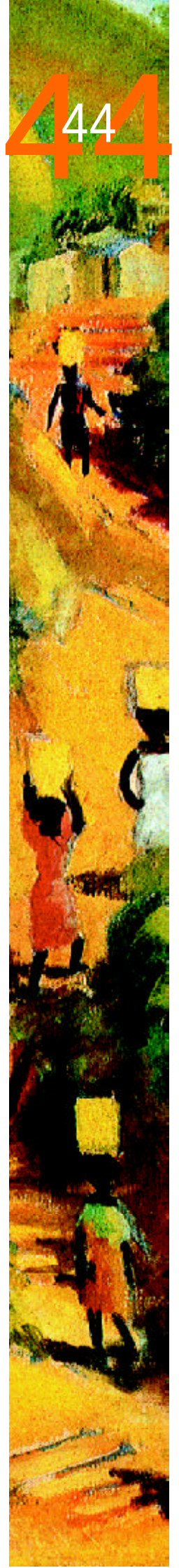
No Canadá, os trabalhadores descendentes de africanos e asiáticos, ou aqueles que se identificam como negros, foram enquadrados na categoria de trabalhadores não- brancos¹. Uma retrospectiva histórica da imigração rememora que os descendentes de africanos se estabeleceram na Nova Escócia no início do século 17. Os descendentes de chineses e de asiáticos do sul chegaram ao Canadá pouco antes de 1900, quando os trabalhadores chineses foram trazidos para construir a ferrovia nacional - estratégica do ponto de vista econômico para ligar o país de uma extremidade a outra. A maioria dos trabalhadores do Caribe, América Latina e América Central começaram a chegar ao Canadá nas décadas de 1950 e 1960.

A luta para conseguir a inclusão em nossos órgãos sindicais centrais começou no final dos anos 70, com ênfase na falta de participação das mulheres em cargos de liderança. Todos os membros na liderança de nossas organizações eram homens; até mesmo o Vice-Presidente encarregado de temas relacionados às mulheres. Depois de muita discussão e organização, as mulheres obtiveram, por meio de medidas de ação afirmativa, a inclusão de cinco assentos no Conselho Executivo do Canadian Labour Congress (CLC), a serem preenchidos por mulheres pertencentes aos cinco maiores sindicatos filiados. Havia, entretanto, limites para essa ação, já que as mulheres que foram selecionadas focalizavam suas ações apenas ao seu próprio sindicato, não eram eleitas diretamente por um público de mulheres sindicalistas e nem representavam este grupo como um todo.

O trabalho que fizemos para incrementar a representação das pessoas não-brancas em posições de liderança e nos quadros de pessoal pode ser visto a partir de distintas perspectivas. Uma delas é nossa crença nos princípios da igualdade, justiça e direitos humanos. Outra está relacionada à democratização das estruturas sindicais para que estejam em conformidade com os princípios sindicais. Esta última perspectiva pode ser considerada como uma manifestação política.

Somos guiados por uma crença básica de que o movimento sindical deve analisar o racismo através de uma perspectiva social, econômica e política abrangente e combatê-lo em todas essas frentes.

¹ N.E. No texto, a expressão original “de cor” será substituída por não-branco



Trabalhando junto com ativistas, nós desafiamos o movimento a lançar um olhar crítico dentro de sua própria casa, constatando como o racismo debilita a força e a eficácia dos sindicatos.

Um passo básico, e ainda assim importante, na organização dentro do nosso próprio movimento foi conseguir a concordância de que sejam lidas declarações de igualdade em todas as solenidades do CLC. Ao reconhecer que nossos membros são influenciados pelo racismo, sexismo e homofobia da sociedade na qual eles vivem, tivemos o intuito de apresentar os temas da segurança e da igualdade diretamente aos membros do sindicato. Nossas declarações denunciam os diferentes tipos de discriminação como anti-sindical e anti-solidário e manifestam a expectativa de que todos sejam tratados com dignidade e respeito dentro da própria casa.

Como parte de nossas consultas (ex., Grupo de Trabalho Anti-racismo do CLC e Fóruns Nacional e Regional Anti-racismo), nossos ativistas descreveram o racismo sistêmico como uma doença crescendo lentamente em nossos alicerces. Ao seu ver, o fortalecimento das estruturas sindicais internas é fundamental para a consolidação do nosso movimento. Essas estruturas não podem ser revitalizadas sem enfrentar o racismo sistêmico e sem ouvir as opiniões dos aborígenes e das pessoas não-brancas nos processos de tomada de decisão e em seus órgãos.

Com essa finalidade, eles têm instado os sindicatos a rever normas e práticas existentes que privam associações e organizações dos talentos, visões e experiências dos povos aborígenes e das pessoas de cor. Nossas hierarquias e “cultura sindical” representam barreiras para a plena participação dos povos aborígenes e não-brancos. Derrubar essas barreiras implicará a realização de mudanças em nossas constituições, estatutos e na forma como conduzimos nossas reuniões.

A fim de ampliar a representação e a inclusão em todos os níveis de liderança sindical e do trabalho, os sindicatos devem reavaliar a cultura dos privilégios, regalias, hierarquias e a eurocentricidade que refletem aspectos das estruturas das corporações e que não têm lugar em organizações lutando por igualdade. Os sindicatos devem assegurar que os membros aborígenes e os não-negros estejam representados em comitês, delegações e em mesas de negociação.

Atualmente, por todo o país, temos comitês e grupos de trabalho na maioria de nossos sindicatos. Esses comitês e grupos de trabalho,

representando mulheres, pessoas de cor, povos aborígenes, deficientes físicos, além de trabalhadores homossexuais, bissexuais, lésbicas e transexuais, foram constituídos quando se passou a reconhecer, do ponto de vista político, que as estruturas de poder e tomada de decisão existentes não são o suficientemente inclusivas para todas as pessoas filiadas. Membros desses grupos estão continuamente buscando maneiras de melhorar nosso trabalho em nosso próprio benefício.

Esses comitês e grupos de trabalho reconhecem a diversidade de nosso quadro de filiados e procuram assegurar que todos os temas de relevância para os trabalhadores sejam contemplados. É por isso que foi destacado por alguns de nós que seria um erro de nossas lideranças pensar em debilitar, de uma forma ou de outra, a eficiência dessas ferramentas estruturais.

O trabalho dos comitês e grupos de trabalho complementa o enorme trabalho empreendido pelos congressos sindicais, nas quais sindicatos sensíveis à causa se organizam para reforçar nosso movimento.

Analisando a forma como trabalhamos dentro das estruturas sindicais e buscando formas de avançar com nosso trabalho, também se torna importante reconhecer o fato de que, além de oferecer aos participantes a oportunidade de aprender a partir de outros, nossas conferências organizadas por coligadas e por órgãos trabalhistas centrais são importantes ferramentas organizacionais para o movimento trabalhista. No caso do CLC, é uma oportunidade para que os sindicalistas discutam formas de fortalecer o movimento através dos sindicatos.

Também gostaria de mencionar as contribuições de outras organizações que podem não ter sido seguidas por todas as lideranças sindicais mas que são essenciais para nossa sobrevivência e crescimento como movimento de trabalhadores.

Ainda que organizações como a Coalizão de Centrais Sindicais de Negros (CBTU²) e a Aliança Trabalhista Asiático-Canadense (ACLA³) não sejam parte de estruturas sindicais formais, elas deveriam ainda assim ser consideradas como estruturas “dentro da grande estrutura do

² Coalition of Black Trade Unions (CBTU)

³ Asian Canadian Labour Alliance (ACLA)

movimento sindical”, especificamente porque seu quadro é constituído por membros do sindicato e pelo fato que eles oferecem um espaço político diferente, mas ainda assim importante.

Por exemplo, a CBTU-Ontário é uma importante estrutura que acolhe trabalhadores de ascendência africana. Essa organização é também essencial para o trabalho de solidariedade em curso entre pessoas de ascendência africana dos Estados Unidos e do Canadá e é primordial para a organização dentro da própria comunidade de descendentes de africanos. A CBTU foi criada em 1972 nos Estados Unidos, quando 1.200 sindicalistas de ascendência africana, incluindo líderes e membros comuns, se reuniram para discutir o papel dos sindicalistas da raça negra no movimento. Seu surgimento aconteceu quando a *Federação Americana do Trabalho - Congresso das Organizações Industriais* (AFL-CIO) ignorou as opiniões dos sindicalistas negros e permaneceu em neutralidade nas eleições presidenciais de 1972. Desde então, a CBTU tem trabalhado para empoderar os trabalhadores negros a combater todas as injustiças no local de trabalho e na comunidade, nacional e internacionalmente.

A única sede internacional da CBTU foi estabelecida em Ontário e foi constituída em 1999. A organização trabalhou com afinco para politizar e mobilizar a comunidade negra. Esse trabalho incluiu a aprovação de resoluções que lidam com muitos temas de importância para a comunidade, incluindo o apoio a medidas de reparação. Sendo uma organização sindical da América do Norte, a CBTU não está sozinha no apoio à política de reparação. O próprio CLC também aprovou recentemente uma resolução entrando na luta por indenizações.

Por conta de nossa experiência até o momento, nós estamos perfeitamente cientes de que, caso não seja dado espaço para que nossos membros se organizem verdadeiramente em sindicatos por todo país, alguns trabalhadores vão continuar a ser marginalizados, uma vez que, embora tenhamos comitês e cargos, as pessoas nesses comitês e cargos ainda não detêm poder real para criar o tipo de mudança necessária.

O pior que pode ocorrer ao movimento sindical é que as estruturas dos comitês e as posições de igualdade de direitos sejam vistas meramente como parte de um esforço simbólico contínuo que prevalece.



Foram necessários anos para conseguir uma organização em torno dessas estruturas para lidar com desequilíbrios de poder existentes, a fim de fortalecer a solidariedade dentro de nosso movimento.

O trabalho que foi empreendido em torno da Força Tarefa Anti-Racismo do CLC e dos Fóruns Nacional e Regional Anti-Racismo foi importante para nosso trabalho permanente de ampliação da representação das *minorias étnicas* e de combate ao racismo. Nossa reivindicação por representação no CLC e suas filiadas deu resultado. GANHOU ÍMPETO quando um colega de ascendência africana desafiou uma chapa eleitoral composta apenas por brancos na Convenção do CLC em 1990.

Hoje em dia, existe representação não-branca no âmbito do CLC e em nossos sindicatos filiados do setor público e privado: Sindicato dos Funcionários Públicos do Canadá (CUPE); Sindicato dos Trabalhadores Postais do Canadá (CUPW); Aliança do Serviço Público do Canadá (PSAC); Sindicato Nacional Geral dos Funcionários Públicos (NUPGE); Sindicato Nacional dos Trabalhadores dos Setores de Transportes, Aeroespacial e Automotivo do Canadá (CAW-Canada); Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Siderúrgica do Canadá (USWA); Sindicato dos Trabalhadores dos Setores de Comunicações, Energia e Papel do Canadá (CEP); Sindicato Internacional de Funcionários de Hotéis e Restaurantes / Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Têxtil (HERE/UNITE); e também na Federação Trabalhista de Ontário (OFL) e na Federação Trabalhista de Saskatchewan (SFL), ambas filiadas ao CLC.

Inclusão nas estruturas de tomada de decisão

Aqui estão alguns exemplos de como o trabalho realizado ao longo dos anos por ativistas de comunidades aborígenes e de pessoas não-branca tem dado resultados. O CLC melhorou significativamente devido a esses esforços.

Por exemplo:

- No momento, temos dois altos funcionários negros, trabalhando em tempo integral no CLC: Hassam Yussuff, Secretário-Tesoureiro

(que também é o segundo hierarquicamente na liderança do CLC) e Marie Clarke Walker, Vice-Presidente Executiva.

- Atualmente temos dois Vice-Presidentes do CLC (assentos de equidade), os colegas Sonia Reynolds e Ray Dhaliwal. Antes deles estavam os colegas Lynn Jones, Carol Wall e Jay Nair. Em 1992 a constituição do CLC foi mudada para permitir a inclusão de dois Vice-presidentes para representar os trabalhadores negros no Conselho Executivo do CLC. Esses dois representantes são eleitos de forma direta por seus pares em convenção.

Antes dos dois cargos por tempo integral mencionados acima, o colega Fred Upshaw, Presidente do Sindicato dos Servidores Públicos de Ontário, havia sido eleito para um cargo de liderança em tempo integral.

Além disso, na nossa Convenção em 1994, foi criado um Grupo de Trabalho de Trabalhadores de Cor no CLC para auxiliar o CLC na implementação de decisões sobre políticas e oferecer liderança em temas importantes para suas comunidades.

Esses são avanços positivos. No entanto, todos os dias existe pressão para voltar aos velhos tempos e, na realidade, perdemos terreno no que diz respeito ao número de mulheres em cargos eletivos; há algumas filiadas que deixaram de exercer cargos relacionados à promoção de equidade em comitês, para exercerem mandatos em convenções gerais. Isso retira o poder de decisão dos constituintes cuja posição de equidade deveria estar lá para representá-los e transforma o processo num concurso de popularidade.

Atualmente não há líderes de sindicato que sejam trabalhadores não-brancos.

Integração na estrutura de recursos humanos da organização

A estrutura de recursos humanos dentro de qualquer organização é vital para a integração de trabalhadores não brancos ou de qualquer membro de grupo que busque igualdade. Essa mensagem também foi reforçada nas discussões durante o Processo Consultivo da Força Tarefa Anti-Racismo conduzido pelo CLC.

Várias decisões-chave foram tomadas no CLC em resposta direta ao Relatório da Força Tarefa:

- Em 1998, os conselheiros do CLC criaram o Departamento de Direitos Humanos e Anti-Racismo como um reconhecimento da importância do trabalho anti-racismo.
- Entre 1998 até o presente, dois (2) dos oito (8) Diretores Nacionais são trabalhadores de cor. De quatro (4) Diretores Regionais, uma (1) é mulher de cor.
- Coletivamente, os Diretores Nacionais e Regionais são parte importante de nossa estrutura. Eles desempenham um papel chave na implementação das decisões tomadas pelos conselheiros do CLC e pelos membros do Conselho Executivo do CLC.

Contudo, estamos bem cientes de que não podemos descuidar-nos. Muitas das nossas organizações filiadas têm enormes excedentes de pessoal e em breve registrarão um grande número de aposentadorias. O Canadá, como os EUA, os países europeus, Japão e Austrália, está enfrentando pressões e desafios em função de mudanças demográficas.

As seguintes estatísticas comprovam o que foi dito anteriormente:

- Estima-se que por volta de 2010, enfrentaremos uma escassez de trabalhadores da ordem de 950.000, a não ser que se faça uso de fontes não utilizadas de trabalhadores através da imigração e da população aborígine.
- Estima-se que 100% do crescimento líquido da força de trabalho canadense dependerá da imigração por volta de 2010.

De acordo com a publicação *Statistics Canada the Daily* (terça-feira, 22 de Março de 2005), o estudo “Minorias visíveis do Canadá em 2017” (*Canada’s Visible Minority Population in 2017*) revela fatos importantes com respeito às mudanças demográficas e o impacto esperado com a presença das pessoas de cor.



Citando diretamente suas constatações:

“De acordo com as novas projeções etno-culturais da população, aproximadamente uma em cada cinco pessoas do Canadá, ou entre 19% e 23% da população total, poderá vir a pertencer a uma minoria visível por volta de 2017, quando o Canadá celebrará 150 anos de existência.

Dentre os vários cenários considerados para as projeções feitas no estudo, o Canadá teria, daqui a 12 anos, entre 6,3 e 8,5 milhões pessoas que pertenciam à de minorias visíveis⁴.

Dados provenientes de censos anteriores indicam que a população das minorias visíveis está aumentando muito mais rapidamente que a população total. Entre 1996 e 2001, a população total aumentou 4%, enquanto a das minorias visíveis aumentou 25%, ou seja a uma taxa seis vezes mais veloz.”

De acordo com outro estudo, o Documento Informativo do *Conference Board of Canada* (Abril de 2004) “Promovendo uma Mudança Visível - A Contribuição das Minorias Visíveis ao Crescimento Econômico do Canadá”:

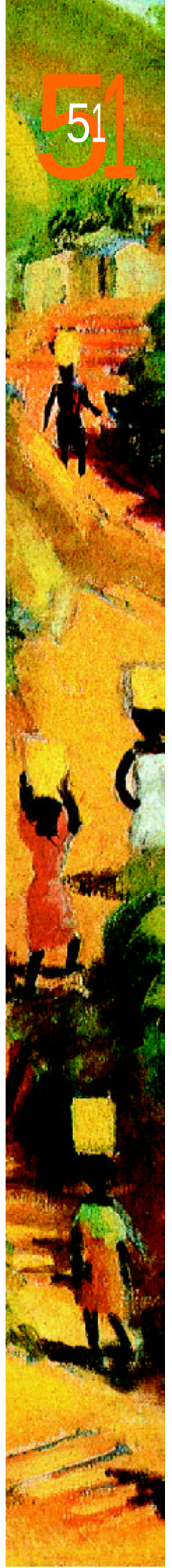
“Se não fosse a imigração, a Nova Escócia e em menor proporção Saskatchewan e Manitoba (províncias), e as duas cidades mais populosas do Canadá, Toronto e Montreal, teriam, na realidade, experimentado uma redução na população de sua força de trabalho.”

“As pessoas de cor são atores importantes na mão de obra do Canadá. Em 2001, a taxa de participação das minorias visíveis era de 66%, semelhante à taxa para todo o país, e elas respondiam por cerca de 13% da mão de obra...”

Exemplos de uma história de ativismo da qual nos orgulhamos

Uma das maiores desvantagens que temos é que nossa história como negros não está registrada, e quando há registros, ela é distorcida por aqueles que querem minimizar nossa contribuição à construção da sociedade.

⁴ Minorias invisíveis englobam pessoas não-brancas



O sindicato do *Sleeping Car Porter* foi constituído na década de 30. Foi o primeiro sindicato formado unicamente por negros, chegando a ter 10.000 filiados. Eles lutavam por melhores condições de trabalho para todos os trabalhadores e, em particular, para os operários negros trabalhando nas ferrovias. Os passageiros brancos denominavam a todos “George”, fazendo alusão ao fato de que eles seriam os “rapazes do George Pullman⁵”. Esse é o tema de um livro escrito por Stan Grizzell “Meu nome não é George”.

Alguns líderes sindicais afro-canadenses envolveram-se em lutas políticas nos anos 50 e 60 para conseguir implementar mudanças institucionais e legislativas. Líderes sindicais como Bromley Armstrong arriscaram tudo ao integrarem equipes “experimentais”. Esses corajosos indivíduos se uniram a companheiros brancos para demonstrar que existia discriminação nos setores de habitação, emprego e serviços. Eles iam juntos a restaurantes onde não era permitida a entrada de “negros”. Naquela época, cidadãos canadenses de ascendência africana tentavam alugar um apartamento e lhes era dito que não havia disponibilidade. Não muito tempo depois, o mesmo proprietário do imóvel informava ao companheiro branco que havia disponibilidade. Eles questionavam a discriminação inerente a esses atos, ao mesmo tempo que exigiam ação governamental.

Líderes dos trabalhadores não brancos tiveram papel instrumental para conseguir que seus sindicatos lutassem pela igualdade no emprego e contra o racismo em Ontário – a Comissão para a Equidade no Emprego foi constituída tendo uma mulher negra, Juanita Westmoreland Traore, como sua primeira Representante. Isso foi uma grande vitória para a equidade no emprego no Canadá. Houve, contudo, um grande revés quando a Comissão foi fechada pelo repressivo Governo Conservador. Assim também ocorreu com a Secretaria Anti-Racismo, a qual também era liderada por outra mulher negra, Anne-Marie Stewart.

Alguns dos temas mais amplos

Apesar de sermos um país de imigrantes, nós sempre tivemos grandes tensões sociais com respeito a questões de imigração e racismo.

⁵ O inventor do carro-leito, nas viagens ferroviárias.

A presença do racismo em nossa sociedade e a luta permanente para integrar trabalhadores de cor na vida social, econômica, política e cultural deste país é prova inequívoca dessas tensões.

A obtenção de mudanças positivas para nossa comunidade negra no Canadá tem demandado um esforço duradouro e importante. Tivemos vitórias importantes, mas no entanto, como comunidade, ainda estamos extremamente sub-representados na vida e nas estruturas dominantes do Canadá. Vivemos cronicamente à margem da vida política do nosso país.

Raramente temos representação em posições e instituições-chave do estado, nas quais decisões políticas e econômicas que impactam nossas vidas são tomadas, como por exemplo, na Corte Suprema e na Magistratura, Ministros de Estado Titulares, Ministros Adjuntos, Altos Representantes, Embaixadores e Presidentes de Grandes Empresas da Coroa.

Mulheres de ascendência africana e asiática, e todas as mulheres negras, têm estado à frente da resistência contra aspectos discriminatórios da política social e econômica do Canadá e seu impacto em nossas comunidades. Elas desafiam a natureza sistêmica do racismo nos setores de saúde, educação, capacitação e emprego e no acesso a programas sociais básicos. As mulheres descendentes de africanos também chamaram a atenção para os níveis inaceitáveis de pobreza entre mulheres e crianças de nossa comunidade. Mulheres da nossa comunidade enfrentam outras formas de discriminação, nas quais o racismo se entrelaça com a discriminação baseada em gênero, deficiência, idade e/ou orientação sexual.

O enfrentamento do racismo tem sido parte essencial do nosso trabalho, incluindo o racismo contra negros que os africanos e descendentes de africanos sofrem. Por todo o país, no dia-a-dia, membros da nossa comunidade enfrentam o impacto do colonialismo, imperialismo, da escravidão e exploração histórica dos nossos trabalhadores.

Embora os representantes do Estado sempre neguem, o Canadá teve participação direta na escravidão e, historicamente, beneficiou-se da opressão aos africanos e descendentes de africanos. No Canadá, é em virtude da liderança das pessoas de cor que o CLC e o movimento trabalhista se posicionaram a favor de indenizações e reparações.

Além dos exemplos mencionados anteriormente, temos indicado constantemente que o caminho para uma bem-sucedida inclusão dos trabalhadores de cor na força de trabalho canadense é observar, seriamente, as seguintes áreas de políticas públicas:

- Acesso antecipado à educação e a programas públicos de assistência à infância.
- Acesso à educação e capacitação (inclusive programas de capacitação no local de trabalho).
- Reconhecimento de credenciais internacionais inicialmente referidas como “credenciais estrangeiras”.
- Acesso a Programas de Estágio.
- Implantação de uma política federal de equidade no emprego e adoção de legislação de equidade no emprego em cada jurisdição provincial e territorial.
- Desenvolvimento e implementação de um Plano de Ação Nacional Anti-Racismo.
- Acesso à Assistência Médica.

Conclusão

Assim como no sistema educacional, no qual nossas crianças não se vêem representadas – se os trabalhadores não se virem representados nas estruturas sindicais e não virem suas questões representadas, eles não participarão.

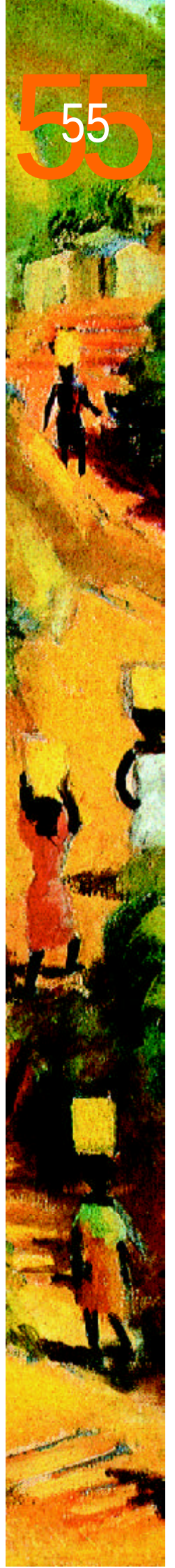
As estruturas sindicais precisam mudar para tornarem-se acessíveis – se a única forma de participar de um evento do sindicato for através do voto numa reunião, muitos trabalhadores negros não chegarão lá.

Os temas do sindicato devem incluir temas de equidade – esses não podem ficar de lado.

Deve haver a vontade de seguir adiante e compartilhar o poder entre os membros de certas comunidades. Essa é uma medida necessária para auxiliar os milhões de trabalhadores que querem se organizar.

Enfim, devemos reconhecer onde nós estávamos para que saibamos para onde vamos. Assim, algumas medidas são importantes:

- Organização de trabalhadores não-brancos;
- Criação de círculos de apoio;
- Implementação de resoluções e políticas que reflitam as mudanças;
- Inclusão de jovens, uma vez que eles podem ser criativos e inovadores;
- Valorização do trabalho feito por aqueles que vieram antes;
- Assegurar que os mesmos erros não se repitam;
- Assegurar que os trabalhadores negros estejam presentes em todos os níveis do movimento, bem como em todas as etapas do desenvolvimento das políticas e não apenas nos estágios finais, quando seja necessário adequar uma lente de equidade; e
- Todos os temas do mundo do trabalho devem contemplar a perspectiva da equidade – por exemplo, assistência médica, saúde e segurança, remuneração.



*Valeu Zumbi!
O grito forte dos Palmares
Que correu terras, céus e mares
Influenciando a abolição(...)
Esta Kizomba é nossa Constituição
(Rodolpho, Jonas e Luiz Carlos da Vila)*

56

QUESTÕES CENTRAIS DA IGUALDADE RACIAL: A CONSTRUÇÃO DE INICIATIVAS E DE POLÍTICAS

Ações afirmativas no Brasil: Discursos e propostas de uma década

Ana Claudia Farranha

O ano era 1988, Rio de Janeiro. A epígrafe que apresento nesse texto ecoava ao som do forte ritmo da bateria. As evoluções dos passistas arrepiavam e a Vila Isabel, naquele ano foi campeã, com um enredo que contava a história de luta e resistência do povo negro no Brasil.

O ano era 1990, Brasília. Em 20 de novembro a “Marcha Zumbi dos Palmares, Contra o Racismo, pela Cidadania e Vida” reuniu cerca de 30.000 pessoas, que entregaram ao Presidente da República um documento que, entre outras coisas, reivindicava medidas eficazes de promoção da igualdade de oportunidades, respeito à diferença e a adoção de políticas governamentais que fossem além da abstenção da prática discriminatória, mas que tivessem o objetivo a construção de ações afirmativas para a população negra. (BENTO, 2001).

Essa pode parecer uma maneira pouco comum de iniciar uma discussão sobre ações afirmativas, mas o que quero ressaltar é como,



no final da década de 80 e durante toda a década 90, a questão racial ganhou forma e lugar nas discussões do mundo do trabalho, construindo discursos e ações políticas nesse campo.

Partindo dessa perspectiva, a questão central que apresento é: o que se dizia há 10 anos no Brasil sobre o tema das ações afirmativas no mercado de trabalho? Quais as principais propostas? Como essas propostas podem ser lidas hoje? Que desafios esse balanço coloca para a construção de políticas de ação afirmativa no mercado de trabalho?

A partir dessas questões, os eixos que abordarei nesse artigo referem-se a (ao):

1. Aspectos das ações afirmativas no mercado de trabalho brasileiro,
2. Elaboraões sobre a questão racial;
 - 2.1. A elaboração do movimento sindical
 - 2.2. A elaboração do empresariado
 - 2.3. A elaboração do governo – ações e programa e
3. Conclusões – desafios.

Antes de apresentar mais especificamente o conteúdo das elaborações dos três atores sociais que privilegio nesse texto, cabe esclarecer qual o sentido mais geral das ações afirmativas no mercado de trabalho brasileiro.

1. Aspectos das ações afirmativas no mercado de trabalho brasileiro

Inicialmente, cabe afirmar que propostas nessa direção não são uma novidade. Em 1968, 03 anos após a ratificação e promulgação da Convenção 111 da OIT, um grupo de técnicos do Ministério do Trabalho e do Tribunal Superior do Trabalho sugeriu a aprovação de uma legislação que obrigasse as empresas privadas a manter uma percentagem mínima de empregados negros e de outras etnias nos seus quadros funcionais. Sendo assim, a proposta legislativa se assemelhava muito com a lei de nacionalização do mercado de trabalho (Lei dos “2/3”), que estabelece

uma proporcionalidade de dois terços de empregados brasileiros nas empresas nacionais.

Alguns dos motivos dessa proposta estiveram bastante relacionados com a maneira pela qual os jornais da época noticiavam episódios de discriminação racial.¹ SANTOS (1999), apresenta uma série de episódios relativos à prática da deiscriminação ocorridos em cidades brasileiras. O autor aponta que a motivação para a iniciativa dos técnicos do Ministério do Trabalho era uma forma de responder ao paradoxo: tendência da sociedade brasileira à tolerância das raças X a prática efetiva da discriminação (SANTOS, 1999, p. 227). Em outras palavras, a questão da discriminação racial no Brasil, ao longo da década de 60, ía se tornando cada vez mais evidente e isso justificava a proposta. A análise que o autor apresenta acerca da questão é a de que “essa iniciativa visava atenuar os constrangimentos daqueles que estavam sendo impedidos de serem contratados em razão da cor.”. E, continua, afirmando que “a proposta vinda dos técnicos vinha mais como uma possível solução perante algo que não era um mero episódio na sociedade brasileira” (SANTOS, 1999, p. 227).

A menção desses fatos permite constatar que o debate das ações afirmativas não é uma novidade, mas uma questão que é continuamente recolocada, na agenda política brasileira. Do ano de 1968 até a década de 90 essa discussão vai ganhando visibilidade. Um momento importante nesse processo foi a queixa apresentada, em 1992, pelo movimento sindical junto à Conferência Internacional do Trabalho (CIT), denunciando a existência de discriminação racial no mercado de trabalho brasileiro e, portanto não cumprindo da Convenção 111.

Em 1995, o governo brasileiro reconheceu a existência de práticas discriminatórias, relacionadas a questão racial, e instituiu, em parceria

¹ Discutindo aspectos dessa questão SANTOS (1999) afirma o seguinte: “Desde o início dos anos sessenta havia denúncias de discriminação racial. Elas apareceriam nas análises de intelectuais brasileiros e brasilianists, e nos jornais diários. Os casos de discriminação racial ocorriam nos mais variados espaços. Em 06 de maio de 1961, uma professora foi acusada de racista por ter insultado um cobrador de ônibus coletivo. A professora que empunhando um revólver, havia chamado o cobrador de “negro”, alegava ter sido desrespeitada e insistia em declarar “não ser racista e não admitir discriminação racial de modo algum”. O caso foi parar na delagacia, em função do uso da arma na discussão, e não pela acusação de discriminação racial, por mais que o destaque do jornal tenha sido por essa denuncia. (A Tarde, 6/5/1961).

com a OIT, um projeto de cooperação técnica com o objetivo de apoiar ações de promoção da igualdade de oportunidades e combate à discriminação, no âmbito do Ministério do Trabalho e Emprego, o qual resultou na criação do Programa Brasil, Gênero e Raça e cuja operacionalização vem se dando através dos Núcleos de Combate à Discriminação no Emprego e na Ocupação.²

Essa iniciativa do movimento sindical e a reação posterior do governo brasileiro – com a assistência técnica da OIT – resultará na elaboração de um conjunto de propostas que passam a constituir elementos significativos para o combate ao racismo e a promoção da igualdade racial no Brasil.

2. Elaboraões sobre a questão racial

2.1 A elaboração do movimento sindical

No que concerne à elaboração sindical, sobre esse tema, pode-se destacar, principalmente, os seguintes acontecimentos :

- A criação da Comissão Nacional de Luta Contra a Discriminação Racial da Central Única dos Trabalhadores (CUT), em 1993;
- A criação do Instituto Sindical Interamericano pela Igualdade Racial (INSPIR), formado pelas três Centrais Sindicais (Central Única dos Trabalhadores – CUT, Central Geral dos Trabalhadores – CGT, Força Sindical – FS, além Central Norte Americana AFL-CIO) e a Organização Regional Interamericana de Trabalhadores – ORIT, em 1995;
- A criação do Observatório Social, em 1997, para acompanhar e verificar o cumprimento dos direitos e princípios fundamentais no trabalho nas empresas brasileiras (em especial as multinacionais) de acordo com a Declaração da OIT sobre os princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho e seu seguimento, adotada em 1998, entre os quais está o da não discriminação.
- A elaboração do Mapa da População Negra no Brasil, pelo INSPIR e DIEESE, em 1999, que foi uma iniciativa pioneira no sentido de apontar a situação da população negra no mercado de trabalho,

² Sobre a experiência dos Núcleos ver OIT (2005).

em cinco regiões metropolitanas: São Paulo, Recife, Salvador, Belo Horizonte, Porto Alegre e no Distrito Federal.

- Criação da mesa temática de igualdade de oportunidades, na categoria dos bancários, com caráter bi-partite e estabelecida pela Convenção Coletiva de 2001.³

Esses acontecimentos são iniciativas que vão denotar como a questão racial foi ganhando espaço na política e na organização interna do movimento sindical brasileiro. Um destaque importante refere-se à declaração dos sindicalistas brasileiros em defesa de políticas públicas de promoção de igualdade racial, documento que mediou a intervenção desse segmento no contexto de Durban (2001)⁴, que continha propostas para serem aplicadas tanto no plano nacional quanto internacional.⁵

Outro conjunto de iniciativas a serem destacadas refere-se à intervenção da CUT no extinto Grupo de Trabalho para Eliminação da Discriminação no Emprego e na Ocupação - GTDEO (1996). Essa intervenção foi significativa, pois ela se baseava em documento que continha diferentes propostas de ação, tanto para o governo, quanto para atuação do empresariado e do movimento sindical.

É importante destacar que para o Estado a principal proposta era a construção de indicadores para dimensionar a questão racial e de gênero com o objetivo de que as políticas públicas incorporassem essa perspectiva no seu processo de elaboração. Um exemplo disso é a introdução do quesito cor na elaboração de registros e coletas de dados, tanto na educação, quanto na saúde ou no mercado de trabalho.

Para o empresariado, o documento mencionado, apontava como principal proposta a ampliação dos programas de diversidade no interior

³ Sobre isso ver OIT (2005) , os módulos 2 e 4.

⁴ Quando refiro-me ao contexto de Durban, faço menção a 3ª. Conferência Mundial contra o Racismo, Discriminação Racial, Xenofobia e Formas Correlatas de Ignorância, realizada na África do Sul, em 2001. O principal resultado dessa Conferência foi que o país-membros da Nações Unidas adotaram uma declaração e um programa de ação que continha medidas para o combate ao racismo.

⁵ Sobre isso ver Declaração dos Sindicalistas Brasileiros em Defesa de Políticas Públicas de Promoção da Igualdade Racial, assinada pela Central Geral dos Trabalhadores-CGT, Central Única dos Trabalhadores-CUT, Força Sindical-FS, Social Democracia Sindical-SDS, Instituto Sindical Interamericano pela Igualdade Racial - INSPIR, de 21 de abril de 2001.



das empresas, os quais poderiam ser desenhados a partir de censos raciais, que permitissem um melhor quadro da questão racial no interior das empresas.

Finalmente, para o movimento sindical, as principais propostas definidas pelo documento que norteava a atuação da CUT, no GTDEO, eram a ampliação da negociação coletiva em torno de cláusulas anti-discriminatória e de promoção de igualdade de oportunidades e a necessidade desenvolver valores institucionais, através de processos de formação e mudanças de práticas organizacionais.

A conclusão acerca das iniciativas aqui listadas é que elas podem ser interpretadas como elaborações cujos eixos de implementação estavam mediados pela noção de diálogo entre os segmentos que compõe o clássico modelo de intermediação de interesses: governo, trabalhadores e empregadores.

2.2. A elaboração do empresariado

A década de 90 é marcada pela implementação de uma série de experiências no interior das empresas, as quais assinalavam a dimensão a ser tomada pelo tema diversidade no Brasil. Essas empresas, na sua maioria, eram multinacionais que passaram a colocar em prática, no Brasil, os programas institucionais de suas matrizes.

Em 1996, um momento de reflexão sobre essas práticas ocorreu por ocasião do *Encontro Tripartite sobre a implementação de políticas voltadas à diversidade*, organizado por uma parceria entre a OIT, o Ministério do Trabalho e o Ministério da Justiça. O principal objetivo desse encontro era compreender e dialogar com as estratégias empresariais implementadas pelas seguintes empresas: Motorola do Brasil S/A, Johnson e Johnson, Levi Strauss do Brasil Ltda, Walmart do Brasil S/A, SEMCO do Brasil Ltda e FMC do Brasil S/A. Cada uma dessas empresas teve a oportunidade de expor os contornos e alcance de seus programas de diversidade.⁶

⁶ Para maiores detalhes ver MTb, MJ e OIT (1996).

Desse encontro resulta uma agenda que, em termos gerais, aponta recomendações que se dirigiam para: a) a ampliação da informação sobre programas dessa natureza e divulgação das chamadas *boas práticas*; b) a necessidade da construção de um conjunto de políticas de combate à discriminação e promoção da igualdade racial; c) o aperfeiçoamento legislativo em torno da questão; d) o desenvolvimento de programas de formação profissional que incluíssem a temática da discriminação, f) a necessidade da troca de experiências e mobilização em torno da questão.

Uma outra iniciativa no âmbito empresarial é a pesquisa feita pelo Instituto Ethos nas 500 maiores empresas do Brasil (2003)⁷. O objetivo da pesquisa era identificar aspectos referentes à diversidade e à equidade no âmbito das empresas, procurando, assim, estimular ações na superação das desigualdades verificadas nesses espaços. O resultado da pesquisa assinala uma pequena participação de negros e mulheres nas empresas, participação essa que tende a se afunilar nos níveis mais altos da hierarquia funcional. Em outras palavras, entre os executivos⁸ das empresas que compuseram a amostra o percentual de participação de mulheres de 9% e de negros 1,8%. Para o nível de gerência esse percentual é de 18%, para as mulheres e de 8,8% para negros. No nível de supervisão, chefia e coordenação esse percentual é de 28%, para as mulheres e 13,5% para os negros e, por fim esses dois segmentos correspondem a 35% e 23,4 do nível funcional, respectivamente.

O que é significativo na elaboração empresarial é identificar como o tema das ações afirmativas, vem ganhando espaço no universo da gestão organizacional das empresas. Entretanto, esse movimento não tem a mesma relevância no âmbito da representação empresarial dos setores : comércio, indústria e serviços. O que quero dizer é que falta uma sintonia entre a elaboração no interior das empresas e os órgãos de representação dos setores: confederações, federações e sindicato patronais.

Outra consideração a ser atribuída a elaboração empresarial acerca desse tema refere-se ao fato de que o termo *diversidade* abarca

⁷ O leitor pode questionar se não houve outra iniciativa entre a realização do Encontro mencionado nos parágrafos anteriores e a realização da pesquisa, informo que não encontrei nenhuma referência que pudesse utilizar nesse artigo.

⁸ Trata-se dos mais altos postos nas carreiras de administradores. Eles correspondem ao nível de direção.



um conjunto muito diferenciado de possibilidades e situação de desigualdade. O que parece ser importante observar, para que a questão racial não se dilua na temática, é a necessidade que os programas implementados atualmente contenham metas que possibilitem verificar a alteração da situação da população negra no mercado de trabalho.

Uma sugestão a ser apresentada, refere-se aos mecanismos de avaliação dos impactos de cada um desses programas. Tomando por base as considerações de TOMEI (2005), podem ser objeto dessa avaliação: a) o processo de implementação do programa, devendo analisar-se a forma como as ações foram se desenvolvendo; b) os resultados do programa, identificando numericamente como o programa foi capaz de alterar as situações dos grupos beneficiados pelo programa; c) os benefícios obtidos pela empresa através do programa, identificando em que medida a empresa foi capaz de auferir resultados de produtividade e imagem a partir do programa.

2.3 A elaboração do governo: programas e ações

Em relação às iniciativas estatais, observa-se que no final dos anos 90 o resultado da mobilização societal em torno da questão se traduzirá na adoção de programas, como o Programa Nacional de Direitos Humanos (1996), cujo objetivo era apresentar propostas que desfizessem as barreiras relativas ao exercício da cidadania e dos direitos humanos. Em 2002, esse programa foi revisto e resultou no Plano Nacional de Direitos Humanos 2, que continha uma seção específica destinada aos direitos da população negra. Juntamente com essas iniciativas, identifica-se, também, uma série de medidas aplicadas a nível federal, estadual e municipal (BENTO, 2001), as quais referiam ao tema de licitações, cotas para fornecedores e criação de grupos de trabalho para a elaboração de políticas de ação afirmativa para afro-descendentes.

Não é meu objetivo identificar e apresentar cada uma dessas medidas,⁹ entretanto é importante destacar como essas medidas que

⁹ Sobre isso ver Módulo 2, do Manual de capacitação e informação sobre gênero, raça, pobreza e emprego: guia para o leitor.



vão criando uma atmosfera que permite um reconhecimento público das questões relativas às ações afirmativas, colocando-se como um eixo da política a ser implementada pelo Estado brasileiro.

Certamente, o aspecto mais rico de todo esse processo é a criação, em 2003, da Secretaria Especial de Políticas de Promoção da Igualdade Racial (SEPPIR), diretamente vinculada à Presidência da República e com *status* de Ministério. A SEPPIR passa a ser o órgão estatal, que em articulação com outros Ministérios, objetiva fazer com que a questão racial ganhe consistência na política pública, institucionalizando-se para além de programas e iniciativas pontuais, abrangendo também articulações com outros Ministérios, tais como o Ministério da Educação, o Ministério da Saúde e o Ministério do Trabalho e Emprego. É importante, assinalar, que a Política Nacional Promoção da Igualdade Racial, elaborada pela SEPPIR no ano de 2003, assinala um conjunto de preceitos a serem desenvolvidos por aquela Secretaria.

No âmbito do Ministério do Trabalho e Emprego, cabe destacar a criação do Grupo de Trabalho para Eliminação da Discriminação no Emprego e na Ocupação (GTDEO), em 1996, com objetivo de atuar na construção de programas de ação para eliminar a discriminação nas relações de trabalho; e a criação, em 2004, por Decreto Presidencial, da Comissão Tripartite de Igualdade de Oportunidade e de Tratamento de Gênero e Raça no Trabalho, com as tarefas principais de: a) a discussão e elaboração de sugestões para políticas públicas de igualdade de oportunidades e tratamento dos temas de gênero e raça; b) apoio e promoção de iniciativas do parlamento nesses temas; c) apoio e promoção de iniciativas desenvolvidas pelas instituições em geral, incluindo organizações da sociedade civil relacionadas aos referidos temas; e d) promoção e divulgação de legislação relevante sobre os temas.¹⁰

Diante das elaborações apresentadas, quero concluir apontando alguns desafios, que podem ser úteis para fazer com que os discursos e práticas, aqui apresentados, possam ganhar densidade e assinalho efetivo no mundo do trabalho.

¹⁰ Para obter mais informações acerca das principais iniciativas governamentais da década de 90 ver OIT (2005), módulo 2 e, especificamente sobre a Comissão Tripartite. Ver módulo 4.



3. Conclusão: desafios

Os desafios a que me refiro colocam-se a partir das seguintes questões:

- a) Como conectar esse conjunto de elaboração com os instrumentos desenvolvidos pelo Estado brasileiro no contexto atual - Política Nacional de Promoção da Igualdade Racial - PNPIR e Resoluções relativas a I Conferência Nacional de Políticas de Política de Igualdade Racial -CONAPIR?
- b) Em que medida a construção de um Plano Nacional de Ações Afirmativas capta essa elaboração e obtém o consenso dos atores sociais envolvidos nesse contexto?
- c) Porque o mercado de trabalho é um *lócus* importante para o desenvolvimento das ações afirmativas? Aqui quero chamar atenção para os desdobramentos e ligação entre da política de cotas adotada por algumas universidades, as políticas de Ciência e Tecnologia (C&T) e o conjunto de políticas voltadas para a inclusão social, combate à pobreza e geração de emprego. Uma resposta prévia assinala que é no mercado de trabalho em que o resultado dessa interação (políticas educacionais, políticas de ciência e tecnologia e políticas gerais de emprego) pode produzir resultados que efetivem os princípios contidos na Convenção 111 (não discriminação e promoção da igualdade de oportunidades).
- d) Quais os mecanismos mais adequados para o monitoramento e avaliação da implementação de políticas de ação afirmativa? Qual sistema poderá ser construído? Quais as contrapartidas e responsabilidades dos atores envolvidos, quais os instrumentos de fomento para a implementação da política? A consideração que faço refere-se a importância do espaço de diálogo entre Estado, gestores públicos e sociedade civil organizada, assinalando a relevância que tanto organizações representativas de trabalhadores e de empregadores assumem nesse contexto.
- e) E por fim, trago como pista para discussão desse conjunto de questões os aspectos evidenciados na Convenção 111 e, especialmente na Recomendação 111, que acompanha essa Convenção, cujos eixos referem-se ao processo de capacitação, de geração de emprego e renda, compras e fornecedores, negociação coletiva e criação de órgãos tripartites para promover a observância da política em todos os campos do emprego: público e privado.



Esses desafios são algumas das sugestões que podem auxiliá-lo no processo de construção de ações afirmativas, na medida em que eles delineiam contornos e ações em torno de uma agenda prévia e fornecem diretrizes básicas, as quais devem ser coordenadas pelos executores das políticas de governo para a questão racial.

4. Referências Bibliográficas

SANTOS, Jocélio T. Dilemas atuais das Políticas para os Afro-descendentes: Ação Afirmativa dos Anos 60. In. BACELAR, J. e CAROSO, C. (org.) **Brasil: um país de negros ?** 2. ed. , Rio Janeiro: Pallas; Salvador, BA: CEAO, 1999.

BENTO, Cida. **O Crepúsculo das políticas de promoção da igualdade racial no Brasil**. CEERT: São Paulo, 2001 (mimeo)

OIT, **A Experiência dos núcleos de promoção da igualdade de oportunidades e combate à discriminação no emprego e na ocupação**. CAPPELLIN, P. (coord.). Brasília: OIT, 2005.

OIT, **Manual de capacitação e informação sobre gênero, raça, pobreza e emprego : guia para o leitor**. Módulo 2 (A questão racial, pobreza e emprego no Brasil: tendências, enfoques e políticas de promoção de igualdade) e Módulo 4 (Capacidade de organização e negociação: poder para realizar mudanças). OIT: Brasília, 2005.

MTb, MJ e OIT, **Encontro tripartite sobre implementação de políticas voltadas à diversidade**. Relatório. São Paulo: MTb, MJ e OIT, 1996.

INSTITUTO ETHOS, **Perfil social, racial e de gênero das 500 maiores empresas do Brasil e suas ações**. GONÇALVES, B. (coord.). São Paulo: Instituto Ethos, 2003.



A CONSTRUÇÃO DE ALGUNS CAMINHOS PARA MATERIALIZAR AS POLÍTICAS PÚBLICAS DE AÇÕES AFIRMATIVAS.

João Carlos Nogueira

Minha abordagem neste artigo terá três grande eixos: primeiro, a importância das políticas de ações afirmativas no Brasil, voltadas à população negra e aos excluídos de igualdade de oportunidades; segundo, as iniciativas do Governo Federal na busca de alternativas para consolidar essas políticas em âmbito nacional, e o terceiro e último, os desafios das políticas de ações afirmativas no trabalho e as perspectivas colocadas.

A constituição de políticas de ações afirmativas no Brasil tem um momento significativo com a criação da SEPPIR. Nascida em 21 de março de 2003, a Secretaria é um marco relevante, haja visto que é a primeira vez que se tem um organismo do Estado com essa magnitude. Deve-se considerar ainda a própria localização institucional da Secretaria, devidamente vinculada à Presidência da República. Isso denota um forte compromisso do presidente Luiz Inácio Lula da Silva com o combate à discriminação racial, com as políticas de inclusão social e também com o combate a todas as formas de discriminação.



Materializando o conjunto de compromissos do atual governo com a promoção da igualdade racial, os principais aspectos a serem destacados são a Lei 10. 639 de diretrizes curriculares para a educação que alterou a Lei de Diretrizes de Base (LDB) e a criação da Política para os Remanescentes de Quilombos, com o Programa Brasil Quilombola. Além dessas iniciativas, as quais considero como carro-chefe da nossa atuação, quero destacar nossas ações no ano de 2003 e 2004.

Nesses 02 anos foram desenhadas políticas em relação à educação, as quais constituem-se como iniciativas do Ministério da Educação ou da SEPPIR. Basicamente, elas dizem respeito a educação de nível superior. A primeira ação relaciona-se às universidades particulares, que ,por meio do Programa “Pro - Uni”, atende-se a 112 mil alunos , dos quais 36 mil e seiscentos são alunos negros. Além deste programa , há, também, o sistema de cotas em 17 universidades públicas estaduais e federais, que atende atualmente mais de 10 mil alunos. Essas ações visam garantir o acesso e permanência de alunos negros e indígenas ao ensino superior.

Especificamente no que se refere ao sistema de cotas, a questão que surge é : sistema de cotas X reparação. Uma resposta a ser oferecida a esse dilema é que é fundamental a combinação do sistema de cotas com as políticas de promoção de igualdade Assim, procuramos dar forma a uma nova concepção de política pública, e também fortalecer a identidade e cultura negra no Brasil.

Ainda, assinalando aspectos acerca das políticas educacionais para a promoção da igualdade, temos três novos marcos na educação. Eles se referem tanto ao financiamento, quanto no acesso educacional. Um primeiro marco é a revisão do Plano Nacional de Educação (PNE) a partir do corte étnico-racial.

O segundo marco são as propostas que estão sendo apresentadas para regulamentação do FUNDEB – Fundo Nacional para a Educação Básica, para permitir a efetivação da implementação da Lei 10.639 Essa Lei obriga o ensino de Historia da África e da Cultura Afro- Brasileira nas escolas de ensino fundamental e médio, trazendo como demandas a formação continuada de professores, a construção de material didático- pedagógico, já que o livro didático é elemento indispensável, a revisão curricular; e a educação quilombola , que passa a figurar



como prioridade e foco. Neste sentido, o PNE e o FUNDEB são instrumentos estratégicos para as mudanças estruturais na educação brasileira na perspectiva étnico- racial.

Outro programa que está sendo construído é o Programa Nacional de Ações Afirmativas no mundo do trabalho, que visa à inclusão da população negra no mercado de trabalho. Este programa representa o esforço de construir uma política sólida permanente e ampla no que diz respeito às ações afirmativas no mundo do trabalho. Nesse sentido, o Decreto 4.228/02 está em processo de revisão. O objetivo é fazer com que se implemente uma política de promoção de ações afirmativas nas empresas e no governo federal. Esse universo corresponde a 129 estatais federais, que empregam em torno de 380 mil trabalhadores. Assim, pela primeira vez, ter-se-ia a oportunidade de ter não só ações focadas em alguns Ministérios, mas procura-se a construir um sistema integral de ação nas empresas integrantes do Sistema Elétrico, Sistema Bancário, Banco do Brasil, Caixa Econômicas Estaduais e Federais, dentre outros. Tais medidas se constituem como ações afirmativas, portanto, articuladas de forma mais ampla em um programa e de forma permanente.

Do mesmo modo, pretende-se focar também as 9 mil multinacionais, das quais primeiramente seriam consideradas as 100 maiores empresas com filiais no país, o que seria um passo considerável para que, a exemplo do que já fazem em suas matrizes, também tivessem e desenvolvessem responsabilidades sociais aqui no Brasil, já que no País ainda não há grandes impactos.

Outro aspecto importante em relação à elaboração de um Plano Nacional de Ações Afirmativas refere-se ao setor privado nacional. Atualmente, algumas empresas desenvolvem políticas de diversidade, mas que ainda são iniciativas com pouco impacto. Outras desenvolvem políticas de diversidade ainda com pouco tempo de execução, o que não permite uma avaliação mais consistente. Daí a necessidade de políticas que não sejam pontuais e frágeis. Para isso, entretanto, é necessário reconstruir um sistema articulado entre os vários mundos das relações de trabalho, garantindo a permanência dessas políticas.

Está em fase de elaboração o Programa Nacional de Ações Afirmativas no Mundo do Trabalho, que prevê ações articuladas entre governo e sociedade, trazendo novos marcos regulatórios;



evidentemente, levando em consideração o que já foi feito na educação, na saúde e outras áreas do governo federal. Este processo não é, portanto, dissociado dos demais.

Tanto as ações afirmativas que estão sendo desenvolvidas na educação, quanto as desenvolvidas no mundo do trabalho, na saúde e com as Comunidades Quilombolas são indispensáveis no Brasil. A sustentabilidade do desenvolvimento e crescimento dependem da disponibilidade de trabalhadores qualificados para os vários setores da economia, dada a defasagem entre as demandas de qualificação do ponto de vista tecnológico e a qualificação real.

Aumentar a escolaridade da população negra, que equivale hoje a quase três anos a menos do que da população branca, representa, portanto, um grande desafio para um desenvolvimento mais acelerado e sustentável, considerando ainda que boa parte da população negra não está em condições de assegurar melhores oportunidades em novos espaços de emprego. Por isso, reafirmo a necessidade de uma articulação de políticas de desenvolvimento associadas com outras de inclusão da população negra excluída do mercado de trabalho.

Cabe também lembrar das iniciativas empreendedoras de empresários negros e empresárias negras no Brasil. Nos últimos três anos, por meio de ações de empreendedores negros da Associação Nacional de Empreendedores Afro-Brasileiros- ANCEABRA, com o apoio da Seppir, estão sendo desenvolvidas, em sete estados, 600 iniciativas de incubadoras de empresa. Estima-se que pelo menos 30% delas terão resultados efetivos quanto a empreendimentos com sustentabilidade. Na mesma direção trabalha a Incubadora Afro-Brasileira do Rio de Janeiro, que tem como meta incubar 450 empreendimentos nas áreas do comércio, dos serviços e do turismo na região metropolitana do RJ até julho de 2007, com patrocínio da Petrobrás. É fundamental que as empresas, governos e o setor privado apoiem essas iniciativas para que alcancemos um desenvolvimento social e econômico mais equilibrado.

Destaco também outro programa da SEPPIR em conjunto com o Ministério do Trabalho- MTE e apoio da OIT, dirigido às trabalhadoras domésticas,. Além do MTE e Seppir, participam na coordenação, o Ministério do Planejamento, a Secretaria de Mulheres e a Confederação Nacional dos Trabalhadores Domésticos. Este esforço conjunto tem



objetivo de construir um Plano de Ação, focado no universo das 6 milhões de profissionais deste ramo de atividade, pouco reconhecido no Brasil.

Programas dessa natureza são fundamentais no Brasil porque temos em torno de 6 milhões de trabalhadoras domésticas que vivem em situação precária do ponto de vista da regulamentação das suas atividades de trabalho, da garantia de seus direitos e sobretudo de uma melhor condição de vida e cidadania.

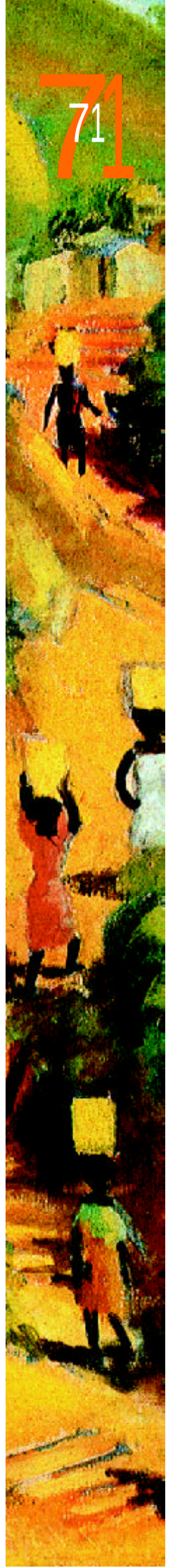
Por último, destaca-se o Programa de Fortalecimento Institucional de Promoção da Igualdade Racial, Gênero e Pobreza, conhecido como GRPE, executado em uma parceria entre a OIT e o Governo Federal. É um programa que atende a alguns municípios e apoia iniciativas no governo federal. A idéia é que seja ampliado e que os gestores públicos tenham qualificação para desenvolver as políticas de promoção da igualdade racial tanto no âmbito do município quanto no âmbito dos Estados e da União.

A metodologia do GRPE orienta-se a partir de uma estrutura modular, flexível, dinâmica e participativa. A formação baseia-se nos conteúdos teóricos contidos no manual de formação da Organização Internacional do Trabalho (OIT), que aborda conceitualmente e empiricamente diversos aspectos das políticas públicas voltadas à superação da pobreza e a geração de emprego e renda.

Neste sentido, várias atividades foram realizadas em quatro localidades, consideradas projeto piloto de experiências: o Grande ABC (SP), São Paulo, Meso-região do Vale do Jequitinhonha e Mucuri (MG) e Salvador (BA). Em âmbito federal, foi realizada em fevereiro de 2004 a I Oficina Nacional de Formação de Gestores do Programa GRPE. Está em desenvolvimento uma ação padronizada para a capacitação de agentes públicos em temas transversais, com o objetivo de facilitar junto aos servidores públicos federais, estaduais e municipais, titulares de cargos públicos e agentes de segurança pública, possibilitando uma melhor compreensão nos temas dos direitos humanos raça e gênero.

Considerações Finais

Foram apresentados aspectos gerais de iniciativas de políticas públicas que estão sendo desenvolvidas pelo Governo Federal,



com foco nas ações afirmativas, que vão alterar a qualidade de vida da população negra no Brasil.

Seguindo a linha de raciocínio do início do texto, resta apresentar o terceiro aspecto a ser abordado que refere-se aos desafios. Esse são imensos e as razões para isso são várias, as quais enumero a seguir. Primeiro somente muito recentemente, começou-se a dar relevância às variáveis de raça e gênero, na implementação das políticas públicas. Até pouco tempo atrás, era muito forte a visão de que a pobreza, as desigualdades, o racismo, o sexismo e as discriminações eram sempre uma invenção dos protagonistas dessas políticas, e não um dado estruturante da construção da sociedade brasileira e, consequentemente das políticas públicas em geral; segundo, as descontinuidades das políticas ou mesmo a inexistência de políticas em órgãos fundamentais do Governo Federal, nos estados e municípios ; terceiro a escassez dos recursos financeiros; quarto, a baixa compreensão e preparo da “máquina pública” e todos os seus componentes: humanos, técnicos e burocráticos, para lidar com “novas” políticas públicas; quinto e último, a precariedade dos instrumentos de gestão, acompanhamento e avaliação, que estão sendo construídos, mas que ainda precisam de força institucional, sob pena de se perder muito da riqueza dessas políticas como possibilitadoras de mudanças efetivas da gestão pública do Estado brasileiro nas políticas sociais e econômicas.

Fato é que estes desafios estão sendo enfrentados. As mudanças e as transformações vão ocorrendo no tempo, como uma necessidade incontornável para melhorar a qualidade de vida da maioria da população brasileira.



QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL E IGUALDADE RACIAL NO MUNDO DO TRABALHO: A EXPERIÊNCIA DO PLANO NACIONAL DE QUALIFICAÇÃO - PNQ

Eunice Léa de Moraes¹

Introdução

O Ministério do Trabalho e Emprego, por meio do Departamento de Qualificação da Secretaria de Políticas Públicas de Emprego, desenvolve ações de apoio às políticas públicas dos estados e municípios com objetivo de disseminar, fortalecer, articular, sistematizar e consolidar uma política pública nacional de formação e qualificação social e profissional, democrática, compartilhada e integrada com transversalidade de gênero, raça e etnia.

¹ Socióloga. Docente da UFPA. Membro da Coordenação Executiva do Programa Gênero, Raça Pobreza e Emprego – GRPE/OIT, Presidente Substituta da Comissão Tripartite de Igualdade de Oportunidade e Tratamento de Gênero e Raça no Trabalho/MTE, Membro do Conselho Nacional de Igualdade Racial/CNPIR e do Conselho Nacional dos Direitos da Mulher -CNDM

A concepção construída parte do princípio de que a aprendizagem na qualificação está relacionada com o aprendizado da vida, trabalho e luta social, que faz com que os sujeitos sejam diferentes, incluindo-os na sociedade, tornando-os participantes e agentes da transformação social.

Para o enfrentamento dos desafios mencionados, o Ministério do Trabalho e Emprego – MTE e a Organização Internacional do Trabalho – OIT estabeleceram acordo para a implementação de projeto de Cooperação Técnica com a finalidade de desenvolver ações que contribuam para a efetivação das novas diretrizes do Programa de Qualificação Social e Profissional e do Plano Nacional de Qualificação do MTE no âmbito da Secretaria de Políticas Públicas de Emprego, através de seu Departamento de Qualificação – DEQ.

O objetivo mais amplo dessa cooperação é o de contribuir para a promoção da inclusão social e a geração de renda, através da qualificação social e profissional de trabalhadores e trabalhadoras.

O Programa de Qualificação Social e Profissional por meio do Plano Nacional de Qualificação – PNQ iniciou, em conjunto com a OIT, o desenvolvimento de um eixo de qualificação social no ano de 2004, denominado *Transversalização de Gênero e Raça no PNQ*.

Este eixo objetiva contribuir para efetivação do acesso universal à Política de Qualificação, como um direito social que vem associada à priorização do atendimento aos segmentos considerados mais vulneráveis econômica e socialmente, aqueles e aquelas com maior dificuldade de inserção no mercado de trabalho que têm sido alvo de processos de exclusão e discriminação social.

Respeitar a diversidade das pessoas significa criar condições para que elas tenham espaço e oportunidades de profissionalização, considerando sua realidade sócio-cultural, suas características e potencialidades a serem desenvolvidas.

O objetivo maior deste eixo é possibilitar a capacitação de formadores e de formadoras para implementação de políticas públicas afirmativas de gênero, raça/etnia no Programa Nacional de Qualificação Social e Profissional – PNQ, e aprofundar a necessidade da articulação entre educação, trabalho e desenvolvimento e seus impactos, a partir de dados e análise das desigualdades de gênero e raça no mundo do trabalho.



Em 2004 foram realizadas ações de capacitação dos Coordenadores e Coordenadoras dos Planos Territoriais de Qualificação – PlanTeQ’s estaduais e municipais, na temática de gênero e raça por meio do referido Projeto de Cooperação Técnica com Organização Internacional do Trabalho – OIT.

Iniciou-se também um projeto com as trabalhadoras domésticas, a partir de uma audiência pública com as entidades sindicais e órgãos públicos, no sentido da qualificação social, profissional, sindical, elevação de escolaridade e proteção social, além de elaboração de diagnóstico da aplicação da legislação relativa ao trabalho doméstico envolvendo qualificação social/profissional e trabalho decente.

O Projeto está em fase de elaboração em conjunto com várias entidades da sociedade civil, instituições públicas com o apoio técnico da OIT.

Construir referenciais de gênero, raça/etnia e trabalho decente para as ações de qualificação e fornecer elementos de reflexão sobre aspectos da discriminação racial e de gênero que atingem, especialmente, pessoas negras e mulheres, contribuindo para mudança de olhar e, conseqüentemente, na melhoria da qualidade de abordagem da questão, também, é um objetivo do eixo.

A Identidade Negra

As relações de gênero e raça historicamente têm um elo de ligação com a questão da cidadania. A reemergência dos movimentos sociais, a partir de fins da década de 70, em todo o país, produz e projeta uma outra concepção de cidadania, com base no trabalho, na vida e na luta social, uma cidadania que busca enfrentar os problemas cotidianos da coletividade, da exploração, da miséria, da desigualdade social, sempre presentes na formação social brasileira.

A luta por direitos sociais acentua-se na década de 80, por meio de movimentos em prol de creches, de escolas, saúde, moradia, assim como da luta pelo exercício da cidadania, pela ecologia, pela paz, pelo direito das crianças e contra a discriminação de negros, homossexuais, mulheres.



Esta cidadania passa a ser construída no interior das lutas cotidianas, formando novos sujeitos e novas identidades político-culturais. A educação exerce um papel fundamental nesta nova construção da cidadania. A educação transformadora, popular, crítica, que dialoga com a realidade dos sujeitos envolvidos, introduzida pelo educador Paulo Freire. Uma educação que formula políticas na ação educativa, que problematiza o cotidiano enquanto universo histórico-sociológico.

Apesar desses avanços indiscutíveis, a discriminação, a desigualdade dos direitos de mulheres e negros continua forte, muitas vezes disfarçada pelo embranquecimento das relações pessoais, das relações de poder, que algumas mulheres e poucos negros assumem no cenário nacional.

A despeito de muitos limites, o Brasil avançou por meio dos movimentos de mulheres e de negros. O cerne da dominação racial tem o foco comum com a dominação de gênero, ambas têm a mesma origem histórica.

A dominação racista tem escopo mundial, pois se deriva da configuração histórica de imposição da hegemonia de um povo sobre outros. Sua essência está localizada nesse processo, com aspectos comuns aos diversos contextos locais, e o seu instrumento é a ideologia do supremacismo branco.

A questão da identidade liga-se profundamente a essa essência da dominação racista, pois o padrão da brancura derivado da hegemonia do supremacismo branco exerce seu efeito sobre a identidade de todos os povos dominados. No Brasil, a identidade passa a ser reconstituída em grande parte por meio do sortilégio da cor, que transforma numa busca permanente do simulacro da brancura (NASCIMENTO, 2003, p.24).

No texto “Algumas Considerações sobre a Diversidade e a Identidade Negra no Brasil, 2003”, Kabengele Munanga nos chama a atenção para o contexto histórico em que se constitui a chamada identidade negra no Brasil, no qual não se construíram discursos ideológicos de identidades amarela ou branca:



“...justamente porque os que coletivamente são portadores das cores da pele branca e amarela não passaram por uma história semelhante à dos brasileiros coletivamente portadores da pigmentação escura. Essa história a conhecemos bem: esses povos foram seqüestrados, capturados, arrancados de suas raízes e trazidos amarrados aos países do continente americano, o Brasil incluído, sem saber por onde estavam sendo levados. Uma história totalmente diferente da história dos emigrados europeus, árabes, judeus e orientais que, voluntariamente, decidiram sair de seus respectivos países, de acordo com a conjuntura econômica e histórica interna e internacional que influenciaram suas decisões para emigrar. Evidentemente, eles também sofreram rupturas que teriam provocado alguns traumas, o que explicaria os processos de construção das identidades particulares como a “italianidade brasileira”, a identidade gaúcha etc. Mas em nenhum momento a cor de sua pele clara foi objeto de representações negativas e de construção de uma identidade negativa que, embora inicialmente atribuída, acabou sendo introjetada, interiorizada e naturalizada pelas próprias vítimas da discriminação racial” (MUNANGA, 2003, p.37).

Esta construção histórica da identidade negra brasileira não pode ser desconsiderada ao falarmos da identidade de gênero, até porque não se tem conhecimento de algum povo, cultura ou língua que não tenha a sua identidade própria, que se diferencia de outro povo, da outra cultura ou da outra língua.

A identidade é um componente acionador da realidade, constituído pelos processos sociais e que a partir das relações sociais diversas é conservada ou modificada. A identidade enquanto processo social surge da relação dialética existente entre indivíduos e sociedade, e só pode ser compreendida em conexão com a produção das diferenças, pois a sua construção social se produz sempre num contexto caracterizado pelas relações de força.

Segundo Munanga existem três formas de identidade, de origens diferentes:

- a identidade legitimadora, que é elaborada pelas instituições dominantes da sociedade, a fim de estender e racionalizar sua dominação sobre os atores sociais;



- a identidade de resistência, que é produzida pelos atores sociais que se encontram em posição ou condição desvalorizadas ou estigmatizadas pela lógica dominante;
- a identidade-projeto, quando os atores sociais, com base no material cultural à sua disposição, constroem uma nova identidade que redefine sua posição na sociedade e, conseqüentemente, se propõem em transformar o conjunto da estrutura social (MUNANGA, 2003, p. 39 e 40).

O que se entende do ponto de vista da teoria sócio-antropológica, que fundamenta as origens diferentes das identidades apresentadas acima, é que não existe uma identidade, uma única essência, nenhuma é melhor ou pior, há sempre um contexto histórico onde elas se constroem, se consolidam, se transformam: *“Assim, minha descoberta da minha própria identidade não significa que a elabore no isolamento, e sim a negocio por diálogo, parcialmente exterior, parcialmente interior, com os outros. É a razão pela qual o desenvolvimento de um ideal de identidade engendrado interiormente dá uma nova importância ao reconhecimento. Minha própria identidade depende virtualmente de minhas relações dialógicas com os outros”* (Taylor, Charles, apud. Munanga, 2003, p.45).

Educação e Qualificação têm um papel fundamental

A leitura feita das idéias de várias autoras e de vários autores expostas no decorrer do texto nos dá a certeza da importância que a educação e qualificação têm, de implementarem em seus percursos formativos ações voltadas para as questões de gênero e de raça/etnia, como contribuição à possibilidade de construção da cidadania de homens e mulheres em respeito a suas diferenças e direitos.

A implementação em seus percursos formativos de ações voltadas para essas questões raciais, serve como contribuição à possibilidade de construção da cidadania de homens e mulheres em respeito a suas diferenças e direitos.

Pensar a inclusão social, a construção de uma sociedade justa, igualitária, com vistas à cidadania de homens e mulheres, passa

obrigatoriamente pelo reconhecimento das diferenças, da diversidade e pela rejeição de mecanismos discriminatórios de raça e de outros.

Neste sentido, os processos de educação e de formação profissional são extremamente importantes na elaboração de diretrizes, procedimentos e práticas pedagógicas que desmistifique a concepção preconceituosa de gênero e raça, possibilitando formulação e implementação de políticas públicas, capazes de erradicar as diversas maneiras de discriminação contra homens e mulheres das diferentes raças, etnias.

É importante ressaltar que o direito de igualdade racial no sistema de ensino está previsto na Constituição de 5 de outubro de 1988, atendendo reivindicações antigas de entidades do Movimento Negro. Inclusive do ponto de vista formal há uma série de preceitos destinados a sancionar a discriminação racial *lato sensu* (RAMOS *et al*, 2003).

O Plano Nacional de Qualificação – PNQ concebe a qualificação enquanto uma construção social, um direito, uma política pública de inclusão social e de desenvolvimento econômico, com geração de trabalho e renda.

A qualificação, neste sentido, constitui-se num espaço de negociação coletiva, que objetiva a integração entre trabalho-educação-desenvolvimento. É, também, articuladora de políticas e trabalhada de forma integral, tanto no campo social, como no campo profissional.

Em consonância com as discussões internacionais no âmbito da OIT, entende-se a qualificação social e profissional como direito e condição indispensável para a garantia do trabalho decente para homens e mulheres. Define-se qualificação social e profissional como aquela que permite a inserção e atuação cidadã no mundo do trabalho, com efetivo impacto para a vida e o trabalho das pessoas.

Por esse ângulo, as políticas públicas de qualificação devem contribuir para promoção da integração das políticas e para a articulação das ações de qualificação social e profissional do Brasil e, em conjunto com outras políticas e ações vinculadas ao emprego, ao trabalho, à renda e à educação, deve promover gradativamente a universalização do direito dos trabalhadores à qualificação (PNQ, 2003).



O combate à discriminação no mercado de trabalho brasileiro - que reduz o acesso às oportunidades de emprego, trabalho e renda, qualificação, educação, saúde e a outros direitos essenciais à cidadania - deve necessariamente levar em conta as dimensões de gênero, etnia, raça, faixa etária e escolaridade, que, apesar de não esgotarem a questão da discriminação, são o foco de grandes desigualdades no mercado de trabalho.

O PNQ, regulamentado pela Resolução nº333 do Conselho Deliberativo do Fundo de Amparo ao Trabalhador- CODEFAT, apresenta-se articulado com os objetivos do Plano Plurianual - PPA, no que se refere à inclusão social e redução das desigualdades sociais, crescimento com geração de trabalho, emprego e renda ambientalmente sustentável, redutor das desigualdades regionais e promoção e expansão da cidadania e fortalecimento da democracia.

Entre a população participante do PNQ, terá maior prioridade os grupos considerados mais vulneráveis econômica e socialmente. A saber: trabalhadores/as com baixa renda e escolaridade, populações mais sujeitas a diversas formas de discriminação social e, assim, com maiores dificuldades de acesso a um posto de trabalho (desempregados de longa duração, negros/as e afro-descendentes, índio-descendentes, mulheres, jovens, deficientes, pessoas com mais de 40 anos, etc).

A transversalização na perspectiva racial no PNQ

Transversalizar provém da geometria, significa o que perpassa obliquamente. Refere-se à lógica do transitar/transmigrar, ou seja, um modo de pensar e agir segundo uma racionalidade-em-transição.

O que vem a ser transversalidade de raça e etnia no Plano Nacional de Qualificação - PNQ? Qual a sua contribuição? Como será? O que mudará?

No Brasil, a transversalização das questões de gênero, raça e etnia surge na educação popular e nos movimentos sociais na década de 70. Na agenda da educação pública aparece em 1995 - os Parâmetros Curriculares Nacionais (PCNs), vinculados à LDB - 9.394/96 - MEC. Os "temas transversais" dizem respeito aos conteúdos de caráter social,

que foram incluídos no currículo do ensino fundamental, de forma “transversal”, ou seja, não como uma área específica de conhecimento, mas como conteúdo a ser desenvolvido no interior das várias áreas estabelecidas.

A preocupação com a questão racial na qualificação social e profissional parte da premissa de que a concepção curricular de formação construída no PNQ tem como pressuposto básico a valorização do educando e educanda, como sujeitos dotados de saberes e identidades construídas socialmente. Reconhece e valoriza as diversidades culturais, étnicas, sociais, regionais, de gênero, que os perpassa. Articula os eixos trabalho e cidadania na perspectiva da inserção no mundo do trabalho e da participação social e política de mulheres e homens.

O PNQ visa a inserção e a atuação cidadã no mundo do trabalho de pessoas em situação de vulnerabilidade social e econômica, particularmente os trabalhadores/as de baixa renda, baixa escolaridade e populações mais sujeitas às diversas formas de discriminação social.

Tranversalizar as questões raciais no PNQ significa trazê-las sempre à tona, resgatar as trajetórias de vida e de trabalho da população negra em articulação com os demais conteúdos de qualificação, preparar educandos (as) e educadores (as) para abordagem e discussão desses assuntos, que constituem os grupos prioritários, cujas condições e necessidades diferem da população branca.

Nos aspectos relacionados ao conteúdo e metodologia da qualificação social profissional recomenda-se:

- Atuar na diversidade de oportunidades geradas pelas políticas de desenvolvimento e na geração de trabalho e renda;
- Qualificar homens e mulheres em posição de decisão para atuarem na perspectiva da raça ;.
- Incentivar a conscientização sobre as questões de raça entre os diretores, educadores e outros funcionários das entidades e instituições profissionais, especialmente em relação às ocupações não tradicionais .
- Criar serviços individualizados, com perspectiva de raça, em matéria de informação e orientação profissional, assessoria trabalhista, intermediação e colocação no mercado de trabalho.



- Adotar metodologias de ensino que consideram a perspectiva de raça;
- Revisar criticamente as disciplinas e o material didático dos cursos de qualificação profissional para que não reflitam os estereótipos de raça que ainda existem na educação básica e na sociedade.
- Rever os requisitos de acesso em relação ao nível real de instrução deste público prioritário;
- Valorizar trabalhadores negros que possam servir de referência e estímulo para os educandos/as, especialmente em áreas não tradicionais;
- Desenvolver ações de qualificação que viabilizem uma formação que contemple diferentes experiências de acúmulo teórico e prática profissional, os quais permitem consolidar a formação, auxiliam na inserção de negros no mercado de trabalho, contribuindo também para sua auto-afirmação e desenvolvimento profissional;
- Realizar acompanhamento de egressos/as e cursos de atualização após a formação inicial.

Esta formação constitui-se numa intervenção pedagógica na direção de transformar as idéias, os comportamentos, os conhecimentos em relação a esse segmento e é parte de uma estratégia maior de um projeto político institucional de mudanças de procedimentos e práticas de trabalho, como formas de planejar e de acompanhar os programas e projetos desenvolvidos pela instituição.

Bibliografia

1. BASE de Gestão do Plano Nacional de Qualificação. MTE/SPPE/DEQ. Brasília, 2004.
2. BRASIL.Plano Nacional de Qualificação - PNQ, 2003-2007.Brasília: MTE, SPPE, 2003.
3. BRASIL. Plano Nacional de Qualificação - PNQ. Resolução nº 333 CODEFAT. Brasília:MTE,SPPE,2003
4. Lei de Diretrizes e Bases do Ensino nº9.394/96.

5. Munanga, Kabengele. Algumas Considerações sobre a Diversidade e a Identidade Negra no Brasil, 2003.

6. Nascimento, Elisa Larkin. O sortilégio da cor: identidade raça e gênero no Brasil. São Paulo, Summus, 2003.

7. PROJETO de Cooperação Técnica. BRA.007/ OIT. Organização Internacional do Trabalho. Ministério do Trabalho e Emprego/Secretaria de Políticas Públicas de Emprego/Departamento de Qualificação. Brasília. 2004

8. Ramos, Marize Nogueira et alli, Diversidade na educação: reflexões e experiências. Brasília, Secretaria de Educação Média e Tecnológica, 2003 - Programa Diversidade na Universidade/MEC.

9. RELAÇÃO Gênero e Raça na Política Pública de Qualificação Social e Profissional - Brasília, MTE, SPPE,DEQ,2005. Construindo Identidades Sociais, v.1. Coleção Qualificação Social e Profissional.



O MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO NO COMBATE À DISCRIMINAÇÃO NO TRABALHO

Otávio Brito Lopes

O Ministério Público no Brasil

O Ministério Público no Brasil é bastante diferenciado do Ministério Público em outros países, sendo previsto na Constituição da República como instituição permanente e essencial à função jurisdicional do Estado, que tem como atribuição a defesa da ordem jurídica, do regime democrático e dos interesses sociais e individuais indisponíveis (Constituição Federal, art. 127). É uma instituição permanente porque é um dos meios pelos quais o Estado manifesta sua soberania. Sendo assim, não pode ser extinto por qualquer dos três Poderes (Executivo, Judiciário e Legislativo), nem ter suas atribuições repassadas a outras instituições.

Por seu papel de fiscalização e salvaguarda dos princípios e interesses fundamentais da sociedade, o Ministério Público é funcionalmente independente de qualquer dos três Poderes. Para garantir

que o trabalho do Ministério Público fique livre de intervenção de qualquer dos poderes é que a Constituição Federal reserva a ele uma Seção específica, no Capítulo IV - Das Funções Essenciais e Justiça.

O Ministério Público, no Brasil, tem uma organização própria, que acompanha a organização judiciária, dividindo-se, assim como o Poder Judiciário, em várias áreas especializadas e instâncias, de forma a poder atuar com eficiência em cada um desses âmbitos. Com efeito, o Ministério Público se biparte em Ministério Público da União e Ministério Público dos Estados, de forma que cada estado da Federação tem o seu Ministério Público próprio. O Ministério Público da União, por sua vez, atua no âmbito da União e é dividido em Ministério Público do Trabalho, Ministério Público Federal, Ministério Público Militar e Ministério Público do Distrito Federal e Territórios. Cada um desses ramos do Ministério Público atua perante uma justiça especializada. Assim, a especificidade de cada ramo está relacionada à divisão do Poder Judiciário perante o qual atua Justiça Federal; Justiça Militar Federal; Justiça do Trabalho e Justiça do Distrito Federal e dos Territórios e à matéria ou às partes envolvidas.

Esta macroestrutura ainda desdobra-se em diversos órgãos em todo o país, de forma que o Ministério Público possa estar presente, recebendo denúncias e intervindo na justiça, em qualquer parte do território nacional.

A partir desta ótica o Ministério Público atua como um órgão do Estado, mas não representa os interesses do Estado, e sim os interesses da sociedade. Assim, as peculiaridades das funções atribuídas ao Ministério Público na Constituição Federal, acumulando as características de fiscal, ouvidor e advogado do povo, colocam-no em uma interessante posição de defensor da sociedade contra possíveis abusos do Estado, ao mesmo tempo em que defende o Estado Democrático de Direito contra possíveis ataques de particulares de má-fé. Para tanto, o Ministério Público conta com algumas características e prerrogativas especiais, possuindo independência e autonomia, com orçamento, carreira e administração próprios, figurando na Constituição Federal no capítulo das funções essenciais à Justiça, sem vinculação hierárquica ou funcional com quaisquer dos Poderes do Estado. Possui como princípios institucionais a unidade, a indivisibilidade e a independência funcional, sendo que seus membros têm garantida a independência funcional, a



vitaliciedade nos seus cargos e a irredutibilidade dos seus vencimentos. Goza ainda de autonomia para enviar ao Poder Legislativo projetos de lei de autoria do Ministério Público, e assim por diante.

O papel do Ministério Público não é simplesmente de guardião da lei; sua missão, embora inclua o aspecto da legalidade, vai muito além desse campo, abrangendo também a guarda e a promoção da democracia, da cidadania e da justiça, da moralidade, além dos interesses da sociedade de uma maneira geral, sobretudo nas questões mais vulneráveis e portanto mais necessitadas de amparo, como as etnias oprimidas, o meio ambiente, o patrimônio público e os direitos humanos, entre outros temas.

O Ministério Público tanto pode agir por sua própria iniciativa, sempre que considerar que os interesses da sociedade estejam ameaçados, quanto pode ser acionado por qualquer cidadão que considerar que algum direito ou princípio jurídico esteja sob ameaça

O Ministério Público do Trabalho

Até 1988, o Ministério Público do Trabalho (MPT) atuava apenas como órgão interveniente junto ao Tribunal Superior do Trabalho ou aos Tribunais Regionais do Trabalho, emitindo parecer nos processos judiciais, na condição de fiscal da lei. A partir da nova Constituição Federal o Ministério Público como um todo adquiriu autonomia funcional e administrativa e passou a atuar também como órgão agente, ou de campo, na defesa dos direitos difusos, coletivos e individuais indisponíveis dos trabalhadores.

Desta forma, o MPT, como órgão interveniente, desempenha papel de defensor da lei para intervir nos feitos judiciais em curso nos quais haja interesse público a proteger. Emite pareceres em processos de competência da Justiça do Trabalho, participa das sessões de julgamento e ingressa com recursos quando houver desrespeito à legislação.

O Ministério Público do Trabalho também atua como árbitro e mediador na solução de conflitos trabalhistas de natureza coletiva, envolvendo trabalhadores e empresas ou as entidades sindicais que os

representam. A possibilidade está prevista no artigo 83, inciso XI da Lei Complementar 75/93 e foi regulamentada pela Resolução nº 44 do Conselho Superior do MPT. Além disso, o Ministério Público do Trabalho fiscaliza o direito de greve nas atividades essenciais à sociedade, frisando que o Ministério Público, nessas hipóteses, não atuará em relação aos interesses de um ou outro grupo envolvido na greve, mas sim em relação aos interesses da sociedade.

Em sua atuação como órgão agente, o Ministério Público torna-se a ponte entre o Poder Judiciário e a sociedade, representando os interesses coletivos, do grupo social como um todo ou pelo menos parte da sociedade. A atuação 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. Perante o Judiciário, o MPT dispõe da Ação Civil Pública e da Ação Civil Coletiva – que são ações que tutelam interesses da coletividade e também os interesses individuais homogêneos, além da Ação Anulatória Trabalhista, que possibilita sua atuação no controle das cláusulas de acordos e convenções coletivas de trabalho.

Importante instituto de atuação do Ministério Público do Trabalho, de natureza administrativa, é o Termo de Compromisso de Ajustamento de Conduta, que prevê multa caso seja descumprido, e pode ser executado perante as Varas do Trabalho, por ser título executivo extrajudicial (vide art. 5º, § 6º, da Lei 7.347/85, inserido pela Lei 8.078/90).

O Ministério Público do Trabalho também orienta a sociedade por meio de audiências públicas, palestras, oficinas, reuniões setoriais e outros eventos semelhantes. Desenvolve, ainda, ações em parceria com órgãos do Governo e entidades representativas de empregadores e trabalhadores, com organizações não governamentais nacionais e internacionais e com a sociedade civil organizada, seja por meio de protocolos e convênios ou da participação em Conselhos e Fóruns.

No tocante à discriminação, o Ministério Público do Trabalho já vem há algum tempo recebendo denúncias de diversas entidades não-governamentais, bem como acompanhando pelos jornais as dificuldades que o cidadão tem para provar individualmente quando é discriminado, deixando de ser contratado por ser negro, ou por ser mulher, bem



como quando não tem a possibilidade de ascensão profissional na empresa por um desses dois fatores.



O “Programa de Promoção da Igualdade de Oportunidades para Todos”

O “*Programa de Promoção da Igualdade de Oportunidades para Todos*”, lançado em 11 de abril de 2005 pelo Ministério Público do Trabalho, tem o objetivo de estabelecer estratégias continuadas de atuação do MPT na promoção da igualdade de oportunidades e eliminação da discriminação de gênero e raça, objetivando resultados efetivos, inclusive por meio da implementação das chamadas “medidas afirmativas” por parte das empresas que estejam adotando práticas discriminatórias, de modo a contribuir para a alteração do quadro de desigualdades no mercado de trabalho que sejam fundadas tanto em raça/cor, como em sexo/gênero. Sua implementação cabe à Coordenadoria Nacional de Promoção da Igualdade de Oportunidade e Eliminação da Desigualdade no Trabalho (Coordigualdade), órgão vinculado à Procuradoria Geral do Trabalho.

As evidências dos números

Foi a conjugação de diversos fatores que contribui para que o MPT desse mais um passo no sentido de derrubar as barreiras que, cotidianamente, negros e mulheres enfrentam no mundo do trabalho.

Destaque-se, entre eles, os dados oficiais. Com efeito, os indicadores e as análises produzidos por instituições, tais como o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), o Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA) e o Departamento de Estudos e Estatísticas (DIEESE), não deixam qualquer dúvida quanto à discriminação praticada no mercado de trabalho, tamanha as desigualdades que desfavorecem negros e mulheres.

As iniciativas da sociedade civil

Um outro fato relevante para a elaboração do Programa do MPT diz respeito a iniciativas oriundas da sociedade civil, podendo-se



destacar a atuação da Federação Nacional dos Advogados (Fenadv) e do Instituto de Advocacia Racial e Ambiental (Iara). Em finais de dezembro de 2003, ambas instituições apresentaram ao MPT, em todas as regiões do país, representações, isto é, denúncias, sobre desigualdades raciais no mercado de trabalho, requerendo a instauração de inquéritos civis públicos.

A atuação do Ministério Público do Trabalho e sua repercussão no Programa

Diante das evidências dos números e das demandas da sociedade, o Ministério Público do Trabalho resolveu intervir. Como guardião da Constituição Federal de 1988, que tem como fundamento da República a promoção do bem estar dos brasileiros, sem preconceitos de origem, raça ou cor, sexo, idade ou quaisquer outras formas de discriminação, o MPT tem o dever de promover a igualdade de oportunidades de todos visando resguardar o pleno exercício da cidadania. Neste sentido, por meio da Coordigualdade, o MPT elaborou, em parceria com o IPEA, uma primeira proposta do Programa visando a ampliação da participação de negros e de mulheres nos diferentes espaços do mercado de trabalho, de onde vêm historicamente sendo excluídos. Tal proposta foi amplamente discutida com diversas instituições, internacionais, governamentais e não governamentais, podendo-se mencionar a Organização Internacional do Trabalho (OIT), o Ministério do Trabalho e Emprego, o Observatório Social, o Ceert, o Dieese, o IBGE, a Associação Nacional dos Magistrados Trabalhistas – Anamatra e a Associação Nacional dos Procuradores do Trabalho – ANPT.

A partir das sugestões apresentadas pelas diversas instituições consultadas, preparou-se o desenho final do “Programa de Promoção de Igualdade de Oportunidade para Todos” que tem como objetivo atuar, extrajudicial ou judicialmente, no combate às discriminações racial e de gênero, buscando a inserção isonômica desses grupos de trabalhadores no mercado de trabalho. O Programa é implementado em diversas etapas, sendo que, na primeira, o MPT convoca as principais empresas de um determinado setor de atividade econômica para que prestem informações sobre seus trabalhadores, tais como sexo, raça/cor, escolaridade, tempo de serviço, cargos de chefia, remuneração, dentre outras consideradas relevantes.

De posse dessas informações, fornecidas pelas próprias empresas, é construído um “perfil das desigualdades” em cada organização que abrange, especialmente, três âmbitos: (i) a contratação, que é dimensionada pela participação de negros e de mulheres no total de empregados da empresa; (ii) a ascensão, que é analisada por meio da presença de negros e de mulheres nos cargos de direção da empresa; e, (iii) os diferenciais de remuneração entre homens brancos, homens negros, mulheres brancas e mulheres negras.

Na etapa seguinte, o MPT convoca cada empresa para prestar depoimento. Neste momento, inquire-se, a partir dos próprios dados encaminhados pelas empresas, sobre as desigualdades de gênero e de raça ali encontradas e o que a organização vem fazendo para combatê-las.

A etapa final do processo consiste em tentar estabelecer um Termo de Compromisso de Ajustamento de Conduta (TAC), entre a empresa e o Ministério Público, no qual a empresa se compromete a cumprir, num determinado período, metas para cada um dos três âmbitos acima mencionados. Com a implantação de metas busca-se promover uma maior admissão de negros e de mulheres, quando for o caso, entre os empregados das empresas; aproximar as médias salariais de negros e brancos e de homens e mulheres; e, aumentar a presença de negros e de mulheres nos postos de comando das corporações. No caso de não haver acordo, as empresas são acionadas judicialmente.

Faz-se mister ressaltar que o MPT vem envidando esforços para valorizar mais o processo de contestação das desigualdades de gênero e de raça observadas. A via negociada é preferível ao caminho judicial. Ou seja, o objetivo principal não é o de impetrar ações contra as empresas, mas, sim, o de contribuir para que as mesmas se comprometam a atuar no combate às desigualdades que contribuem para produzir e reproduzir.

Projeto Piloto e Procedimentos Iniciais, com enfoque no Segmento Bancário

Com vistas a otimizar os esforços do reduzido número de Membros do MPT, ante o desafio de implementar o “Programa de Promoção da Igualdade de Oportunidades para Todos” em todo território nacional e

em todos os segmentos econômicos com focos relevantes de desigualdade, por meio das Procuradorias Regionais do Trabalho, optamos, com base nos dados estatísticos oficiais e em levantamentos e estudos preliminares, por focar primeiramente o setor de intermediação financeira, especificamente, o setor bancário, que apresenta significativo e recorrente quadro de desigualdades de gênero e raça.

A partir desse enfoque, verifique-se que a fase inicial do “Programa de Promoção da Igualdade de Oportunidades para Todos” pode ser dividida em dois estágios. O primeiro estágio, que englobou a definição das metodologias, premissas e critérios a serem utilizados, consiste na implementação do Programa em apenas em uma Unidade da Federação, a título de “projeto piloto”. Devido à necessidade de um acompanhamento minucioso e constante desse “piloto”, o mesmo vem sendo implementado no **Distrito Federal**, com o objetivo de possibilitar o seu cabal monitoramento por parte da Coordigualdade, a cargo da qual está a responsabilidade pelo desenvolvimento do Programa e implantação do “projeto piloto” em questão.

O segundo estágio dessa fase inicial pressupõe a réplica do “projeto piloto” implantado no Distrito Federal, com algumas correções e adequações metodológicas, em oito (08) Unidades da Federação, a saber, São Paulo, Rio de Janeiro, Bahia, Pernambuco, Minas Gerais, Pará, Rio Grande do Sul e Rio Grande do Norte. Nessas localidades o Programa já começou a ser implantado antes mesmo do seu lançamento oficial, em 11 de abril do ano em curso, inclusive já tendo sido expendidas as respectivas requisições das informações necessárias à investigação dos bancos selecionados, requisições essas que foram elaboradas por esta Coordenadoria, em conjunto com técnicos do Instituto de Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA), definindo-se como tais informações deverão ser fornecidas pelos bancos privados, de forma a tornar possível a sistematização e correta análise dos mesmos, bem como minimizar possíveis contestações técnicas por parte dos bancos investigados.

Destarte, a Coordigualdade tem como um dos seus principais desafios e metas em 2005 a implementação do “Programa de Promoção da Igualdade de Oportunidade para Todos” em todas as capitais brasileiras no que se refere ao setor bancário privado (principais instituições bancárias em todo País), com a celebração dos respectivos



Termos de Compromisso de Ajustamento de Conduta ou ajuizamento das respectivas Ações Cíveis Públicas, para que, posteriormente, sejam definidas pela Coordenadoria as próximas localidades (cidades menores, de acordo com sua população) a serem incluídas no Programa, bem como quais outros setores econômicos que devem ser abrangidos pelo Programa.

Desenvolvimento do Programa no Distrito Federal: caminhando para o ajuizamento das respectivas Ações Cíveis Públicas

No âmbito do “Projeto Piloto” do Distrito Federal, no qual foram instaurados cinco procedimentos envolvendo os cinco maiores bancos privados do Brasil, todas tentativas de buscar uma solução negociada para reverter o quadro de discriminação evidenciado têm-se demonstrado infrutíferas, não logrando o êxito esperado, que consistiria no comprometimento dos bancos investigados em desfazer, voluntariamente, o mencionado quadro de discriminação, por meio da celebração de um Termo de Compromisso de Ajustamento de Conduta (TAC), com critérios, metodologias, metas e prazos pré-negociados com o Ministério Público do Trabalho, assistido tecnicamente por representantes credenciados do IPEA.

Na hipótese de os Bancos continuarem não sendo sensíveis ao apelo do Ministério Público do Trabalho, estabelecendo metas a serem cumpridas no sentido de reverter o quadro de discriminação que tem sido constatado, das quais o Ministério Público do Trabalho não pode abrir mão, este *Parquet* será impulsionado a buscar, junto ao Poder Judiciário, a garantia e o direito das mulheres e dos negros que estão no mercado de trabalho bem como dos que já estão empregados nas filiais e agências desses Bancos no Distrito Federal a um tratamento isonômico no que tange à admissão, ascensão e remuneração.

Conclusão

Acreditamos que esta iniciativa do MPT seja uma importante contribuição em direção à efetiva democracia racial e de gênero no país. Ao mesmo tempo em que se alia aos que denunciam o mito da igualdade de oportunidades no Brasil põe-se em marcha medidas

inovadoras que deverão, junto com a intervenção do Poder Judiciário, encurtar as inaceitáveis distâncias que ainda separam negros e mulheres de homens brancos.



A NEGOCIAÇÃO COLETIVA COMO INSTRUMENTO DE PROMOÇÃO DE IGUALDADE

Ações afirmativas no mundo do trabalho: experiências de negociação coletiva

Neide Aparecida Fonseca¹

Secretaria de Políticas Sociais da CNB-CUT

A proposta deste texto é em lugar primeiro situar o papel da negociação coletiva para a promoção da igualdade racial. Em segundo lugar trazer algumas experiências de medidas concretas de ação afirmativa no mundo do trabalho a partir de experiências de alguns sindicatos, focalizando tanto a organização de estratégias de sindicatos quanto empresariais.

Deste modo achamos por bem começar definindo o que é Negociação Coletiva. Segundo a OIT – Organização Internacional do Trabalho, Negociação coletiva é: “É um processo voluntário por meio

¹ É formada em Serviço Social pela FMU e é Especialista em Direito Constitucional e Político pela Universidade FMU.

do qual, empregadores (ou suas organizações) e sindicatos (ou, na sua falta, representantes de trabalhadores), discutem e negociam suas relações e interação no local de trabalho, tais como salários e outros termos e condições de trabalho. Esse processo de negociação tem como objetivo chegar a acordos coletivos que atendam aos interesses de ambas as partes”.

Posto desta forma tem-se que num processo negocial o **significado do objeto** da negociação dependerá dos objetivos estratégicos de cada uma das partes. As partes podem ter como estratégia operarem sobre as causas e ou sobre as conseqüências, dependendo do interesse de cada lado. Geralmente a estratégia nunca é a mesma.

Por exemplo, o significado de uma cláusula econômica para os trabalhadores, tem como objetivo estratégico um aumento real de salário, para aumentar o poder aquisitivo. Para os empresários o significado de tal cláusula tem como estratégia manter o nível de seus lucros não se importando com o nível de compra dos trabalhadores, assim para eles bastará quando muito repor a inflação do período e pelo menor índice.

Assim cada uma das partes tem definido sobre o que se quer operar, se sobre as causas ou se sobre as conseqüências. No caso, do exemplo acima, os sindicatos querem atuar sobre a causa, ou seja, a perda do poder aquisitivo, enquanto os empresários atuam na conseqüência, dando o mínimo possível para manter a “maquina” funcionando.

No caso da discriminação racial negociar cláusulas que operem **sobre as conseqüências** seria criar normas que apenas reforçam a mera proibição da discriminação. Isso pode ser constatado em vários acordos onde constam que:

“Essa empresa se compromete a cumprir a Constituição não discriminando as pessoas seja por raça, cor, gênero” ou ainda:

“É proibido qualquer tipo de discriminação nesta empresa em conformidade com a Constituição e com as leis infra-constitucionais”.

Resumindo: são cláusulas que simplesmente repetem o conteúdo de uma série de leis editadas em nosso país nos últimos 50 anos e que

tem se revelado totalmente ineficazes em mudar a realidade do ponto de vista racial, em que vive 43% da PEA – População Economicamente Ativa.

Por outro lado, operar sobre as causas tem sido o verdadeiro desafio, tanto para o movimento sindical quanto para o patronato, principalmente no que se refere a negociação de cláusula de promoção da igualdade racial.

Mesmo não tendo origem e não podendo ser resolvida totalmente no campo do trabalho, a discriminação racial encontra aí um lócus privilegiado disseminando velhos mecanismos e recriando outros que no cotidiano excluem ou segmentam mulheres negras e homens negros do e no processo produtivo.

O movimento sindical entendeu, não sem tempo que o mundo do trabalho foi estruturado primeiramente sobre a raça (cor) das pessoas e posteriormente sobre gênero, portanto a luta de classe é todo o tempo transversalizada por esses dois fatores. Neste sentido, os sindicatos e as centrais sindicais vêm ampliando o foco da luta sindical no sentido de mudar a realidade em que vive, no caso do Brasil, metade da população.

O movimento sindical, apesar de todas as dificuldades, tem refletido que embora o campo de atuação seja em tese restrito, um Acordo Coletivo onde conste uma Cláusula de Promoção da Igualdade pode operar como estímulo no sentido de modificar comportamentos, situações, criando atitudes positivas, um olhar positivo sobre o outro, conseqüentemente alterando a sociedade.

A introdução de uma cláusula deste porte numa Convenção Coletiva tem exigido um maior preparo por parte dos negociadores sindicalistas. Assim a estratégia tem ido deste a re-educação dos negociadores, antes acostumados a negociar cláusulas econômicas, do corpo jurídico dos sindicatos, bem como dos dirigentes de base dos sindicatos, culminando com introdução de cláusulas que formam comissões paritárias ou bipartites ou ainda que prevejam cotas. O que foge a cláusulas que atuam sobre as conseqüências.

Neste sentido, o emergente debate sobre cláusulas de promoção da igualdade sinaliza novas e mais complexas necessidades, quais sejam:



- a) Profissionalizar cada vez mais nossa intervenção;
- b) Explorar exaustivamente as possibilidades legais;
- c) Ampliar nossa capacidade de propor alternativas;
- d) Capacitar as assessorias jurídicas dos sindicatos;
- e) Preparar os (as) dirigentes sindicais para a defesa eficaz dos interesses dos (as) discriminados (as);
- f) Ampliar o acesso dos (as) discriminados (as) à justiça;
- g) Assumir o desafio de traduzir conquistas em direitos, que possam efetivamente ser exercido pelas pessoas no cotidiano do trabalho.

A possibilidade da adoção de políticas de promoção da igualdade por meio de Acordos e Convenções Coletivas no Brasil, requer algumas considerações capazes de situar:

- 1. O contexto político;
- 2. O fundamento jurídico;
- 3. O âmbito de abrangência;
- 4. Os parâmetros morais e éticos;
- 5. As alternativas metodológicas;
- 6. As vantagens ensejadas por um enfoque positivo da diversidade no âmbito do trabalho.

Não obstante vários sindicatos e diversas categorias há tempos colocarem em suas minutas cláusula de igualdade de oportunidades ou de promoção da igualdade, poucas são as categorias que tem conseguido traduzir isso em direito via Acordo ou Convenção Coletiva, utilizando-se de diversas estratégias, desde tentar viabilizar um processo de re-educação através de campanhas até a inclusão de política de cotas, como veremos a seguir nos exemplos abaixo:

Confederação Nacional dos Bancários (CUT)

“As partes ajustam entre si a constituição da comissão bipartite que desenvolverá campanhas de conscientização e orientação a empregados, gestores e empregadores no sentido de prevenir eventuais

distorções que levem a atos e posturas discriminatórias nos ambientes de trabalho e na sociedade de forma geral.”

Categoria: Comunicações (CUT)

Ano 2004

“A ECT garantirá que nos concursos públicos realizados para preenchimento de seus cargos não haverá quaisquer discriminações raciais, religiosas ou de orientação sexual, conforme previsão da CF/88, respeitando, outrossim, o percentual de 10% dos cargos destinados aos deficientes físicos. parágrafo único: a ECT desenvolverá políticas de reserva em concursos públicos de modo a permitir maior acesso das etnias negra e indígena aos seus quadros”.

Ano 2005

“A ECT apurará os casos de discriminação racial no âmbito da empresa, e também praticados contra os seus empregados no cumprimento das suas atividades, sempre que a ela forem denunciados.

par. 1.º - a denúncia aqui referida deverá ser dirigida por escrito à área de relações de trabalho da empresa, para análise e encaminhamento.

par. 2.º - a empresa fará levantamento de informações relativas à etnia de seus empregados.

par. 3.º a ECT fomentará políticas de modo a permitir que dentre os empregados com função de confiança estejam também inseridas as etnias negra e indígena.

par. 4.º - a ECT implementará políticas de orientação contra discriminação racial em sintonia com diretrizes do governo federal”.

Sindicato dos Comerciários de São Paulo

EMPRESA TEXTIL ABRIL

Cláusula Segunda: A Empresa se compromete a reservar, pelo



menos, 20% (vinte por cento) de seus postos de trabalho, destinados a pessoas de cor negra e afro-descendentes;

EMPRESA UNISYS DO BRASIL

Cláusula 50 – Diversidade: Não haverá desigualdades salariais e de oportunidades na empresa por motivo de sexo, raça, religião, convicções políticas ou filosóficas, sendo que a Unisys se compromete a envidar todos os esforços possíveis para buscar atingir em seu quadro de pessoal o percentual de 20% de empregados não brancos, até ao final deste Acordo.

EMPRESA LOJAS MARABRÁS

Cláusula Nona - Não haverá desigualdades salariais e de oportunidades na empresa por motivo de sexo, raça, religião, convicções políticas ou filosóficas, sendo que a empresa compromete-se a reservar no mínimo 20% (vinte por cento) de seus postos de trabalho para pessoas não brancas;

EMPRESA CASAS BAHIA

Cláusula Oitava - Não haverá desigualdades salariais e de oportunidades na empresa por motivo de sexo, raça, religião, convicções políticas ou filosóficas, sendo que a empresa compromete-se a reservar no mínimo 20% (vinte por cento) de seus postos de trabalho para pessoas não brancas;

EMPRESA PHILIPS MEDICAL SYSTEMS LTDA.

Cláusula 49 - A empresa se compromete a implementar e manter em seu organograma, no mínimo 20% (vinte por cento), de empregados não brancos.

EMPRESA CAMISARIA COLOMBO

Cláusula Primeira: A empresa se compromete a reservar, pelo



menos 20% (vinte por cento) de seus postos de trabalho, destinados a pessoas que de cor negra.

Acordo Coletivo do Setor Farmacêutico – 2005/2006: (FS)

Cláusula 83 – Comissões permanentes de negociação

B) Assédio moral e sexual, Gênero, Raça e Etnia.

“Os sindicatos profissionais e o sindicato patronal deverão constituir comissão paritária, de no máximo 8 (oito) integrantes, sendo 4 (quatro) representantes indicados pelos Sindicatos Profissionais e 4 (quatro) indicados pelo sindicato patronal, com o objetivo de discutir e negociar questões relacionadas ao assédio moral e sexual no trabalho, gênero, raça e etnia, no prazo de 90 (noventa) dias, após a assinatura da presente Convenção”.

Setor Elétrico Sindicato dos Eletricitários de São Paulo (CESP, CTEEP, EMAE, Elektro, AES-Tietê) – 2005/2006: (CGT)

Cláusulas de Oportunidade no Trabalho:

“No Prazo de até 60 (sessenta) dias da assinatura do Acordo Coletivo, constituir Comissão Bipartite Permanente de Promoção da Igualdade de Oportunidade de Trabalho, à qual caberá propor, monitorar e gerir a implementação do programa, conforme Convenção 111 da OIT e art. 5º da Constituição Federal”.

Grupo ELETROBRAS (Chesf, Furnas, Eletro-Norte, Eletro-Sul, Eletrobrás, CEPEL, CGTE) 2005/2006: (CGT)

ORIENTAÇÃO QUANTO A COIBIÇÃO DE PRÁTICAS DISCRIMINATÓRIAS

“As Empresas signatárias deste acordo, por meio de suas áreas de Recursos Humanos, comprometem-se a desenvolver campanhas de conscientização e orientação destinadas aos empregados e aos gerentes, sobre temas como Assédio Moral, Assédio Sexual e outras formas de discriminação de sexo, raça, religião ou ideologia, com o objetivo de prevenir a ocorrência de tais distorções e coibir atos e posturas discriminatórias nos ambientes de trabalho e na sociedade de forma geral”.



Inclusão social do negro

Ricardo Patah

Presidente do Sindicato dos Empregados no Comércio de São Paulo e Tesoureiro da Força Sindical

A inclusão social do negro é um desafio para a sociedade. Mesmo tendo participação importante na população economicamente ativa, os afrodescendentes estão longe de conquistar posição e destaque na distribuição de vagas no mercado de trabalho. Os números que temos à disposição dão uma nítida dimensão do problema. No ano passado, a Organização Internacional do Trabalho (OIT), O Instituto de Pesquisa Aplicada, a Fundação Getúlio Vargas e Instituto Ethos realizaram uma pesquisa junto as maiores empresas do país e constataram que a fatia que cabe aos membros desta raça na nossa força de trabalho é mínima. Nos postos de chefia, a diferença é realmente assustadora, com apenas 2,6% dos cargos-chave sendo ocupados por negros.

Para se ter uma idéia do que esse número significa, segundo dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatísticas, no Brasil, 46% da população é negra, sendo que desse total 5,6% são afrodescendentes e 40,4% pardos. Assim, quando vemos apenas 2,6% de negros nos postos hierarquicamente mais importantes fica evidente que a exclusão do negro do mercado de trabalho é um problema social dos mais sérios e que deve ser tratado como prioridade.

Esses números são preocupantes, mas, lamentavelmente, não são diferentes no comércio. Pesquisa feita pelo Instituto Sindical Interamericano pela Igualdade Racial (Inspir) aponta que os shoppings de São Paulo praticamente não contratam negros. Pardos e negros somam apenas 15% (1,2% negros e 13,6% pardos) da mão-de-obra nesses locais, enquanto os brancos representam 85% dos trabalhadores. Para agravar a situação, o Dieese acaba de divulgar uma pesquisa na qual aponta que no comércio o negro ganha metade do salário pago a um branco. Isso trouxe uma preocupação muito grande aos comerciantes, pois, além de constatar que o negro representa uma parcela pequena na categoria, mostra

ainda que quando ele é contratado recebe muito menos.

Diante deste quadro seria hipocrisia não admitir que nossa sociedade é racista e preconceituosa, o que nos coloca diante de um grande desafio: promover, de maneira objetiva, a inclusão social do negro no mercado de trabalho. Baseado nas orientações da OIT, o Sindicato dos Empregados do Comércio de São Paulo iniciou neste ano atividade de inclusão social no mercado de trabalho de forma qualitativa. O primeiro passo foi mostrar que a intolerância da sociedade passa pela responsabilidade social das empresas e que é necessário aceitar o desafio de mudar o quadro de discriminação no país.

Isso resultou, num primeiro momento, num acordo com a Camisaria Colombo, uma das maiores empresas do setor na capital paulista, que passou a reservar 20% das vagas para negros. Sabemos que o sistema de cotas é polêmico, mas essa foi uma alternativa encontrada para pressionar as empresas a incluírem negros em seus quadros. O acordo inédito no Brasil, vai além da reserva de vagas, pois na verdade ele cria novos postos de trabalho, uma vez que a empresa não vai se limitar a substituir pura e simplesmente os funcionários, mas num curto espaço de tempo, de abrir vagas para os afrodescendentes.

Entre outros aspectos esse acordo demonstra que os empresários reconhecem que o problema da discriminação é antigo, mas também é uma prova de que a discussão sobre diversidade começa a ganhar força em toda a sociedade brasileira. Além disso, queremos abrir a discussão mostrando que a inclusão do negro no mercado de trabalho envolve necessariamente a integração das instituições e só a mudança no comportamento das grandes empresas fará com que a diversidade ganhe força.

O acordo celebrado com a Camisaria Colombo e as pesquisas citadas servem também para derrubar o mito de que vivemos numa democracia racial. E podem contribuir para se criar uma consciência e eliminar o preconceito, mostrando que a cidadania deve ser apenas um conceito, mas sim uma ação coletiva, e por essa razão devemos lutar para incluir socialmente pessoas excluídas das oportunidades.



ASPECTOS DA PROMOÇÃO DA IGUALDADE RACIAL NO UNIVERSO EMPRESARIAL

O diálogo com empresas sobre discriminação e promoção da igualdade

Mércia Consolação Silva

O Instituto Observatório Social- IOS é uma iniciativa da CUT, em parceria com o DIEESE, o CEDEC e a UNITRABALHO. Seu objetivo é observar o comportamento de empresas nacionais e multinacionais em relação aos direitos fundamentais dos trabalhadores. As principais referências são a legislação trabalhista, ambiental e social vigentes no país, bem como as convenções da OIT, ratificadas pelo Brasil, e que versam sobre liberdade sindical, direito à negociação coletiva, proibição do trabalho escravo e infantil, saúde e segurança no local do trabalho, e ainda a proibição de qualquer forma de discriminação. Tendo como metodologia de pesquisas a análise de fontes secundárias¹, entrevistas

¹ Entende-se como fonte secundária as informações contidas em sites oficiais, documentos das empresas, documentos de órgãos governamentais, relatórios setoriais econômicos e sociais, teses e relatórios de pesquisas acadêmicos, jornais, revistas, anais de seminários, artigos publicados, dados estatísticos oficiais no Brasil e no mundo.



com trabalhadores, diretoria das empresas e sindicatos. Dessa forma, busca elaborar um documento onde as várias partes envolvidas possam ter espaço de argumentação e análise da realidade experimentada pelos trabalhadores.

Como parte da metodologia de análise dos dados, o IOS estabelece diálogos com especialistas nas áreas temáticas abordadas pela pesquisa, e paralelamente a equipe participa de processos de qualificação e aperfeiçoamento dos instrumentos de coleta e análise dos dados. Esse processo de capacitação teve início em 1999, com os temas de raça e gênero, realizando oficinas para aperfeiçoar o olhar da equipe diante das principais formas de discriminação de gênero e raça dentro das empresas, bem como as barreiras de acesso de negros e mulheres ao mercado de trabalho.

Desde 1999, o IOS já divulgou 59 relatórios de pesquisas em empresas. Nos primeiros resultados de pesquisa, foi possível observar uma grande dificuldade de tratar a temática racial, os instrumentos de coleta não eram suficientes para captar esse dado.

Diante das dificuldades, o IOS estabeleceu uma parceria com a AFLCIO e o CEERT² para o fortalecimento da temática racial, buscando novas ferramentas e instrumentos que pudessem captar a sutileza do dado sobre discriminação racial, além de possibilitar uma preparação mais adequada dos pesquisadores para analisar essa realidade específica, visto que a discriminação racial assume formas diferentes e cada vez mais sofisticadas nas diversas esferas da sociedade.

Atualmente, outros elementos utilizados para auxiliar no entendimento das desigualdades dentro das empresas podem ser encontrados através da análise do discurso da direção da empresa, da ausência de políticas institucionais de prevenção e coerção de atos discriminatórios, pouca disponibilidade da instituição em acolher denúncias relacionadas a esses temas, etc.

Além dessa abordagem direta dos trabalhadores, gerentes e diretoria das empresas, o IOS analisa dados oficiais sobre o mercado

² Solidary Center da AFLCIO e CEERT – Centro de Estudos das Relações de Trabalho e Desigualdades.

de trabalho das regiões onde a empresa atua. Assim pode-se comparar a distribuição racial da empresa diante da distribuição da região onde está instalada.

No entanto, apesar do aperfeiçoamento das técnicas de pesquisa, os dados sobre discriminação racial não foram revelados de forma satisfatória nas pesquisas de empresas multinacionais que atuam no Brasil. Os obstáculos encontrados no processo de pesquisa desse tema foram variados e podem ser sintetizados nos seguintes tópicos:

- a) resistência das empresas em discutir os temas;
- b) persistência e afirmação de estereótipos, mitos e preconceitos tanto de gênero quanto de raça;
- c) falta de dados com recorte racial;
- d) “desconhecimento” dos vários aspectos das discriminações;
- e) naturalização das práticas discriminatórias.

Alguns desses aspectos são consequência direta da idéia difundida, durante anos, de que no Brasil há uma “democracia racial” e que portanto, ao falar com o trabalhador sobre sua cor ou especificidades étnicas, estaria-se incorrendo em ato discriminatório. Uma vez que foi amplamente difundida a “democracia racial brasileira”, discutir esse tema ainda coloca em cheque essa crença, que ainda faz sentido para uma grande parcela da população, e dentre a qual estão muitos representantes de empresas. Essa resistência revela que uma parcela importante do empresariado nacional não está acompanhando os debates acerca das lutas da população negra no Brasil, visto que muitos estudiosos, apontaram e apontam que essa democracia racial existe apenas no discurso e nos olhares daqueles que não querem perceber a real situação de desigualdade racial brasileira.

Não podemos deixar de mencionar o quanto intelectuais e ativistas trabalharam duramente para desconstruir esse mito e apresentar um retrato dessa desigualdade. Podemos citar desde os estudos financiados pela Unesco, na década de 1970, realizados por Florestan Fernandes, Fernando Henrique Cardoso, Otávio Ianni, além das lutas do Movimento Negro brasileiro através do Movimento Negro



Unificado (MNU), Centro de Estudos das Relações de Trabalho e Desigualdades (Ceert), Geledés _Instituto da Mulher Negra, dirigentes sindicais negros da Central Única dos Trabalhadores (CUT), Força Sindical através do Instituto Sindical Interamericano pela Promoção da Igualdade Racial (INSPIR) e das comissões das centrais, dentre outros atores relevantes que pautaram esse tema nas agências do estado e na mídia.

Por parte dos organismos governamentais, o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) e Instituto Pesquisa Economia Aplicada (IPEA) começaram a divulgar dados com recorte racial o que possibilitou ampliar o olhar de segmentos importantes da sociedade. Em 1995, os movimentos sindical e negro apresentou uma queixa à OIT por descumprimento da Convenção 111, face a existência de discriminação racial no mercado de trabalho brasileiro. Essa ação abriu uma nova era de discussão, mobilização e responsabilização do Governo Federal sobre as desigualdades raciais.³

Outro movimento que merece destaque nessa análise é a busca de muitas empresas em incluir políticas de ações afirmativas em seus programas de responsabilidade social empresarial. Na maioria dos casos, os programas não abordam de forma direta a temática racial, concentrando-se na promoção de igualdade de oportunidade para as mulheres. Em outros casos, esses programas inclusivos são implementados pelo empresariado apenas como mais uma forma de otimizar lucros e resultados.

Mesmo com essas fragilidades, não podemos descartar esse novo espaço de diálogo que as empresas estão abrindo e que a temática da promoção da igualdade de oportunidade para negros e negras poderá se acolhida e bem desenvolvida. Ou seja, é uma porta que se abre, ainda que parcela importante do empresariado nacional ainda se atenha ao mito da democracia racial e tenha dificuldades de acertar a existência da discriminação racial no país.

Empresas multinacionais que desenvolvem algum programa de diversidade em seus países de origem, mesmo não adotando tais medidas no Brasil, acolhem de forma diferenciada os questionamentos sobre

³ Sobre isso ver FARRANHA (2006) nesse volume e OIT (2005), MóduloII.



seu quadro funcional e sobre aspectos de desigualdade racial em suas instituições. Nas pesquisas realizadas pelo Observatório, na maioria dos casos, ao se pedir que a empresa disponibilize dados sobre seus trabalhadores, indicando cargo, salários, cor, sexo, idade etc., a empresa se diz pouco à vontade em apresentar dados de cor, pois acredita que coletar o dado cor em si já é uma forma de discriminação. Diante desse fato, colocam-se duas questões: Se o dado cor é item obrigatório da RAIS⁴, como as empresas têm preenchido esse dado na ficha do empregado? E ainda, qual a metodologia empregada nessa coleta?

Quando há algum cadastro, ou quando a empresa tenta coletar o quesito cor de seus funcionários, em muitos casos o fazem sem uma preparação dos trabalhadores para responder a esse questionamento. Ou seja, às vezes perguntar a cor do trabalhador pode deixá-lo ainda mais receoso, uma vez que na trajetória de vida de muitos deles, a condição de negro representou uma barreira de acesso e ascensão no ambiente de trabalho. Realizar uma coleta do quesito cor sem apresentar os objetivos dessa ação pode prejudicar mais que melhorar as relações raciais dentro de uma empresa.

Um dos desafios colocados para muitos empresários e diretores de empresas é superar a dificuldade em aceitar que a discriminação racial presente na sociedade também se reproduz e até se agrava dentro das empresas, e desencadear ações e metas que possam reverter o quadro de desigualdade e discriminação, estereótipos e preconceitos existentes no ambiente de trabalho.

Para superar a ausência de dados confiáveis sobre a cor dos trabalhadores das empresas, o Observatório Social prioriza pesquisas qualitativas sobre esse tema. Entrevistando trabalhadores e trabalhadoras negras, recolhendo informações sobre políticas inclusivas que porventura existam nas empresas, bem como analisando o discurso de “neutralidade” que muitos diretores apresentam quando abordados esses temas. Estudos de discriminações apontam que se **não há** uma política bem objetiva e amplamente difundida na empresa, as práticas **nunca são neutras**, tanto para mulheres quanto para negros.

⁴ Relação Anual de Informações Sociais dos trabalhadores das empresas. Documento de preenchimento obrigatório por parte das empresas para o Ministério Público do Trabalho e Emprego, desde de 2001.



Outro diferencial que deve ser apontando é o desconhecimento, por parte das diretorias das empresas, dos aspectos relacionados às discriminações de forma geral. Muitas das desigualdades e abordagens encontradas são consideradas naturais. Ou seja, há uma naturalização das desigualdades. O lugar do negro(a) ou da mulher sempre é tido como decorrência da trajetória pessoal, das escolhas e não como “determinação” social dos lugares possíveis, esperados e reservados para esses grupos no mercado de trabalho. Alguns relatos surpreendem por revelar o universo segregacionista em que vivem os grupos sociais no Brasil. Um diretor de empresa multinacional localizada em São Paulo afirmou que a empresa atendia à demanda de empregar percentual de trabalhadores negros de acordo com a distribuição da população local. Segundo ele, a empresa tem cerca de 10% de trabalhadores negros, o que refletiria o perfil da capital paulista, nesta cidade que “quase não tem negros, tem muito italiano, alemão e asiático”. Ou seja, ele desconhece completamente o quadro racial da cidade de São Paulo, onde, segundo as estatísticas anuais do IBGE, esse grupo representa 30% da população. O que se pode imaginar é que nos locais freqüentados por ele, efetivamente não há negros, daí gera nele a sensação de que negros existentes estão na Rocinha no Rio de Janeiro ou no Pelourinho na Bahia.

Em muitos casos, os empresários alegam que os negros não têm as qualificações necessárias para assumirem os postos de trabalho que eles oferecem. No entanto, a realidade de contratação, os critérios e as atividades a serem realizadas na maioria das vezes não exigem nenhuma qualificação ou apenas exigem um nível de escolaridade médio. Poucas percebem que admitir um trabalhador (a) com menor qualificação e investir nessa qualificação são formas de ações afirmativas. Além disso, dados do IPEA apontam que mesmo quando negros têm as mesmas qualificações e escolarização do que brancos, eles (as) estão em postos com menor remuneração e menor poder de decisão. Ou seja, os argumentos da pouca escolarização e qualificação não explicam plenamente as desigualdades existentes.

Um outro exemplo que pode ser apresentado como barreira de acesso é o de uma empresa estrangeira que afirma ter convênio com escola de segundo grau para contratação de estagiários, entretanto a prioridade não é para alunos de escolas públicas e negros. Por outro lado, é possível citar o exemplo de uma outra empresa estrangeira que estabelece convênios com **várias escolas públicas** do município onde



atua, favorecendo que alunos de baixa renda e provenientes de classes sociais desfavorecidas possam concorrer a uma bolsa de estágio, abrindo portas para uma carreira dentro da empresa.

Dentro dessa trajetória de relacionamento com empresas, empresários e sindicatos, o Observatório Social tem buscado cada vez mais aperfeiçoar sua técnica de abordagem desse tema, e também vem abrindo novos horizontes e frentes de ação junto a esses grupos buscando contribuir para a reversão desse quadro. Os desafios futuros do Observatório nesse momento incluem:

- a) sensibilizar e informar os diretores das empresas e sindicatos quanto às discriminações que persistem no mercado de trabalho;
- b) firmar acordos com as empresas para pesquisas e projetos de enfrentamento dos problemas;
- c) dar maior visibilidade às ações das empresas e dos sindicatos nessa área;
- d) analisar experiências de Ações Afirmativas no mercado de trabalho em outros países;
- e) realizar censos raciais em empresas nacionais e multinacionais, utilizando as categorias oficiais do IBGE para permitir a comparabilidade dos dados;
- f) comparar a ação de empresas multinacionais no seu país de origem e no Brasil, para verificar as principais dificuldades e barreiras para implementação dessas políticas, bem como as ferramentas e metodologias exitosas;
- g) analisar como as empresas que desenvolvem esses programas de ações afirmativas “transferem” essas políticas para as suas filiais, respeitando as especificidades.

Finalmente, vale acrescentar que é preciso ter em conta a segmentação ocupacional dentro das empresas ao se desvendar sua estrutura de raça e gênero. Um banco pode ter muitas mulheres contratadas, mas elas podem estar todas concentradas nas seções de atendimento ao público e não nas mesas de operação de ações, o mesmo ocorrendo com negros e negras. Mesmo que haja um número significativo de negros ou mulheres nem sempre isso implica condições de trabalho ou oportunidades equânimes. Deve-se também atentar para as políticas de responsabilidade social empresarial que focam em



apenas uma forma de discriminação, ou que implementam ações afirmativas sem preparar o quadro funcional, o que pode gerar problemas sérios de adaptação ou aceitação por parte dos funcionários, tanto para quem entra quanto para os que já trabalham na empresa.

Em relação aos programas de diversidade implementados pelas empresas, apesar da iniciativa ser uma boa oportunidade de refletir sobre o tema das desigualdades, na maioria dos que são implementados no Brasil a abordagem racial sequer aparece (aqui vale a pena um exemplo). As abordagens são direcionadas para a inclusão de deficientes - muitas vezes para atender a lei que exige cotas para esse segmento - e mulheres. A questão racial na compreensão de muitos empresários, não é um problema que atinge a empresa ou que mereça ações específicas. Empresas que atuam em consultorias para programas de diversidade afirmam que a inclusão da questão racial é muito difícil, pois há resistências por parte desse empresariado. Nos poucos casos onde os programas buscam incluir negros (as) nos seus quadros, uma das primeiras ações é a divulgação de vagas destinadas a esses grupos em *sites* e peças publicitárias, vide como exemplo o recente anúncio no *site* de uma grande empresa de recursos humanos, chamando profissionais para deixarem seus currículos onde a imagem que aparecia era de um homem usando muletas, numa clara intenção de afirmar que esses profissionais também são bem vindos.

Outro aspecto é a necessidade de diversificação das fontes de recrutamento. Essa nova demanda por parte das empresas, pode despertar nas empresas de recursos humanos, seleção e recrutamento a necessidade de diversificar seus bancos de *curriculum*, gerando uma ação em cadeia que multiplique a oportunidade de inserção de negros e negras no mercado de trabalho.

A adoção pelos grandes contratadores de mão-de-obra - empresas e o governo - de políticas de contratação onde a diversidade étnica constitui um pré-requisito essencial, essa sem dúvida seria uma grande contribuição para a construção da igualdade de oportunidades no mercado de trabalho.



A DIVERSIDADE ENTRE OS EXECUTIVOS BRASILEIROS

Oded Grajew

O executivo típico das maiores empresas do Brasil é um homem branco, com idade entre 45 e 50 anos, tem formação superior e já fez treinamento ou especialização no exterior. Ele está há mais de dez anos na empresa e não tem participação acionária nem é parente de seus acionistas. Esse é o personagem que emerge da pesquisa “Perfil social, racial e de gênero das diretorias das grandes empresas brasileiras”, realizada em 2002 pelo Instituto Ethos de Empresas e Responsabilidade Social em parceria com a Organização Internacional do Trabalho (OIT), a Escola de Administração de Empresas de São Paulo da Fundação Getúlio Vargas (FGV-EAESP), o Fundo de Desenvolvimento das Nações Unidas para a Mulher (Unifem) e o Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (Ipea).

A distância entre esse retrato e o do brasileiro comum é um indicador de como a igualdade de oportunidades ainda é um ideal distante, que vai exigir um grande esforço do conjunto da sociedade



para tornar-se prática efetiva. A boa notícia é que uma parcela do setor empresarial brasileiro começa a tomar consciência dessa situação e vem se destacando por seu engajamento em práticas de responsabilidade social. A própria adesão das empresas a essa pesquisa já é um sinal da importância que parte delas está dando ao tema. No total, 89 das 500 maiores empresas do Brasil participaram do levantamento, tornando possível a avaliação do perfil de 687 executivos. A pesquisa terá atualização em 2006 e continuidade em outros anos, buscando captar as mudanças e ampliar o leque de empresas participantes. Mais que constatar a existência de discriminação, o estudo tem como objetivo contribuir para o debate da promoção da igualdade de oportunidades e estimular a proposição de ações que visem o combate a essa realidade.

A pesquisa, realizada com o apoio técnico da Indicator Opinião Pública, mostra que o perfil dos executivos brasileiros está muito distante da composição da sociedade brasileira. As mulheres são mais da metade da população, mas na quase totalidade das empresas respondentes os executivos são homens. Também no quesito cor ou raça, a distância entre o perfil da população brasileira e o dos seus executivos é grande: 94% destes são brancos, enquanto que, na população, 54% autoclassificam-se como brancos, segundo a Pesquisa Nacional de Amostra por Domicílio (PNAD) 1999, do IBGE. Em nível de diretoria, o nível de participação das mulheres é de 9% e de negros, 1,8%. À medida que se desce na escala hierárquica, estes percentuais aumentam. As mulheres ocupam 28% dos cargos de supervisão e 35% do quadro funcional, enquanto os negros somam 13,5% dos supervisores e 23,4% do quadro funcional. Numa outra publicação lançada pelo Instituto Ethos em 2004, “O compromisso das empresas com a valorização da mulher”, evidencia-se a dupla diferenciação da mulher negra, no mercado de trabalho brasileiro. De um modo geral, a inserção do negro no mundo laboral caracteriza-se por ingresso precoce, abandono tardio e alto percentual de desempregados. Neste quadro, as trabalhadoras negras estão entre as mais pobres, trabalhando nas situações mais precárias, com menos anos de estudo, menores possibilidades de carreira e rendimentos e as mais altas taxas de desemprego.

Essas distorções talvez pudessem ser explicadas apenas por fatores econômicos. Entretanto, se compararmos o perfil dos executivos com o da população brasileira empregada com nível de escolaridade superior,



observamos que a discriminação de gênero e raça vai além da econômica. Entre os brasileiros com curso superior, as mulheres representam aproximadamente 50%. Porém, entre os executivos representados na pesquisa, a presença de mulheres é de apenas 6%. Esse fato se repete com relação aos “não-brancos”, que ocupam apenas 6% dos postos de diretoria, quando representam 17% da população empregada que tem formação escolar superior, segundo a PNAD 1999.

Outro dado importante revelado pela pesquisa é o predomínio de uma classe empresarial madura, em que 44% dos homens têm entre 45 e 55 anos, enquanto a maior representação feminina (53,7%) é formada por uma parcela mais jovem, com faixa etária entre 36 e 45 anos. Isso é um indicativo de que as empresas começam a abrir espaço para a ascensão das mulheres aos cargos de comando. Contudo, vale salientar que o comportamento discriminatório ainda está arraigado nas corporações, resultado de uma herança antiga, escravista, patriarcal e autoritária. As empresas precisam enfrentar essa realidade de forma estratégica e efetiva, assumindo o papel de agentes dessa transformação, já que a diversidade ajuda a empresa a se relacionar com a sociedade, que é diversa.

É importante ressaltar que a igualdade de oportunidades passa pela compreensão contemporânea de diversidade, entendida como um valor intrínseco às relações humanas e ao respeito à dignidade de todas as pessoas. A prática da diversidade representa a efetivação do direito à diferença, criando condições e ambientes que permitam às pessoas agirem em conformidade com seus valores individuais.

A diversidade é uma meta a ser buscada e praticada coletivamente por cidadãos, instituições, governos e comunidades, como uma responsabilidade social compartilhada. As empresas, como partícipes desse processo, devem assumir tarefas específicas de valorização da diversidade, relacionadas aos papéis que desempenham na vida das coletividades.

Uma ação imediata pode começar pela modificação dos processos de seleção de profissionais, para que grupos excluídos tenham melhores oportunidades e possamos contribuir, assim, para mudar os números dessa discriminação. Mas é bom lembrar que a noção de diversidade é abrangente e envolve também diferenças como crença, idade, origem,



nacionalidade, estado civil, orientação sexual, deficiência física e mental, entre outras, que devem ser respeitadas.

Se é fácil encontrar no senso comum a aceitação da premissa de que o preconceito e a discriminação precisam ser combatidos, pode parecer complexo converter essa proposição em mudanças consistentes de culturas, comportamentos, hábitos e rotinas. Esse é o nosso desafio. Um desafio que nos convida a refletir sobre como engajar as empresas na identificação e na promoção de ações concretas que possam mudar este estado desigual de oportunidades.



INICIATIVAS AFIRMATIVAS DO SETOR PRIVADO E AS OPORTUNIDADES DE INCLUSÃO SÓCIO-ECONÔMICA PARA A POPULAÇÃO AFRO-BRASILEIRA. A EXPERIÊNCIA DO INTEGRARE

Silas Cezar da Silva

Contextualização

A sociedade e o mercado brasileiros têm vivenciado, nos últimos 5-7 anos, significativas e positivas transformações advindas do fortalecimento da consciência pessoal e coletiva, em torno dos valores da cidadania, democracia, da Responsabilidade Social Empresarial e Governança Corporativa.

Há uma multiplicação de iniciativas voltadas à promoção da maior participação do universo empresarial junto às questões sociais e ambientais, nas mais diversas formas e abordagens. Numa primeira fase do social, houve uma forte tendência para ações voltadas à caridade, filantropia e assistencialismo, de forma mais genérica e ampla. Mais recentemente, com o amadurecimento da discussão no mercado, ganham importância os programas, projetos e ações de caráter mais durável e sustentável, inseridos nas estratégias de médio-

longo prazos dos negócios, agora mais maduras e voltadas à eliminação de fatores, processos e agentes geradores dos problemas sócio-econômicos.

No entanto, nota-se, ainda, uma tímida abordagem da questão étnico-racial no mundo empresarial, justificada, normalmente, pela crença da democracia racial brasileira; crença esta cada vez menos sustentável, tendo em vista a multiplicação de publicações de resultados de pesquisas oficiais e privadas. O próprio Instituto Ethos de Responsabilidade Social, em sua publicação “Reflexão – Expectativas de Ação das Empresas para Superar a Discriminação Racial” (Set.2002), explicitou as formas de discriminação étnico-racial no mundo empresarial. Pesquisas publicadas em 2004, pelo mesmo Instituto Ethos, numa amostra constituída pelas 500 maiores empresas do mercado brasileiro, evidenciaram ausência, ou mínima presença, de profissionais negros/as ou afro-brasileiros em cargos de médio e alto escalão.

A mesma tendência de resultados se verifica em levantamentos preliminares, realizados pelo Integrare, na base de fornecedores de empresas e corporações, onde há uma ausência ou mínima participação de empreendimentos de pessoas negras ou afro-brasileiras. Nessa área, praticamente não há levantamentos e nem pesquisas, pois, no Brasil, não se instituiu a prática de identificação étnico-racial, e mesmo de gênero, nos processos de compras. Os únicos resultados preliminares existentes foram tomados a partir das empresas associadas ao Integrare.

Nos últimos 2-5 anos surgem algumas poucas empresas que adotam políticas afirmativas de inclusão de pessoas afro-brasileiras, influenciadas por fatores internos e externos aos negócios, tais como: governança, política corporativa e transparência global, estratégia de participação de mercado (*market share*) em segmentos emergentes, diferenciação positiva da concorrência, marketing e imagem corporativa.

Assim, principalmente a partir do estado de São Paulo, surgem algumas lideranças empresariais mais sensibilizadas com o tema, com posicionamento explícito a favor de ações afirmativas, com programas específicos de inclusão sócio-econômica da população negra brasileira. Esses programas, notadamente, direcionam-se às áreas de acesso ao emprego, educação e capacitação profissional, inclusão na base de



fornecedores e apoio técnico financeiro a grupos carentes; obviamente não considerando aqui as ações de comunicação de marketing, direcionadas unicamente para aproximar a imagem da marca da empresa ou produto, ao específico segmento de mercado ou à temática da diversidade.

Tipos mais comuns de programas de ações afirmativas, do mundo empresarial, com impacto direto na população afro-brasileira:

- **A - Inserção de universitários/as afro-brasileiras/as:** sob coordenação da área de Recursos Humanos, esse tipo de programa objetiva uma maior representatividade da população afro-brasileira no médio escalão hierárquico da empresa. Consiste em ações conjugadas ou não de abertura de oportunidades especiais a estudantes universitários/as negros/as, garantindo-lhes estágio remunerado na empresa, podendo, receber complementação, treinamentos profissionalizantes, financiamento ou subsídio no custeio dos estudos universitários (em caso de universidades privadas), ajuda-transporte, alimentação, etc. Esse tipo de programa vem atender a crescente demanda no mercado de trabalho de profissionais e executivos afro-brasileiras/as qualificados/as.
- **B - Diversidade na base de fornecedores:** programa de ações que promovem maior representação da diversidade social brasileira no quadro de fornecedores e cadeias produtivas. As corporações se associam ao Integrare – Centro de Integração de Negócios, para acessar a base de empreendimentos com maioria acionária de pessoas afro-brasileiras, portadores de deficiência e indígenas; também para acessar consultoria e participar em ações sinérgicas. A experiência do Integrare é única e inovadora no mercado brasileiro. A iniciativa se justifica pelos resultados das pesquisas e levantamentos preliminares realizados pelo Integrare na cadeia de suprimentos de suas corporações associadas, na qual encontrou nula ou mínima participação de empreendimentos de pessoas afro-brasileiras, portadoras de deficiência ou indígenas.
- **C - Comitês da Diversidade:** organismos multidisciplinares, normalmente não hierárquicos, compostos por funcionários/as da própria empresa, representantes da diversidade social brasileira, normalmente acolhendo os grupos sociais da população afro-brasileira, mulheres, homossexuais, idosas, portadoras de deficiência e indígenas. Esses comitês têm o objetivo de promover e facilitar um ambiente interno mais inclusivo e positivo para os



distintos grupos sociais. Para isso, desenvolvem diretrizes e recomendações de políticas corporativas, programas e monitoramento das ações e resultados. Várias dessas empresas, dentre outras, participam de um fórum empresarial específico, criado em 2004 em São Paulo, para discussão da temática da diversidade e inclusão social nas empresas, troca de experiências e aprendizados coletivos.

• **D - Apoio técnico ou financeiro a projetos assistenciais ou culturais:**

A partir de um complexo de motivações entre voluntariado, cidadania e ética corporativa, responsabilidade social empresarial, caridade e filantropia, esses programas são normalmente direcionados para comunidades mais carentes, como moradores de favelas, famílias sem-teto, crianças de rua, indigentes, etc. Interessante notar que esses projetos, ainda que sem posicionamento explícito como ações afirmativas, acolhem mormente a população afro-brasileira, grande maioria constituinte dos grupos sociais atendidos.

Foram realizadas consultas junto a lideranças da comunidade afro-brasileira na cidade de São Paulo,. Segue tabela com os “tipos” de programas (anteriormente citados) realizados por grandes empresas, líderes em seus segmentos, conforme levantamento realizado na cidade de São Paulo, capital empresarial e financeira do estado de São Paulo e do país.

Quadro I: empresas e ações afirmativas

Empresas (em ordem alfabética)	Programas (tipo)			
American Express (AMEX)				D
Bank Boston	A		C	D
Basf S.A.	A		C	D
Banco Itaú S.A.	A		C	D
Companhia Paulista de Força e Luz (C.P.F.L.)			C	
Du Pont do Brasil S.A. (DuPont)	A	B	C	D
Empresa Brasileira de Aeronáutica S.A. (Embraer)		B	C	D
IBM Brasil Indústria Máquinas e Serviços (IBM)	A	B		D
Kodak Brasileira Comércio e Indústria Ltda (Kodak)	A		C	D
Merck Sharp & Dohme Farmacêutica Ltda (Merck)	A	B	C	D
Monsanto do Brasil Ltda. (Monsato)	A		C	
Motorola Industrial Ltda. (Motorola)	A		C	D
Unilever Brasil			C	D
Xerox Brasil	A	B		D



Observa-se que há uma forte tendência de liderança por parte das corporações multinacionais americanas, que poderia ser explicada por vários fatores, entre eles: histórico racial nos Estados Unidos, políticas afirmativas corporativas de transparência, ética e governança global; de diversidade e reconhecimento de minorias sociais; os interesses estratégicos diante de um grande e emergente segmento de mercado brasileiro; e, finalmente, as recomendações e articulações sócio-políticas de lideranças afro-americanas (African-Americans), devido ao crescente movimento de aproximação e solidariedade para com a comunidade negra brasileira. Interessante notar que, pelos fatores apresentados, poderia ser esperada uma liderança menos tímida das corporações multinacionais americanas com interesse de negócios no Brasil, assim como se posicionam no país de origem.

Por outro lado, é importante notar o despertar da comunidade afrobrasileira para a capacitação ao mercado de trabalho, cursos universitários visando o preparo para posições de maiores remunerações. Há um crescente interesse e movimento da população afrobrasileira em direção à universidade, notando-se ser extremamente reduzida sua presença em cursos de nível superior; essa tendência tende-se a concentrar-se na área de humana, e presença praticamente nula em áreas como tecnologia, medicina e odontologia.

Tem sido fundamental o papel das organizações e lideranças afrobrasileiras na mobilização da base social e no suporte aos programas de ações afirmativas do setor público e privado, destacando-se as contribuições de entidades negras como, por exemplo, Geledés, Centro de Estudos das Relações do Trabalho e da Desigualdade- CEERT, Centro de Estudos Ambientais e Desenvolvimento Sustentável - CEADS, Instituto Sindical Interamericano pela igualdade racial- INSPIR, Fala Preta, Casa da Cultura da Mulher –Santos, Afrobras e, entre muitas outras, o próprio Integrare em sua proposta única e ainda inovadora no território brasileiro.

Emergem e se fortalecem, nos últimos anos, algumas iniciativas de empreendimentos de pessoas afrobrasileiras, no formato de associação sem fins lucrativos (ONG), em sua maioria, micro empresas, muitas vezes atuando na informalidade ou em situações irregulares, articulando entre si oportunidades de acesso a apoio financeiro e capacitação. Algumas dessas ONGs são: Associação Nacional de Coletivos de Empresários



Afro-brasileiros - ANCEABRA (Brasília, DF), Coletivos de Empresários Afro-brasileiros- CEABRA (São Paulo, SP), CEABRA (Belo Horizonte, MG), Círculo Olímpio Marques -COLYMAR (Rio de Janeiro, RJ), Instituto Palmares, Associação Crioula, Integrare, etc.

A crescente demanda por executivos/as, universitários/as e profissionais afrobrasileiros no mercado de trabalho tem gerado soluções criativas de mercado, tais como a empresa de empresários/as negros/as Proempe, atuante em São Paulo, com um programa especializado (QualiAfro) em serviços de recrutamento e seleção de universitários/as, executivos/as e profissionais afrobrasileiros/as.

Aspectos da Legislação

Infelizmente, apesar da sua fundamental importância, são ainda muito tímidas ou inexistentes as iniciativas de legislação de âmbito federal, estadual ou municipal, que efetivamente gerem diretrizes e incentivos ao mercado visando a promoção de ações afirmativas de acesso ao emprego ou de inclusão empresarial de afrobrasileiros/as na cadeia produtiva. No entanto, há diversas propostas de projetos de lei em tramitação nas instâncias federais, estaduais e mesmo municipais, sendo a mais abrangente aquela que aprovará o “Estatuto da Igualdade Racial”.

O trato diferenciado de atitude afirmativa deve ser considerado e incentivado nas licitações públicas e nas relações de negócios público-privados que podem, por exemplo, abarcar metas para gastos governamentais de contratos com empreendimentos de afrobrasileiros/as, e/ou pontuação positiva a esses empreendimentos, assim como às empresas privadas, em geral fornecedoras governamentais, que estejam replicando ações afirmativas de inclusão em suas cadeias de suprimentos. Dessa maneira, a legislação cumpriria seu papel e alimentaria um ciclo virtuoso e de pressão positiva à alavancagem do empreendedorismo e desenvolvimento empresarial na população economicamente ativa (PEA) negra, com benefícios em cascata para todo o mercado e sociedade.

Em consultas recentes junto à comunidade empresarial afrobrasileira, são apontadas as seguintes dificuldades:



- Alta complexidade e nível de exigência dos processos das grandes corporações, governo e instituições financiadoras;
- Políticas e cultura das grandes corporações e instituições financiadoras não é inclusiva ao empresariado afrobrasileiro;
- Baixa competitividade de seus empreendimentos em termos de qualidade (escala), preço, prazo, etc.;
- Dificuldades de acesso a crédito, capital de giro, garantias, etc.
- Limitada capacidade de comunicação com o mercado;
- Limitada capacidade da equipe em termos de vendas e marketing;
- Incapacidade de financiar treinamento e incorporação de tecnologia de informação.

Políticas públicas de incentivo e apoio ao acesso da população afrobrasileira à qualificação profissional, trabalho digno, crédito, capacitação técnica, desenvolvimento e inclusão empresarial nas cadeiras produtivas, assim como políticas públicas de incentivo ao setor privado, são de fundamental importância para a inclusão sócio-econômica dessa comunidade.

O INTEGRARE

Histórico

O desenvolvimento conceitual da proposta do INTEGRARE surgiu na cidade de São Paulo-SP. A organização, na época denominada CIEPEGHEPE, Centro de Integração Empresarial para Etnias e Grupos Historicamente Excluídos do Progresso Econômico, foi fundada em outubro de 1999. A iniciativa resultou de um processo de vários anos de articulação de um pequeno grupo de micro-empresas e executivos/as afro-brasileiro/as em sua busca de alternativas possíveis para superar as barreiras étnico-raciais e abrir oportunidades de negócios com as grandes corporações e acesso pleno ao mercado brasileiro.

Desde então, o Integrare tem trabalhado na adaptação dos modelos e processos do National Minority Supplier Development Council – NMSDC, dos EUA, e no desenvolvimento de outros processos mais



adequados à realidade brasileira, optando pela inclusão empresarial, com foco na diversidade social, com prioridade às pessoas mais excluídas ou marginalizadas e de maior relevância para a inclusão sócio-econômica.

Em 1999, foi realizado o 1º. Fórum Empresarial sobre essa temática, ocorrido em São Paulo, na Fundação Getúlio Vargas, com várias dezenas de participantes, entre representantes de corporações, ONGs e, principalmente, empreendedores/as afro-brasileiros/as. Em 2001, foi realizado o 2º. Fórum Empresarial, desta vez com participação, também, de representantes norte-americanos do NMSDC e corporações daquele país. Estes dois fóruns tiveram abrangência localizada no estado de São Paulo.

Em 2003, em parceria com várias organizações, foram realizados encontros de envergadura nacional e internacional, ocorridos na Câmara Americana de Comércio – AmCham em São Paulo, com participação de centenas de empresários/as, executivos/as, lideranças empresariais, do 3º. setor e políticas, dentre essas, sete congressistas “african-american” ligados ao “Congressional Black Caucus – CBC”.

Como fruto desse processo de construção, o modelo desenvolvido pelo INTEGRARE integra temas e tendências sociais e mercadológicas muito atuais, tais como: consumo consciente e responsável, comércio justo e solidário, responsabilidade social empresarial, governança corporativa, desenvolvimento de mercado, sustentabilidade social e dos negócios, justiça social e étnico-racial, ética nos negócios, valorização da diversidade humana, redução da pobreza x distribuição de renda, geração de trabalho, emprego e riquezas, desenvolvimento sustentável e promoção do empreendedorismo.

Dessa forma, o INTEGRARE tem sido um modelo único e inovador no Brasil e na América Latina, fazendo convergir as necessidades e oportunidades de inclusão sócio-econômica da população afrobrasileira, com o forte e crescente movimento mercadológico da Responsabilidade Social ou Cidadania Empresarial.

Infelizmente, ainda tem sido extremamente lento o processo de engajamento da máquina governamental e dos legisladores em relação à inclusão empresarial e as necessárias diretrizes ao mercado. É de fundamental importância que haja ativa participação da máquina governamental, assim como uma legislação de licitações públicas que gerem diretrizes e incentivos ao setor privado.



O “Integrare – Centro de Integração de Negócios” é uma organização não-governamental sem fins lucrativos, estruturada no formato de associação de empresas, com a missão de, através de negócios e compras competitivas, promover e facilitar maior e melhor representação da diversidade social brasileira base de fornecedores, cadeias de suprimentos e cadeias produtivas, com prioridade às populações afro-brasileira, indígena e pessoas portadoras de deficiência.

As atividades do Integrare criam e alimentam um ciclo virtuoso nos grupos sociais focalizados, fomentando o empreendedorismo, o surgimento de novos negócios, a viabilização das micro e pequenas empresas, geração de trabalho, emprego, renda e riquezas de forma economicamente sustentável. Através dos processos Integrare, essas empresas acessam novas e maiores oportunidades de negócios e de desenvolvimento e capacitação, acesso a grandes clientes, visibilidade, etc.

Entre as empresas, corporações e organizações associadas, os resultados das atividades do Integrare incentivam a governança corporativa, a responsabilidade social e a sustentabilidade empresarial, numa perspectiva menos assistencialista e mais voltada para resultados concretos de inclusão social e valorização da diversidade humana, a partir dos interesses e necessidades dos negócios. Ainda, promove imagem positiva do negócio da associada diante de todos os “stakeholders”, aproveitando dos benefícios da riqueza e criatividade da diversidade humana para dentro dos negócios.

Para a sociedade em geral e para o país, o modelo promove geração de emprego, renda e riquezas, desenvolvimento dos negócios e do mercado, aquecimento da economia, redução da pobreza e das barreiras, desequilíbrios sociais, melhoria da qualidade de vida e um ambiente sócio-econômico mais saudável e sustentável.

O Integrare tem gerado centenas de casos de sucesso de negócio entre as partes integrantes do sistema, apesar da dimensão ainda “piloto” do modelo, que está pronto para maiores abrangências e amplitudes.



DIÁLOGO SOBRE POLÍTICA: UM RELATO DO SEMINÁRIO RELATÓRIO DO SEMINÁRIO INTERNACIONAL Promovendo a Igualdade Racial: Um diálogo sobre Políticas

LUCÉLIA LUIZ PERREIRA

Apresentação

A Secretaria Especial de Políticas de Promoção da Igualdade Racial (SEPPIR), o Banco Interamericano de Desenvolvimento (BID), o Departamento para o Desenvolvimento Internacional do Governo Britânico (DFID), a Organização Internacional do Trabalho (OIT) e o Centro Internacional da Pobreza do Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento (PNUD), promoveu o “Seminário Internacional Promovendo a Igualdade Racial: Um diálogo sobre Políticas”, realizado em Brasília de 11 a 14 de abril de 2005.

Este relatório traz uma compilação das diversas questões abordadas no seminário que tratou prioritariamente do compartilhamento de experiências de políticas afirmativas no mundo, com ênfase nas de países em desenvolvimento. As discussões tiveram como objetivo ampliar e aprofundar o diálogo sobre as causas e soluções



para as iniquidades sociais e econômicas na América Latina, e fortalecer a capacidade de intervenção das agências governamentais por intermédio de ações afirmativas para a inclusão dos descendentes de africanos e de outros grupos étnicos discriminados.

O Seminário foi composto por quatorze mesas, com os seguintes temas:

1. Solenidade de Abertura
2. Contextualizado as Ações Afirmativas
3. O Papel dos Movimentos Sociais e do Contexto Político
4. O Papel da Informação, das Evidências e dos Indicadores
5. A Garantia das Políticas e os Agentes do Estado
6. Mesa-redonda – Promovendo as Mudanças
7. Ações Afirmativas no Mundo do Trabalho – Questões Centrais
8. Ações Afirmativas no Mundo do Trabalho – Gerenciando a Diversidade
9. Ações Afirmativas no Mundo do Trabalho – Negociações Coletivas
10. Ações Afirmativas no Mundo do Trabalho – Diversidade de Fornecedores
11. Ações Afirmativas no Mundo do Trabalho – Capacitação Econômica
12. O Papel da Mídia e das Artes na Transformação Social
13. Mesa-Redonda – Balanço do Seminário
14. Sessão de Encerramento

2. Introdução

O seminário surgiu da necessidade de discutir de forma ampla o tema da igualdade racial no Brasil. Percebe-se que os países têm muito a aprender sobre políticas de promoção da igualdade racial mais eficientes¹. Há o reconhecimento de que tais políticas deverão ser adotadas de acordo com o contexto e os métodos de avaliação de seus

¹ Estiveram presentes no seminário, além do Brasil, representantes da Suíça, Estados Unidos, África do Sul, Colômbia, Canadá, Reino Unido, Peru, Itália, Namíbia, Argentina, Honduras e Uruguai.

resultados, ou seja, as políticas devem se adequar à diversidade cultural de cada país. Nesse sentido, o seminário permitiu um compartilhamento, entre os países participantes, das experiências bem sucedidas em termos de ações para a promoção da igualdade racial, pois é importante entender, por um lado, como as ações funcionam e, por outro lado, quais são as políticas públicas nacionais e internacionais que têm sido efetivamente implementadas para a redução das desigualdades raciais e quais são seus resultados, desafios e obstáculos.

As disparidades raciais possuem muitas dimensões com consequências econômicas, políticas, sociais e culturais que podem ser fatores de grande impacto nos aspectos da vida cotidiana desde conseguir acesso a um emprego, educação, receber assistência médica ou ser tratado com justiça pela polícia. Em nome disso, as discussões no seminário buscaram abordar o tema da disparidade racial de uma forma mais ampla, que pudesse focar, não só a igualdade de renda, mas os vários aspectos que permeiam a questão.

As pessoas excluídas da sociedade, da economia e da vida política por conta de sua etnicidade ou de sua raça, ou de sua religião ou status social tendem a ser pobres, sendo também menos provável que possam escapar da pobreza por seus esforços. Assim, esse é um dos grandes desafios para todos aqueles países que decidiram promover um desenvolvimento equitativo, próspero e inclusivo para todos os membros da sociedade. É um desafio que não tem uma solução única e nem remédios instantâneos. Por isso mesmo, percebe-se que a promoção da inclusão social assim como a racial depende do trabalho conjunto de todos os níveis da sociedade, por meio do governo, da sociedade civil, do setor privado, das organizações sindicais e empresariais dos parlamentares, da mídia e da comunidade internacional.

Palestrantes brasileiros afirmaram que no Brasil, a discriminação não é um problema de minorias. Dados indicam que os negros e negras representam atualmente quase 50% tanto da população brasileira como da sua população econômica ativa. Assim, declaram que a discriminação racial ao lado da discriminação de gênero constituem eixos fundamentais dos padrões de desigualdade social, responsáveis pela reprodução da pobreza e da exclusão social que ainda tem uma magnitude grande em nosso país e no nosso continente.

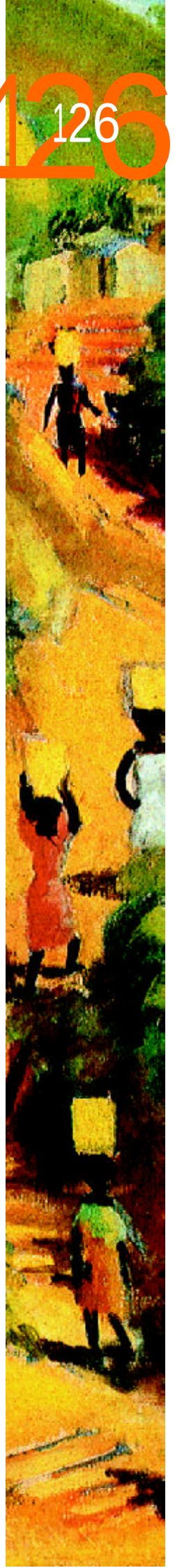


Os relatos das experiências nacionais e internacionais demonstraram sinteticamente que todos os países compartilham o mesmo problema: o racismo. No entanto, as suas manifestações variam de país para país, assim como as etapas, os obstáculos e os avanços das ações implementadas com o intuito de combater as desigualdades raciais existentes. Por isso, o seminário representou um avanço nesse objetivo uma vez que os participantes puderam trocar experiências e fornecer subsídios e sugestões para os países menos avançados na implementação das políticas de ações afirmativas.

Os participantes do seminário ressaltaram que a promoção da igualdade racial e a inclusão racial na América Latina não é uma questão marginal é um elemento fundamental de qualquer agenda de crescimento com equidade e também para consolidação da democracia e justiça social. Nesse contexto, as ações afirmativas são partes de um processo de transformação social estrutural. A América Latina está enfrentando uma série de desafios para promover essa agenda de equidade racial e a desigualdade continua sendo visível nas estatísticas, nas políticas, nos ordenamentos jurídicos de diferentes países da região. Mostram que atualmente não existem políticas públicas consolidadas de igualdade racial, têm-se fragmentos de políticas públicas, necessitando, portanto, da construção de políticas para a equidade e inclusão. Tais políticas devem ser construídas a partir de processo participativo ampliado com representantes do governo e da sociedade civil. Por fim, foi consenso que o princípio do respeito à diversidade humana é o caminho indispensável à construção da paz, da democracia, da justiça social e respeito aos direitos fundamentais no trabalho.

Além do aprofundamento de questões referentes às ações afirmativas em algumas áreas, os participantes abordaram também questões mais gerais, mas que influenciam fundamentalmente nos processos de formulação, implementação e avaliação das políticas de promoção da igualdade racial. Tais questões estão aqui sintetizadas como afirmações reconhecidamente importantes para avançar no processo de respeito à diversidade:

- O modelo de racismo brasileiro é diferenciado, uma vez que não foi pautado por uma política segregacionista oficial, não houve uma separação de raças atribuída oficialmente nas instituições, houve muitas omissões, mas não houve certamente



uma designação de segregação. Foi construído o mito da democracia racial, apesar do Brasil ser um dos países mais desiguais do mundo e onde as políticas afirmativas ainda não estão suficientemente avançadas.

- Atingir o poder político não é condição suficiente para garantir o progresso econômico social. Escolhas de políticas macroeconômicas têm um impacto muito significativo em termos da possibilidade de empoderamento econômico da população negra ou das ações afirmativas terem um impacto real. No contexto atual de neoliberalismo não se pode trabalhar com questões muito específicas é necessário pensar em direitos sociais, em uma luta muito mais ampla.
- O modelo econômico que tem prevalecido nos diversos países define prioridades para a alocação de recursos, como, por exemplo, o pagamento de dívidas e restringe as possibilidades de implementação de ações necessárias ao bem estar das pessoas, inclusive no que diz respeito às políticas de ação afirmativa. Tendo em conta que as questões de gênero e raça são transversais, é necessário que os países disponibilizem rubrica orçamentária, garantindo assim recursos para a implementação de medidas de ação afirmativa e combate às desigualdades existentes.

3. Instrumentos de Direitos Humanos e igualdade Racial

Alguns dos participantes do seminário afirmam que os instrumentos internacionais nem sempre utilizam explicitamente o termo “ação afirmativa”, mas empregam o conceito de “medidas especiais”, que compreende também aquelas medidas geralmente referidas como “ação afirmativa”. Nesse sentido, foi citado por muitos dos participantes a importância de monitorar o cumprimento dos compromissos assumidos pelos países ao ratificarem os instrumentos de direitos humanos que possuem ações de respeito a diversidade e de promoção da igualdade racial. Dentre eles, foi destacado as Convenções de nº 110 e 111 da OIT, a Convenção Internacional para a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação (CERD), a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher (CEDAW) e as Plataformas de Ação da Conferência Mundial sobre a Mulher e Conferência Mundial contra o Racismo, Discriminação Racial, Xenofobia e Intolerância Correlata.

Os Tratados Internacionais denunciam várias formas de discriminação, definindo as obrigações dos governos de combatê-la,



exortando os estados a proteger o direito de todos, quaisquer que seja sua raça ou grupo étnico. Nesse sentido, foi destacada a necessidade de que os formuladores de políticas tenham conhecimento do arcabouço jurídico que dá fundamento as ações afirmativas, especialmente para combater ações discriminatórias, racismo e intolerância já existentes. A não discriminação já é um conceito fundamental da legislação internacional. Unanimemente todos os países já decidiram que os estados devem combater a discriminação e a não igualdade perante a lei. Estas normas também afirmam a necessidade de tomar medidas para tornar as leis efetivas e práticas. Além disso, destacam a necessidade de trocar experiências com outros países para melhor traduzir os instrumentos internacionais em políticas públicas, destacando, desta forma, a importância do presente seminário.

Os compromissos assumidos pelo Brasil em relação às normas internacionais de trabalho foram mencionados como exemplo. No ano de 1951, a OIT aprovou a Convenção de número 100 sobre a remuneração igual para o trabalho de igual valor e no ano de 1958 aprovou também a Convenção número 111 sobre a eliminação de todas as formas de discriminação no emprego e na ocupação entre as quais têm destaque as discriminações por motivos de sexo, raça e etnia. Essas duas convenções foram ratificadas tanto pelo Brasil como pela maioria dos países da América Latina e nesse sentido fazem parte da ação do corpo jurídico nacional.

Em 1998, a Conferência Internacional do Trabalho, órgão máximo de decisão da OIT, aprovou a Declaração dos Direitos e Princípios Fundamentais no Trabalho, que define como direitos e princípios fundamentais a liberdade sindical de negociação coletiva, a eliminação do trabalho infantil, a eliminação do trabalho escravo e todas as formas de trabalho forçado e a não discriminação. Assim, ao aprovar essa Declaração a OIT deu um passo importante ao erigir a não-discriminação como um dos valores e princípios fundamentais do trabalho e ao definir também que todos os países membros, pelo simples fato de sê-lo, comprometem-se a respeitar e promover esses direitos e princípios, havendo ou não ratificado as oito convenções a eles associados.

A Convenção Internacional para a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação (CERD) foi considerada um tratado muito importante para trabalhar com medidas de ação afirmativa, pois tal Convenção

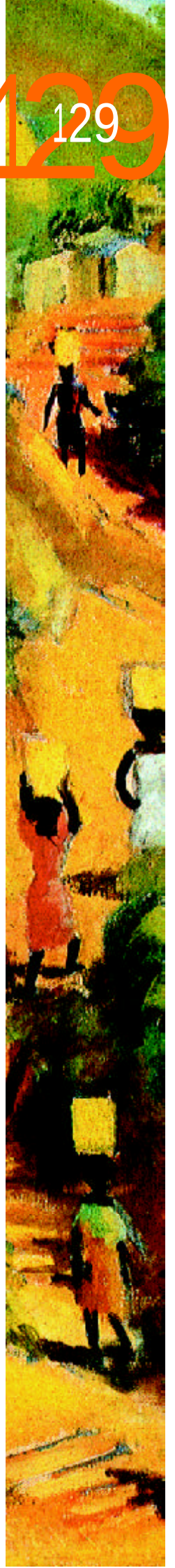


exige que todos os Estados trabalhem rapidamente para eliminar a discriminação em todos os sentidos e para promover um sentimento positivo entre as raças Além disso, foi ressaltado que o Plano de Ação da Conferência Mundial contra o Racismo, Discriminação Racial, Xenofobia e Intolerância Correlata, ocorrida em Durban, e, 2001, resultou em muitos avanços, dentre os quais foi citado a criação, no Brasil, da Secretaria Especial de Políticas de Promoção da Igualdade Racial, (SEPPIR) com status ministerial. vinculada diretamente à Presidência da República. A criação da SEPPIR possibilitou o entendimento das ações afirmativas como medida estratégica para que as políticas públicas contribuam para a inclusão racial. Por último, afirmou-se que a atual conjuntura está favorável à discussão da inclusão social, da equidade e do tema das ações afirmativas, pois estas são referências que estão sendo dadas para o cumprimento das metas do milênio.

4. Medidas de Ação Afirmativa

As ações afirmativas constituíram-se na temática central do seminário, permeando todas as discussões. Foram colocadas por vários palestrantes as posições de críticos e defensores da ação afirmativa. O tema está envolto em muitas polêmicas, desconhecimento e preconceitos. Nesse sentido, os participantes debateram extensamente várias questões ligadas ao tema, tais como definição, temporalidade, obstáculos, avanços e possíveis formas de implementação em áreas como educação, trabalho, geração de emprego e renda e meios de comunicação por instituições públicas e privadas. Faremos aqui uma síntese das discussões travadas sobre as ações afirmativas.

No seminário ficou patente que não existe um único termo e conceito para definir as ações afirmativas. Outras terminologias são utilizadas com o mesmo sentido. Na legislação do Canadá e da África do Sul utiliza-se “equidade no emprego”, já na Europa fala-se em “ação positiva”. Porém, independente da terminologia, as medidas visam acelerar o ritmo de participação dos membros de grupos sub-representados no acesso ao emprego, educação, treinamento e promoção. A noção de ação afirmativa baseia-se no reconhecimento de que apenas a interdição legal da discriminação não garante per se que as vítimas de discriminação gozarão, na prática, de igualdade de oportunidades e tratamento. Os participantes do seminário ressaltaram



que o objetivo das medidas de ação afirmativa não é apenas dar oportunidade aos membros de grupos sub-representados, há outro objetivo importante que é a redistribuição de poder e de recursos entre pobres e ricos, negros e brancos.

As medidas de ação afirmativas têm como público alvo membros de grupos sub-representados, tais como mulheres e membros de minorias ou grupos discriminados por razões étnicas ou raciais, assim como pessoas portadoras de deficiências. As medidas buscam superar obstáculos institucionais e sociais que impeçam membros desses grupos de se beneficiarem de oportunidades em igualdade de condições com outros membros da sociedade. Uma das características distintivas das medidas de ação afirmativa é sua natureza temporária.

As ações afirmativas englobam um amplo espectro de políticas que podem ser divididas em três grandes categorias: medidas de divulgação e recrutamento, metas de contratação e promoção e metas para as políticas públicas de aquisição.

Foi muito discutido também no seminário os argumentos pró e contra as medidas de ação afirmativa. Em relação as medidas de ação afirmativa no mercado de trabalho os participantes ressaltaram algumas questões. Os principais críticos das ações afirmativas argumentam que elas seriam uma forma de discriminação inversa; estariam contradizendo o princípio do mérito e poderiam minar a coesão social e a unidade nacional.

Os principais argumentos dos defensores das ações afirmativas são:

- Tratamento preferencial não é empregado de forma arbitrária, mas com vista a reparar uma situação de desvantagem originada em discriminações históricas e sociais;
- Assegura o uso mais eficiente dos recursos humanos;
- Aumenta a produtividade e a inovação produtiva;
- Reforça a coesão social e a estabilidade;
- As medidas de ação afirmativa podem ser determinadas pela Constituição, leis, regulamentos e decretos específicos ou uma combinação destes. Tais medidas podem cobrir diferentes etapas e aspectos. Além disso, pode ter caráter obrigatório ou voluntário, sendo esta última uma prática mais comum no setor



privado. A importância de medir o impacto das ações afirmativas e as dificuldades metodológicas para fazê-lo foram ressaltadas pelos participantes. Entre elas estão: Ausência de dados precisos, confiáveis e atualizados;

- Dificuldade de estabelecer uma relação de causa e efeito entre as medidas e as mudanças no status dos grupos alvo.
- Dificuldade de estabelecer uma relação de causalidade entre a adoção de medidas de ação afirmativa e as mudanças na condição socioeconômica de grupos racial e etnicamente.

Foram discutidas ainda algumas condições que aumentam o impacto das ações afirmativas :

- A situação econômica e o compromisso político influenciam sobre o impacto das ações afirmativas;
- Para serem eficazes as ações afirmativas devem ser parte integrante de uma política nacional de igualdade;
- As ações afirmativas são necessárias, mas insuficientes : outras políticas sociais (educação, superação da segregação racial, e o acesso a outros serviços sociais) são essenciais;
- As ações afirmativas devem ser definidas de maneira flexível, considerando as possibilidades econômicas e o contexto nacional;
- Consultas regulares com todos os atores envolvidos (grupo alvo, grupos excluídos do alcance das ações afirmativas, empresários, organizações de trabalhadores, autoridades competentes) são essenciais para prevenir estigmatizações e resistências;
- Necessidade de construir sistema de monitoramento e avaliação da aplicação das ações afirmativas;

Foram destacados os seguintes desafios relacionados à implementação das políticas de ação afirmativa:

- Competência/rivalidade entre diferentes grupos de beneficiários das ações afirmativas
- Melhor definição dos critérios de elegibilidade para ser contemplado com as ações afirmativas e dos parâmetros para perceber quando a medida não se faz mais necessária;

Os participantes do seminário mencionaram a necessidade de abordar a questão do horizonte temporal ao se falar de medidas de ação afirmativa, assim como de definir estratégias de avaliação para



medir os seus resultados. Acreditam que apesar das críticas à existência de ações afirmativas, a discriminação contra grupos étnicos nacionais ou internacionais é uma realidade. Tal fato se comprova uma vez que mesmo os países que criaram legislações anti-discriminatórias para combater o racismo não conseguiram oferecer igualdade de oportunidade iguais para os grupos discriminados. Desse modo, ressaltam a necessidade da existência de medidas temporais com vista a criar a preocupação pela igualdade de oportunidades. Reconhecem, no entanto, que as ações afirmativas não podem ser entendidas como solução definitiva para a desigualdade, pois esta é fruto dos processos de discriminação já institucionalizados.

Foi abordada a necessidade de capacitação de técnicos para lidar com as mudanças necessárias à implementação das ações afirmativas. Alguns ressaltaram que as transformações que ocorrem nas instituições necessitam de adaptação por parte das pessoas. Dessa forma, o diálogo se constitui em estratégia fundamental para sensibilizar os representantes das instituições, deixando-os à vontade para expor e discutir questões consideradas inovadoras e sensíveis.

4.1 Ações Afirmativas no âmbito da Educação:

As políticas de educação juntamente com a de trabalho foram as duas políticas públicas mais citadas pelos expositores no que diz respeito a experiências de medidas de ação afirmativa. Em relação à política de educação os expositores afirmaram a necessidade de tomar medidas concretas que eliminem o racismo e a discriminação racial no sistema de ensino. Afirmaram que a educação é chave para a mudança de atitudes e comportamentos baseados no racismo e discriminação racial e para a promoção da tolerância e do respeito à diversidade nas sociedades.

Muitos participantes ressaltaram que a educação é um fator determinante na promoção, disseminação e proteção dos valores democráticos da justiça e da igualdade, os quais são essenciais para prevenir e combater a difusão de práticas raciais discriminatórias. Acreditam que a qualidade da educação, a eliminação do analfabetismo e o acesso à educação básica gratuita para todos pode contribuir para a existência de sociedades mais inclusivas e para a igualdade, promovendo a justiça social e o respeito pelos direitos humanos de todos.



Nesse sentido, relataram algumas experiências importantes de medidas de ação afirmativa com o objetivo de que as práticas educacionais reconheçam e respeitem a diversidade cultural, e para a prevenção e erradicação de todas as formas de discriminação. Acreditam que as ações afirmativas podem contribuir para tornar a educação menos desigual com a promoção da inserção de negros em todos os níveis de ensino. Foram apresentados dados que revelam disparidades de representação de negros no ensino superior e na prática de docência das Universidades. Nesse sentido, todas as experiências de ações afirmativas relatadas objetivaram aumentar o acesso de negros neste nível de ensino.

Os expositores ressaltaram a dificuldade de alocar recursos financeiros para a educação anti-racista. Acreditam que os governos estão pouco sensibilizados com a questão das desigualdades raciais. Ressaltam a necessidade dos países se comprometerem com a implementação de ações afirmativas que promovam valores de aceitação e tolerância, diversidade e respeito pelas diferentes culturas. Ressaltam ainda, a necessidade dos governos implementarem leis que proíbam a discriminação baseada em raça e cor na área de educação, tomando medidas para eliminar a discriminação e adotar métodos para acompanhar o desempenho educacional de pessoas discriminadas, uma vez que as práticas racistas no processo de ensino podem influenciar no seu desempenho.

Alguns expositores ressaltaram que apesar de considerarem a implementação de ações afirmativas como estratégia importante para superar as desigualdades, apontam que faz-se necessário a criação de instrumentos que possibilite a mudança da própria matriz educacional tendo como eixo norteador o direito à diferença operando enquanto um valor da política educacional e não apenas como um adendo à política de diversidade. Ressaltam, desta forma, a importância do comprometimento com a prática da democracia efetiva que é uma democracia incompatível com qualquer forma de intolerância e racismo por mais isolada ou inofensiva que pretenda ser.

4.2 Ações Afirmativas no âmbito do Trabalho

As políticas relacionadas ao mundo do trabalho foram largamente citadas pelos expositores ao se referirem às medidas de ação afirmativa.



Abordaram a necessidade dos Estados tomarem medidas concretas que eliminem o racismo e a discriminação racial no local de trabalho em relação a todos os trabalhadores, consideram necessário o governo assegurar a plena igualdade de todos perante a lei, incluindo a legislação trabalhista. Nesse sentido, reafirmam a necessidade de eliminar as barreiras à participação de negros na qualificação profissional, no acesso ao emprego, na vida sindical e nos processos de negociação coletiva, nos contratos trabalhistas, no acesso aos tribunais judiciais e administrativos; assim como o direito a trabalharem em segurança e em condições salubres.

Muitos dos expositores ressaltaram a importância de implementar ações afirmativas que tornem possível o pleno gozo dos direitos trabalhistas por parte de todos os trabalhadores, incluindo aqueles relacionados a salários justos e igualdade de remuneração para trabalhos de igual valor, sem distinção de qualquer tipo. Além disso, as ações afirmativas no mercado de trabalho devem ter como objetivo o apoio à criação de locais de trabalho livres da discriminação através de estratégias multifacetadas que inclua a proteção dos direitos dos trabalhadores que estão sujeitos ao racismo e a discriminação racial.

Os participantes abordaram a necessidade dos Estados incentivarem os representantes de associações sindicais e o setor empresarial a avançar na adoção de práticas anti-discriminatórias no local de trabalho e a protegerem os direitos dos trabalhadores, em particular os negros. Nas exposições, os participantes apontam dados sobre a ocupação de cargos pelos negros no mercado de trabalho. Colocam que os empreendedores negros estão majoritariamente na produção de serviços, sendo a competitividade um dos principais fatores da existência reduzida destes na produção de bens. Afirmam que a capacitação e a competitividade são reduzidas uma vez que majoritariamente estão inseridos no mercado informal.

Expositores brasileiros ressaltaram a realidade do país no que tange às desigualdades raciais e de gênero no mercado de trabalho. De acordo com os dados expostos, as mulheres e os negros, em todos os anos, faixas etárias e grupos de escolaridade tem taxas de desemprego superiores às dos homens e dos brancos. No que diz respeito às diferenças de remuneração, os indicadores revelam ser esta questão uma das formas mais persistentes de desigualdade no mercado de trabalho uma



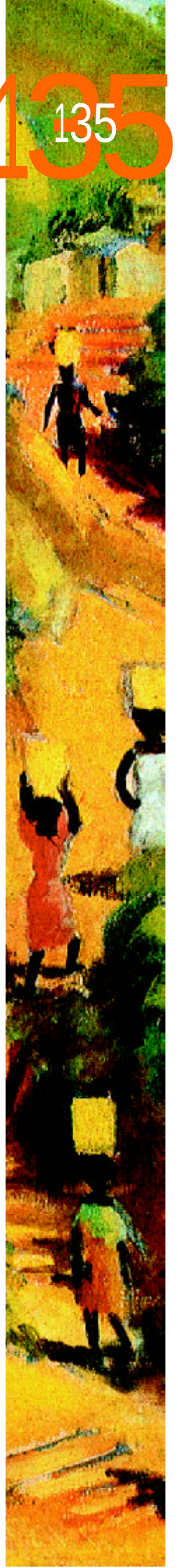
vez que existe acentuada diferença de salários entre homens e mulheres, brancos e negros. Por fim, foi apontado que existe uma enorme segmentação ocupacional no mercado de trabalho, marcada pelas dimensões de gênero e para os negros. Ocupam majoritariamente postos de trabalho informais e precarizados. Devido a isso, os expositores ressaltam a importância dos países terem como meta: a eliminação dos mecanismos de discriminação e das barreiras de acesso de negros e mulheres a mais e melhores empregos. Os participantes afirmam a necessidade dos governos e sindicatos construírem argumentos para explicar e convencer os empresários da importância de estimular e valorizar a diversidade da força de trabalho., explicitar os impactos e implicações no acesso aos serviços e resultados positivos para as empresas que implantarem as ações afirmativas.

5. Iniciativas na implementação de ações afirmativas

Foram apresentadas diversas iniciativas nacionais e internacionais na implementação de ações afirmativas. Não caberia aqui relatar cada uma dessas experiências, mas sim ressaltar algumas medidas que vêm sendo formuladas no Brasil, mais especificamente pela SEPPIR. Cabe ressaltar, no entanto, que tais medidas estão em fase inicial de implementação. Após expor tais iniciativas, serão abordados as lições, obstáculos e avanços ressaltados nas experiências nacionais e internacionais na implementação de ações afirmativas.

- Construção do Programa Nacional de Ações Afirmativas no Mundo do Trabalho com Empresas Multinacionais, Privadas e Estatais visando a inserção e a valorização da População Negra no Mercado do Trabalho:
- Empresas Multinacionais no Brasil selecionadas (100 maiores)
- Empresas Estatais Federais – 129
- Empresas Setor Privado – 500 maiores (RAIS)

De acordo com expositor da iniciativa, pela primeira vez, haverá a oportunidade de que as ações não sejam focadas apenas em medidas administrativas existentes no âmbito de alguns Ministérios mais um sistema integrado de ações nas empresas (Sistema Elétrico, Sistema bancário, Banco do Brasil, Caixa Econômicas Estaduais e Federais, dentre



outros). Então seriam ações afirmativas articuladas de forma mais ampla em um programa

- Apoio às iniciativas empresariais para Empreendedores Negros
- Fortalecimento dos Projetos de Empreendedores Negros (Incubadoras)

Tal iniciativa tem um caráter inovador no Brasil, uma vez que o programa busca empoderar economicamente empresas dirigidas por empresários negros. Nos últimos três anos, tal medida está se desenvolvendo juntamente com os empreendedores negros em sete estados, totalizando 600 iniciativas incubadas e 30% delas terão resultados efetivos.

- Programa de Fortalecimento Institucional de Promoção da Igualdade de Gênero e Raça, erradicação da pobreza e promoção do emprego - GRPE

O GRPE é um programa que tem por objetivo fortalecer a transversalização das dimensões de gênero e raça nas políticas públicas, tendo como eixo fundamental a formação de gestores.. Desse modo, a intenção é que mais gestores públicos tenham qualificação para desenvolver essas políticas de promoção da igualdade racial tanto no âmbito do município quanto no âmbito do Estado.

- Consolidação do Programa: Trabalho decente para os Trabalhadores Domésticos
- Formação, capacitação e garantia de direitos
- Estudo da Legislação de Edificação das dependências domésticas junto ao CONFEA
- Expansão do programa de cotas para afrodescendentes nas Universidades brasileiras

Obstáculos ressaltados para a implementação de ações afirmativas

- Questões de identidade racial: relutância de uma parcela



significativa de afro-descendentes em se identificarem como negros

- Tendência de uma parcela significativa da população de brancos em acreditar que a inclusão racial é uma questão que diz respeito somente aos não-brancos
- Presença de racismo velado (ou “racismo cordial”) nas interações sociais
- Presença de racismo inconsciente (dificuldade em reconhecer atitudes e comportamentos inadequados, em si mesmo e/ou em outros)
- Dificuldade do movimento sindical brasileiro de dialogar com empresários empresariado para sensibilizá-los em relação às questões de igualdade racial
- A definição da cor dos trabalhadores nas empresas geralmente é feita pelo empregador ou área de recursos humanos. Não é dado aos trabalhadores o direito de definir a sua cor.

Desafios/ lições aprendidas

- Necessidade de haver articulação entre os vários segmentos envolvidos no mundo do trabalho: multinacionais, setor privado e empresas públicas.
- Ampliação de mecanismos de diálogo social criando responsabilidade e compromissos para todos os setores envolvidos.
- Necessidade de auxílio aos empreendedores negros/as, fornecendo capacitação e apoio técnico; criando redes, maximizando recursos e investindo na auto-estima.
- Desenvolvimento de ações em prol da formalização de empresas dirigidas por negros/as, as quais vão impactar diretamente no processo de inclusão econômica, uma vez que o grau de informalidade existente no mundo do trabalho é um fator que impede as comunidades negras de acessarem crédito.
- Promoção de mudanças no quadro institucional das empresas, procurando desfazer preconceitos tais como a justificativa da decisão de não contratar negros não por preconceito pessoal, mas por um suposto preconceito por parte do público com o qual a empresa se relaciona.
- Criação de sistema de pontuação positiva, por parte do governo, para as empresas que tem medidas de ação afirmativa e construção de um sistema de metas para recrutamento de pessoas negras.



- Desenvolvimento de instrumentos de apoio para os gestores e fortalecimento das bases de informações para permitir avaliações confiáveis sobre a equidade no serviço público.
- Sugerir que as empresas elaborem relatórios anuais atualizados para fazer o acompanhamento das mudanças, obstáculos e avanços em relação a questão racial. Sugerir, também a criação de um sistema de auditoria nas empresas
- Criar plano para monitorar a equidade no emprego.

6. Papel dos Movimentos Sociais

A contribuição dada pelos movimentos sociais, com destaque para o movimento negro, para o avanço e fortalecimento das políticas de promoção da igualdade racial foi ressaltada pelos participantes do seminário. De acordo com os expositores, existem dados sólidos que confirmam que as medidas de ação afirmativa existentes não foram implementadas por benevolência do Estado, mas sim representam parte da luta dos movimentos da sociedade civil que, por meio dos indicadores sobre as condições de vida da população negra, exigiram do Estado providências para solucionar as desigualdades.

- Vários expositores ressaltaram a importância das organizações da sociedade civil pressionarem o governo para formular e implementar políticas que contribuam para a redução das desigualdades raciais. Nesse sentido, apontam a necessidade de consolidação dos movimentos sociais para a criação de estratégias não só para reivindicar a formulação de políticas, mas também para monitorar seus resultados e analisar os avanços na redução de tais desigualdades.

- Alguns expositores ressaltaram a criação de rede latino-americana que tem trabalhado a questão dos direitos dos afrodescendentes, sendo que o grande desafio colocado consiste em transcender o discurso político, jurídico e filosófico para construir alternativas nacionais que se materializem em ações que abarquem setores estratégicos da sociedade.

- Outro desafio explicitado pelos participantes foi a inserção do recorte de gênero no movimento negro, ou seja, inserir na agenda política as questões específicas trazidas pelas mulheres;

- Alguns países, dentre eles a Colômbia, ressaltaram a importância da inclusão de entidades religiosas no debate sobre a igualdade racial.



Mais especificamente sobre as medidas de ação afirmativa no mercado de trabalho os participantes discutiram o papel do movimento sindical, ressaltaram os seguintes pontos:

- A inclusão de cláusulas sobre promoção da igualdade racial nos acordos e convenções coletivas de trabalho. Sob essa perspectiva, foi destacado que os sindicatos precisam construir mecanismos de promoção de igualdade de oportunidades. Neste sentido, uma das propostas levantadas pelos participantes foi a de que deveria-se ampliar os processos de pactuação entre sindicatos e empresas com o objetivo de promover medidas de equidade racial, uma vez que existem resistências por parte dos empresários em reconhecer a existência de discriminação de gênero e raça nos locais de trabalho.
- A necessidade de profissionalizar cada vez mais a intervenção de dirigentes sindicais no sentido de fortalecer o processo de negociação coletiva; explorando exaustivamente as possibilidades legais; ampliando a capacidade de proposição de medidas sobre o tema; capacitando as assessorias jurídicas dos sindicatos; preparando os dirigentes sindicais para a defesa eficaz dos interesses dos discriminados; ampliando o acesso dos discriminados à justiça; assumindo o desafio de traduzir conquistas em direitos que possam efetivamente ser exercido pelas pessoas no cotidiano do trabalho.
- Como crítica ao desempenho do movimento sindical foi ressaltado o reduzido número de mulheres sindicalistas nos cargos de liderança; a reduzida participação dos trabalhadores nas decisões; ausência de ações que contemple a diversidade de trabalhadores: mulheres negras, jovens, portadores de deficiências.

7. O papel da informação, das evidências e dos indicadores

Um outro ponto de discussão do seminário referiu-se a importância que os indicadores, as evidências e a informação sobre as desigualdade raciais assumem nesse contexto. Apesar de ser consenso que construir indicadores adequados não é uma tarefa fácil, muitos foram os depoimentos mostrando a necessidade e urgência em formular informações que contribuam para efetivar políticas afirmativas para:

- desconstruir, no Brasil, o mito da democracia racial;

- fortalecer o processo de elaboração de políticas para a superação da desigualdade racial e do racismo no Brasil;
- determinar a magnitude do problema da discriminação racial, suas causas e os diversos fatores que podem explicar a sua persistência e reprodução, suas tendências de evolução e identificar grupos que demandam intervenções específicas.

Foi mencionado, durante os debates, a experiência do “quesito cor”. Trata-se de um experiência de produção de dados desagregados por cor/raça nos censos, pesquisas domiciliares e pesquisas de emprego. Essa metodologia possibilita a análise dos padrões desemprego, do acesso aos demais bens públicos, dos direitos de cidadania e sua relação com as situações de pobreza e exclusão social da população negra, verificando o impacto de tais programas na vida da população negra.

Muitos expositores ressaltaram que as informações e indicadores são instrumentos estratégicos para realizar o monitoramento e avaliação das medidas de ação afirmativa verificando até que ponto tais medidas estão atingindo o objetivo para os quais foram criadas, verificar os avanços e detectar os obstáculos na implementação das políticas afirmativas. O cotejamento dos dados deve abranger três fases: planejamento, implementação e avaliação para que, de fato, o impacto das ações afirmativas possa ser analisado.

Os expositores ressaltaram que as *Metas do Milênio* prevêm a existência de indicadores para mensurar impactos de políticas públicas na redução das desigualdades raciais. Nesse sentido, acreditam que a questão racial deve ser inserida prioritariamente na agenda governamental dos países para avançar na superação coletiva das iniquidades. Mencionam, assim, a necessidade de se criar uma rede de pesquisa para todos os continentes e formar parcerias para construir dados relativos à formulação, execução e fiscalização de medidas e, se possível, propor medidas para combater todos os tipos de desigualdades.

Uma outra questão discutida foi a necessidade de capacitar os agentes governamentais e da sociedade civil para lidar com as informações e os indicadores. Os expositores ressaltaram a importância de saber analisar os dados, porque isso supõe um conhecimento prévio. Dessa forma, propõem que haja uma colaboração entre as diferentes entidades e organismos que trabalham com a questão racial, para que



a análise correta de indicadores resulte em esforços governamentais e não governamentais para combater o racismo.

Alguns questionamentos foram levantados sobre metodologia e adequação de indicadores:

- Quais mecanismos são adequados para realizar o monitoramento e avaliação da implementação de uma política de ações afirmativas? Quais são os instrumentos de fomento para a implementação dessa política?
- Como se faz para medir as desigualdades no acesso à propriedade das empresas do setor público e privado?
- O que é mais adequado para fazer uma identificação racial? Auto-afirmação? Formulário já desenhado? No Brasil, a metodologia traçada pelo IBGE é a mais aceita? Quais outras formas poderiam ser utilizadas para a identificação racial dos brasileiros?
- Que tipo de esforço coletivo é necessário para construir dados/ estudos que permitam saber os impactos de uma política para os negros?
- Como construir uma agenda conjunta, entre diferentes organismos governamentais, não governamentais e internacionais, para estimular espaços de atuação e elaboração de estudos e indicadores sobre a questão racial?

8. Papel do Judiciário

Os expositores discutiram a importância de reconhecer o papel estratégico desempenhado pelo sistema judiciário na promoção de ações que envolvem as desigualdades raciais, uma vez que consideram que representantes do judiciário, caso estejam capacitados com relação à questão racial, podem contribuir de forma singular para o avanço das medidas de ações afirmativas. Exemplificam que juízes sensíveis à questão racial podem dismantlar sistemas discriminatórios que limitam as oportunidades dos negros.

Por outro lado, os participantes demonstraram a possibilidade do sistema judiciário também ser um espaço de reprodução das desigualdades raciais. Nesse sentido, alguns países citaram exemplos sobre a ocupação de cargos no judiciário, ressaltando a reduzida

presença de juízes negros e mostrando que geralmente a representação de empregados negros ocorre apenas em baixos escalões do judiciário.

Em nome disso, foi largamente sugerido pelos participantes a necessidade de construir ações afirmativas no sistema judiciário. Sugeriram a realização de pesquisas nos tribunais para fazer levantamento de dados sobre o emprego de negros. Acreditam que tais pesquisas são fundamentais para comprovar a necessidade de ações afirmativas na área.

Os participantes ressaltam o duplo papel do sistema judiciário. Por um lado, pode definir medidas de ação afirmativas para serem cumpridas por outros organismos, por outro lado, o próprio sistema pode ser alvo de tais medidas. Acreditam que uma maior representação de negros no sistema judiciário seria estratégico para a inserção de uma agenda para a promoção da igualdade racial. Tais representantes devem, no entanto, conhecer os tratados internacionais para propor medidas e para monitorar os resultados. A contribuição do judiciário é fundamental, pois tem um impacto determinante em termos da modificação do conteúdo das leis e de suas diretrizes.

9. Papel da Mídia

Discutiu-se o papel que a mídia possui de reafirmar ou condenar a discriminação racial. Foi citada a Plataforma de ação da Conferência Mundial contra o Racismo, Discriminação Racial, Xenofobia e Intolerância Correlata onde foi dada uma atenção significativa a questão da mídia. A Plataforma de Ação explicita em seus artigos a proposta de códigos de conduta para a mídia, lamentando que certas mídias, ao promoverem imagens falsas e estereótipos negativos sobre as pessoas e grupos vulneráveis, têm contribuído para difundir sentimentos racistas entre o público. Alguns expositores reconheceram, ainda a contribuição positiva que o exercício do direito à liberdade de expressão, particularmente, pelos meios de comunicação pode trazer para a luta contra o racismo e a discriminação racial, por isso reitera a necessidade de se respeitar a independência da imprensa e a autonomia dos meios de comunicação. Porém, condena a disseminação de informações contrárias ao respeito aos valores humanos, à igualdade, à não-discriminação, ao respeito pelos outros e à tolerância.

Expositores de diferentes países ressaltaram que a mídia tem apresentado imagens negativas dos grupos étnicos minoritários. Nesse sentido, foi largamente discutido sobre os modos como a mídia tem sido controlada e o impacto que ela tem sobre os grupos excluídos. Além disso, os expositores debateram sobre a arte e a contribuição que ela pode dar para um conceito de comunidade e reafirmação da auto estima dos grupos que sofrem discriminação. Afirmaram que a arte, juntamente com a mídia, pode exercer um papel poderosíssimo de mudança social, porque a discriminação e o racismo não podem existir e persistir fora do que está dentro das mentes e dos corações.

Desse modo, os expositores ressaltaram que a mídia, principalmente televisiva, tem produzido vários estereótipos que inferiorizam os negros. Acreditam, no entanto, que a inserção de medidas de ação afirmativa nos meios de comunicação resultará na expansão da representação de negros neste sistema e conseqüentemente permitirá que os negros, ao ocuparem esses espaços, revisem os estereótipos e avaliem os temas e conteúdos veiculados historicamente. Nesse sentido, representantes de diferentes países conclamam os organismos internacionais para pressionar os meios de comunicação para a adoção de atitudes não discriminatórias.

Alguns expositores defenderam o argumento de que não faz sentido ações afirmativas que não lutem pelo simbólico. Acreditam que as ações afirmativas estão conectadas com o momento histórico da descolonização. Nesse sentido, faz-se necessário colocar a luta anti-racista como constitutiva de uma mudança maior, que é a mudança do imaginário. Afirmam que tanto o mundo das artes como o mundo da mídia é um mundo que controla o imaginário. Então, as ações afirmativas inscrevem-se no processo de luta pela construção de um novo imaginário, imaginário mais equânime, multicultural e intercultural.

Por último, foi ressaltado a necessidade de criar um fundo de recursos para ter acesso a mídia alternativa ou para veicular campanhas que tenham como pauta o respeito à diversidade. Ressaltam a importância dos instrumentos de comunicação de massa colocar na pauta de discussão o combate das desigualdades raciais, começando por aumentar a representatividade dos negros nos meios de comunicação.



10. Sonhos e Metas dos participantes para o alcance da igualdade racial

Ao final do seminário, uma das organizadoras, Claire Nelson, liderou uma dinâmica em que convidava todos os participantes a imaginar como será o futuro, demarcando como horizonte temporal o ano de 2020. Afirmo que a dinâmica é propositiva e tem como objetivo principal que todos os participantes retornem aos seus países compartilhando uma mesma visão de futuro e envidem esforços para que os sonhos e metas explicitadas se tornem realidade. Aqui estão resumidamente expostas as respostas dadas pelos participantes da dinâmica:

10.1 Ações afirmativas

- Ter um cenário limpo para construir um futuro diferente. Que as ações afirmativas funcionem para ajudar a construir o desenvolvimento;
- Não ter nenhuma medida de ação afirmativa, as pessoas serem tratadas respeitosamente em sua diversidade;
- Que o Estado Social em nossos países possam maximizar o capital social para a diversidade e aumentar a qualidade de vida;

10.2 Educação

- Que a educação seja universal, de qualidade e livre de discriminações e violências;
- Todas as crianças de todas as raças e etnias na escola sem sofrer discriminação e sonhando em cursar qualquer faculdade, sem necessidade de cotas;
- Que as escolas públicas recebam prêmios pelo ensino básico;
- Inclusão de negros e indígenas na educação e trabalho com crescimento de 7% ao ano;
- Diminuição dos índices de analfabetismo em 90%;
- Todas as crianças estejam na escola e o trabalho infantil seja eliminado;
- Que professores sejam capacitados para tratar nas escolas questões relacionadas a raça, gênero e etnia;
- Incorporação da disciplina Direitos Humanos nos currículos escolares;



10.3 Trabalho

- Políticas públicas orientadas para a inclusão de negros/as no mercado de trabalho;
- Ter um índice de 50% a mais de afrodescendentes no quadro funcional empresas;
- Quadruplicar percentual de participação de afrodescendentes nas empresas;
- Ter pesquisas anuais sobre os programas de inclusão no mercado de trabalho;
- Salários eqüitativos;
- Consolidação do Programa Brasil Empresarial Educacional;
- Que aqueles que se encontram na linha da pobreza (sejam brancos ou negros) tenham oportunidade de ingressar em programas para qualificação profissional e que saiam desses programas empregados e que as empresas que receberem estes empregados tenham incentivos fiscais e sejam reconhecidas publicamente;
- Cumprimento da cota de 30% dos partidos políticos para cargos nas esferas municipal, estadual e federal de mulheres e negros;
- Formação de dirigentes sindicais para negociar cláusulas de acordo coletivo de promoção de igualdade de gênero e raça;
- Triplicar a porcentagem de negros e negras nos altos cargos executivos das empresas;
- Aumento dos níveis de proteção social para trabalhadores negros;
- Diminuição das taxas de desemprego entre os negros;
- Políticas públicas integradas para as trabalhadoras domésticas;
- Criar oportunidades iguais para homens e mulheres, negros e brancos em postos de direção nas empresas;
- Pauta conjunta entre as centrais sindicais para negociação coletiva, com a inserção de gênero e raça;
- Aprofundar o programa nacional de capacitação dos dirigentes sindicais para atuar como agentes de transformação;
- Que 30% da população economicamente ativa possa estar trabalhando pelo bem estar social ou em serviços prestados a comunidade e que esse trabalho seja bem remunerado;
- Que haja maior contingente de procuradores negros;



10.4 Igualdade de gênero

- Que as mulheres negras ganhem como os brancos no mercado de trabalho;
- Que na Presidência da República tenhamos uma mulher negra;
- Reduzir a violência física e simbólica entre homens e mulheres negras em todos os países;
- Ter nas organizações sindicais participação efetiva de mulheres;
- Que as mulheres tenham representação igual aos homens nas estruturas dos sindicatos;
- Ter 25% de negros e mulheres nos tribunais;

10.5 Garantia dos Direitos Humanos

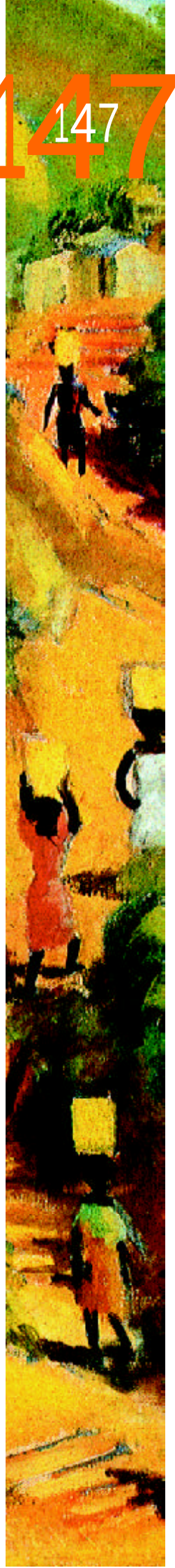
- Aumentar em 10 ou 15% índices de afrodescendentes no sistema judiciário treinados como advogados e outros;
- Maximizar o capital social e o reconhecimento também da diversidade cultural dos negros;
- Que as metas do milênio sejam cumpridas no prazo estabelecido;
- Unificar os sistemas de estudos da arte e cultura negra;
- Fortalecimento das organizações e instituições afrodescendentes;
- Criar no interior do BID um Comitê Consultivo para trabalhar as políticas para os afrodescendentes;
- Igualdade de direitos voltados ao respeito às diversidades e especificidades raciais/culturais;
- Fim do trabalho infantil entre crianças de 5 a 14 anos;
- Criação de leis mais rígidas e punição dos empregadores com multas, cujos valores seriam empregados na capacitação funcional dos empregados/trabalhadores;
- Criação no Brasil de TV pública para minorias marginalizadas;
- Que não haja pessoas com fome no mundo;
- População infantil e adulta seja registrada e documentada;
- Que a população negra no mundo não sofra mais a dor de ter nascido negra, que não seja discriminada na escola, no trabalho, no esporte, na vida e sim que seja valorizada, respeitada e empoderada;

- Que as demandas de bem estar social, cultural e econômico de cada povo seja definida por eles mesmos e respeitadas pelos demais povos e nações;
- Para 2015, os afrodescendentes da América Latina tenham erradicado a pobreza em 50%;
- Que a mídia seja de ótima qualidade e trabalhe de forma incansável pela promoção humana e respeite a diversidade cultural;

10.6 Monitoramento das políticas

- Que todas as pesquisas na América Latina sejam desagregadas por gênero e raça/etnia;
- Que seja criado um sistema de indicadores, monitoramento e avaliação das ações afirmativas, possibilitando a apropriação desse sistema pelos movimentos sociais organizados;

Ao final do seminário foi ressaltado que a luta pelo combate ao racismo e para inclusão efetiva das populações discriminadas não é propriedade ou idéia particular de nenhum país, nenhum movimento, nenhum segmento, nenhuma pessoa, mas sim um patrimônio universal da humanidade e como tal deve ser defendido. Nesse sentido, o seminário foi muito importante porque permitiu a socialização das diferentes maneiras de trabalhar as ações afirmativas para atender as necessidades dos negros em cada país dependendo da história e cultura de cada lugar.



ANEXOS



Primeiro dia: 11 de abril de 2005 (segunda-feira)

Mesa 1: Solenidade de Abertura

Douglas Martins de Sousa - Secretário Adjunto da - SEPPIR representando a Ministra Matilde Ribeiro
Alencar Pereira Junior - Secretário Executivo do MTE - representando o Ministro Ricardo Berzoini
Carlos Lopes - PNUD
Laís Abramo - OIT
Miranda Munro - Diretora do DFID
Nanak Kakwani - Diretora do Centro Internacional de Pobreza do PNUD
Reny Bouleux - Representante da Agência Canadense para o desenvolvimento Internacional - SIDA

Mesa 2: Contextualizando as Ações Afirmativas

Manuela Tomei (Suíça)
William Darity (EUA)
Zakya Carr (EUA)

Segundo Dia: 12 de abril de 2005 (terça-feira)

Mesa 3: O Papel dos Movimentos Sociais e do Contexto Político

William Spriggs (EUA)
Nilza Iraci (Brasil)
Sidney Kgara (África do Sul)
Elias Morinho Martines- Assessor da Republica da Colômbia

Mesa 4: O papel da Informação, das Evidências e dos Indicadores

Rafael Guerreiro Osório (Brasil)
Laís Abramo (Brasil)
Major Coleman (Brasil)
Maura Mosquera (Colômbia)

Mesa 5: A garantia das Políticas e os Agentes do Estado

Juanita Westmoreland-Traoré (Canadá)
Leroy Logan (Reino Unido)
Otavio Brito Lopes (Brasil)
James Eaglin (EUA)
Jorge Ramirez (Peru)

Mesa 6: Mesa-redonda: Promovendo as Mudanças

Mário Hospi (Peru)
Norberto (Colômbia)
Orfívia (Honduras)
Diego Valença (Equador)

Terceiro dia: 13 de abril de 2005 (quarta-feira)

Mesa 7: Ações Afirmativas no Mundo do Trabalho questões centrais

João Carlos Nogueira (Brasil)
Ana Claudia Farranha (Brasil)
Stefano Fabeni (Itália)
Vilbard T. Usiku (Namíbia)



Mesa 8: Ações Afirmativas no Mundo do Trabalho Gerenciando a Diversidade

Senador Donald Oliver (Canadá)

Cida Bento (Brasil)

Caio Magri (Brasil)

Mércia Consolação (Brasil)

Mesa 9: Ações Afirmativas no Mundo do Trabalho Negociações Coletivas

Neide Fonseca (Brasil)

Ricardo Path (Brasil)

Zunilda Valenciano (Argentina)

Marie Clarcker Walker (Canadá)

Mesa 10: Ações Afirmativas no Mundo do Trabalho Diversidade de Fornecedores

Ivair Augusto dos Santos (Brasil)

Thomas Donny Boston (EUA)

Wally Boxhill (Canadá)

Silas da Silva (Brasil)

Quarto dia: 14 de abril de 2005 (quinta-feira)

Mesa 11: Ações Afirmativas no Mundo do Trabalho Capacitação Econômica

Jorge Nascimento (Brasil)

Norman Jimenez (Honduras)

Rosalba Castillo (Colômbia)

Romero Rodriguez (Uruguai)

Ângela (Reino Unido)

Mesa 12: O papel da Mídia e das Artes na Transformação Social

José Jorge de Carvalho (Brasil)

John Barber (EUA)

Elvia Duque (Colômbia)

Eduardo Palma (Peru)

Gregoria Flores (Honduras)

Mesa 13: Balanço do Seminário

João Carlos Nogueira - SEPIR

Silas da Silva - INTEGRARE

Nair Goulart - Presidente da Força Sindical - BA

Ibsen Hernandez - Equador

Maria Elena Martinez - Colômbia

Guy Cox - Honduras

Mesa 14: Sessão de Encerramento

Senador Donald Oliver (Canadá)

Douglas Martins (Brasil)

Manuela Tomei (Suíça)

Florence Raes (Brasil)

Rafael Guerreiro Osório (Brasil)

Claire Nelson (EUA)



Wally Boxhill

Agência de Administração de Recursos Humanos do Serviço Público do Canadá

Stefano Fabeni, LL.M

Assessor jurídico, Seção de Novos Direitos, CGIL Nacional, Roma. *Candidato ao título J.S.D. (Doutor em Ciências Jurídicas) da Columbia Law School, Nova York; Diretor do Centro de Pesquisa e Estudos Jurídicos comparados sobre orientação sexual e identidade de gênero (CERSGOSIG);*

Vilbard Usiku

Comissioner Employment Equity Commission – Namíbia/Africa

Marie Clarke Walker

Vice-Presidente Executiva Canadian Labour Congress

Ana Claudia Farranha

Coordenadora do Projeto Igualdade Racial /OIT-Brasil. Doutora em Ciências Sociais pela UNICAMP/SP e Mestre em Ciência Política pela UNICAMP/SP.

João Carlos Nogueira

Ex- Subsecretário de Políticas de Ações Afirmativas- SEPPIR

Eunice Léa de Moraes

Coordenadora de Qualificação DEQ/SPPE do Ministério do Trabalho e Emprego. Socióloga. Docente da UFPA. Membro da Coordenação Executiva do Programa Gênero, Raça Pobreza e Emprego – GRPE/OIT, Presidente Substituta da Comissão Tripartite de Igualdade de Oportunidade e Tratamento de Gênero e Raça no Trabalho/MTE, Membro do Conselho Nacional de Igualdade Racial/CNPIR e do Conselho Nacional dos Direitos da Mulher -CNDM



Otávio Brito Lopes

Vice-Procurador-Geral do Trabalho

Coordenador da Coordenadoria Nacional de Promoção da Igualdade de Oportunidade e Eliminação da Desigualdade no Trabalho (Coordigualdade)

Neide Aparecida Fonseca

Presidenta do Instituto Sindical Interamericano Pela Igualdade Racial, Secretária de Políticas Sociais da CNB-CUT, formada em Serviço Social pela FMU e Especialista em Direito Constitucional e Político pela Universidade FMU.

Ricardo Patah

Presidente do Sindicato dos Empregados do Comércio de São Paulo e tesoureiro nacional da Força Sindical.

Mércia Consolação Silva

Coordenadora de raça e gênero do Instituto Observatório Social. Mestre em Ciência Política pela USP/SP.

Oded Grajew

Presidente do Conselho Deliberativo do Instituto Ethos de Empresas e Responsabilidade Social. Presidente do Comitê Brasileiro do Pacto Global. Idealizador do Fórum Social Mundial. Ex-presidente da Fundação Abrinq (período 1990-1998). Membro do Conselho de Desenvolvimento Social e Econômico. Ex-assessor da Presidência da República.

Silas Cezar da Silva

Presidente do Integrare



Encontro Nacional de
Desenvolvimento
Econômico e Social com
Inclusão da População
Negra

03



APRESENTAÇÃO

Esta publicação é resultado do Encontro Nacional de Desenvolvimento Econômico e Social com Inclusão da População Negra, ocorrido nos dias 8 e 9 de novembro de 2005, em Brasília.

O objetivo do Encontro, em linhas gerais, foi discutir mecanismos e experiências de inclusão social da população negra. Além disso, o Encontro foi espaço de lançamento do Plano Trabalho Doméstico Cidadão, importante política dirigida especificamente ao segmento das trabalhadoras domésticas.

A programação do evento privilegiou discussões em torno da referida temática, a partir dos seguintes eixos:

- Desenvolvimento econômico e social com inclusão da população negra.
- População negra na perspectiva da educação e do trabalho.



- Situação atual da população negra no mercado de trabalho e perspectivas de trabalho decente.
- Relevância do trabalho do empreendedor afro-brasileiro no processo de desenvolvimento econômico.
- Estratégias governamentais de inclusão da população negra no mercado de trabalho: a transversalidade das ações.
- Fontes de financiamento e estratégias de desenvolvimento para o empreendedorismo afro-brasileiro.

Os textos aqui colocados consistem de algumas falas degravadas e textos que se inserem, portanto, nestes eixos e trazem importantes contribuições para a inovadora discussão da inclusão social da população negra tomando como base a transversalização nas políticas públicas brasileiras.

Neste aspecto, a publicação se organiza em três partes. Na primeira, os textos apresentados referem-se às contribuições da Ministra da Secretaria Especial de Políticas de Promoção da Igualdade Racial, Sra. Matilde Ribeiro, e Ministro do Trabalho e Emprego, Sr. Luiz Marinho. Nesses dois textos os autores apresentam a importância das políticas de promoção da igualdade racial e destacam o lançamento do Plano Trabalho Doméstico Cidadão. Em seguida temos a contribuição da Diretora do Escritório da OIT no Brasil, Sra. Laís Abramo, que apresenta o conceito de trabalho decente, o qual tem como um dos eixos a promoção de um trabalho livre de todas as formas de discriminação. Para encerrar esta parte, as contribuições apresentadas neste documento referem-se à fala do Diretor do Departamento de Qualificação profissional/MTE, Sr. Antonio Almerico Biondi Lima, que apresentou os principais eixos do Plano do Trabalho Doméstico Cidadão e as Sras. Lenira Maria de Carvalho, Associação das Empregadas Domésticas, e Creuza Maria de Oliveira, Presidente da Federação Nacional das Trabalhadoras Domésticas, que saudaram a importância da medida enquanto uma perspectiva de inclusão da população negra, especialmente, porque se dirige para as trabalhadoras domésticas.

Na segunda desta coletânea os textos apresentados referem-se a situação da população negra no mercado de trabalho. O projeto Igualdade Racial solicitou aos professores Márcio Pochmann e Hélio Santos que elaborassem textos de subsídios para a discussão. Tais textos são



entitulados “Impasses na inclusão ocupacional da população negra no Brasil” (Márcio Pochmann) e “ Construção de Políticas para a População Negra no Mundo do Trabalho” (Hélio Santos). Tratam-se de textos que oferecem uma discussão mais geral acerca dos desafios da inclusão da população negra nas políticas de desenvolvimento e mercado de trabalho.

Esta análise é enriquecida com a contribuição da Secretária Executiva da Secretaria de Relações Institucionais/PR, Sra. Eva Maria Cella Dal Chiavon, que apresentou aos presentes os principais aspectos da ação do Conselho de Desenvolvimento Econômico e Social e a implementação da Agenda Nacional do Desenvolvimento, que têm como um de seus objetivos a construção de políticas de equidade. Em seguida, temos a discussão apresentada pelo Chefe de Gabinete da Secretaria Executiva do MTE, Sr. Marco Antônio de Oliveira, que retoma o tema da inclusão da população negra no mercado de trabalho e problematiza aspectos referentes às políticas de desenvolvimento econômico e social.

Sob a perspectiva de pensar aspectos do desenvolvimento relacionados com a inclusão da população negra, a próxima contribuição que esta coletânea destaca é a fala do Chefe do Departamento de Relações com Governo/BNDES, Sr. Antônio Prado, cujo eixo principal refere-se aos programas de financiamento do BNDES voltados para as pequenas e micro empresas. Por fim, para encerrar esse bloco, a contribuição que esta publicação divulga é a apresentação feita pela Coordenadora Nacional das Pesquisas de Emprego e Desemprego/DIEESE, Sra. Lúcia dos Santos Garcia, que analisa aspectos acerca da produção de indicadores do mercado de trabalho e destaca em que proporção se dá a inserção da população negra neste espaço, a partir destes indicadores.

O terceiro, e último, bloco de contribuições apresentadas durante o seminário agrupa um conjunto de experiências realizadas no sentido de promoção de inclusão da população negra no mundo do trabalho, a partir de práticas de empreendedorismo e promoção de atividades econômicas com grupos do setor informal e de auto-produção. Sendo assim, temos o relato da experiência da Associação Nacional dos Coletivos de de Empresários e Empreendedores Afro- brasileiros (ANCEABRA), feito por seu presidente João Bosco de Oliveira Borba; da Incubadora Afro-brasileira, feito por seu Diretor-executivo, Giovanni Harvey; e da Cooperativa 100 Dimensão, feito por sua Presidente, Sônia Maria.



Face a estas considerações, espera-se que os relatos e falas aqui apresentadas possam servir de subsídios para novos debates e para o aprofundamento de políticas de desenvolvimento dirigidas para a população negra.

Ana Claudia Farranha

Coordenadora Nacional do Projeto Igualdade racial



MATILDE RIBEIRO

Secretária Especial de Políticas de Promoção da Igualdade Racial

6

Bom dia a todos e todas as pessoas aqui presentes.

Este encontro representa a continuidade do trabalho que a SEPPIR vem desenvolvendo nos últimos 03 anos e consolida as parcerias com o Ministério do Trabalho e Emprego e a OIT. Estas parcerias são importantes para a construção de uma política pública inclusiva e que efetive, em diferentes instâncias, ações voltadas para desenvolvimento econômico e das políticas de trabalho e geração de renda.

Por outro lado, o papel da OIT tem sido fundamental, uma vez que, por meio, dos dois projetos que essa Organização desenvolve hoje – GRPE e Igualdade Racial – temos alcançado resultados significativos na inclusão da população negra, não só pelas políticas federais, mas também nas políticas municipais.

O tema deste encontro traduz uma realidade de exclusão, resultante de uma desigualdade histórica, no caso brasileiro. A população negra é o maior alvo do processo de exclusão, pois a péssima qualidade de vida é prejudicial para o seu desenvolvimento social, político, cultural e econômico. Para reverter este quadro, é necessária uma convergência de ações entre a SEPPIR, o Ministério do Trabalho e Emprego, a Secretaria das Relações Institucionais da Presidência da República, o Ministério da Educação, o Ministério das Comunicações, que está apoiando este evento, e tantos outros organismos do governo federal.

É essencial, num primeiro momento, reconhecer o histórico de lutas da sociedade civil brasileira os resultados alcançados no cenário político. Neste sentido, o movimento negro tem sido fundamental em pautar o debate para uma agenda democrática e de inclusão. Um dos resultados é a construção das ações deste governo. E é sempre muito bom que a sociedade civil esteja envolvida nessa construção. Igualmente importante, é a possibilidade de integração dessas políticas junto aos Ministérios que executam políticas finalísticas, como o Ministério da Educação, Saúde, Trabalho e Emprego, etc...

Procurando agir de maneira conjunta, é preciso que as diferentes iniciativas na promoção de igualdade racial estejam de acordo quanto ao ponto de partida e a realidade do público que se pretende beneficiar.



Também é importante levar em consideração toda a gama de direitos a serem resgatados e efetivados, com objetivo de melhorar as condições de vida e desenvolvimento da população negra. Nesse aspecto, a idéia de coordenação de políticas é o nosso principal motor e, nosso desafio consiste em identificar quais são as demandas da sociedade civil, as necessidades básicas da população beneficiária do nosso trabalho. Será a partir dessa identificação que explicitaremos aos demais Ministérios quais as possibilidades para a construção de mecanismos de inclusão, articulados com a política nacional de igualdade racial.

Nesse sentido, a SEPPIR desenvolve ações diretas em conjunto com mais 08 Ministérios, com o objetivo de fortalecimento institucional visando a inclusão de gênero e raça nas políticas de pobreza e emprego, além de ações indiretas

Uma das políticas prioritárias deste governo é o trabalho desenvolvido com as comunidades remanescentes de quilombos. Esta ação é uma das que a SEPPIR realiza, envolvendo mais de vinte organismos do governo federal e também governos estaduais e municipais. Quilombos, para quem não conhece ainda, são comunidades negras com características rurais, e com uma demanda histórica que se centra na questão da regulamentação fundiária, além da necessidade do atendimento de todas as áreas da política pública.

No caso das políticas de quilombo, nosso principal foco de relação é com o Ministério do Desenvolvimento Agrário, considerando a questão fundiária, e com o Ministério da Cultura, a partir da relação com a Fundação Cultural Palmares, considerando a necessidade da valorização histórica e do reconhecimento cultural dessas comunidades. Eu ressalto a questão dos quilombos, embora não seja pauta deste encontro, para destacar o caráter de prioridade desta questão dentro da lógica das políticas públicas.

No que diz respeito à pauta deste seminário, entendo que a principal expectativa refere-se à definição de estratégias para o fortalecimento das ações existentes em cada um dos organismos, aqui, representados. Além disso, acredito que é preciso buscar a ampliação de financiamentos e a definição de metas continuadas para que as ações relativas ao empreendedorismo sejam, efetivamente, incorporadas pelo governo brasileiro.



E por fim, resalto o lançamento do Plano Setorial de Qualificação do Trabalho Doméstico Cidadão, dentro da programação deste seminário. Este plano reflete uma grande conquista para a sociedade brasileira, uma vez que o trabalho doméstico é um dos trabalhos que enseja maiores situações de discriminação, pois é desenvolvido na maioria das vezes por mulheres negras que desde a infância exercem essa ocupação. Então, um plano voltado às necessidades do mundo do trabalho doméstico é fundamental para que nós consigamos cumprir com a nossa intenção que é o fortalecimento da cidadania.

Para a construção desse plano nós temos trabalhado com as principais instituições da sociedade civil que organizam os trabalhadores e as trabalhadoras domésticas do país e consideramos ser um grande feito do governo brasileiro concluir essa tarefa.

Retomando a minha fala inicial em que eu afirmei que este não é mais um encontro, e sim parte de uma combinação de ações, desejo que nestes dois dias as iniciativas no sentido de promover a inclusão da população negra, por meio das diferentes ações realizadas nos Ministérios, sejam mais e mais fortalecidas.

Fazemos isso com muita alegria e orgulho por esse ser mais um passo para a inclusão da população negra na área do trabalho, considerando a importância de sua efetiva participação na vida pública do país.

Muito obrigada.

Luiz Marinho

Ministro do Trabalho e Emprego¹

Boa tarde! Quero cumprimentar todos os companheiros e companheiras, do movimento sindical, do Governo e as bravas guerreiras da categoria do trabalho doméstico. É um prazer grande estar aqui para partilhar com vocês o lançamento deste Plano de Trabalho Doméstico Cidadão. Quero cumprimentar a Laís, nossa parceira; a

¹ Devido a problemas operacionais de gravação, não foi possível transcrever o discurso do Ministro na íntegra.



companheira Matilde, a companheira Maria Laura, a companheira Creuza. Cumprimentar o Almerico, em nome de quem eu cumprimento todos os homens aqui do plenário; e cumprimentar a Lenira, em nome de quem eu cumprimento todas as mulheres aqui do plenário.

O Presidente Lula tem dito, desde a campanha, que só faz sentido governar este país se for possível inverter prioridades e responder a uma demanda social histórica, decorrente do grande débito que temos com o continente africano. O Brasil deve isso a parcelas significativas de trabalhadores e trabalhadoras. Essa afirmação não está somente nas palavras do Presidente. Ela está inserida no plano e nas ações de Governo. Quero parabenizar os participantes dos vários ministérios, mas, acima de tudo, parabenizar o segmento da sociedade que luta há décadas para obter uma conquista como esta: o Plano de Trabalho Doméstico Cidadão.

Desde a década de 60, estamos nessa luta. Queríamos construir o sindicato, a associação das trabalhadoras domésticas, e isso levou anos. Fomos conquistando espaço nas ações de Governo. Ações que buscam corrigir distorções na sociedade brasileira. Nosso País sempre foi governado pelas elites, que fizeram do trabalho doméstico um trabalho servil, desvalorizando-o. O Brasil é um país rico, mas com uma má distribuição de renda. Quem usufrui ativamente dessa riqueza é uma parcela pequena da sociedade brasileira. Por isso, a necessidade de inversão de prioridades.

Quero dizer que não tem sido fácil fazer isso. Pelas páginas dos jornais, os editoriais e as avaliações, vemos que, neste momento, alguns segmentos da sociedade brasileira buscam desconstruir ações importantes de inversão de prioridade para impedir que se concretizem, que se consolide um processo em construção de distribuição de renda, de valorização das trabalhadoras e trabalhadores domésticos, sempre discriminados no País.

Vocês, certamente, já observaram a imprensa divulgando que “o Primeiro Emprego é um fracasso”. O Primeiro Emprego é um conjunto de ações de políticas públicas dirigido a nossa juventude, ações essas talvez as mais completas que um país em desenvolvimento esteja executando. Se olharmos para o Consórcio Social da Juventude, uma das ações do Primeiro Emprego, que trabalha com a juventude em



situação de risco, que trabalha com o corte da renda familiar, notaremos que a juventude negra participa majoritariamente dele.

Se olharmos para o Pró-Jovem, que também considera a renda familiar e a juventude que não concluiu o ensino fundamental, veremos que a população negra tem expressiva participação nesse programa voltado à elevação da escolaridade e à qualificação para inserção no mercado de trabalho. Se olharmos para o Pró-Uni, temos até este momento 38 mil jovens negros nas universidades brasileiras.

Essas são ações que enxergam essa distorção que a sociedade brasileira praticou durante séculos. E é para impedir a consolidação desse projeto que alguns tentam desconcertar o governo do Presidente Lula e desconstruir a sua liderança popular no País.

Este Plano que estamos lançando hoje faz parte do conjunto de políticas públicas que queremos transformar em política de Estado, e não meramente política de governo. Ao pensarmos uma política de valorização permanente do salário mínimo, que já está sendo desenvolvida, estamos beneficiando diretamente a categoria dos trabalhadores e das trabalhadoras do serviço doméstico. Mas eu ouço, todos os dias, alguém dizer que isso é uma irresponsabilidade fiscal porque vai impactar na Previdência Social e que a política de valorização só pode existir se o salário mínimo for desvinculado da Previdência.

Há quem diga que o nosso Governo é o governo da ganância, quando aprovou o Estatuto do Idoso. Há quem diga que o nosso Governo é o governo da ganância, quando temos 8 milhões de famílias no Bolsa Família e chegaremos a 11 milhões, se Deus quiser, até o final de 2006. Essas ações sociais, companheiros e companheiras, têm hoje a responsabilidade de equilibrar uma rígida política fiscal e monetária para garantir o crescimento da economia, pois estamos em crescimento e gerando emprego.

Sei que a oposição está fazendo várias críticas ao programa Bolsa Família. Eu desafio qualquer um a comparar as gestões do presidente Lula com a anterior. Podem escolher o que comparar: balança comercial, investimento no social, programa de qualificação, geração de emprego, qual item? Geração de emprego? No governo anterior, nos oito anos, gerou-se positivamente o saldo de 800 mil empregos, aproximadamente. Uma média mensal de 8.302 novos postos de



trabalho. No governo do Presidente Lula, geramos até agora mais de 3,5 milhões de empregos com carteira assinada e as domésticas não estão nessa estatística. Estamos gerando mais de 100 mil empregos por mês com carteira assinada e, em grande parte, as políticas sociais são responsáveis pela manutenção da política econômica. Porque 8 milhões de Bolsa Família significam recursos diretamente injetados na economia, no consumo, para fazer a economia girar. Estatuto do Idoso significa dinheiro injetado na economia, no consumo e faz a economia girar.

Estamos falando de competência, de um governo preocupado com a questão social, com a distribuição de renda, com a ampliação da qualificação em todas as categorias profissionais, capaz, por exemplo, de elaborar e discutir com as trabalhadoras domésticas um projeto como este - o Trabalho Doméstico Cidadão -, cujo objetivo é resgatar a auto-estima e garantir a cidadania a milhares de trabalhadores de todo o País.

Laís Abramo

Diretora do Escritório no Brasil

O tema da minha abordagem é a questão do Trabalho Decente e a Inclusão da População Negra no Mercado de Trabalho. A minha apresentação se divide em 3 partes: a) o conceito de trabalho decente; b) como a noção de equidade faz parte da Agenda do Trabalho Decente; c) de que forma as políticas de emprego e desenvolvimento econômico devem considerar as dimensões de gênero e raça.

A OIT define o Trabalho Decente como qualquer ocupação produtiva, adequadamente remunerada e exercida em condições de liberdade, equidade e segurança e que seja capaz de garantir uma vida digna para as pessoas. Trabalho decente é aquele que permite satisfazer as necessidades pessoais e familiares de alimentação, educação, moradia e saúde, que garante proteção social nos impedimentos ao exercício do trabalho (tanto os mais definitivos quanto os temporários, como por exemplo, desemprego, doença, acidentes), que assegura renda ao chegar a época da aposentadoria e no qual os direitos fundamentais dos trabalhadores e das trabalhadoras são respeitados.

O conceito de trabalho decente tenta integrar as dimensões quantitativa e qualitativa do emprego. Refere-se não apenas à



necessidade de gerar postos de trabalho e enfrentar o desemprego, mas também de superar as formas de trabalho que geram uma renda insuficiente para que os indivíduos e suas famílias superem a situação de pobreza ou que se baseiam em atividades insalubres, perigosas, inseguras ou degradantes. Difere do conceito de emprego de qualidade devido à sua característica multidimensional : acrescenta, às dimensões salariais e de segurança e saúde no trabalho outras dimensões de caráter mais normativo e que dizem respeito à proteção social e aos direitos no trabalho, incluindo aqueles de participação e de representação, associação, organização sindical e negociação coletiva.

O conceito de trabalho decente aplica-se ao conjunto dos trabalhadores e trabalhadoras, e não apenas aqueles que têm um emprego regular, formal, estável, no setor formal e estruturado da economia. A promoção do trabalho decente é, portanto, um objetivo a ser perseguido também em relação ao conjunto de pessoas que trabalham à margem do mercado de trabalho estruturado. Todas as pessoas que trabalham têm direitos - assim como níveis mínimos de remuneração, proteção e condições de trabalho - que devem ser respeitados.

Por outro lado, o trabalho decente é a via fundamental para a superação da pobreza e a garantia da governabilidade democrática. Nesse sentido, como dito pelo Diretor Geral da OIT, Juan Somavia, *o trabalho decente é um objetivo político*.

Essa concepção foi explicitamente afirmada por 34 Chefes de Estado do Hemisfério Americano durante a IV Cúpula das Américas, realizada em Mar Del Plata em novembro de 2005, que assinaram uma Declaração e aprovaram um Plano de Ação com uma série de compromissos e propostas dirigidas à criação de trabalho decente.

A Agenda de Trabalho Decente se estrutura em torno a 4 pilares básicos, ou 4 áreas fundamentais: o respeito aos direitos do trabalho, a promoção de mais e melhores empregos para homens e mulheres, a extensão da proteção social, especialmente para os trabalhadores e trabalhadoras da economia informal, e o diálogo social. Afirma-se assim a idéia de que todas as pessoas que trabalham têm direitos que devem ser respeitados e devem contar com algum tipo de proteção social, assim como condições de se organizar, fazer ouvir a sua voz, expressar os seus interesses e ser partícipes de processos de diálogo social capazes de enfrentar os diversos desafios do mundo do trabalho.



Por sua vez, a promoção da equidade e o combate às desigualdades é um elemento central da Agenda de Trabalho Decente. A OIT em geral, a nível mundial, está muito comprometida com a questão da equidade de gênero que passa a ser uma política institucional a partir do momento em que Juan Somavia assume a direção geral da OIT em 1999. Embora a questão da discriminação étnica e racial esteja inscrita na Convenção 111 da OIT, adotada em 1958, existe atualmente um acúmulo maior no interior da organização em relação aos temas de gênero. No entanto, principalmente a partir de experiências como as realizadas pela OIT no Brasil, no sentido de incluir o tratamento da questão racial como uma de suas prioridades e do processo de elaboração do Relatório Global da OIT sobre o tema da discriminação (“A Hora da Igualdade no Trabalho”) lançado em 2003, uma atenção muito maior tem sido dada à questão racial. No caso do Brasil, essa é uma prioridade muito clara, assim como a necessidade de tratar esse tema em forma articulada e conjunta com o tema de gênero, dando uma atenção especial à situação das mulheres negras.

Em cada uma das 4 áreas estruturantes da Agenda do Trabalho Decente existem importantes déficits: uma oferta de empregos insuficiente, proteção social inadequada, freqüente negação dos direitos do trabalho, debilidade nos processos de representação e diálogo social, persistência do trabalho infantil, do trabalho escravo ou forçado e de diversas formas de discriminação. E cada um desses déficits tem uma dimensão de gênero e raça. Em outras palavras, existe um déficit de equidade e gênero e raça em cada uma dessas áreas - mulheres e negros têm mais dificuldade de ter acesso a um emprego de qualidade, seus direitos mais freqüentemente desrespeitados, têm menos proteção social e mais dificuldades de se organizar, de se representar e de fazer ouvir a sua voz. Portanto, se o que se quer é reduzir esses déficits e promover o trabalho decente, é fundamental ao mesmo tempo avançar na superação dos déficits de equidade de gênero e raça. E não se trata daquela idéia de que é necessário primeiro esperar crescer o bolo para depois distribuir - vamos primeiro conseguir emprego de qualidade e depois a gente pensa nas mulheres e nos negros; vamos aumentar a proteção social e a fiscalização do trabalho e depois a gente vê o que acontece com as mulheres e os negros. Não. Ou isso é feito *ao mesmo tempo*, ou não é feito. Em outras palavras, enquanto não forem reduzidas significativamente as desigualdades de gênero e raça no mercado de trabalho e não forem eliminadas diversas formas



e mecanismos de discriminação que persistem, não existirá trabalho decente no Brasil.

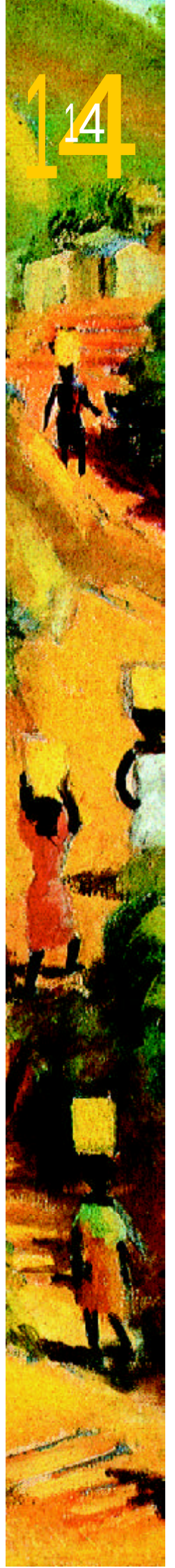
Quando falamos em trabalho decente, nos referimos a um piso mínimo, um patamar básico, que tem a ver com os direitos e princípios fundamentais no trabalho. Mas não estamos falando de um teto, ou um máximo. Reconhecemos também que existe uma grande heterogeneidade em termos do que podem ser as metas ou objetivos em uma agenda de trabalho decente. Isso significa que o que é possível de ser concretizado em termos de trabalho decente hoje, no Brasil, é diferente do que seria possível por exemplo, na Alemanha, na Suécia ou em um país africano, que tem um PIB, ou uma renda per capit a ou um IDH muito inferiores aos do Brasil. Ou seja, a noção de trabalho decente se refere a certos padrões que, numa dada sociedade, num dado momento histórico, são considerados socialmente justos e aceitáveis.

Ela encerra também a idéia de uma *meta* que evolui em compasso com a evolução da sociedade. É por isso que insistimos na noção de uma *agenda* ou de um *programa* nacional de trabalho decente, com objetivos, resultados esperados e metas que possam ser progressivamente alcançadas e redefinidas.

A definição dessa Agenda de Trabalho Decente, com metas, resultados e propostas concretas, não é algo que a OIT deva fazer isoladamente, mas que deve ser resultado de um processo de discussão com os seus constituintes (governo, empresários e trabalhadores).

Com efeito, no caso do Brasil, o Presidente Lula e o Diretor-Geral da OIT assinaram, em junho de 2003, um Memorando de Entendimentos no qual assumem o compromisso de elaborar uma Agenda Nacional de Trabalho Decente.¹

¹ Essa Agenda foi elaborada em um processo de discussão que se desenvolveu entre setembro de 2005 e maio de 2006, envolvendo a OIT e uma Comissão Interministerial composta pelos seguintes ministérios e secretarias especiais diretamente vinculadas à Presidência da República: Ministério do Trabalho e Emprego, Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome, Ministério da Educação, Ministério da Justiça, Ministério da Previdência Social, Ministério das Relações Exteriores, Ministério da Saúde, Secretaria Especial de Direitos Humanos, Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres, Secretaria Especial de Políticas de Promoção da Igualdade Racial e Secretaria Especial de Relações Institucionais. Foi submetida à consulta tripartite na Comissão Tripartite de Relações Internacionais e lançada oficialmente pelo Ministro do Trabalho e Emprego, Luiz Marinho, em maio de 2006, durante a XVI Reunião Regional Americana da OIT



Em relação à necessidade de incorporar a dimensão racial às políticas públicas de inclusão social, combate à pobreza e geração de trabalho e renda, eu teria a dizer o seguinte: em primeiro lugar, gostaria de retomar algo que foi dito pelo Marco Antonio hoje de manhã quando dizia que todas as políticas que estão sendo feitas no governo, no sentido de promover a inclusão racial da população negra, programas, projetos dirigidos aos quilombolas, o PNQ, a questão da economia solidária etc., são fundamentais, mas não são suficientes. Concordo com essa avaliação, e acrescento que considero fundamental que a questão da geração do trabalho decente, com uma ênfase especial na equidade de gênero e raça, seja parte do eixo que estrutura as estratégias de redução da pobreza e das propostas de desenvolvimento nacional do país.

O Brasil tem dado passos importantes nesse sentido. O tema do enfrentamento das desigualdades de gênero e raça como dimensões estruturantes da desigualdade social no Brasil está presente no PPA (Plano Plurianual de Governo 2004-2007) e é um dos eixos da Agenda Nacional de Desenvolvimento. A criação da SEPPIR e da Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres como organismos diretamente vinculados à Presidência da República e com a função de transversalizar o tema nas políticas públicas são dois passos extremamente importantes.

Evidentemente, ainda existem vários e importantes desafios: qual é o lugar do trabalho, das estratégias de promoção do emprego e do trabalho decente na política econômica e na estratégia de crescimento existente hoje no Brasil? Qual é o lugar desses temas na estratégia de desenvolvimento do país? No âmbito do trabalho, e isso foi dito também hoje pelo representante do Ministério do Trabalho, os programas existentes ainda têm cobertura e orçamento limitados para a magnitude do problema.

O mesmo ocorre em relação à população negra: estamos falando de 80 milhões de pessoas, de metade da população do Brasil. A questão central então é como expandir, integrar e articular as políticas e programas atualmente existentes.

No âmbito do mercado de trabalho, gostaria de fazer algumas sugestões.

Em primeiro lugar, é necessário promover a integração dos programas de transferência condicionada de renda e as políticas de mercado de trabalho. Os programas de transferência de renda – e o



Bolsa Família em particular – são importantíssimos, têm tido um impacto significativo na redução da extrema pobreza e contribuem a configurar um sistema de proteção social no Brasil. Mas ainda é necessário reforçar as “portas de saída” desses programas, e isso passa necessariamente pela sua maior articulação com os programas e políticas de geração de trabalho, emprego renda.

Em segundo lugar, promover a integração entre os diversos âmbitos das políticas – ativas e passivas - do mercado de trabalho: programas de emprego temporário ou de emergência, programas de formação profissional, intermediação da mão de obra, o acesso ao crédito e outros recursos produtivos, estímulo ao empreendedorismo, associativismo, etc enfim, toda a questão do fortalecimento do Sistema Público de Emprego, Trabalho e Renda, tema este que também está sendo discutido intensamente e de maneira muito séria no Brasil hoje. Aí há outra discussão importante, que se refere ao fortalecimento das políticas e estratégias de desenvolvimento local, como possibilidade de dar maior estruturação e sustentabilidade a essas iniciativas.

Em terceiro lugar, definir explicitamente a população negra, com atenção especial para a situação das mulheres negras, como sujeitos e grupos-meta das políticas de emprego. E não apenas porque eles estão entre os mais pobres, mas porque, estando entre os mais pobres, sofrem também a discriminação racial. É diferente ser uma pessoa branca em situação de pobreza de ser uma pessoa negra em tal situação. Essa realidade deve ser explicitamente considerada e levada em conta nos processos de formulação, implementação, monitoramento e avaliação de todas essas políticas. É necessário um olhar e uma atenção especiais para as barreiras e dificuldades adicionais representadas pela discriminação racial. Uma atenção especial, por exemplo, em relação ao objetivo de reduzir a taxa de desemprego e aumentar a taxa de ocupação da população negra, inclusive em situações como as atuais que são situações de crescimento do emprego. É muito importante ver o que está acontecendo com brancos e negros nesse processo. As oportunidades se distribuem de maneira equitativa? Que tipo de emprego está crescendo e para quem? Brancos e negros, homens e mulheres estão tendo um acesso igualitário às novas oportunidades de emprego? E o que acontece nas situações de aumento do desemprego ou da precarização do trabalho? Quem é mais prejudicado?

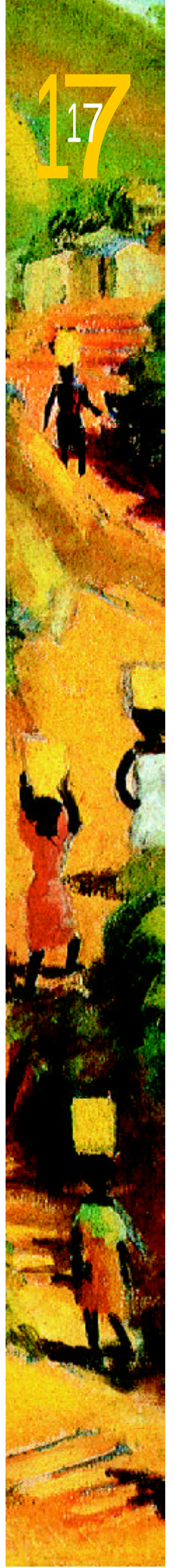


Em quarto lugar, evitar que na formulação dos mecanismos de implementação dessas políticas existam elementos que possam restringir o acesso da população negra, em especial das mulheres negras, a essas políticas e programas. Uma noção muito freqüente, e que felizmente está mudando nos últimos anos é aquela de que as políticas e programas de emprego devem ser dirigidas aos *chefes de família*, que por definição seriam os homens.

Em quinto lugar, é necessário não apenas evitar que existam mecanismos de discriminação contra homens negros e mulheres negras, mas também introduzir elementos que facilitem a incorporação dessas populações como grupos meta dessas políticas. Por exemplo, promover a qualificação da população negra em ofícios não tradicionais, em funções de supervisão, já que todas as análises coincidem em enfatizar o peso da segregação ocupacional, tanto de gênero como de raça, na manutenção dos menores níveis de rendimento, das maiores taxas de desemprego e informalidade, etc. É fundamental acabar com essa idéia de que existe um “lugar de homem” e um “lugar de mulher” no mercado de trabalho, um “lugar de negro” e “um lugar de branco”. É fundamental que haja políticas concretas que estimulem a superação da segregação ocupacional. Os serviços de intermediação de mão de obra são instrumentos fundamentais, desde que tenham essa preocupação, de evitar a reprodução dessa segregação. É preciso evitar que existam nesses serviços, mecanismos e atitudes discriminatórios, como por exemplo, que apareçam como exigência ou como requisito para a colocação de uma pessoa o seu sexo, a sua cor, a sua idade, ou essa noção de “boa aparência”, que é, evidentemente, uma maneira de disfarçar o preconceito racial, étnico e/ou de origem social.

Em sexto lugar, considerar, na estruturação por exemplo de programas de capacitação e formação profissional, a necessidade de flexibilidade horária e de serviços de apoio ao cuidado infantil, especialmente no caso das mulheres.

Em sétimo lugar, sensibilizar e capacitar os formuladores, executores e avaliadores dessas políticas de forma que estes possam tratar adequadamente as dificuldades adicionais da população negra. Esse é todo o trabalho que a OIT, em parceria com o governo federal e alguns governos municipais vem fazendo, a través do programa de Fortalecimento Institucional para a Igualdade de Gênero e Raça,



Erradicação da Pobreza e Geração de Emprego (GRPE) de capacitação e sensibilização de gestores públicos.

Em oitavo lugar, desenvolver programas específicos para grupos determinados em situação de maior desvantagem ou mais sujeitos à discriminação no mercado de trabalho, tais como as mulheres negras chefas de famílias pobres, com baixa escolaridade, jovens negros, população quilombola, etc, assim como aumentar a escala desses programas (em termos de recursos, cobertura, duração).

Em nono lugar, garantir que, tanto nos diagnósticos que antecedem a elaboração desses programas, como nos mecanismos de monitoramento e avaliação, existam dados desagregados por sexo e por raça/cor. É fundamental que os quesitos sexo e raça/cor façam parte sistemática e permanentemente dos registros de todos os programas sociais dirigidos à promoção da inclusão social, o combate à pobreza, à geração de emprego: o Bolsa Família, os programas de renda mínima, os programas de microcrédito, os programas de formação e qualificação profissional, etc. é fundamental construir e analisar indicadores sensíveis ao gênero e à raça/cor. Enquanto isso não existir, não se poderá fazer um acompanhamento de como isso está evoluindo, do efeito da aplicação desses programas nas desigualdades de gênero e raça.

Antonio Almerico Biondi Lima

Diretor do Departamento de Qualificação Profissional/ MTE

Senhor Ministro do Trabalho e Emprego, Luiz Marinho; Ministra da Secretaria Especial de Políticas de Promoção da Igualdade Racial, Matilde Ribeiro; Ministra interina Dra. Maria Laura Salles Pinheiro da Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres da Presidência da República; Dra. Laís Abramo, diretora da OIT no Brasil; Creuza Oliveira, da Federação Nacional das Trabalhadoras Domésticas do Brasil. Sras e Srs. É sob forte emoção que lançamos neste momento o Plano “Trabalho Doméstico Cidadão”. Este plano é fruto de um trabalho intenso de vários ministérios, de várias organizações e, particularmente, da garra das trabalhadoras domésticas brasileiras que solicitaram ao nosso Governo a execução de um plano que atendesse às demandas históricas dessas trabalhadoras.



O meu papel aqui será relatar um pouco essa história para que possamos precisar quais as tarefas que cumprimos e quais deveremos cumprir no decorrer da execução desse plano, pensando no futuro, pois trata-se de atender a 6 milhões de trabalhadoras deste País. O plano é denominado Trabalho Doméstico Cidadão e vocês verão que não é à toa esse nome. A primeira dimensão que nós temos que entender é o porquê Trabalho Doméstico Cidadão? Por que precisamos de um plano para essas trabalhadoras? Primeiro há a dimensão muito importante de que o trabalho doméstico é socialmente imprescindível. Ele é atomizado, é um trabalho que fica escondido. Embora todos e todas nós fazemos algum trabalho doméstico para recuperar nossas forças antes de voltar ao trabalho, mas aquele trabalho em casa é considerado um trabalho invisível, desvalorizado. Mas sem ele, ninguém vive e nós queremos firmar essa visão como algo fundamental: trabalho doméstico é algo imprescindível.

Outra dimensão fundamental é que, mesmo sendo imprescindível, esse trabalho é desvalorizado. Esse trabalho foi historicamente executado pelas mulheres, e para nós, homens, até pouco tempo atrás, não se podia falar em fazer trabalho doméstico. Com a tradição da história do Brasil em relação à escravidão, a vinculação trabalho doméstico com mulher e escrava se firmou na consciência nacional, ou seja, nós temos uma representação social de que trabalho doméstico é algo de mulheres e de escravas. Nós precisamos romper com essa representação social, nós precisamos construir uma nova concepção de trabalho doméstico e por isso, imaginamos como algo fundamental na superação dessa discriminação de gênero, de raça e de classe, exatamente valorizar este trabalho enquanto uma profissão, quanto uma atividade social extremamente importante e que por isso merece todo o apoio, todo o respeito da sociedade.

O trabalho doméstico no Brasil tem essa vinculação histórica com a escravidão. Com o fim da escravidão, se abriram os espaços de trabalho assalariado, que foi ocupado exatamente pelas negras, pelas escravas ou por índias e nesse processo de ocupação essa visão se firmou, se confirmou. Mas as trabalhadoras não ficaram paradas, elas não aceitaram a situação como talvez a história oficial queira mostrar. Com as primeiras ações nos anos 40, uma trabalhadora, D. Laudelina de Campos Mello, funda a primeira associação de trabalhadoras domésticas no Brasil. E ao fazer isso, ela inicia uma luta que vai se



prolongar na criação de outras associações e sindicatos, culminando nos anos 90 com a criação da FENATRAD - Federação Nacional das Trabalhadoras Domésticas.

Não podemos esquecer também a luta do movimento negro e a luta das mulheres negras. Foi o movimento de mulheres negras que primeiro levantou essa discussão sobre o trabalho doméstico no Brasil. E essa discussão começa a ter uma visibilidade, ela começa a ser uma agenda social. Então, como é que nós diagnosticamos o trabalho doméstico após esses anos todos de discriminação, de desrespeito, de falta de direitos? Primeiro, hoje no Brasil, nós temos 6 milhões de pessoas, de acordo com o IBGE, que são trabalhadoras domésticas. Delas, 95% são mulheres, e é por isso que nós falamos em “trabalhadoras domésticas”. Existem trabalhadores homens sim, mas são uma minoria, 5%. Então a categoria gosta, prefere ser chamada desta maneira. 57,4% são pessoas negras, um peso muito forte e elas significam 17,3% do trabalho feminino. De todas as mulheres que trabalham no Brasil, 17,3% são trabalhadoras domésticas, ou seja, o peso dessa categoria, desse setor é muito forte.

Vamos ver os indicadores sociais. Apenas 23% têm carteira assinada, a renda é apenas em torno de um salário mínimo, ou seja, muitas trabalhadoras ganham abaixo de um salário mínimo e há muitas que nem sequer são remuneradas. 57,9% têm até o ensino fundamental completo, ou melhor, incompleto, ou seja, não alcançam 8 anos de escolaridade. Então aí tem um espaço bastante claro e importante da ação das políticas públicas direcionadas para essa categoria.

Além disso, estima-se que 600 mil crianças e adolescentes exerçam o trabalho doméstico e, assim, são alvo fundamental de campanhas, inclusive da campanha que a OIT tem desenvolvido no país, visando a erradicação desse tipo de trabalho, o trabalho infantil doméstico. E, pasmem, existem 2 milhões de pessoas que são invisíveis porque são aquelas crianças que são do interior, que “não, eu vou levar a criança para criar, a criança é meu afilhado”. Ela trabalha de manhã, de tarde e de noite, não recebe salário e não aparece nas estatísticas como sendo trabalho doméstico. Então tirar essa invisibilidade, revelar essa questão, é fundamental, se nós pensamos em um conjunto de políticas públicas.



Um elemento fundamental do plano é que as trabalhadoras domésticas foram protagonistas deste plano desde o início. Isso é muito importante. Elas reivindicaram ao Ministério do Trabalho, elas participam do CNPIR, do Conselho da Mulher Trabalhadora e elas exigiram o tempo todo que o Estado tivesse uma política pública e têm participado ativamente desse processo. Isso é muito importante e a presença delas aqui na figura da Creuza é fundamental.

Os governos passados nunca tiveram um olhar sobre o trabalho doméstico, a última grande discussão sobre o trabalho doméstico aconteceu em 1988, quando alguns dos direitos foram escritos na Carta Constitucional. Porém, ainda hoje, as trabalhadoras domésticas não têm os mesmos direitos que os outros trabalhadores e essa é uma situação que merece uma reflexão em tempos de reforma trabalhista. O Plano Nacional de Qualificação foi o espaço no Ministério do Trabalho que acolheu com muita honra esse projeto, mas seria impossível pensar nesse projeto sem o apoio das entidades parceiras e das pessoas que dedicaram seu tempo, suas horas para construir esse projeto. É importante registrar aqui o papel da SEPPIR, da SPM, da OIT, da FENATRAD com seus sindicatos, do INSPIR, da Escola Sindical Nordeste, da CUT e de pessoas que isoladamente contribuíram para que esse processo acontecesse. São os recursos do Fundo Nacional de Amparo ao Trabalhador que financiam esse projeto.

Em que consiste o nosso Plano “Trabalho Doméstico Cidadão”? Ele basicamente é uma ação governamental de valorização do trabalho doméstico rumo à uma política de Estado. Imagina-se que resgatar essa dívida com seis milhões de pessoas não é em hipótese alguma tarefa para apenas um governo, mas o nosso Governo tem o dever e a honra de iniciar esse processo, de deflagrar esse processo. É fundamental entender que esse é um primeiro passo desse processo de resgate e isso significa que nós teremos que transformar as ações desse programa em políticas públicas de longo alcance, de longo prazo.

O nosso plano pode ser resumido da seguinte forma. Primeiro as categorias fundamentais do plano são: trabalho, gênero e raça, pelas razões que eu já expliquei. Ele consiste de três sub-projetos, e todos os três sub-projetos incluem ações formativas e ações nas políticas públicas. Isso é fundamental, não é apenas um curso de qualificação. Ele propõe formar e também agir. No primeiro sub-projeto desse



programa, vai se debruçar sobre um problema fundamental que é qualificação social e profissional com elevação de escolaridade ao ensino fundamental. Daqueles 57,9% de pessoas que não têm ensino fundamental, uma parcela considerável são pessoas que têm até a 4ª série, mas não chegam até a 8ª. Então são essas pessoas os alvos do projeto. A idéia é que ao mesmo tempo, integralmente, tenhamos qualificação profissional, qualificação social, conhecimento dos direitos, aumento da consciência de gênero e de raça e, além disso, uma elevação de escolaridade ao nível de ensino fundamental. Isso será feito em 7 cidades do Brasil como piloto, mas a pretensão é que ele se transforme, em parceria com o MEC, numa política junto às prefeituras do país.

A outra dimensão, que é outro sub-projeto, é o fortalecimento, a organização e a representação das trabalhadoras domésticas. Nós precisamos de fato “empoderar” as trabalhadoras, ou melhor, contribuir, pois ninguém “empodera” ninguém, mas contribuir para fortalecer as trabalhadoras. Nós precisamos garantir, contribuir para garantir a autonomia delas frente ao futuro, no seu processo de organização. Então por isso a idéia de um sub-projeto que ajudasse a capacitá-las para que elas possam continuar o seu processo.

E o terceiro sub-projeto é uma ação de elaboração para a intervenção nas políticas públicas, porque quebrar essa visão da sociedade extremamente limitada e fechada exige campanhas, exige ações de mídia, exige ação de divulgação para a sociedade e exige também, ao mesmo tempo, ações concretas no âmbito das políticas públicas.

Eu vou dar um exemplo aqui, na questão da moradia. A moradia é uma reivindicação das trabalhadoras, que são a única categoria que mora no local de trabalho, entre os urbanos pelo menos. Então, é fundamental que tenhamos uma política de moradia específica como se tem, por exemplo, em Sergipe, na cidade de Aracajú, com programas habitacionais que tenham como público específico a trabalhadora doméstica. Isso diminui o assédio sexual, o assédio moral, o risco de acidentes de trabalho, a jornada de trabalho, permitindo que elas possam constituir suas próprias famílias. Então você tem uma série de questões envolvidas nessa questão da moradia e que merecem uma atenção em relação às políticas públicas. Esse sub-projeto vai atacar essa discussão de um lado para a sociedade e de outro para o Governo discutir um pouco essa questão.



Em resumo e para terminar, esse seria o nosso mapa conceitual, se pudermos chamar assim, do trabalho doméstico cidadão. Primeira questão, valorização e reconhecimento de uma profissão e de uma categoria na pessoa social dessa trabalhadora doméstica. Isso significa, no campo do trabalho, mais direitos, significa empoderamento e participação, significa identidade e consciência de classe, de gênero e raça e, significa, aumento da qualidade de vida. Este é o projeto, modesto nas metas, mas extremamente audacioso no sentido de uma política social ampla, integrada, transversal, interministerial e que pretende e vamos lutar para que se transforme em uma política de Estado, para que nós possamos atender de fato essas 6 milhões de pessoas no Brasil que tanto precisam disso. Obrigado.

Lenira Maria de Carvalho

Associação das Empregadas Domésticas (Recife)

Talvez pela minha idade, eu não decorei o nome de todas, então vocês me desculpem. Eu digo aos membros da mesa, ao auditório, e principalmente às companheiras trabalhadoras domésticas, hoje, a gente aqui é dona do pedaço. Ontem ouvindo o nosso Presidente no Roda Viva, entre outras coisas, ele dizia que acreditava na história.

Eu vou fazer 73 anos dia 20 desse mês de novembro. Vim do interior de Alagoas, da zona da cana para a cidade de Recife, Pernambuco. Acho que não tem ninguém aqui da minha idade, então, vocês jovens nem imaginam como é ser alguém vindo da zona de cana para uma cidade: é quase como você ir de um país para o outro. Só que a língua não era diferente, mas tinha coisas diferentes, por exemplo, a gente em Alagoas dizia: *lê, nê, pê, quê* e quando eu era babá, eu falava assim. Mas a minha patroa dizia: “isso não!”. Mas eu não sabia como se dizia em Pernambuco.

Nessa história, como já se falou que a gente fica invisível, escrava, você vindo do interior para uma cidade grande, para uma casa, você deixa a sua família, você deixa as suas bonecas, você deixa tudo. Tudo terrível. Eu cheguei a um ponto de revolta, que adoeci. Até que um dia, a minha patroa, não sei se mandada por Deus, me levou a uma reunião de um movimento de igreja que se chamava Juventude



Operária Católica. Ela disse que ali estava uma revoltada. Eu participei dessa reunião e foi quase como o vírus da AIDS, entrou uma coisa em mim que até hoje não acabou.

Naquele tempo, não se falava em cidadania, nem se falava em ética, mas a descoberta que a gente fazia era de dignidade. E eu descobri que essa dignidade, que seu valor como pessoa está acima do trabalho que você faz. Você é discriminada por ser empregada doméstica, mas eu sou mais do que lavar pratos. Eu sou uma pessoa, eu sou uma mulher. E aí, quando você descobre isso, você tem que lutar, você não pode ficar isolado.

Então, para mudar, você não pode fazer sozinho, você tem que se organizar. Eu queria fundar uma Associação de Empregadas Domésticas em Recife a partir da que já existia. Mas 64 foi muito ruim, muito difícil. Eu saí com essa idéia e a gente foi fundar essa associação em 79, foi muito tempo. Então, quando se forma uma organização e se leva a um plano nacional, para mim, aí está a história, como nosso Presidente diz.

Eu quero agradecer essa homenagem. Eu e a Creuza fomos indicada para o prêmio Nobel. Não só porque a gente é bonita, até que a gente é bonita sim, mas pela nossa luta, que eu acho que não é só uma luta minha e da Creuza, mas é de todas nós trabalhadoras domésticas. Pessoas nos ajudaram para a gente chegar a esse ponto. E quantas homenagens a gente recebeu. Tem uma assessora sindical lá no Recife que perguntou a mim e a outra trabalhadora rural o que queríamos mais, eu respondi que morrer e ir para o céu. Mas, estou eu aqui de novo recebendo outra homenagem.

Eu quero agradecer porque essa homenagem tem um significado muito grande, porque está se dando num momento que está se lançando um plano para trabalhadoras domésticas, um plano para que a gente saia da invisibilidade do trabalho doméstico. Porque nós, trabalhadoras domésticas, não queremos só acreditar na história, a gente quer fazer e está fazendo história, porque a gente é um número de pessoas muito grande nesse País, onde a gente vota e paga imposto.

O que seria deste País se essas mulheres estivessem, por exemplo, fumando maconha? Até que não, é discriminação, cada um faz o seu jeito, mas o ruim é ser discriminada pelo trabalho que você faz dentro



de uma casa quando se diz que a família é a base da sociedade. A gente trabalha na base da sociedade e somos discriminadas. Vejam bem, a gente adquiriu muitos direitos na Constituinte, para quem não tinha nada, foi muito. Uns quatro anos depois da Constituição, quando a gente adquiriu esses direitos, foi feita uma pesquisa num instituto no Recife e 68,3% das trabalhadoras domésticas gostariam de deixar de ser empregadas domésticas. Ainda se ganhava menos que um salário mínimo. Acho que quatro anos depois, foi feita outra pesquisa pelo mesmo instituto, e já tinha melhorado, muitos patrões já estavam pagando os direitos, o salário, férias, mas 86% gostariam de deixar de ser empregada doméstica.

Eu estou dizendo isso porque não é só direitos, porque o conceito de trabalho doméstico não mudou com os direitos que a gente adquiriu. Então, precisa muito mais. Tem que ter campanha, porque não é só assinar um projeto. Essa discriminação, essa cultura de desvalorizar a mulher e a empregada doméstica e negra ainda está muito forte, eu acredito. Não é só com esse plano que se resolve, não é só com este Governo, mas na continuação com outro governo. Não só as trabalhadoras domésticas, mas vocês também lutem para que isso continue, porque eu já estou velha. Muito obrigada.

Creuza Maria de Oliveira

Presidente da Federação Nacional das Trabalhadoras Domésticas

Boa tarde para todas e todos. Para mim é um prazer estar aqui. Quero saudar aqui a mesa, Ministro Marinho, Ministro de Estado do Trabalho e Emprego; saudar a Ministra Matilde Ribeiro, Secretária de Políticas de Promoção de Igualdade Racial; saudar também a Ministra interina, Maria Laura, também, nosso companheiro e parceiro, professor Almerico, que tem sido parceiro importante nesse projeto, diretor de qualificação do MTE e a nossa parceira, também, a Laís Abramo, diretora da OIT no Brasil. E saudar minhas companheiras aqui presentes, toda a categoria aqui presente de vários estados, porque com certeza elas é que são as verdadeiras protagonistas desse momento histórico hoje.

Dizer que este momento está sendo muito importante para a gente. Nós já tivemos datas importantes, mas esta é uma data histórica,



que está dando continuidade, ou seja, reafirmando aquela luta que dona Laudelina começou em 1936. Nós estamos praticamente completando 70 anos de organização sindical das trabalhadoras domésticas e não é pouco tempo de história, é uma longa caminhada até aqui.

Quero agradecer em nome de todos e todas, os parceiros e as parceiras, por este momento e dizer que sem trabalhadora doméstica o Brasil pára. Então, esse trabalho doméstico é importante e tem um valor social que a sociedade ainda não avaliou e não percebeu, ainda não deu a devida importância a essa profissão. A companheira Lenira falou. Ouvir a Lenira foi para mim como quando eu participei do 5º Congresso Nacional de Trabalhadoras Domésticas. Foi a primeira vez que eu estava participando de um evento em nível nacional e eu vi a companheira Lenira e também a Laudelina naquele momento em 85, e foi quando eu percebi que a gente não podia parar. Tinha que continuar essa luta e dizer à sociedade que o trabalho doméstico vai ser valorizado não só quando tivermos direitos garantidos pela lei, mas quando houver mudança de mentalidade de toda a sociedade. Muito obrigada.



IMPASSES NA INCLUSÃO OCUPACIONAL DA POPULAÇÃO NEGRA NO BRASIL

Marcio Pochmann

Professor do Instituto de Economia/UNICAMP¹

Para um país com praticamente a metade de sua população formada por não-brancos é, no mínimo, curiosa a quase ausência de negros no ensino médio e, sobretudo, superior, bem como nas estruturas de direção das empresas privadas e públicas e nos poderes executivo, legislativo e judiciário. Por outro lado, percebe-se que a população não-branca se concentra justamente nos estratos sociais pauperizados, com maior desemprego ou postos de trabalho com menor rendimento, com baixa escolaridade e diminuto poder político e econômico.

Frente ao inegável contexto marcado pelo preconceito e discriminação racial, cresce de importância a defesa de políticas públicas

¹ Professor do Instituto de Economia (IE) e pesquisador do Centro de Estudos Sindicais e de Economia do Trabalho (CESIT) da Universidade Estadual de Campinas (UNICAMP). São Paulo, Brasil. (Tel. 19-37885802- Endereço Eletrônico: pochmann@eco.unicamp.br).



voltadas ao enfrentamento da maior exclusão racial no Brasil. Muitas delas, no entanto, apóiam-se na muleta da focalização, bem a gosto das agências multilaterais estimuladoras dos programas de ajuste fiscal.

Assim, torna-se possível não somente a fragmentação focalizada de uma diversidade de políticas públicas sem comprometer uma quantidade expressiva de recursos. De um lado, atendem-se mais demandas pontuais vocalizadas por setores com alguma organização e, de outro, esvazia-se o compromisso geral com a universalização dos direitos sociais a toda a população. Em resumo, os recursos da política da pobreza se transformam em pobreza de recursos.

Em virtude disso, o presente artigo pretende analisar o conjunto de condicionantes à inclusão pelo trabalho decente da população negra no Brasil. Para isso, dividiu-se o presente artigo em três partes, além dessa breve apresentação e das considerações finais.

Na primeira parte são descritas rapidamente as três ordens gerais da inclusão social verificadas nas experiências dos países que mais avançaram na construção de sociedades menos heterogêneas. Na segunda parte, busca-se identificar as contra-ordens especificamente brasileiras à inclusão pelo trabalho decente da população negra.

Por fim, na terceira parte, discute-se a crise de reprodução social que atinge o Brasil de uma maneira geral e a população negra, em especial. Dessa forma, espera-se poder contribuir para uma melhor avaliação a respeito das insuficiências nas políticas focalizadas em curso no país para reverter o impasse na inclusão ocupacional da população negra.

1. Ordem geral da inclusão social

Desde o abandono do direito positivo fundado na vontade divina, a expectativa de construir uma sociedade justa e igualitária passou a corresponder a uma meta a ser alcançada pela coletividade humana. Nesses termos, os países que mais conseguiram avançar em termos de integração social, política, econômica e cultural caracterizaram-se por registrar três ordens gerais da inclusão.

A primeira encontra-se associada à presença e extensão do regime democrático. A luta em torno da universalização do voto secreto para

todos os segmentos sociais permitiu fazer com que a identificação da desigualdade de oportunidades se tornasse parte privilegiada pelos movimentos organizados e por partidos políticos contrários às iniquidades.

Em geral, o resultado disso foi a adoção de uma ampla agenda de universalidade de direitos, como no caso das políticas educacionais, de saúde, pleno emprego, habitação, transporte e infra-estrutura. No caso brasileiro tem sido flagrante a ausência de cultura democrática no país.

Para uma nação que possui mais de meio milênio de História, não há registro de mais de cinquenta anos de experiência democrática, prevalecendo a generalizada desorganização social e a débil estrutura partidária. Do Império à República Velha, o Brasil consagrou a experiência de eleições sem votos, sustentada pela chamada democracia censitária, com voto exclusivo aos homens ricos.

Somente a partir da Revolução de Trinta que o Brasil alcançou a universalização do voto secreto. Mas da década de 1930 aos dias de hoje, houve o aprimoramento gradual do regime político, embora com duas situações distintas de autoritarismo (Estado Novo, 1937-45, e Ditadura Militar, 1964-85), que tornaram ainda frágil a experiência democrática.

De um lado, enfraqueceu a percepção de que é possível transformar a sociedade pela participação política do conjunto dos segmentos sociais. De outro, favoreceu muito mais a visão da democracia fundamentalmente representativa, marcada tão somente pela oscilação de partidos no poder, sem compromissos maiores com as mudanças estruturais do sistema econômico, político e social brasileiro.

Dessa forma, os partidos políticos foram se distanciando da natural posição reflexa das vontades populares, muitas vezes vocalizando mais os interesses dos segmentos privilegiados e tradicionalmente organizados no interior de uma sociedade extremamente heterogênea. A tardia incorporação da temática da inclusão pelo sistema partidário, bem como pelas políticas públicas, não deixou de ser uma consequência direta desse contexto desfavorável aos interesses dos “de baixo” na estrutura social brasileira.

A segunda ordem geral da inclusão diz respeito às experiências políticas de revolução, que tinham no homem o protagonismo de uma



nova ordem social, cultural, econômica e política. De maneira geral, o processo histórico de ruptura representado pelas revoluções pode ser dividido entre as motivações burguesas e as socialistas.

As revoluções burguesas, por seu turno, tiveram papel fundamental de substituir os sistemas feudais e de servidão pelo modo de produção capitalista. Nesse sentido, elas corresponderam à desapropriação, em maior ou menor medida, do poder e da riqueza de nobres, aristocratas e senhores feudais em prol da burguesia comercial, industrial e financeira.

Pelo modo de produção capitalista, a burguesia revolucionou a ordem pretérita, liberalizando o trabalho e valorizando o investimento nos meios de produção em meio à resistência da cultura aristocrática pelo ócio e pelos prazeres da vida representados pelas tradições dos aristocratas ricos de então, conforme consagraram a Revolução Inglesa (1640), a Norte-Americana (1776) e a Francesa (1789). Foi no bojo das experiências revolucionárias, que surgiu, inclusive, a Declaração dos Direitos do Homem e do Cidadão, com a identificação de que todo o ser humano nasce igual e permanece livre em igualdade de direitos, tendo a lei o papel de maior expressão da vontade geral. Em resumo, as distinções sociais só poderiam ser fundadas na utilidade comum (Pinsky & Pinsky, 2003).

Por outro lado, as revoluções socialistas tiveram o propósito da deposição justamente dos capitalistas, por intermédio da ascensão da classe trabalhadora. Para isso, a perspectiva socialista tinha, como um dos seus pressupostos fundamentais, a dissolução das classes sociais, acabando com privilégios e dominação que tinham como fonte geradora a propriedade privada dos meios de produção e a divisão do trabalho entre capitalistas e trabalhadores.

Nesse sentido, a visão libertária em relação ao modo de produção capitalista estava atenta à concepção de que cabia à classe trabalhadora o protagonismo da *práxis*, como sujeito de uma atividade teleológica comprometida pela transformação do mundo e de si próprio. Era o conjunto da humanidade pertencente à classe trabalhadora o responsável pelo enfrentamento dos desafios legados pelas gerações burguesas, alterando, para isso, as relações de produção e de dominação de uma classe por outra, conforme indicou a Revolução de 1917, na Rússia,



acompanhada, posteriormente, pela revolução Chinesa, em 1949, pela Revolução Cubana, em 1959, entre outras.

Por fim, a terceira ordem geral da inclusão refere-se às experiências de reformas estruturais e civilizatórias adotadas nos países capitalistas ao longo do século XX. Pelo menos, três grandes reformas puderam ser observadas, sobretudo nas economias capitalistas avançadas.

A primeira delas diz respeito à reforma agrária, que teve o papel fundamental na democratização da propriedade rural. A maior parte dos países desenvolvidos capitalistas avançados viveu a experiências de reforma agrária até o final do século XIX, ou ainda na primeira metade do século XX, como nos casos do Japão e da Itália.

A segunda reforma estrutural relaciona-se à progressividade da arrecadação tributária, com a capacidade de alterar significativamente a chamada estrutura primária da repartição do excedente econômico entre lucro, juros, alugueis e salários. Mesmo que não houvesse rompimento nessas formas clássicas de distribuição da renda, verificou-se a adoção de uma moderna rede de tributação progressiva sobre os ricos, suficiente para permitir que os segmentos responsáveis pela absorção de maiores parcelas da renda terminassem pagando uma maior quantidade de impostos em relação aos demais segmentos sociais.

Por último, a terceira grande reforma foi a social. A constituição de um padrão de bem estar social foi obra da formação dos fundos públicos difundidos pela reforma tributária que tinha por objetivo fundamental alcançar o princípio da justiça fiscal.

De posse de maiores somas de recursos públicos, coube ao Estado expandir os gastos nas áreas sociais, como educação saúde, trabalho, transporte, habitação, assistência e previdência. Dessa forma, foi possível generalizar para o conjunto da população o avanço considerável no padrão de vida, assistida ainda por equipamentos e serviços públicos, como educação e saúde pública e demais práticas de subsídios ao crédito, aos transportes coletivos de qualidade, à habitação e infra-estrutura urbana e rural.

Por conta disso, seis a cada dez novos postos de trabalho abertos nas economias capitalistas avançadas a partir do segundo pós-guerra



foram provenientes do gasto público. O pleno emprego, portanto, tornou-se uma realidade possível nas economias de mercado sem elevar a inflação ou comprometer o crescimento econômico e a boa gestão dos recursos públicos.

Ademais da baixa cultura democrática, o Brasil seguiu distante das duas ordens gerais da inclusão social perseguida pelos países desenvolvidos. Diante da ausência de experiências de reformas civilizadoras no modo de produção e, muito menos, de situações revolucionárias, o país assistiu a conformação de um capitalismo periférico selvagem, incapaz de alterar decisivamente o padrão de exclusão social originado ainda nos tempo da colônia (Fernandes, 1981; Chacon, 1981).

2. Contra-ordem da inclusão pelo trabalho decente no Brasil

No que concerne à inclusão da população negra pelo trabalho decente no Brasil, pode ser identificados três contra-ordens específicas. A primeira delas decorre da inegável herança escravista.

O passado escravista brasileiro se distingue das demais experiências nacionais de uso do trabalho forçado do negro por dois motivos. De um lado, a presença do trabalho escravo no Brasil se difundiu para praticamente todas as atividades laborais da época.

Tanto assim, que chegou a haver dois tipos de escravos. O primeiro, pertencente à Casa Grande, que tinha nas atividades domésticas uma certa convivência menos brutalizada com as famílias ricas, enquanto o segundo tipo de escravo, pertencente à lavoura, voltava-se tão somente à produção, geralmente submetido aos métodos mais violentos de controle (Freire, 1977).

Dessa forma, o trabalhado ficou vinculado à idéia generalizada da desvalorização humana, ao contrário de diversas nações cuja presença da escravidão situou-se tão somente vinculada em poucas atividades econômicas, sobretudo de exportação. A experiência norte-americana, nesse sentido, indicou como a escravidão permaneceu limitada a uma determinada região, permitindo, mesmo assim, que 4/5 da população fosse livre, geralmente na condição de pequenos produtores rurais. Em 1850, por exemplo, verificaram-se nos estados escravistas do sul dos



Estados Unidos que somente 30% das famílias brancas possuíam escravos, sendo $\frac{3}{4}$ delas com posse de escravos com menos de 10 anos (Mills, 1971).

De outro lado, deve-se destacar também que no Brasil, a escravidão terminou por soldar a unidade nacional, o que tornou o país do Império um dos poucos casos de Independência Nacional desassociada da simultânea abolição da escravatura. Os projetos de reformas sociais existentes na época, como os de José Bonifácio (transformar o Brasil num país de pequenos produtores) e os de Joaquim Nabuco (acabar com a escravidão e o seu par, o latifúndio), permaneceram praticamente sem eco social, tendo em vista que o conjunto da sociedade continuou dependente das mais diversas formas do trabalho escravo.

Prova disso, foram os 66 longos anos de transição do trabalho escravo para o mercado livre de trabalho ocorrido entre a independência nacional (1822) e a abolição da escravatura (1888). Ademais, a libertação dos escravos aconteceu praticamente sem revoltas no país, ao contrário de outras experiências nacionais.

Em grande parte das experiências de escravidão nos países hispano-americanos, o trabalho forçado foi abandonado com a independência nacional, como nos casos da Venezuela e Colômbia. Também se verificou que, em grande parte das vezes, a abolição da escravatura ocorreu por meio de inúmeras revoltas importantes, como nos casos dos Estados Unidos e do Haiti.

A segunda contra-ordem da inclusão encontra-se localizada no longo fechamento do mercado de trabalho livre à população negra. De uma maneira geral, a partir da abolição da escravatura no Brasil, o ex-escravo ficou abandonado a sua própria sorte, tendo que concorrer, em desvantagem, com a enorme onda de imigrantes brancos experimentados pelo mercado de trabalho livre europeu (Fernandes, 1978).

Em função disso, o negro não virou trabalhador rural (colono) ou operário industrial. Com o mercado de trabalho fechado, o ex-escravo buscou a subsistência no campo ou nas cidades, como no exercício das funções do trabalho doméstico, estivador, entre outras menos valorizadas (Prado Jr, 1981).

Somente a partir da década de 1930, quando o projeto de industrialização nacional abriu uma perspectiva de valorização do



trabalho humano, por meio da ocupação urbana, do bloqueio ao processo migratório e da legislação social e trabalhista, é que a população negra passou a ter alguma condição melhor de disputar o mercado de trabalho. Ocorre, todavia, que os negros encontravam-se geograficamente localizados justamente nas regiões com menor desenvolvimento econômico.

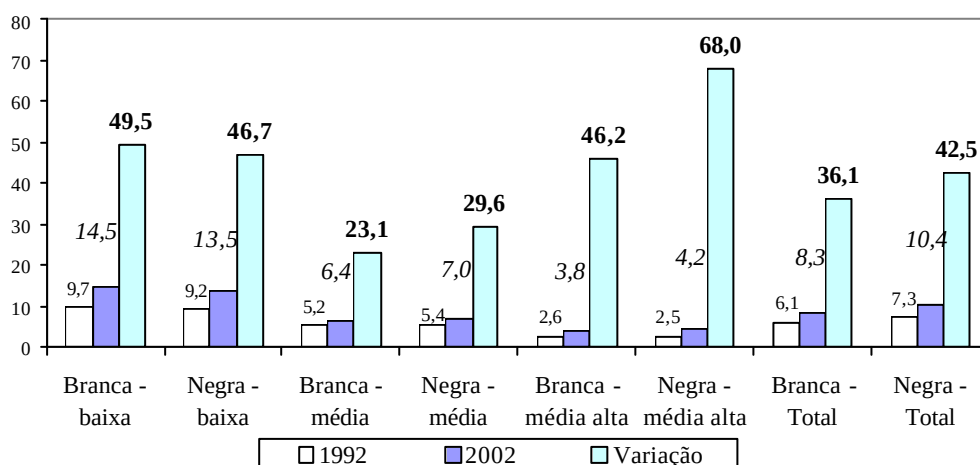
A região sul-sudeste, responsável pela maior dinamicidade econômica nacional durante as décadas de 1930 e 1970, caracterizou-se por menor expressão relativa da população negra. E dentro das regiões mais avançadas economicamente, a localização da população negra situou-se nas regiões periféricas, geralmente formadas por bairros pobres e de baixa escolaridade.

Assim, as melhores oportunidades de inclusão pelo trabalho decente aconteceram nas regiões com menor presença relativa dos negros. Por consequência, o ciclo de alta reprodução social no Brasil, demarcado pelo surgimento e forte expressão da classe média assalariada, transcorreu restrito à inclusão dos negros pelo trabalho decente.

Por fim, a terceira contra-ordem da inclusão se deveu à postergação do monopólio educacional à elite branca. A condenação do negro à ignorância e, por exemplo, aos postos de trabalho mais simples, prevalece ainda até os dias de hoje.

Gráfico 01

Brasil: Taxa nacional de desemprego por classes de renda e raça (em %)

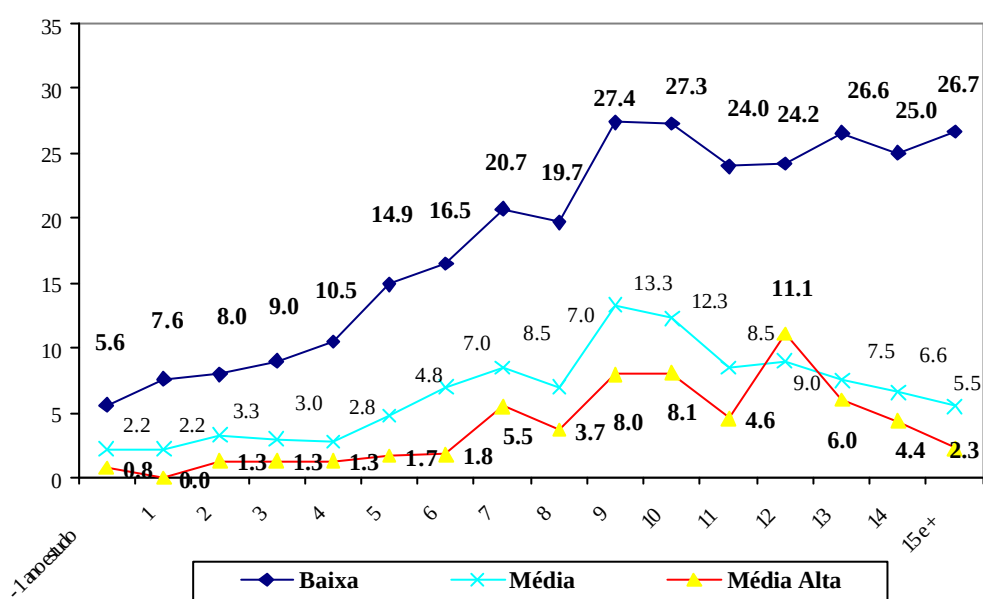


Fonte: IBGE (PNAD) - Elaboração própria

Somente na última década do século passado, o Brasil alcançou uma relativa universalização quantitativa da educação básica. Mas para os níveis médios e superiores do ensino brasileiro, o acesso do negro encontra-se muito constrangido, uma vez que quase quatro a cada dez jovens de 15 a 17 anos de idade encontram-se matriculados no ensino médio e apenas 8% do segmento etário de 18 a 24 anos está matriculado no ensino superior.

Gráfico 02

Brasil: Evolução da taxa de desemprego por nível de escolaridade e classes de renda em 2002 (em %)



Fonte: IBGE (PNAD) - Elaboração própria

Em síntese constata-se que a inclusão da população negra pelo trabalho decente no Brasil prevaleceu desigual e desfavorável durante o ciclo de maior crescimento econômico já verificado na História nacional (1930 e 1980). Antes disso, pelo menos até o final da década de 1920, o acesso da população negra ao mercado de trabalho prevaleceu simplesmente interdito.

Mas a partir de 1980, com a progressiva desestruturação do mercado de trabalho, passaram a aumentar as situações de discriminações e preconceito racial. Isso porque a desestruturação do mercado de trabalho, caracterizado pelo desassalariamento na ocupação

total, pelo desemprego e pelos postos de trabalho precários, tornou mais abundante a oferta de mão-de-obra em relação à geração de empregos (Pochmann, 2001).

Não somente o desemprego atingiu mais a população negra (gráfico 1), como também as ocupações de nível de renda média e alta tornaram-se mais escassas à população não-branca. Em grande medida, a crise do mercado de trabalho vem gerando maior preconceito e discriminação racial, tanto nos momentos de contratação como nos de demissão da população negra.

Nota-se, nos dias de hoje, que o segmento de pobres que mais consegue avançar na escolaridade parece ter comprometido, em maior escala, sua possibilidade de encontrar um melhor posto de trabalho. Para quem tem menos de um ano de escolaridade no Brasil, a diferença na taxa de desemprego entre as classes pobre e média alta é de sete vezes, enquanto quem tem 15 anos de escolaridade (nível superior completo), a distância que separa o desemprego do pobre é de 11,5 vezes o desemprego da população de alta renda.

3. Crise na reprodução social e ampliação da exclusão racial

Nos últimos 25 anos, o Brasil vem registrando a mais longa crise do padrão de desenvolvimento econômico e social desde 1840. Ademais da estagnação da renda *per capita* nacional, prevalece o novo ciclo da financeirização da riqueza acompanhado da especialização da produção voltada à exportação de bens de baixo valor agregado e reduzido conteúdo tecnológico.

Enquanto o processo de financeirização da riqueza aprisiona o gasto social, em função do pagamento dos juros do endividamento público (superávit primários e juros altos), a especialização das exportações depende das políticas depende de reduzidos custos do trabalho. Assim, os ganhos nas exportações condicionam a consolidação de uma economia de baixos salários, com impacto diminuto no mercado interno e na redução das desigualdades sociais.

Tudo isso, contudo, vem sendo obtido por meio de um grande contingenciamento das finanças públicas e a desregulamentação do



mercado de trabalho, o que bloqueia, cada vez mais, a universalização das políticas públicas de inclusão social. Resta, por conta disso, as receitas das agências multilaterais de aplicação de reduzidos recursos públicos em políticas residuais e focalizadas, que geram, na maior parte das vezes, maior exclusão nos países em que a maior parte da população é pobre.

Não causa surpresa, portanto, considerar que o acesso ao mercado de trabalho torna-se mais difícil, com crescimento da discriminação e preconceito, uma vez que não são gerados os empregos necessários a todos que chegam ao mercado de trabalho anualmente. O caso da imobilidade social, nesse sentido, torna-se uma marca gerada na crise da reprodução social no país (Jannuzzi, 2003; Hasenblag. & Silva, 1988).

Nesse sentido, as relações pessoais e sociais terminam sendo decisivos para incluir ou excluir ainda mais a população negra das oportunidades de trabalho, seja

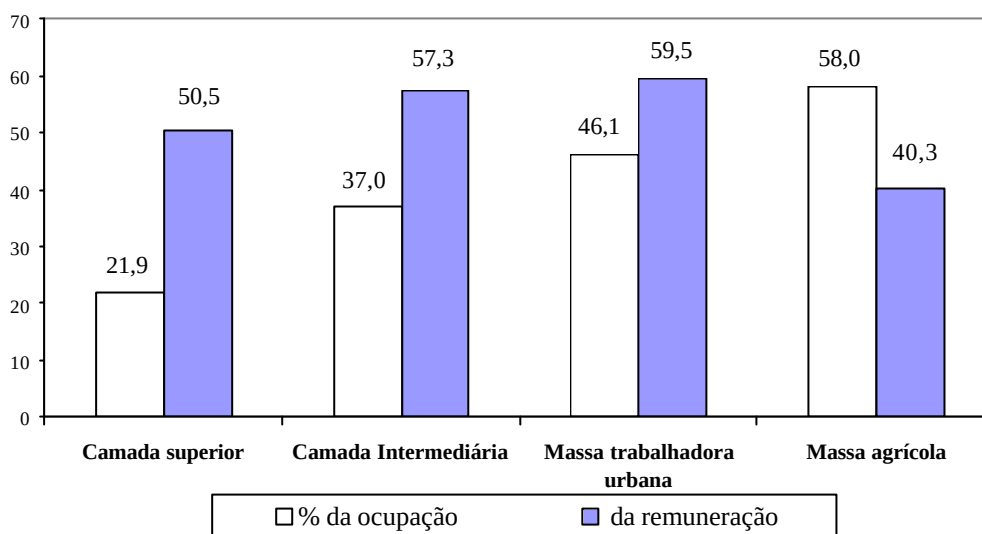
como empregado, seja como empregador. De acordo com o gráfico 3, pode-se observar como a população negra encontra-se discriminada tanto dos postos de trabalho superiores na escala funcional como na remuneração, com valores que representam um pouco mais de 50% da renda recebida pelo branco no mesmo posto de trabalho e menos de 22% da ocupação em postos de direção nas empresas públicas e privadas.

Mesmo na estrutura ocupacional mais simples (massa urbana de trabalhadores), onde concentra mais a presença da população negra, a diferença de rendimento encontra-se ainda abaixo dos 2/3 da remuneração do branco. No campo, a diferença de remuneração média é ainda menor em relação a do branco.



Gráfico 03

Brasil: Diferenças de participação da população negra nos postos de trabalho e de remuneração média segundo grupos ocupacionais, em 2002 (em %)



Fonte: IBGE (PNAD) - Elaboração a partir de Quadros, 2003.

No caso da distribuição da ocupação por nível de escolaridade, nota-se que o processo de discriminação e preconceito parece se manter ainda extremamente elevado no Brasil (gráfico 4). A cada 10 homens negros ocupados, quase oito possuem até o ensino básico completo, enquanto no caso do homem branco a relação é de seis para 10.

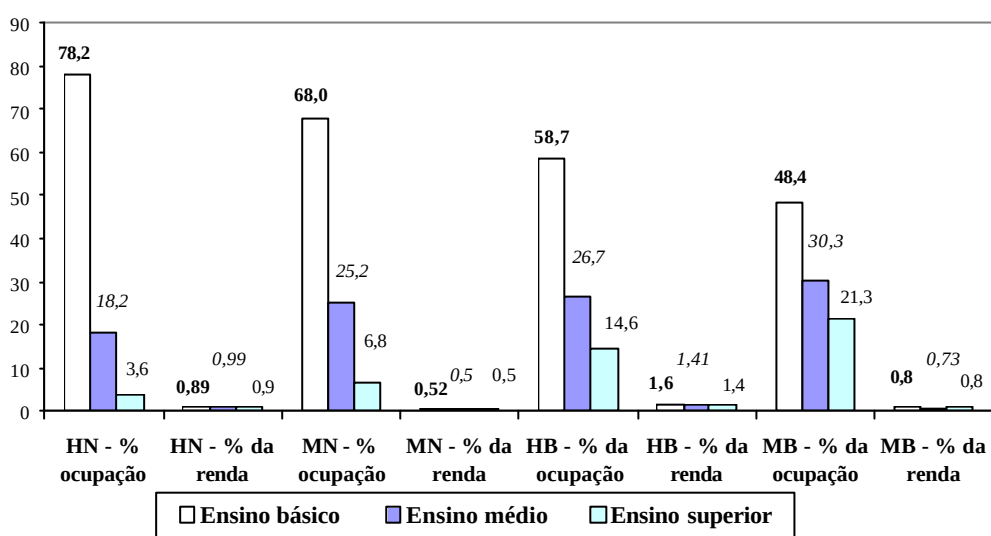
A diferença de gênero torna mais expressiva a discriminação na ocupação e no rendimento. A presença de homem branco na ocupação de ensino superior chega a ser de 4,1 vezes maior que a do negro na mesma posição. Entre as mulheres brancas e negras, com maior presença relativa nas ocupações superiores que os homens brancos e negros, o diferencial de remuneração também é elevado.

Diante disso, o baixo crescimento econômico acompanhado do ciclo da financeirização da riqueza e da inserção passiva e subordinada do Brasil na economia mundial tornou mais complexa a reprodução social por meio do trabalho decente. A discriminação e o preconceito ganharam maior expressão, alimentando em maior escala a situação de exclusão social, especialmente da população negra.

As experiências recentes de políticas públicas de inclusão tendem a apresentar baixa eficácia, pois na maior parte encontra-se contidas pelas medidas de ajuste fiscal e voltadas à focalização de suas ações. Se fosse o caso de países desenvolvidos, com situação de exclusão relativamente contida da população, a focalização poderia ter alguma eficácia.

Gráfico 04

Brasil: Diferenças de participação da população negra nos postos de trabalho e de remuneração média segundo o nível de escolaridade, em 2002 (em %)



Fonte: IBGE (PNAD) – Elaboração a partir de Quadros, 2003.

(HN = Homem Negro; MN = Mulher Negra; HB = Homem Branco; MB = Mulher Branca)

Mas se tratando de países subdesenvolvidos, como o Brasil, cuja dimensão da exclusão é gigantesca, a focalização das políticas termina operando mais como medida de acomodação política que superação da desigualdade social. Além da efetividade comprometida, a eficácia das políticas focalizadas de inclusão tende a ser insuficiente para reverter a crise maior de reprodução social que atinge o Brasil.

4. Considerações finais

De acordo com as páginas anteriores, foi possível identificar as principais ordens e contra-ordens presentes no processo de inclusão e

exclusão social. O Brasil se destaca especialmente por não ter passado por experiências históricas de natureza revolucionária ou reformista, o que resultou no avanço continuado de um capitalismo de tipo selvagem. Nem mesmo a cultura democrática o país conseguiu atingir.

Nesse quadro, a população negra terminou sendo expressão direta de uma sociedade conformada a partir da exclusão social. Inicialmente pela longa e generalizada escravidão, passando pelo fechamento do mercado de trabalho livre à mão-de-obra negra durante os primeiros 42 anos que se seguiram após a abolição da escravatura e a ampliação da imigração branca (1822 - 1888).

A partir do ciclo da industrialização nacional (1930 - 80), as regiões mais desenvolvidas foram as que menor participação relativa da população negra apresentaram, o que levou a concentração dos postos de trabalho de maior remuneração e status social aos brancos, geralmente beneficiados pelo quase monopólio da educação superior.

Com o abandono do projeto nacional-desenvolvimentismo, o país segue, desde 1981, com a estagnação da renda *per capita*. O mercado de trabalho sofre as conseqüências disso, diante do movimento geral de desestruturação (desemprego elevado, desassalariamento e postos de trabalho precários), o que se tornou ainda mais grave justamente para a população negra..

Em função disso, o processo de exclusão social tornou-se mais sofisticado, atingindo também a população com maior escolaridade. Apesar dos esforços educacionais, o risco de maior desemprego ou de ocupação com menor remuneração terminou crescendo entre a população negra.

Alterar a condução da política macroeconômica e difundir um novo padrão de políticas sociais de caráter universal é tarefa de todos que acreditam no Brasil solidário. Sem isso, tendem a manter-se elevadas as formas de preconceito e discriminação de raça e gênero no Brasil.



Referências bibliográficas

CAHCON, V. (1981) *Histórias das idéias socialistas no Brasil*. 2ª edição. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira.

FERNADES, F. (1981) *A revolução burguesa no Brasil*. 3ª edição. Rio de Janeiro: Zahar.

FERNANDES, F. (1978) *A integração do negro na sociedade de classes*. São Paulo: Ática.

FREIRE, G. (1977) *Sobrados e mucambos*. 1º tomo, 5ª edição. Rio de Janeiro: José Olympio.

HASENBLAG, C. & SILVA, N. (1988) *Estrutura social, mobilidade e raça*. São Paulo: Vértice.

JANNUZZI, P. (2003) *Mobilidade social no contexto de adversidades crescentes do mercado de trabalho brasileiro dos anos 90*. In: Economia e Sociedade, núm. 33. Campinas: IE/UNICAMP.

MILLS, C. (1971) *A nova classe média*. Rio de Janeiro: Zahar.

PINSKY, J. & PINSKY, C. (2003) *História da cidadania*. São Paulo: Contexto.

POCHMANN, M. (1998) *O trabalho sob fogo cruzado*. São Paulo; Contexto.

PRADO Jr., C. (1981) *Formação do Brasil contemporâneo*. 17ª edição. São Paulo: Brasiliense.

QUADROS, W. (2003) *Aspectos da crise social do Brasil dos anos 80 e 90*. Campinas: IE/UNICAMP.



CONSTRUÇÃO DE POLÍTICAS PARA A POPULAÇÃO NEGRA NO MUNDO DO TRABALHO

Helio Santos

Diretor-Presidente do Instituto Brasileiro de
Diversidade

Este tema nos inspira dois aspectos iniciais: o primeiro, tem um componente de ironia o outro é de cunho científico.

Não se tem notícia de negro africano que tenha vindo para o novo mundo fazer turismo durante o escravismo colonial. Todos vieram para trabalhar - apenas trabalhar. Por outro lado, os seus descendentes enfrentam sérias dificuldades no mundo do trabalho no pós abolição até os dias de hoje (SANTOS, 2001).

O segundo aspecto, diz respeito ao conceito de política que não é auto evidente. Uma política pode ser tanto um curso de ação quanto uma absoluta inação (SANTOS e MARCHELLI, 2005).

No que diz respeito aos 45% da população brasileira que é formada por negros (pretos + pardos), segundo o censo de 2001 do IBGE), pode-se afirmar que quase nenhum esforço vem sendo feito no sentido de



desenvolver uma cidadania efetiva. Ou seja: a política brasileira nesse particular foi um *não fazer* - sempre. Para tanto, foi necessário, antes, não reconhecer a questão, dando-lhe assim invisibilidade.

O fim do escravismo disponibilizou de uma só vez cerca de setecentas mil pessoas para um mercado de trabalho fictício. Proporcionalmente, o impacto que esse volume populacional teria no censo de 2000 seria de aproximadamente 9 milhões de almas. Desde então o desemprego estrutural da população negra (preta e parda) só tem feito aumentar. Aliás, temos afirmado que a população negra, rigorosamente, sofre mais os percalços da empregabilidade do que, propriamente, os do desemprego.

Com a política de imigração - este tipo de política, sim, foi uma decisão do estado brasileiro -, criou-se no país um formidável exército de reserva de mão de obra negra. Mão de obra essa desvalorizada duplamente: (1) não foi capacitada para concorrer com os europeus na industrialização que viria a seguir e (2) tratava-se de uma mão de obra estigmatizada por 3 séculos e meio de escravidão, o que fazia com que a presença do negro “prostituisse” as relações de trabalho livre (SANTOS, 2001). Sempre será importante lembrar nesse debate algo que não é comentado: a política de imigração foi a política pública que mais êxito obteve ao longo dos nossos 505 anos de história. Esta atingiu de forma completa o que se projetou desde o início: dar uma maioria branca ao país. Essa política, por outro lado, acarretou ao país um fato muito positivo: obteve-se uma considerável diversidade européia o que tornou o Brasil um lugar onde se reflete quase todo o continente europeu, onde russos, poloneses, italianos, espanhóis, portugueses, eslavos, gregos, alemães, ingleses, franceses e suíços receberam investimentos para aqui se instalar. Os negros que já estavam aqui trabalhando há mais de 3 séculos não receberam nenhum tipo de ajuda para se ajustarem à nova ordem, o que caracterizou uma profunda injustiça que alcança os negro-descendentes em pleno século 21.

Mais ironia: o Brasil, de Novo Eldorado, onde todos os estrangeiros depositavam sua esperança para o futuro, torna-se hoje um país exportador de mão de obra barata para aqueles países de onde provieram os ancestrais de seus filhos de origem européia. Pior: em grande medida, a estagnação que motiva esse autêntico êxodo tem a ver com a não inclusão do negro, o que faz o país patinar - há mais de



duas décadas o Brasil não cresce. Tornamo-nos um dos lugares onde a desigualdade só perde para alguns poucos países africanos reconhecidamente miseráveis.

Não é exagero afirmar que a nossa pobreza foi construída com zelo ibérico. Portanto, não se trata de uma pobreza qualquer como um dia, num passado distante, existiu no Japão ou na Inglaterra (SANTOS, 2001).

No Brasil, persiste de forma inequívoca o entendimento de que os projetos sociais, para lograrem êxito, dependem cada vez mais de contingências de cunho administrativo bem engendradas (FELIX, 1999, p.57; BEZERRA FILHO, 2002). Diversos são os aspectos que incidem sobre o fortalecimento daquele entendimento, os quais raramente são evidenciados: (1) o tamanho das carências sociais - cerca de 1/3 da população faz parte de famílias com renda inferior à linha de pobreza; (2) as complexidades imanentes da extensão continental do país; e, (3) as idiossincrasias de natureza grave de cunho histórico-social - o Brasil foi o último país a abolir a escravidão, que aqui durou mais de 350 anos (SANTOS, 2001). Esses fatos mais do que justificam aquele entendimento - exigem mesmo um *know how* específico.

Os graves problemas gerados pelo tipo de desenvolvimento que aqui se produziu - com concentração aguda de renda e desigualdade de oportunidades para consolidadas maiorias -, com o agravante das práticas políticas apresentadas (sem foco e qualidade), produziram. no Brasil contemporâneo, o que pode ser entendido como a *dialética da exclusão* (SANTOS e MARCHELLI, 2005).

Por outro lado, os governos conservadores do mundo todo, que nunca estiveram tão fortes como hoje, depois da queda do muro de Berlim, começaram a praticar como princípio básico da doutrina capitalista neoliberal uma férrea disciplina orçamentária, que incidiu sobre os gastos com o bem estar social, reduzindo-os sistematicamente, bem como uma política econômica de desemprego visando à quebra dos sindicatos dos assalariados por meio da ampliação do exército de reserva dos trabalhadores: Em países em desenvolvimento como o Brasil o efeito dessa política foi devastador. Temos, hoje, uma inversão de papéis: os empresários são agressivos e “progressistas” e buscam ser competitivos; já os líderes sindicais de maneira reativa administram (mal, por sinal) o desemprego.



Iniciamos nossa abordagem com essas observações em virtude de estarmos convencidos da necessidade de serem engendrados caminhos novos, até aqui ainda não trilhados.

O entendimento equivocado, professado por estudiosos de diferentes perfis, no qual o desenvolvimento, por si só, pode alavancar as pessoas excluídas - sobretudo as historicamente excluídas -, não resiste ao próprio modelo nacional. Por cerca de meio século - dos anos 30 aos 70 - o Brasil salta de uma economia rural atrasada para a posição de uma das maiores economias industriais do mundo. As taxas de crescimento obtidas naquele período se situam entre as maiores do século 20. Todavia, observou-se que o crescimento se fez acompanhar por uma brutal desigualdade que acarretou uma exclusão endêmica (SANTOS, 2001, p. 394). No albor do terceiro milênio o país enfrenta uma conflagração social que pode ser vista a olho nu em algumas cidades, onde se destacam Rio de Janeiro e São Paulo. Assim, o conceito de inclusão no Brasil não deve estar atrelado apenas à dependência do desenvolvimento econômico. Além do trabalho, o qual deve ser precedido pela capacitação/educação, para que a inclusão se efetive, o estado não deve perder de vista os componentes subjetivos da cidadania como a auto-estima positiva, bem como a promoção da igualdade de oportunidades - vetor fundamental para se evitar o desperdício dos talentos perdidos para a subcidadania.

Halpern, ao debater a terceira via, adverte que ao propiciar maior inclusão social poderiam advir impasses de natureza política. Isso se daria em função de uma redistribuição da riqueza além dos limites aceitos pela sociedade (HALPERN, 1998). Essa advertência pode fazer sentido na rica Europa unificada, onde os espaços estão demarcados. Todavia, no Brasil, a exuberante capacidade ociosa existente - tanto de recursos materiais, quanto humanos - não induz a esse entendimento. Não se trata, portanto, de uma equação de soma zero, onde os ganhos de alguns implica nas perdas de outros. Se está diante da reconhecida dificuldade nacional em promover políticas que incluem; que alberguem setores da população historicamente fora da cidadania plena. Aqui, não é uma inferência ideológica supor que tais políticas não surtem êxito por motivos de natureza comportamental da sociedade. Há - sim - tecnalidades avulsas a serem consideradas. Todavia, diversos estudos identificam óbices na cultura brasileira de



desenvolvimento para potencializar determinados setores da população (FERNANDES e BASTIDE, 1959; HENRIQUES, 2001, SANTOS, 2001).

O desenvolvimento inclusivo para se efetivar sofre a resistência da ideologia universalista que propõe tratamento igual para todos. A questão é essa: políticas de igualdade viabilizam a cidadania dos excluídos? No Brasil, as políticas sociais de cunho universalista não têm propiciado efetiva igualdade, apesar de terem nela a sua essência teórica. Num país detentor de uma das maiores desigualdades do planeta (BIRDSALL, 1998), ter como estratégia tratar a todos igualmente (inclusive aos excluídos) vem sendo um caminho que não tem levado à verdadeira igualdade. Trata-se de um sofisma bem engendrado que não rompe com a histórica assimetria social brasileira. A equidade ao tratar aos desiguais, desigualmente, é que pode propiciar alguma igualdade. Essas inferências podem fazer crer, à primeira vista, que o focalismo seria o antídoto para o veneno da exclusão social no Brasil. Todavia, numa sociedade de exclusão, como a brasileira, ao se operar contra alguns pressupostos universalistas – previdência social pública, saúde e ensino fundamental -, complicações explosivas podem advir. As idiossincrasias históricas, econômicas, sociais e morais do país impõem uma estratégia menos óbvia para o desenvolvimento inclusivo. Aqui, pede-se a universalização com foco; estratégia que resulta em algo novo: a *Tecnologia da Inclusão* (SANTOS, 2001, p.398).

A Tecnologia da Inclusão (T. In.) consiste em operar as inovações tecnológicas de forma que estas proporcionem cidadania integral para excluídos e semi-incluídos. Trata-se de gestar e desenvolver uma tecnologia que recupere o conceito da economia política clássica que a tem como um conjunto de regras de cunho prático aptas a produzir as *mudanças sociais esperadas*. Não existe mudança social mais relevante do que a inclusão racial no Brasil. A endêmica exclusão social brasileira - que tem cor - ,desestabiliza a nação a olhos vistos. Esse óbice desestabilizante, por estar na raiz da trajetória histórico-social do país, exige políticas reparatorias que equalem as oportunidades extremamente desiguais existentes.

Para o professor Celso Furtado o Brasil não experimentou o desenvolvimento; o país apenas se modernizou parcialmente, beneficiando uma minoria. Por outro lado, para o professor e ex-presidente Fernando Henrique Cardoso, o Brasil não seria



subdesenvolvido, mas sim injusto. Se analisarmos as duas afirmações notaremos que a rigor elas não são muito diferentes. Afinal, uma modernização que beneficia apenas uma diminuta parcela da população, como afirma Furtado, acarreta injustiças, como entende o ex-presidente. Entretanto, nenhuma das duas afirmações sequer sugere uma pista para explicar um país que produz sofisticados jatos de porte médio. Todavia, este mesmo país não consegue treinar as mães pobres a lavar as mãos e ferver água para que seus bebês não morram de diarreia, como ainda continuam morrendo em pleno século 21.

Qual o eixo de gravidade que explica esse desequilíbrio extravagante?

Em verdade, não dispomos de análises críticas que dêem conta de explicar o Brasil de carne e osso (tal qual ele se revela de fato em seu cotidiano). Temos aqui o moderno sem modernidade.

Esse enigma não se decifra porquê está emaranhado por cacoetes culturais complexos e que fazem parte da cultura de desenvolvimento no Brasil(SANTOS, 2001). Aqui, o progresso, segundo os dados desde sempre conhecidos, não foi feito mesmo para alcançar determinadas parcelas da população.

Observa-se aqui uma ausência de diagnósticos adequados. O Brasil, como se sabe, é inconcluso e utilizamos terapias para um país que nunca fomos.

Existe uma efetiva dificuldade para se incluir no Brasil que se explica por uma dialética específica e não da maneira que conhecidos estudiosos supõem em sua vã teoria.

As dificuldades para um desenvolvimento inclusivo no Brasil, em minha opinião, decorrem, sobretudo, de erros de diagnóstico. Não se deve, porém, desconsiderar a qualidade das elites nacionais: medíocres de uma forma geral. Não se tem notícia de um país que tenha se consolidado enquanto nação sem uma elite que tenha um olhar estratégico e que esteja voltada para a sua efetiva cultura. Refiro-me, precisamente, a um desenvolvimento autóctone que leve em contas as nossas idiosincrasias históricas, onde a população negro-descendente e também indígena sejam relevadas.



Dentre as causas do atraso brasileiro, sacramentadas por inúmeros experts do campo mais progressista estão a divisão internacional do trabalho (repetida desde sempre), a mundialização dos negócios, o hábito de consumo por partes dos ricos semelhante às economias modernas, o nosso capitalismo tardio e um dos dramas mais citados: o consenso de Washington, que engessa nosso potencial e nos condena ao pior dos infernos.

Entretanto, quando os progressistas ou mesmo os conservadores falam em atraso é fundamental esclarecer sobre qual Brasil se está falando. Aqui, o 1% mais rico detém, praticamente, o que os 50% mais pobres ganham. Somos um dos países de maior concentração de renda do mundo. O que faz com que essa brutal concentração de riqueza se perpetue *ad infinitum*?

As respostas para as duas perguntas formuladas podem apresentar diversas conexões aos mais variados aspectos. Todavia, não há como não conectá-las de forma definitiva aos três séculos e meio de escravidão. A esse período quase infindo, que absorve mais de dois terços de nossa história, deve se acrescentar a ausência de uma política que potencializasse o grupo negro que não pôde concorrer em igualdade de condições com os imigrantes.

Graças ao ativismo negro, hoje, assume-se que há racismo e discriminação dura contra os negros no Brasil. Entretanto, ao se quebrar o consenso da democracia racial, que era pura ficção, revela-se uma ausência de visibilidade positiva sobre o tema. Nada precisa ser feito.

Enquanto o Consenso de Washington transita melhor no campo conservador, os consensos internos - como o da invisibilidade da temática racial, quando se pensa em desenvolvimento - grassam por todo o leque ideológico. São verdadeiros mantras que são repetidos de forma ecumênica. Raras vezes, nota-se tanta unidade no país, como quando se trata de não considerar a exclusão do negro como fator impeditivo ao nosso desenvolvimento.

Assim, tenho a população negra, não como o problema crucial do Brasil, mas - sim - como parte importante da resolução das dificuldades estruturais apontadas no início desse texto por Celso Furtado e Fernando Henrique Cardoso.



Sempre será importante lembrar que crescimento não automatiza inclusão social. No século XX o PIB brasileiro cresceu cerca de 100 vezes. Tivemos crescimento com exclusão endêmica. Há, portanto, cacoetes desconhecidos (oficialmente) para justificar o tamanho da assimetria brasileira.

O desenvolvimento econômico requer mais do que slogans. As pessoas devem ser estimuladas. O conceito conservador de desenvolvimento não considera a variável exclusão, pois opera com a expectativa de maior satisfação das necessidades sem pontificar quem são os beneficiários.

Gostaria de pensar em um novo tipo de arranjo produtivo. Sabe-se e sente-se um fastio empreendedor. Os juros reais podem cair e se aproximar de zero. Não creio que teremos os empregos no volume que necessitamos. Haverá e já há um soluço de crescimento - jamais desenvolvimento verdadeiro. As pessoas que perderam seus lugares na economia mais avançada terão os seus empregos de volta - o que é ótimo. Mas pergunto: É esse o tamanho do nosso sonho? A situação de desalento e o tamanho das desigualdades deveriam impor uma estratégia menos banal, amarrada a fundamentos que não atinam para a nossa crua realidade.

Os 20 anos de estagnação e a postura dos empresários é que me convenceram a pensar numa alternativa.

A descomunal capacidade ociosa existente permite-nos absorver milhões de possíveis produtores de bens agrícolas, industriais e de serviços. Tais trabalhadores deverão se organizar em pequenas unidades de produção ou em cooperativas de porte médio. O passo seguinte é dar a essas unidades produtivas capacidade de operar em escala pela associação de empresas. Podem ser pequenas e médias no tamanho, mas disporão de tecnologia gerencial e operacional semelhantes às das empresas de ponta, sem o que naufragarão. Essas redes produtivas se organizarão a partir das centrais sindicais que hoje administram o desemprego. Há espaço também para empresas maiores (sobretudo indústrias) que se organizarão também via cooperativas. Além das redes de empresas, não se deve perder de vista nichos de empregabilidade com enorme potencial e ainda não explorados devidamente, como o campo ambiental e turístico.



Os discursos dos mais diferentes perfis clamam por recuperação econômica. Todavia a palavra recuperação já diz tudo. Ao se recuperar a fase de prosperidade dos anos 70, os “não competitivos”, como são chamados os excluídos, continuarão de fora, onde a participação negra é de longe majoritária. Não desenvolver um modelo para estancar o barbarismo social brasileiro é insanidade em estado puro.

O desenvolvimento de um novo arranjo produtivo, com amplo financiamento governamental via BNDES, onde os próprios interessados criarão seus empregos, sem o risco permanente de perdê-los é uma proposta em aberto (sinalizamos apenas algumas pistas).

O Brasil acaba de antecipar a quitação de sua dívida frente ao Fundo Monetário Internacional. Cerca de 15,5 bilhões de dólares foram antecipados ao FMI. O volume de recursos necessários para uma empreitada desse montante - milhares de novas empresas de porte médio e mesmo grandes - exigirá um acordo com o fundo, que deverá dispor - sim - de novos recursos a serem pagos pelo próprio desempenho dessas unidades produtivas. O país funcionaria como um avalista especial junto àquele organismo.

A capacidade ociosa existente, que revela um amplo potencial produtivo num país onde há um sub-consumo evidente, é que aponta a necessidade de se desenvolver essa proposta. O fastio empreendedor - repetimos - continuará a impedir a criação dos empregos necessários. Empresas cooperativadas não podem discriminar, têm que absorver também os não competitivos que serão absorvidos como trabalhadores aprendizes.

O importante é que saíamos do momento presente de perplexidade, onde diversos especialistas confessam não saber o que fazer, para um novo momento que rompa com duas décadas de estagnação e séculos de exclusão.

O trabalho escravo civilizou o Brasil por 354 anos e ele foi a causa do rapto de 4 milhões de pessoas em solo africano. Novamente o trabalho vem a ser o drama do Brasil. Por ironia, trata-se agora da falta dele, onde os mais atingidos são os descendentes daqueles que pelo seu trabalho civilizaram o país. Mais uma vez estes são a solução, apesar de ainda serem vistos como o problema. Trata-se, também mais uma vez, de um erro monumental de diagnóstico.



Referências bibliográficas

BEZERRA FILHO, João E. *Modelo conceitual de decisão e apuração de resultados*: uma contribuição para a avaliação da eficiência e eficácia na gestão dos recursos públicos. Dissertação de Mestrado. Universidade de São Paulo, Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade. São Paulo, 2002.

BIRDSALL, Nancy. Apud RICUPERO, Rubens. *Folha de São Paulo*, 24/out/1998.

FELIX, Luiz A. *Instrumentos inovadores em gestão pública*: um estudo exploratório. Tese de Doutorado. Universidade de São Paulo, Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade. São Paulo, 1999.

FERNANDES, Florestan; BASTIDE, Roger. *Negros e brancos em São Paulo*. São Paulo : Nacional, 1959.

HALPERN, David. *The third way: Summary of NEXUS on-line discussion*, Cambridge University, 1998. Disponível em: <<http://www.netnexus.org/library/papers/3way.html>>. Acesso em: 28/abr/2003.

HENRIQUES, Ricardo. Desigualdade racial no Brasil: evolução das condições de vida na década de 90. In: *Ipea: Instituto de Pesquisa Econômica e Aplicada*. Rio de Janeiro : IPEA, 2001 (Texto para discussão, 807).

SANTOS, Helio. *A busca de um caminho para o Brasil*: a trilha do círculo vicioso. São Paulo : SENAC, 2001.

SANTOS, Helio e MARCHELLI, Paulo. Tecnologia da inclusão como suporte para a formulação de políticas públicas voltadas ao desenvolvimento socioeconômico. In: *Pesquisa em Debate*, número 2, jan-jun 2005, p. 14-37. São Paulo:



Eva Maria Cella Dal Chiavon

Secretária Executiva da Secretaria de Relações Institucionais/PR

Inicialmente, em nome do Ministro Jaques Wagner, quero agradecer o convite para participar deste Seminário. Quero cumprimentar essa nossa gloriosa Secretaria que trata e constrói políticas transversais de promoção da igualdade racial. Quero cumprimentar todas e todos da equipe do Ministério do Trabalho, sempre presente nas discussões da inclusão social pela via do trabalho e emprego decentes. Cumprimentar Dra. Laís Abramo da OIT, parceira na construção de políticas de gênero, raça e trabalho inseridas na estratégia da inclusão social. Cumprimento homens e mulheres gestores do nosso governo e de outras cidades desse país afora.

Eu vou tratar de um diálogo importante que foi iniciado, diríamos, de forma histórica, no Conselho de Desenvolvimento Econômico e Social – CDES. Para que todos saibam, o Conselho de Desenvolvimento Econômico foi criado por iniciativa do Presidente Lula, Presidente do conselho, cujo Secretário é o Ministro Jaques Wagner. A sua função primordial é assessorar o Presidente da República nas discussões sobre as estratégias de desenvolvimento econômico e social para o País. O Conselho é composto por um conjunto de atores sociais representativos de segmentos sociais que compõem um mosaico da sociedade brasileira. São lideranças sindicais, laborais e de movimentos sociais, bem como personalidades de destaque da academia e da luta social. São pessoas que atuam em políticas de desenvolvimento e constroem debates na sociedade sobre o desenvolvimento. Entre os empresários, há representantes de todos os setores, seja financeiro, produtivo, da área da agricultura ou de serviço. São noventa conselheiros escolhidos pelo Presidente Lula para tratar e recomendar ao presidente políticas de desenvolvimento econômico e social.

No primeiro ano do nosso governo, o CDES cumpriu um papel importante, fez recomendações relativas às reformas constitucionais apresentadas ao Congresso Nacional (Reforma da Previdência, Tributária, Sindical e Trabalhista). Logo que o Ministro Jaques Wagner assumiu a Secretaria Executiva do Conselho, em 2004, foi solicitado pelo Presidente da República uma proposta que pensasse estratégias de desenvolvimento a longo prazo.



No processo de construção de uma Agenda Nacional de Desenvolvimento procuramos buscar as recomendações feitas anteriormente e desenvolver uma metodologia que pudesse levar o Conselho ao consenso. O debate entre diferentes atores sociais chegou à definição de diretrizes estratégicas que dão conta dos caminhos que levarão ao desenvolvimento do país.

Antes de entrar no conteúdo da Agenda Nacional de Desenvolvimento, quero ressaltar que já existem, no mundo, cerca de 70 Conselhos de Desenvolvimento Econômico e Social, principalmente na Europa, voltados para as questões do desenvolvimento. O nosso CDES tem características diferentes, mesmo porque ele é um dos primeiros da América Latina com essa diversidade, com esse tamanho e com uma ampla representação de atores sociais. Uma das características desse Conselho é, justamente, ser um espaço de ampla representação política. Isso porque, para o Presidente Lula, a questão do diálogo, da conversa, da pactuação é a marca da sua trajetória política, presente desde o início da sua história no movimento sindical.

Considerando a perspectiva do diálogo, tratamos de três conceitos básicos na agenda, uma delas, como eu já citei, é um conjunto de diretrizes estratégicas orientadoras das ações de todos os atores sociais empenhados em combater as situações que nos impedem de ser o país que gostaríamos de ser.

Com a definição de diretrizes se declara que precisamos empreender, que é preciso formular questões para darmos rumo ao desenvolvimento. Essa não é uma tarefa exclusiva de um governo, não é tarefa de alguns setores sociais mas, sim, do conjunto dos atores sociais.

O segundo conceito crucial para a agenda é o compromisso estabelecido. Vale a velha premissa: aquele que participa, se compromete. Sob essa perspectiva, a construção da agenda foi estabelecida, através de compromissos assumidos por todos os que se dispõem a trilhar juntos nos caminhos do desenvolvimento.

A agenda é dinâmica, sua primeira versão foi aprovada, em agosto de 2005 pelo Conselho, que a encaminhou ao Presidente Lula. Contudo, ela não é uma agenda cuja responsabilidade única é do Presidente. É uma agenda que se ajusta aos tempos, estabelece compromissos, reavalia e incorpora novos elementos.



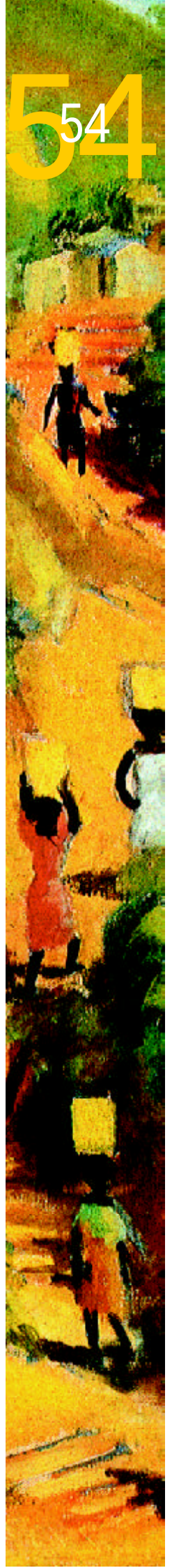
O terceiro conceito fundamental para termos em mente é o do desenvolvimento do grande Professor Celso Furtado, um dos marcos teóricos da nossa agenda. O desenvolvimento, definido por ele, deve ser um compromisso político de todos os atores sociais, deve expressar sua vontade política. Ou a sociedade empreende o desenvolvimento ou ele não acontece. Por isso a perspectiva de desenvolvimento tem que ser pensada como um movimento onde todos, e não somente o Governo, participam. Além das autoridades que compõem os poderes da República, é fundamental que a população excluída seja participante desse movimento, discutindo o que ela quer como futuro do país, como nação e quais diretrizes estratégicas querem ver empreendidas.

Outra convicção do professor Celso Furtado é de que para o desenvolvimento não cabem adjetivos. Ou o desenvolvimento é completo, ou seja, ele dá conta das questões econômicas, sociais, ambientais e culturais, ou ele não é desenvolvimento. Ele não pode se confundir apenas com crescimento econômico. Uma nação pode crescer, mas pode não se desenvolver. Obviamente, o desenvolvimento deve ter como ponto central a questão humana, principalmente, da população excluída.

Considerando esses conceitos, iniciamos o processo de construção da agenda, aplicando um questionário aos noventa conselheiros. As principais perguntas foram:

- a) “Que país você sonha, você quer construir, que país você imagina, enquanto ator social, que se deve construir?”;
- b) “Que valores devem nortear as diretrizes que compõem essa agenda de desenvolvimento?”;
- c) “Quais são os problemas que precisamos enfrentar?”.

Perguntamos também sobre as potencialidades do Brasil e o que percebemos neste processo é uma concordância do empresariado, do setor produtivo, da agricultura familiar e empresarial, do movimento negro, dos indígenas sobre que país que desejamos construir, sobre seus valores e o diagnóstico dos problemas para um projeto de desenvolvimento. Foi um processo rico e profundamente educativo no qual conselheiros, num primeiro momento, participaram de vários



seminários e reuniões. O grupo de noventa pessoas foi subdividido em grupos de trabalho e elegemos uma comissão de sistematização por bancada, empresários, intelectuais, atores dos movimentos sociais.

Esse processo, que se estendeu por mais de um ano, resultou na elevação do nível de consciência acerca dos principais caminhos que o País precisa acordar. E, finalmente, chegamos ao desenho da visão de futuro e dos valores do país que queremos. Esse é o pano de fundo. Como diria o Presidente Lula, os valores são a lente de uma nação, essa é a lente através da qual nós precisamos enxergar e empreender a agenda do desenvolvimento, democracia, liberdade, equidade, sustentabilidade, identidade nacional, respeito à diversidade sociocultural e soberania.

Dentre os temas debatidos para construção, destacaram-se: a democracia e a superação da iniquidade, objetivos centrais a serem alcançados, conforme declarado pelos diversos segmentos sociais representados no conselho. Foram discutidos, também, segurança pública, desenvolvimento sustentável, a questão da cultura - muito enfatizada -, a questão da soberania e a questão da união entre os povos.

Os conselheiros acordaram, como foco da agenda, seis âmbitos problemáticos para os quais foram definidos objetivos.

O primeiro deles é fazer a sociedade brasileira mais igualitária, sem disparidades de gênero e raça, com renda e riqueza bem distribuídas e vigorosa mobilidade social ascendente. A questão das desigualdades de gênero e raça faz parte do objetivo deste encontro, e é certo que a crescente concentração de renda tem rosto e exclui, principalmente, as mulheres, os negros e as negras. Já a dimensão da mobilidade social relaciona-se com o fato de que a estagnação da economia, nesses últimos anos, permite pouca ascensão social. Alcançar a equidade foi, portanto, um ponto central.

O segundo problema declarado pelos conselheiros é o da dinâmica da economia, insuficiente para promover e incorporar nosso mercado interno potencial, suportar a concorrência internacional e desenvolver novos produtos competitivos. O objetivo estabelecido pelos conselheiros é tornar a economia brasileira apta a incorporar todo o mercado interno em potencial, com forte dinamismo e capacidade inovadora, desenvolvendo novos produtos e mercados com participação relevante



na economia internacional. Foram incluídas diretrizes de inovação tecnológica e da política industrial, discutida anteriormente pelo Conselho.

O terceiro problema refere-se à questão recorrente da infraestrutura que está degradada, não é competitiva, promove as desigualdades inter-regionais, inter-setoriais e também sociais, pois é concentradora. Qual é o objetivo a ser alcançado? Uma infra-estrutura competitiva, integradora do território, da economia e das sociedades nacionais. Trabalhamos com o conceito da professora Tânia Bacellar, segundo o qual as desigualdades regionais não é um problema, é uma solução que tem que ser levada em conta.

O quarto problema é o financiamento. A questão, aqui, é a criação de um sistema nacional público e privado de financiamento para investimento. O nosso sistema de financiamento e investimento continua sendo pouco eficaz, e a nossa estrutura tributária ainda é irracional, uma vez que é penalizadora do trabalho e da produção. Existem diversas ações e medidas adotadas pelo governo brasileiro no sentido de alterar essa realidade, mas ainda precisamos avançar mais.

O quinto problema é a questão da segurança pública. Instaurar a segurança pública é um grande passo para a sociedade. Quanto à construção de sistema judicial transparente, avançamos na reforma do judiciário, que está em fase de implementação e regulação. Será preciso, também, construir um sistema judicial ágil e democrático, um Estado que regule e fiscalize a contento. Houve muito debate em torno da tônica: o Estado tem que ser máximo? Tem que ser mínimo? O consenso foi por um Estado necessário, nem máximo, nem mínimo, mas que tenha capacidade fiscalizadora, reguladora e centrado no aspecto humano.

O sexto e último âmbito problemático é a baixa capacidade operativa do Estado e a questão dos contenciosos federativos. O foco são os desequilíbrios regionais e a preocupação de sustentabilidade dos recursos naturais. O objetivo associado procura superar as diversas questões colocadas. É preciso ter um aparato estatal que opere, de maneira eficiente e eficaz, um pacto federativo competente para lidar com os conflitos e que os diversos níveis de gestão consigam efetivamente trabalhar de forma articulada para que se atenda a



população, de norte a sul do país. A questão dos desequilíbrios regionais precisa ser tratada no território, aproveitando as oportunidades postas pela diversidade do país.

Para os seis problemas declarados e os objetivos desenhados, os conselheiros traçaram 27 diretrizes. Quero registrar que, em relação às questões deste seminário, a equidade foi tratada como uma diretriz primeira e foi bastante enfatizada: “Adotar a equidade como critério a presidir toda e qualquer decisão dos poderes públicos e incentivar a adoção de critérios pela iniciativa privada e também estabelecer a obrigatoriedade e a avaliação prévia de toda e qualquer ação governamental quanto ao cumprimento do critério equidade”.

Volto a lembrar que um dos ganhos concretos do debate sobre a Agenda Nacional de Desenvolvimento foi ver tanto a iniciativa privada quanto os trabalhadores e os diversos atores sociais chegarem a um forte consenso sobre a declaração de que precisamos promover a equidade em todos os níveis do poder público, não só o Governo Federal, mas também os governos dos estados e dos municípios.

Ainda no que se refere à questão da equidade, foram identificadas as seguintes diretrizes:

- a) escolaridade, no sentido de elevar substancialmente a escolaridade média da população brasileira;
- b) pleno emprego, no sentido de desenvolvimento das capacidades produtivas;
- c) o salário mínimo;
- d) os problemas habitacionais, procurando ter uma diretriz estratégica para uma política de regularização fundiária.

Todos esses pontos têm por finalidade a promoção de inclusão social, seja na habitabilidade, seja na regularização, seja no emprego, seja na escolaridade.

Trata-se de trabalhar nas áreas com maior proporção de miséria, construindo e implementando políticas integradas e integradoras que dêem conta, de forma global, da inclusão de todos os homens e mulheres, principalmente, os mais pobres.



E, por último, vocês podem perguntar: em que ponto está essa agenda? A agenda está em processo de discussão com a sociedade e de implementação pelos diversos atores sociais. Como eu disse inicialmente, aqui trabalhamos com o conceito do Celso Furtado, pelo qual o desenvolvimento se torna um movimento, a sociedade tem que querer ou ele não acontece. No âmbito do Governo, fizemos uma reunião com todos os secretários executivos que estão discutindo, nos seus ministérios, as diretrizes estratégicas. Estamos fazendo seminários juntamente com o Centro Internacional Celso Furtado, estamos dialogando com atores de diversos segmentos sociais.

A agenda é sistêmica e dinâmica tem que ser reavaliada permanentemente, muito já foi iniciado neste governo, muito mais há para discutir e implementar. O Ministro Jaques Wagner e nós da equipe da Secretaria do Conselho de Desenvolvimento Econômico e Social temos a convicção que este foi o produto de maior fôlego deste conselho. A sociedade brasileira é desigual e encontrar uma unidade estratégica para a agenda em torno da equidade foi resultado de muito esforço, pois nem sempre é fácil abrir mão de posições para acordar questões consideradas fundamentais para empreender o desenvolvimento no país.

Marco Antônio de Oliveira

Chefe de Gabinete da Secretaria Executiva do MTE

É com grande satisfação que participo deste encontro nacional. Vou fazer algumas considerações sobre a inclusão da população negra no processo de desenvolvimento econômico e social do Brasil, chamando a atenção, a princípio, para indicadores relativos à importância da população negra no cenário nacional, particularmente no mercado brasileiro, e problematizar um pouco as questões relativas às políticas públicas voltadas para o desenvolvimento econômico e social, em particular àquelas que se destinam à inclusão desse segmento populacional. A minha intenção é seguir na linha das observações já feitas pela Eva Del Chiavon, em que ela destacou o fato de que é possível haver crescimento sem que haja, necessariamente, desenvolvimento.

Vivemos, neste País, longas trajetórias de crescimento, mas também um processo de aprofundamento das desigualdades sociais

que se refletiu em exclusão de determinados segmentos populacionais, em particular, a população de origem negra ou parda – com todas as aspas, para usar a denominação clássica do IBGE. Portanto, se não tivermos clara a necessidade de aliar à trajetória de crescimento sustentável a preocupação com o desenvolvimento em toda a sua abrangência, entendendo-o como um esforço amplo e continuado de inclusão social, vamos incorrer naquilo que a Eva tão bem alertou: vamos viver uma experiência, mais uma vez, de crescimento econômico sem dirimir as desigualdades sociais, sem ampliar o espaço de inclusão e a própria noção de cidadania, entendida não apenas como o acesso a direitos civis e políticos, mas também a direitos sociais.

É, portanto, nessa perspectiva que apresento a vocês alguns dados da PNAD - Pesquisa Nacional de Amostra por Domicílio de 2003. Esses dados, no entanto, precisam ser relativizados, pois no curso de dois anos ocorreram mudanças significativas nesses indicadores. De qualquer maneira, são os únicos dados disponíveis de caráter nacional que nos permitem avaliar o peso da população negra no cenário brasileiro e no mercado de trabalho. A partir deles, é possível fazer algumas considerações sobre a possível evolução no curso desses últimos anos. A PNAD de 2004 deve sair no final de 2005. Só então será possível observar se houve alguma evolução nesses indicadores, o que eu suponho que tenha ocorrido.

Sabemos que a população cresceu nos últimos dois anos e que, provavelmente, também possa ter crescido a proporção da população negra nesse universo. De qualquer forma, o que importa é perceber que a população que se declara como preta ou parda já corresponde a quase metade da população nacional. Estamos falando de um universo de mais de 47% da população total do Brasil. Outra questão importante é que essa informação é declaratória, ou seja, apenas parte da população se declara como negra ou parda. Podemos, então, concluir que provavelmente existe no Brasil uma maioria negra. Obviamente, a condição de negro tem que ser ponderada, ou seja, não é apenas uma população de negros mas de mestiços, que, segundo os critérios do IBGE, é normalmente identificada como parda. Estamos falando, portanto, de um universo bastante abrangente.

No quadro que se refere à escolaridade, a gente percebe que a população branca tem, em média, 7,6 anos de estudo. Essa média cai



para 5,7 quando olhamos para a população negra. Estamos nos referindo à população de 15 anos ou mais, ou seja, que está na faixa de ingresso no mercado de trabalho. A população negra sofre, aqui, uma primeira clivagem do ponto de vista do acesso à educação, o que é um fator negativo e decisivo no que diz respeito às condições de inserção dessa população no mercado de trabalho. De 1992 para 2003, houve um aumento tanto da escolaridade da população branca quanto da população negra, mas se manteve a diferença em termos de anos de escolaridade. Ou seja, a população branca encontra condições de escolaridade ou tem um nível de escolaridade mais elevado do que a população negra.

Outro dado é a taxa de analfabetismo, que até 2003 girava em torno de 17% entre a população negra, mais precisamente 16,8%. Enquanto isso, a mesma taxa em relação à população branca estava na casa dos 7,1%. Também nesse caso, estamos nos referindo à população com mais de 15 anos.

Percebemos que esses indicadores, de alguma forma, refletem-se no desemprego. Até 2003 a taxa de desemprego da população negra foi de 10,7%, contra 8,8% da população branca. Considerando aquela desigualdade de escolaridade, temos um problema de desemprego que aflige, sobretudo, a população negra e que afeta, principalmente, as mulheres. Então, se considerarmos o universo das mulheres negras, a taxa de desemprego sobe para 13,8%. No caso das mulheres jovens negras, chega a quase 27%. Enfim, o desemprego tem cor e sexo.

Há outros dados que dizem respeito à PME - Pesquisa Mensal de Emprego, que também podem dar uma dimensão disso. Nas seis principais regiões metropolitanas, até 2004 a taxa de desemprego da população negra foi 40% superior à da população branca. Em 2003, a população negra respondia por quase 47% da PEA e por quase 51,5% dos desempregados.

Com relação à questão da informalidade, percebemos que o grau de informalidade também é maior entre os negros. Enquanto 42% dos brancos têm carteira assinada ou são servidores públicos, entre os negros esse percentual atinge a ordem de 31,4%. Menos de um terço dos trabalhadores negros tem acesso ao mercado formal de trabalho e, conseqüentemente, aos direitos trabalhistas que emanam da CLT. Em 2003, enquanto havia um emprego com carteira para cada 3 pessoas



economicamente ativas brancas, essa razão era de quase 4,6 para a população parda e para 13,6 no caso das mulheres pardas.

Já quanto à renda média da população negra, em 2003, para pessoas a partir dos 16 anos, correspondia a 47,7% da renda média da população branca da mesma faixa etária. No que diz respeito à porcentagem de pessoas ocupadas com rendimento de até um salário mínimo, segundo raça, tem-se que entre os homens brancos ocupados 17,8% tinham rendimento de até um salário mínimo por mês. Essa proporção sobe, no caso da população parda, para 40,1%. No caso das mulheres brancas, o contingente era de 29,1%. No caso das pardas, esse número saltava para 55,3%. No acesso à remuneração e renda, a desigualdade entre brancos e negros também se evidencia.

Por fim, vamos à questão da participação dos negros no contingente de pobres. A população negra responde por 66% dos pobres no Brasil. Ou seja, a cada três pobres, dois são da raça negra. A pobreza atinge 44,1% da população negra, o que supera qualquer outra participação.

Basicamente o que eu tentei mostrar a partir desses indicadores é que, quando falamos em inclusão da população negra no Brasil não estamos falando de uma minoria, mas da inclusão da maioria da população brasileira. E quando falamos em inclusão desse contingente populacional, temos que considerar a inclusão sob várias perspectivas.

Em primeiro lugar, há uma clivagem de natureza racial, que no Brasil assume grande complexidade pela questão da miscigenação. Muitas vezes a própria população negra não se considera como tal. Esse é um dado relevante e que deve ser considerado quando se trata de pensar uma política de inclusão social, sobretudo no que diz respeito à afirmação dos espaços de cidadania, de inclusão pela ótica da ampliação da própria noção de cidadania.

Em segundo lugar, estamos falando de uma população que está sujeita a situações que reiteram sua condição de exclusão, não apenas pelo lado da raça ou da cor mas também pelo lado do acesso à educação, à renda, ao mercado de trabalho, e, embora não tenhamos recorrido a nenhum indicador, ao acesso a bens de serviços públicos. Isso confere à luta pela promoção da igualdade racial uma dimensão que extravasa, no meu modo de ver, a questão racial *stricto sensu*. Não estamos



falando de um problema apenas de natureza racial, estamos falando de um problema racial associado a um problema social que está enraizado na história deste país.

Quando falamos, portanto, em desenvolvimento econômico com inclusão social, temos que ter claro dois ou três desafios básicos. Um deles - que de certa forma este Governo vem enfrentado nas mais diferentes frentes - é a dimensão da política específica, ou seja, a preocupação em atender, em focar a população negra. No caso do Ministério do Trabalho, existe, por exemplo, um Programa de Promoção da Igualdade Racial, que associa à questão da igualdade racial a igualdade de gênero, que, como vimos, tem importância ímpar para a população negra.

Também temos no Ministério do Trabalho outras ações, como é o caso do Programa Nacional de Qualificação. Ele incorpora a preocupação com as populações vulneráveis e nesse sentido se volta para a inclusão dos negros, dos quilombolas, dos indígenas, dos jovens, em particular, onde há um grande contingente de negros em situação de extrema dificuldade de acesso ao mercado de trabalho, de baixa escolaridade, de situação extrema de risco diante da violência e de lei. Então, tem-se um conjunto de ações voltadas para esses segmentos mas que carecem, fundamentalmente, de recursos em função da grande demanda que temos pela frente.

Há outras ações, como é o caso das cotas na educação, que caminham na mesma direção. Todas elas cumprem um papel decisivo no sentido de promover a igualdade de raça e de gênero e são fundamentais para dar a devida relevância política a essa questão. Mas quando falamos em estratégia de desenvolvimento e inclusão social, ou trazemos para o centro do debate a questão do desenvolvimento social em toda sua extensão e complexidade ou dificilmente se conseguirá equacionar o problema da desigualdade racial.

Estou falando isso porque, considerando a escassez de recursos e o pequeno alcance desses programas, o máximo que essas ações conseguem é mitigar o problema da desigualdade racial e social. Elas têm uma grande relevância, uma grande importância do ponto de vista político e simbólico no sentido de afirmar a necessidade de ações específicas para essa população, mas o alcance é baixo na mesma medida em que o volume de recursos também o é. Não quero dizer que



essas políticas não devam existir. Pelo contrário, elas devem articuladas e fortalecidas no seu conjunto. Também acho que devem ser utilizados diferentes meios para a promoção da igualdade racial, desde o recurso às cotas, que se aplica muito bem à inserção no sistema educacional, até outros meios que poderiam se somar aos já tradicionais.

Mas isso, insisto, é parte do problema. Se queremos ter uma estratégia de longo prazo que, de fato, reduza a desigualdade social, e, particularmente, a desigualdade de natureza racial no País, temos que trazer a questão social para o centro da estratégia de desenvolvimento nacional. Esse é o maior desafio. Não vamos equacionar essa questão se apenas atuarmos por meio de mecanismos de ação afirmativa ou por meio de políticas específicas voltadas para determinados segmentos populacionais. Elas são fundamentais, mas insuficientes. Principalmente, diante do tamanho desse segmento: 80 milhões de pessoas ou mais. Há, portanto, a necessidade de se buscar outras formas de intervenção.

Há, para além das grandes estratégias de desenvolvimento, alguns espaços de intervenção, para os quais os que militam em torno da questão da promoção da igualdade racial deveriam se voltar. Como, por exemplo, a disputa pelo manejo dos recursos provenientes dos fundos públicos. Temos vários fundos públicos cujos recursos são destinados a uma série de empreendimentos de natureza social, públicos e privados. Mais importante do que ter um programa específico nessa esfera, seria incluir o critério de promoção da igualdade racial na definição dessas políticas. Isso talvez tenha um alcance bem maior.

O fato é que se as políticas específicas não são resolvem por completo a questão, tampouco a grande estratégia de desenvolvimento, por si só, pode resolvê-la. Se não tivermos clara a dimensão e a necessidade de uma promoção da igualdade racial, podemos repetir algo que já vimos no passado. Ou seja, crescemos, geramos mais empregos, ampliamos o grau de distribuição de renda, mas do ponto de vista da distribuição interna da renda e de acesso às condições básicas de cidadania, aquele segmento populacional de origem negra vai, de alguma forma, vai continuar a ter uma participação menor nesses ganhos. Para que isso não ocorra, precisamos conjugar a estratégia geral de desenvolvimento com mecanismos e políticas específicas.



Essas políticas específicas têm que estar plugadas em uma estratégia maior de desenvolvimento, cujo centro é o enfrentamento da questão social em bases verdadeiramente democráticas. Ou temos uma capacidade de alavancar o gasto público e, particularmente, o gasto social, e capacidade de retomar o investimento, crescer e associar esse crescimento a mecanismos de distribuição de renda que levem em conta a questão da promoção da igualdade, ou, do contrário, vamos melhorar, mas o hiato entre brancos e negros continuará a existir.

A História é cruel para os negros. Quatro ou cinco séculos de escravidão. Há uma exclusão pretérita sobre a qual se construiu toda a estrutura posterior de desenvolvimento industrial e urbana do País e na qual, mais uma vez, fez-se a opção pela exclusão do contingente negro do mercado de trabalho. É sobre essa base que estamos trabalhando.

Acho que o grande mérito do Governo Lula nessa área foi ter criado a Secretaria Especial de Políticas de Promoção da Igualdade Racial e de ter mantido essa Secretaria com status de Ministério. Isso confere, política e simbolicamente, maior relevância ao tema. A presença do negro como ator político na definição das políticas públicas é fundamental. Mas ou essa Secretaria consegue estabelecer uma interlocução com as áreas definidoras do rumo das políticas que estruturam o desenvolvimento, ou então continuaremos, por um bom tempo, bem distantes das soluções duradouras para o problema da desigualdade racial e social no Brasil.

Antônio Prado

Chefe do Departamento de Relações com o Governo/BNDES

Quero agradecer o convite da SEPPIR para esse seminário e peço desculpas a vocês por não poder ficar muito tempo porque eu sou o responsável pelo escritório do BNDES em Brasília e, como o presidente do banco está lá neste momento, eu tenho que ficar à disposição dele. Mas poderemos ficar aqui uma meia hora para conversar. Já conversei várias vezes sobre esse tema com o Nogueira, conversei também com o pessoal da ANCEABRA, e acho que existe um espaço importante e que pode ser trabalhado dentro do BNDES, no sentido de apoiar iniciativas da comunidade afro-brasileira.



Basicamente, fora as linhas gerais de financiamento, o BNDES tem algumas linhas bastante interessantes que podem ser trabalhadas. Uma linha importante e que foi reativada recentemente no âmbito do Programa Nacional do Micro-crédito Produtivo, é o Programa de Micro-Crédito do próprio BNDES. Esse é um programa que foi reativado, depois de ficar um determinado período com poucas operações, pela área social do Banco. O intuito é fazer com que um programa que durante 6 ou 7 anos, que teve uma carteira de no máximo 40 milhões de reais em todo o período, possa operar uma carteira de 50 milhões de reais por ano, o que não é pouco, no sentido de que é um crédito que tem um giro rápido. Então, na verdade, 50 milhões de reais por ano podem girar um crédito de até quatro vezes essa quantia, o que daria uns 200 milhões de reais por ano.

O Banco está se esforçando para criar uma estrutura adequada para que essas operações se efetivem. Por que isso? Por uma característica que o BNDES tem, diferentemente do Banco do Brasil e da Caixa Econômica Federal, de ser um banco sem agências, um banco que tem operações diretas e tem operações indiretas que são realizadas pelos agentes financeiros credenciados no BNDES. No caso do micro-crédito, como o BNDES é um banco sem agências e que tem uma equipe de dois mil funcionários, o BNDES precisa muito dos agentes financeiros, que, no caso, seriam principalmente a Caixa Econômica Federal e também o Banco do Brasil, para poder dar a capilaridade necessária. Esses bancos atuariam como operadores de segundo piso, e portanto receberiam repasses do BNDES e repassariam através de sua rede de agências para os tomadores finais. As centrais de crédito também podem se credenciar como agentes financeiros do BNDES para esse programa e as cooperativas singulares podem operar o que a gente chama do terceiro piso, quer dizer, diretamente com o tomador final.

Esse programa é interessante porque está orientado para o micro-empREENDEDOR. O tomador final pode tomar um recurso de R\$ 5.000, pagando no máximo uma taxa de juros de 4% ao mês. Ainda há algumas discussões em relação a essa taxa de juros, mas o que está previsto no programa inicialmente é isso, uma taxa de juros final de 4%, ao tomador final. Portanto, é um programa que opera diretamente com um segmento muito específico da atividade econômica.



Uma possibilidade que nós sugerimos, inclusive, no caso da ANCEABRA, é a criação de uma cooperativa de crédito, para poder operar essa linha do BNDES. Essa é uma forma bastante interessante, dentro desse segmento específico, porque aí sim você tem o instrumento e a institucionalidade adequada para trabalhar um crédito usando a linha de micro-crédito para a comunidade afro-brasileira. Portanto o critério no empréstimo final seria da própria cooperativa; evidentemente seguindo a legislação brasileira de constituição de cooperativas de crédito.

Uma outra linha bastante interessante do Banco, e aí nós já saímos do micro-empresário e vamos para o micro e pequeno empresário, é a linha do Cartão BNDES, que apresenta uma facilidade interessante porque opera como um cartão de crédito, através dos agentes financeiros, com a bandeira do Mastercard, como o Bradesco, a Caixa Econômica Federal e com o Banco do Brasil também, podendo realizar um empréstimo a empresas, constituídas como micro e pequenas empresas, de até R\$ 100.000 por um período que pode ir de 12 a 36 meses.

Trata-se de um crédito para a compra de equipamentos para essas micro e pequenas empresas e com uma taxa de juros fixa para o período de amortização do empréstimo. Agora para o mês de novembro essa taxa de juros está em 1,39%. É uma linha bastante interessante por se tratar de uma taxa de juros bastante inferior às taxas de juros geralmente praticadas no mercado financeiro. Basta que se faça um cadastro num agente financeiro e que esse cadastro seja aprovado pelo agente financeiro para se ter acesso a esse cartão, que é o Cartão BNDES. Então aí nós já estamos, vamos dizer, na dimensão do micro e pequeno empresário. Saímos de uma linha de crédito para micro-empresários, de natureza estritamente social para uma linha de micro e pequenos empresários.

Existe uma outra possibilidade de linha de financiamento do Banco que é o Programa de Apoio a Investimentos Sociais. E o que há de interessante nesse Programa? Qualquer mutuário pode contratar financiamento nesse Programa de Apoio a Investimentos Sociais. Vamos supor que uma empresa de médio ou de grande porte seja sensibilizada a estabelecer um projeto social de interesse da comunidade afro-brasileira. Essa empresa pode captar esse recurso no BNDES pagando TJLP, que hoje está em 9,5% ao ano, e apenas a TJLP, ou seja, não tem nenhum spread, não tem nenhum outro custo administrativo



envolvido. Com esse empréstimo tomado, que pode ser amortizado em até 8 anos, a empresa pode financiar algum investimento social específico. Alguma coisa na área de saúde, na área de educação e assim por diante.

Então é uma coisa interessante, porque abre uma possibilidade num momento em que se fala tanto em responsabilidade social e têm empresas interessadas em fazer balanços positivos de responsabilidade social. É uma forma interessante de negociação, ou seja, de tentar trabalhar com empresas que têm estabelecimentos próximos de determinadas comunidades para que essas empresas possam fazer esses investimentos sociais financiados com recurso barato e a longo prazo do BNDES.

Uma pergunta sempre feita é a seguinte: “O BNDES tem recursos não-reembolsáveis para projetos dessa natureza?” Tem, e pela natureza dos recursos não-reembolsáveis, evidentemente os projetos passam por um crivo muito severo para que haja um processo de seleção adequado. Dinheiro de graça todo mundo quer e, portanto, certamente há uma disputa muito grande. Mas existe sim essa possibilidade de recursos não-reembolsáveis. Geralmente a política do Banco, principalmente a partir desse ano de 2005, é que projetos que envolvam recursos não-reembolsáveis têm de alguma forma que estar vinculados a redes, quer dizer, não pode ser um projeto singular, ele tem de ser parte de um esforço maior e mais estruturado para que o Banco apóie.

O Banco tem muitas outras linhas que têm sido trabalhadas, principalmente os arranjos produtivos locais, que também são uma linha que o Banco financia desses empreendimentos que são integrados dentro de uma territorialidade e de uma cadeia produtiva. Desta forma, o Banco também estuda e financia esses projetos de arranjos produtivos locais.

Vejo essas como as principais linhas de financiamento que o Banco poderia estar estudando em conjunto com a SEPPIR para atender à comunidade afro-brasileira. O Banco tem outras linhas que são absolutamente convencionais. É o caso, por exemplo, do FINAME, para compra de máquinas e equipamentos, que são linhas operadas apenas pelos agentes financeiros do Banco. Também há uma série de programas específicos para quase todas as áreas da indústria brasileira, para a agricultura, para a área de reflorestamento, e assim por diante.



Eu, na medida em que conversei com os técnicos da SEPPIR, imaginei que essas quatro linhas seriam linhas bastante interessantes para serem trabalhadas: a linha do micro-crédito, do Cartão BNDES, do Programa de Apoio a Investimentos Sociais, e a linha que nós chamamos agora de PROINCO, mas que é a linha de financiamento dos arranjos produtivos locais. Basicamente era isso o que eu queria trazer a vocês como possibilidades de financiamento. Eu agradeço a atenção de todos. Obrigado.

Lúcia dos Santos Garcia

Coordenadora Nacional das Pesquisas de Emprego e Desemprego/DIEESE

Boa tarde. No DIEESE, a discussão sobre a condição de inserção da população negra no mercado de trabalho vem de longa data, lá dos anos 80, quando da discussão da inserção do quesito cor na Pesquisa de Emprego e Desemprego (PED), que continua sendo a única pesquisa conjuntural no mercado de trabalho que considera a questão racial. Na sequência deste momento, vários trabalhos importantes foram feitos nos anos 80, ainda na fundação SEADE-SP.

Essa tradição foi recuperada no final dos anos 90, em 1999, quando o DIEESE construiu o primeiro mapa da inserção da população negra no mercado de trabalho, a partir de uma avaliação dos resultados obtidos pela PED, não mais só em uma região, mas no conjunto de 6 regiões onde nós estamos operando hoje.

Desde então, o DIEESE tem conseguido persistir nesta linha de pesquisa e divulgação e todo o mês de novembro lançar um boletim - um pequeno estudo especial em que se faz uma avaliação da situação da população negra no mercado de trabalho. A gente vem persistindo na consolidação desse trabalho, vem conseguindo cavar um espaço nacional para essa discussão e conseguimos recentemente dar um passo a mais quando foi lançado um estudo sobre a condição e a inserção da mulher negra no mercado de trabalho. Em 2004, fizemos um trabalho discutindo o papel da escolaridade na promoção da população negra no mercado de trabalho nacional.

Bom, então são alguns anos que nos trazem um dado de realidade constatados ano a ano, e são dados de realidade mesmo, no sentido de



que já se constituem fatos estilizados, ou seja, temos um conjunto de questões incontestáveis sobre a inserção da população negra no mercado de trabalho urbano, um mercado de trabalho metropolitano. E os dados conjunturais têm alterado muito pouco essa nossa percepção geral do mercado de trabalho.

E quais fatos são esses? Em primeiro lugar, a população negra está presente no espaço urbano de trabalho de maneira díspare entre as regiões que nós pesquisamos. Nós temos uma presença negra bastante diminuta na minha região, em Porto Alegre, enquanto 90% da População Economicamente Ativa (PEA) é negra na região metropolitana de Salvador, por exemplo. Mas essa população, que se distribui de uma maneira muito diferenciada no espaço nacional de trabalho, apresenta traços e experiências muito comuns. Primeiro, nós temos um engajamento relativo da população negra ligeiramente maior que da população não-negra no mercado de trabalho. E esse engajamento está associado à necessidade da população negra de estar presente no mercado de trabalho, ou seja, a condição social, a condição sócio-econômica da população negra faz com que sua dependência do espaço de trabalho seja maior. Isso está configurado, está expresso em um indicador que nós chamamos taxa de participação. As taxas de participação no mercado de trabalho que medem o engajamento da população negra no mercado de trabalho estão ligeiramente maiores que as da população não negra.

Mas se a gente olhar pelo recorte de sexo e entrar também por um recorte de idade, isso fica muito mais claro ainda. Por quê? Porque os homens negros têm uma participação muito semelhante à dos homens não-negros no mercado de trabalho. São participações altas, estáveis e tendendo a declinar no último período, mas bastante semelhantes. No entanto, a presença da mulher negra no mercado de trabalho é muito maior em várias regiões do que a presença das mulheres não-negras.

Mais do que isso, se nós juntarmos um recorte de idade, nós vamos ver que existe uma entrada precoce, principalmente dos meninos negros no mercado de trabalho e nós temos uma permanência maior no mercado de trabalho das mulheres negras. Então, o menino entra precocemente no mercado de trabalho, muitas vezes sacrificando a sua formação escolar. As mulheres negras permanecem muito tempo no mercado de trabalho, prolongam a sua vida produtiva, ficam no



trabalho praticamente até morrer e muitas vezes como empregadas domésticas.

Então, quando a gente começa a vasculhar nas nossas informações, nós começamos a ter um quadro que embora seja um quadro bastante estrutural, ele é muito claro da condição e qualidade de vida da população negra no mercado de trabalho. Além disso, as taxas de desemprego enfrentadas por essa população, que está extremamente presente no mercado de trabalho, e que portanto é uma população que se mobiliza no trabalho, são taxas de desemprego recorrentemente superiores às taxas de desemprego experimentadas pela população não-negra. Há uma permanência ao longo do tempo dessa diferença que desfavorece a população negra.

Além disso, para os negros que logram obter uma ocupação, geralmente é uma ocupação estigmatizada por características que nós podemos chamar, como usamos na linguagem do DIEESE, ocupações vulneráveis, que são ocupações onde o acesso a direitos ou é inexistente ou é parcial. E sabemos, portanto, que do ponto de vista da ocupação, temos alguns guetos ocupacionais que são ofícios permeáveis à população negra: serviços gerais, serviços de apoio, serviços de execução, emprego doméstico.

Além disso, a população negra tem uma dificuldade enorme de ascensão nas suas carreiras, o que faz com que acabe tendo remunerações muito menores. Então, nos dados que eu estou trazendo aqui, nós agregamos as informações de escolaridade, onde a gente identifica que a população negra apresenta, em geral, menor número de anos de estudo ou tem uma escolaridade menor que a população não negra, porque muitas vezes abre mão dessa formação em nome de uma inserção no mercado de trabalho que provenha uma renda em curtíssimo prazo, que aliás é o prazo em que nós estamos vivos, no qual nós precisamos prover a nossa sobrevivência. Nós identificamos que a escolaridade tem um papel ativo na promoção social do povo negro porque os mais escolarizados conseguem acessar o aparelho produtivo, conseguem estar mais presentes no mercado de trabalho, têm menor dificuldade em obter uma ocupação, têm menores taxas de desemprego.

Mas a discriminação se elimina? Não, ela não é se eliminada,



mas nós sabemos que temos uma importante promoção social aí, pois os dados que nós trazemos retratam exatamente isso. Então, que dados são esses? Bom, exatamente o que a Paula mostrou é o que nós estamos vendo aqui: a proporção de negros na PEA e a proporção de negros entre os desempregados. Isso quer dizer o que? A participação, a proporção de negros entre a população trabalhadora e a proporção de negros entre os desempregados. O que é que vem a ser isso? Em todas as regiões, é maior a presença de negros entre os desempregados do que a proporção deles na população trabalhadora. Então, em casos impactantes, como é o caso de Salvador, 90% dos desempregados em Salvador são negros. Lá na minha região (sul)¹, os negros representam 12,4% da PEA, mas são 17,5% dos desempregados. E por aí vai, em todas as regiões, o que nós percebemos é o mesmo quadro.

Sobre as taxas de participação, a presença mais forte no mercado de trabalho é da força de trabalho negra feminina, a distância que eu estava falando é essa aí. Em Belo Horizonte, as mulheres negras têm uma participação maior do que as mulheres não-negras; Porto Alegre, onde nós temos uma situação bastante intermediária a essas duas regiões; no Distrito Federal e em São Paulo, as taxas de participação são mais elevadas. Aqui no Distrito Federal, praticamente 60% das mulheres negras em idade de trabalho estão no mercado de trabalho. Próximo a isso é o caso de São Paulo. E nas regiões nordestinas, essa participação tem um desenho um pouco diferente. Recife é a região em que as taxas de participação de negros e não negros são mais coincidentes, elas são mais próximas, mas também é a região em que a taxa das mulheres negras no mercado de trabalho coincide com a das mulheres brancas ou não negras.

Então, essas questões são para nós fatos, dados da realidade, uma vez que permanecem apesar das mudanças conjunturais. Nós temos para o ano de 2005 um ligeiro declínio das taxas de participação femininas, mas isso pouco impacto tem nas taxas de desemprego. Essas são as diferenças das taxas de desemprego, muito grandes, nas nossas regiões em 2005. A taxa de desemprego da população negra variou entre 19% em Belo Horizonte e 26% em Salvador. Nas nossas regiões, é essa a variância, nós estamos em situação cadente das

¹ Nota da editora



taxas de desemprego por todas as razões que já foram faladas aqui, pelo Ministro e pela Paula. Mas isso não tem alterado a nossa condição. Só para mostrar para vocês que há uma aproximação muito grande das taxas de desemprego em Recife e isto está relacionado às taxas de participação femininas, também muito próximas.

Nós continuamos com diferenças e desvantagens muito claras no que diz respeito à escolaridade da população negra e não-negra, ou seja, a proporção de negros com ensino fundamental é sempre maior do que a da população não-negra. Em compensação a presença de negros no ensino superior é muito menor do que a da população não negra, chegando a diferença ser absurda na região metropolitana de Porto Alegre. Então, a gente traz isto aqui porque tem muita gente entre nós que discute cotas na universidade.

Isso aqui é só rendimento de negros, mulheres negras e homens negros em relação ao topo, homem branco. Então isso quer dizer o que? Que em Belo horizonte a mulher negra, em 2005, recebe, em média, 49% do que recebe um homem branco. Lá em Salvador, 39%, e que os homens negros não ultrapassam 70% dos ganhos do homem branco, portanto tudo continua como sempre foi.

Aqui um aspecto diferente, mas que também retrata muito dessa constância, que a gente repete como um tambor para incomodar. Nós temos uma força de trabalho no Brasil que é contratada, tem um patrão, é assalariada, seja esse assalariamento explicitado ou não. Entre os contratados à margem da modalidade padrão, portanto, estão os assalariados sem carteira assinada, os autônomos que trabalham para uma única empresa, os trabalhadores terceirizados. Nós agrupamos essas contratações e identificamos a cor e o sexo desse trabalhador. Então, vamos perceber que, à exceção de Belo Horizonte, onde isso não é tão claro, nós temos sempre a maior participação da população negra nas situações de trabalho mais precárias no mercado de trabalho contratado, assalariado, portanto, força de trabalho vendida e comprada no mercado de trabalho.

Aqui a gente queria ver um pouco sobre o padrão etário dessa população. Entre as mulheres negras, aquelas que estão na modalidade contratadas fora do marco legal, fora do sistema de proteção do trabalho, são mais velhas e os homens são os homens mais jovens, são



os negros mais jovens e as mulheres são as mulheres mais velhas. Nós temos aqui um perfil de escolaridade muito parecido ao perfil de escolaridade geral da força de trabalho, ou seja, concentrada no ensino médio completo, mas com a predominância da baixa escolaridade.

E aqui a proporção de conta própria entre os que nós chamamos de trabalhadores independentes, segundo cor e sexo. Entre eles o que predomina é o trabalhador por conta própria, os autônomos que trabalham para mais de uma empresa, autônomos que trabalham para o público em geral. Predominantemente e sempre nesta forma de trabalho independente que é a forma de trabalho independente mais vulnerável, nós vamos encontrar a população negra. E é isso. Obrigada.

João Bosco de Oliveira Borba

Presidente da Associação Nacional dos Coletivos de Empresários e Empreendedores Afro-brasileiros - ANCEABRA

Bom dia a todos, bom dia a todas. Eu queria cumprimentar o evento feito pela SEPPIR, por um debate, infelizmente, ainda novo, mas necessário no seio da comunidade, que é da inclusão econômica, do desenvolvimento. Eu presido a Associação Nacional dos Coletivos de Empresários e Empreendedores Afro-brasileiros - ANCEABRA, uma entidade que desde 1997 vem construindo junto com os setores da questão negra a relação de *empowerment*, a relação do desenvolvimento. Eu, através do tema, gostaria de salientar aspectos básicos. Não falaríamos mesmo muito sobre o tema ideológico da necessidade e sim sobre o que nós construímos nesses quase 8 anos e qual seria a perspectiva de desenvolvimento para a comunidade negra.

Nós temos uma longa história em comum com o Carlos Alberto (presidente da mesa)². Temos uma longa história de desenvolvimento, de trabalho com a questão negra, e nós estamos desenvolvendo esse trabalho antes mesmo da SEPPIR, aliás desde uma época em que nós dormíamos em colchonetes nos vários encontros da comunidade negra. O Giovanni, eu tive o prazer de conhecer no Rio de Janeiro e nós

² Nota da editora



sempre temos trabalhado no dia-a-dia. Tivemos o prazer de participar juntos de um café da manhã com o Bill Clinton em São Paulo, na vinda dele aqui, no qual estava também presente o Dr. Mário Nelson. Nós sempre entendemos de maneira parecida a questão do desenvolvimento, dessa luta. São pessoas que têm essa característica de trabalho.

Eu preparei alguns slides e queria começar falando a partir deles³. Quando se refere ao trabalho do empreendedorismo afro-brasileiro nos processos de desenvolvimento econômico, é preciso levar em conta que nós empresários e empreendedores somos também trabalhadores, na concepção mais geral. Nós vamos construindo a relação das nossas empresas, a partir de um desenvolvimento, e fomos nos misturando um pouco nessa auto-relação. E a grande virtude desse trabalho de empreendedorismo, é que nós estamos construindo uma forma de *empowerment*.

A ANCEABRA é uma entidade nacional que não existiria se não fossem as ANCEABRAS locais. A diretoria composta da ANCEABRA tem como forma de ação trabalhar essa relação dos estados, a sua concentração. Nós temos uma missão, que está intimamente ligada ao *empowerment* da comunidade negra. Nós entendemos que a ação empresarial, a ação empreendedora nos leva a uma visão de *empowerment*, porque nós começamos a entender que estamos fora da economia, historicamente, e isso passou a ser um processo cíclico.

A comunidade negra fica fora desse processo porque existe uma forma de trabalho propriamente dita. Em qualquer economia do mundo, ninguém deixaria 80 milhões de pessoas fora do mercado. O Brasil é o único país que nos coloca fora, à margem desta relação histórica para os nossos objetivos. A partir disso, nós temos uma visão de que o desenvolvimento do Brasil passa pela inclusão desses setores da economia porque, senão, nós não conseguiríamos traduzir essa relação econômica em desenvolvimento.

Nós temos uma forma de entender o *empowerment* como o desenvolvimento econômico a partir de um ajuste social. Não adianta apenas nós nos empoderarmos economicamente e nossos filhos não

³ Apresentação em powerpoint



poderem andar de tênis porque vão ser roubados. Então tem que fazer o desenvolvimento da nação, através da macro-economia, através da economia do estado e da inclusão desses setores a partir disso. Eu estava lembrando disso ao ouvir a palestra do Hélio Santos, quando ele colocou um fator fundamental, de que nós não iríamos conseguir desenvolver esta Nação se nós não tivermos como estratégia de Estado Brasileiro, estratégia de governo, o nosso desenvolvimento. Nós não temos como construir isso e esses outros modelos que foram construídos também não deram certo, o que está claro para nós. Não adianta se fechar nos condomínios, aumentar o efetivo policial.

A ANCEABRA tem seus filiados, no geral são a ANCEABRA de São Paulo, a de Minas Gerais, do Distrito Federal e as comissões provisórias. A partir das comissões provisórias, nós passamos a entender que a entidade passa por um momento de conhecimento nacional, de difusão, e nós temos uma escala de desenvolvimento. Começa com a comissão provisória ou começa com o núcleo de trabalho e vai se desenvolvendo a partir desse trabalho de desenvolvimento. E a partir disso nós temos várias formas de trabalho no sentido de que as necessidades e os objetivos estão claramente aliados ao nosso desenvolvimento.

O primeiro fator que nós temos que retomar é a questão da educação empresarial. Temos os cursos de capacitação, nos quais em torno de 10.640 pessoas foram treinadas pelas ANCEABRAS locais nesses quase 8 anos nossos. Entendemos que esse é o fator fundamental. Nós não somos educados para sermos empreendedores, nós temos uma cultura ainda de empreendedorismo, a partir da qual nós fomos doutrinados a servir e não a sermos servidos, e esse é fundamentalmente o fator que primeiramente nós trabalhamos: a educação empresarial. E como qualquer outro fator, nós temos que ter vários modelos em função do nosso modelo de desenvolvimento.

Por exemplo, tem empresário negro que não se sente dono da empresa. Às vezes, o funcionário se sente mais dono da empresa do que ele. A maioria das pessoas que chegam às nossas empresas perguntam quem é o dono, apesar de estar escrito diretor, gerente. Então ele tem que ter todo um aparato emocional, todo um aparato técnico para ir desenvolvendo a partir dessas necessidades; e existem formas, modelos para que possa ser preparado para isso.



Nós temos um exemplo disso numa parceria da ANCEABRA de São Paulo com o Ministério do Trabalho, que elaborou um livro no qual se define todo um modelo de desenvolvimento a partir de como vai ser essa abordagem com esse empreendedor. Eu acho que esse é um fator fundamental. E a ANCEABRA de Minas Gerais, fez uma cartilha na qual ela vai identificando as necessidades do empreendedor e a partir da realidade dele vai constituindo uma forma de plano de negócio conforme as necessidades daquele empresário, daquele empreendedor a partir de toda sua dinâmica, sua forma de ação, todo seu desenvolvimento. Então nós entendemos que existe a necessidade dessa educação empreendedora.

Um outro fator são as nossas necessidades que estão ligadas ao que precisamos e vamos fazer. Não existe como desenvolver políticas públicas sem recursos. Nós sabemos que historicamente todos os setores da sociedade brasileira adquiriram recursos, e recursos dentro de um dinamismo muito grande para seu desenvolvimento. Por exemplo, nós entendemos que 7 milhões de reais é um valor importantíssimo para nós trabalharmos a gestão empresarial. Eu digo que nós temos uma demanda reprimida. Hoje nós temos empreendedores que precisam de cola de sapateiro, que custa R\$35 para fazer o sapato, ou empresários que querem expandir suas indústrias, ampliar os seus negócios, gerar emprego e desenvolvimento.

Eu vou falar sobre a herança, sobre a questão do crédito. Então nós precisamos entender que o empresário negro precisa primeiro do fator educação, precisa criar essa cultura educacional, criar esse desenvolvimento. Eu tenho uma clínica aqui em Brasília, eu sou fisioterapeuta e psicanalista, eu costumo ver os filhos dos meus clientes, um menino de 7 ou 8 anos dizendo: “vou ser procurador igual ao meu pai, eu vou ser juiz igual à minha mãe”, ou então “eu vou ser empresário!”, e uma empresa por quê? “Eu vou tocar a empresa do meu pai!” Criou-se uma cultura que vai ficando no dia-a-dia, porque houve um início.

Então, nós temos que começar a entender qual forma de ação necessita ser focada. Temos que aprender a cultura empresarial. Uma coisa que tenho verificado, fruto da minha experiência, diz respeito à capacidade do empresário afro-brasileiro. Primeiro, ele tem um olhar clínico melhor, ele enxerga melhor as dificuldades, e por quê? Porque ele sabe que não pode quebrar, ele não tem a segunda chance e muitas



vezes a primeira chance dele já é uma chance pela metade, a competição já é diferenciada.

Por exemplo, meu pai é funcionário público, aposentado há mais de 20 anos, e eu lembro que ele foi um empreendedor. Ele chegou a trabalhar em 2 ou 3 empregos. Nós somos os antigos biscateiros que iam trabalhar em São Paulo. Um outro fator importante do empresário negro é que ele tem um processo de desenvolvimento empresarial, um aprendizado, muito mais rápido e em um tempo definido, mas ele não tem o recurso. Ele, então, pode parar, geralmente desce ou às vezes até retoma. Para isso, portanto, nós temos que treinar o pessoal. A partir dos nossos objetivos, vem a questão da incubação.

Nós fizemos um projeto fundamental, financiado e organizado pela ANCEABRA, sendo que a parte logística foi feita com participação de ANCEABRAS estaduais e parceiros nos estados. Na Bahia, por exemplo, a comissão provisória fez parceria com a Associação Nacional dos Advogados Negros. Em Macapá, nós tivemos uma relação com as entidades locais do movimento social; e em Santa Catarina, nós fizemos uma parceria com o NEN- Núcleo de Estudos Negros. A partir disso, nós fizemos todo um trabalho de fomento, que chegou a incluir 864 pessoas nos seminários e 200 pessoas participando do curso, o que gerou 156 planos de negócios. Só para deixar claro, 40% desses planos de negócio foram feitos por pessoas que não tinham empresas, que foram estimuladas a partir do curso e estabeleceram uma nova relação com o mundo empresarial. A partir daí, passamos a trabalhar exatamente esse paradigma da idéia de desenvolvermos uma cultura de incubação.

O que é incubação? É como incubar uma criança que, por exemplo, nasceu debilitada e que passa a ser cuidada para ter uma vida melhor. E nós temos uma debilidade na questão da formação empresarial, porque não fomos acostumados a isso. Então a incubação de empresas coloca as empresas dentro desse patamar, ajuda empresas que não têm uma política de marketing, que não sabem nem pagar os impostos. Tem uma série de coisas que fazem parte dessa cultura e a incubação trabalha nesse sentido. Esse projeto vai ser desdobrado a partir da demanda das necessidades.

Uma coisa importante. Na Conferência Nacional de Políticas de Promoção da Igualdade Racial, boa parte das empresas que prestaram



serviços eram empresas filiadas a ANCEABRA do DF e empresas que fizeram seus treinamentos a partir da incubação.

O que me chamou atenção na incubação foi que nós temos uma vertente empreendedora muito forte, mas essa vertente precisa ser incorporada pelo Estado Brasileiro como políticas afirmativas, como a política de cotas e outras políticas importantes. Então, achamos que o desenvolvimento econômico passa por isso.

O outro fator que entendemos como sendo o mais importante é incubar em torno de 90 mil empreendimentos. Achamos que isso é possível num valor de 50 milhões de reais. Temos que entender que é uma discussão política. Existe no Governo um fundo de aval, que é um fundo que o BNDES, o Banco Nacional de Desenvolvimento Econômico e Social, mas nós não temos herança, não temos aporte econômico, e toda vez tem aquela famosa pergunta aos empreendedores: “ah, quais são as suas garantias?” Então, eu acho que o Estado Brasileiro poderia discutir, logicamente que não é uma coisa muito fácil, essa garantia através desse fundo de aval que está no Ministério da Fazenda. Seria uma ação direta do Governo Brasileiro para desenvolver esses 90 mil empreendimentos que começariam com o valor de 50 mil reais por empreendimento, e haveria um projeto-piloto para isso.

Nós sabemos como o agro-negócio constantemente consegue ser bem sucedido. Por exemplo, agora tem a febre aftosa e o Estado Brasileiro se posiciona imediatamente, o que é justo e correto. As empresas de fios condutores de São Paulo estão recebendo uma verba de quase 1 milhão de Reais dentro de um processo de desenvolvimento para se tornarem exportadoras e competirem com o mercado. Nós achamos que existe uma necessidade de trabalhar, e esses 90 mil empreendimentos geram, de forma imediata, em torno de 60 mil empregos diretos, o que corresponde a quase 4 empregos por empreendimento. Isso porque as pessoas vão gerar empregos, vão gerar projetos a partir dessa inter-relação.

Nós, então, entendemos que essa é uma visão de futuro dentro de uma necessidade que nós construímos, achamos que esse é um bom caminho. Outro fator que eu acho que a incubação traria para as empresas é o desenvolvimento. Do ponto de vista regional e local, nós temos uma carência de desenvolvimento a partir das necessidades



objetivas. Hoje, quando nós falamos de emprego, de desenvolvimento, nós temos que falar da construção de uma nação onde as pessoas possam ir retomando e empreendendo, um exemplo disso são os afro-americanos.

Outro objetivo nosso é servir como parceiros do Governo Federal no desenvolvimento empresarial e aí nós temos que discutir o que é estratégico. Por exemplo, para nós da ANCEABRA, a SEPPIR é estratégica. No nosso primeiro projeto de desenvolvimento econômico, fomos a primeira entidade a entregar um projeto para a Ministra Matilde quando a SEPPIR era uma sala no Ministério da Justiça onde, de uma certa forma, alugava-se o horário do computador para as equipes. Hoje a SEPPIR tem um andar inteiro, todo arrumado. Nós entendemos que a SEPPIR é estratégica na política de transversalidade. Vocês vão a todos os setores do governo, ao Ministério da Educação, ao Ministério do Planejamento, a todos os ministérios mas, vocês já foram à SEPPIR? Então, achamos que trabalhar com a SEPPIR essa questão da transversalidade é importante e nós temos feito isso muito bem e com bons resultados.

A segunda parte da incubação não está contemplada pelo orçamento da SEPPIR para 2005, então estamos trabalhando com a SEPPIR e com a Fundação Banco do Brasil para construirmos essa relação. Nós achamos que é estratégico trabalharmos isso porque, do contrário, não conseguiremos desenvolver políticas. A partir dessa relação, temos aberto várias portas com governo. Outro fator importante, portanto, é o Orçamento da União. Nós, a comunidade negra, caímos em algumas armadilhas. Uma famosa armadilha é aquela: “o seu projeto é lindo e maravilhoso, mas não temos dinheiro e não temos mesmo”. O Dr. Mário Nelson, que é o diretor da ANCEABRA Bahia, tem falado há mais de 5 anos conosco que temos que ir ao orçamento. Conseguimos construir uma coisa muito pequena em 2004, mas, em 2005, estamos com uma equipe em relação direta com o Orçamento da União.

Aliás, vamos sair daqui direto para o Congresso. Tem que ter, lobby negro, e essa palavra não é feia, não existe outra forma, tem que ter o lobby nosso. Quem quiser se hospedar hoje em Brasília não encontrará vaga em nenhum hotel próximo daqui, está tudo lotado em Brasília. Porque todas as pessoas estão no Congresso, estão fechando o orçamento. Só nós não viemos; nossos deputados, bons deputados,



não conseguem criar políticas nas suas bases para trazer essas pessoas para cá. E não é porque a proposta é boa, ou porque representamos uma população negra de 80 milhões de habitantes, que ela vai ser aceita. Não! Não é por isso não! É porque nós temos que ter pressão política nesse sentido.

Então elaboramos um projeto, no qual estamos trabalhando em algumas parcerias. Nós trabalhamos com quem entende. Por exemplo, na área de educação, vamos ter o auxílio do NEN, o Núcleo de Estudos Negros, de Santa Catarina, e elaboramos uma emenda. Na área de turismo, que é um grande desenvolvimento, fomos ao Centro de Ciência do Turismo – CET da UnB e pegamos o que eles têm de melhor em desenvolvimento, a Elizângela, que está aqui, é de lá. Na área de justiça, fomos à Associação Nacional dos Advogados Afro-descendentes e elaboramos umas emendas no orçamento. Estamos vendo o que é que vamos conseguir com isso, por quê? Estando na emenda do orçamento, nós conseguimos entrar com os projetos para desenvolver durante o ano, porque sem isso nada acontece.

Só para entender, boas casas no Lago Sul são feitas pelas grandes empresas. Basta ver a casa da Coca Cola. Elas têm economistas, que estão montando uma equipe de pessoas preparadas para o orçamento. Em relação ao turismo, entendemos que ele é fundamental, gera emprego e desenvolvimento. Nós entendemos que temos um foco, os afro-americanos. A cada três turistas, o turismo gera um emprego para afro-brasileiro, nós já temos essa pesquisa. Então, achamos que temos que desenvolver isso principalmente para a nossa juventude, um turismo de responsabilidade, não o turismo sexual, mas um turismo que retoma um pouco esse desenvolvimento.

A partir disso, nós entendemos que a relação com o orçamento é fundamental para tudo, pois nada se faz sem o orçamento, não adianta a gente achar que vai fazer. Eu canso de receber na ANCEABRA pessoas que mandam projetos e perguntam porquê o projeto não foi aprovado, se é ótimo. Eu respondo que não tem fonte para recurso. Acho que a SEPPIR deve receber esse peso todo dia, caminhões e caminhões de projetos da comunidade negra, sendo que o orçamento da SEPPIR não tem esse objetivo, pois não é uma entidade fim, é meio, que trabalha essa inter-relação.



Entendemos, portanto, que o orçamento da União é um fator fundamental para a estratégia de desenvolvimento, pois tudo passa pelo orçamento, por isso tem que ter todo um trabalho com o relator do orçamento, presidente do orçamento, falar com os deputados, temos que retomar isso. Hoje estão em Brasília centenas ou milhares de pessoas das grandes empresas, das grandes corporações. Infelizmente, a grande maioria não são negras. A comunidade negra, os gatos pingados da ANCEABRA, é que estão trabalhando um pouco essa relação. Temos, então, que capacitar essas entidades para entenderem isso. Acho que faz parte de um processo.

Nós entendemos que só vamos desenvolver o empreendedorismo afro-brasileiro, quando começarmos a trabalhar diretamente essa questão dos recursos para nós. Sem recursos, não andamos, porque temos uma condição histórica. Nós construímos este País e, quando teve a Abolição da Escravatura, fomos jogados na rua, sem nenhuma política pública. Isso não é novidade para ninguém, trouxeram os imigrantes, com todo um aparato econômico, que perdura até hoje.

No agro-negócio, tinha-se o Pró-Álcool, e, como o mercado internacional tinha uma demanda de açúcar, eles quebraram os bancos, passaram a desenvolver toda uma política para isso. Hoje o agro-negócio prospera, é bom para País, mas foi feito com dinheiro público. Mas esse tipo de modelo não nos serve, pois é o modelo que gerou a exclusão, gerou a miséria. Então nós temos que resgatar a relação e temos que entender que não estamos num estágio de desenvolvimento empresarial crescente. Se não for injetado recurso, nós vamos morrer. 3,4% dos empresários do Brasil que são negros morrerão nos próximos anos se a eles não for injetada uma política de desenvolvimento. Acho que esse é um ponto que a gente quer retomar.

Quanto à política social do programa, acho que temos que criar potencialidade de gerar emprego, renda e desenvolvimento. Nós temos que começar a trabalhar quanto à criação das soluções para as problemáticas, temos que ter um programa do Estado Brasileiro voltado para o desenvolvimento. O que eu quero dizer é que a iniciativa dos negócios tem que estar aliada a dois fatores fundamentais. O primeiro fator fundamental é que os negócios têm que estar contidos dentro de um programa nacional. Não adianta preparar nossos empreendedores apenas para a serigrafia, tem que preparar para o mercado. Segundo,



nós temos que dar o *start*, proporcionado por aqueles que já caminharam sozinhos. Eu acho que esse é o ponto central. E trabalhar em nível nacional e internacional. Acho que esse é um ponto que a gente vai desenvolvendo.

Vou passar para vocês números de nossos estudos através dos negócios que estamos retomando. O quê é importante? Nós temos que ter 60% de recursos privados e 40% públicos, quer dizer, o Estado Brasileiro tem que criar um mecanismo para desenvolvimento. Não existe um setor econômico brasileiro que não tenha tido a mão do Estado Brasileiro, as indústrias nacionais, agro-indústria, a indústria naval. A concessão de crédito está ligada a dois fatores. O primeiro fator é que o crédito é cíclico para um setor da sociedade. Nós tivemos uma reunião com o presidente do BNDES e ele falou para nós que poderia passar o cartão BNDES, que é um cartão para empreendedores. Nós dissemos a ele que isso é muito bom, mas quando chega na mão do gerente, ele duvida que você tenha uma empresa, depois porque ele duvida que você possa pagar. Tem que criar mecanismos para que a gente possa pular um pouco essa etapa, que é mais que um convencimento político.

Acabando a minha fala, vou falar um pouco das relações África - Estados Unidos. Nós entendemos que esses fatores são fundamentais para o nosso desenvolvimento e nós temos orgulho de dizer que nós fomos a primeira entidade a falar para o Presidente Lula da importância da África, antes dele se eleger. Nós montamos uma estratégia muito sábia, muito interessante. Nós bolamos, em maio de 2005, uma copa de futebol, dos países de língua portuguesa, da qual a maioria são países africanos. A partir dessa copa de futebol, nós passamos a construir uma relação mais direta com eles, pois eles são fascinados pelo futebol. No dia, fizemos uma reunião chamada roda de negócio com todos aqueles diretores esportivos que eram também empresários. É bom lembrar que essa copa futebol foi organizada por pessoas e entidades que fizeram o curso de incubação. Isso é que é importante, as pessoas se capacitaram e fizeram um evento internacional. No final do evento, a rádio e a TV portuguesa transmitiram para 40 países a final desse campeonato. Essa foi a dinâmica, uma estratégia de chegar com o futebol para gerar negócios para o desenvolvimento.

O estágio do empresário afro-brasileiro é o mesmo estágio do empresário africano. Então, nós definimos como campo os países de língua portuguesa, pela facilidade de língua e uma série de coisas. Nós



entendemos que esse é um fator, mas os empresários afro-americanos entram no setor do desenvolvimento, daquelas empresas que não são pequenas, que têm um aporte nesse sentido.

Olha o que a política de cotas fez nos Estados Unidos 50 anos atrás, gerou a 9ª economia do planeta, apesar do fator miséria e das dificuldades. Hoje os afro-americanos vão ter 900 bilhões de dólares para trabalhar essa relação. Eles são a maior economia da diáspora e nós somos o maior país da diáspora. Nós entendemos que esse casamento é importante para nosso desenvolvimento. Hoje temos as Parcerias Público Privadas do Governo. Achamos que tem investir nesse setor de produtos para nós. Então, nós temos uma relação forte com eles e entendemos que existe toda uma demanda de necessidade desse mercado, e muitas vezes as pessoas se assustam quando nós falamos disso. Isso foi resultado do desenvolvimento de uma política do estado americano. As políticas afirmativas americanas geraram esse fator econômico para os negros americanos.

Encerrando, eu queria agradecer em particular ao Dr. Nogueira, da SEPPIR, pela exposição e dizer que o Brasil não caminhará, não se desenvolverá, se nós não tivermos a inclusão dos negros na economia nacional. Isso está claro, era um discurso só da ANCEABRA. Hoje, felizmente, está contaminando outros setores da sociedade. Hoje, nossa demanda nos mostra um novo fator. Historicamente o movimento negro e a sociedade negra discutiram a cultura, a política, mas não discutiram a economia. Eu acho que esse é um ponto que nós temos que retomar.

Conversamos com quase todos os presidentes, mas nós optamos pelo Presidente Lula porque ele abriu essa porta de desenvolvimento. Nós entendemos que existe a necessidade de uma pressão social, uma pressão para isso e por isso nós, empresários negros, estaremos no dia 22 de novembro em Brasília na marcha dos Zumbi + 10. Nós entendemos que é fundamental que o desenvolvimento econômico da população negra esteja incluído no programa que vai ser entregue ao Presidente Lula. Nós estamos voltados para isso politicamente com a marcha do dia 22 porque entendemos que é um fator muito importante para que possamos trabalhar um pouco esse desenvolvimento.

Quero agradecer a todos e a todas, agradecer à SEPPIR, pioneira com esse tipo de evento e entendemos que a construção da democracia



racial, a construção de um país para todos passa pela inclusão econômica de nós, os afro-descendentes. Muito obrigado a todos e a todas.

Giovanni Harvey

Diretor Executivo da Incubadora Afro-Brasileira

Bom dia a todos. Para facilitar, eu preferi passar agora o vídeo que só seria passado no meio da apresentação. O vídeo contém uma pergunta e faz uma provocação a partir do próprio tema do nosso debate hoje: “A Relevância dos Empreendedores Afro-Brasileiros no Processo de Desenvolvimento Econômico do Brasil”.

A provocação é a seguinte: nós não somos “apenas” atores relevantes no processo de desenvolvimento econômico do Brasil, nós somos atores indispensáveis ao processo de desenvolvimento econômico do país.

Não há desenvolvimento econômico no Brasil enquanto os negros não forem percebidos como indispensáveis para que esse desenvolvimento econômico aconteça.

A iniciativa que eu irei descrever neste evento é a Incubadora Afro-Brasileira, projeto implementado pelo Instituto Palmares de Direitos Humanos-IPDH e pelo Instituto Brasil Social-IBS. A incubadora funciona na sede do IPDH, próximo aos arcos da Lapa, no Rio de Janeiro.

A Incubadora Afro Brasileira ocupa uma estrutura de 2 andares compostos pelo pavimento térreo utilizado com várias destinações, dentre as quais uma loja, um estúdio de fotografia, um business center e uma sala de aula. Um primeiro andar utilizado pela área administrativa e pelos consultores e um segundo andar compartilhado pelos programas executados pelo IPDH, incluindo a direção geral da incubadora e a sala de reuniões. A incubadora disponibiliza toda esta infra-estrutura gratuitamente para o empreendedor.

O IPDH foi fundado em 1989. Me sinto bastante à vontade para falar disso apesar de não ser fundador do IPDH, entrei no IPDH em 94, mas estou aqui falando na frente como uma pessoa que participou dessa trajetória do IPDH. E a nossa ação parte de um diagnóstico local, o IPDH não é uma entidade de representação empresarial como é por exemplo a ANCEABRA. A Incubadora é uma agência de desenvolvimento



local, com viés étnico, então o ponto de partida da nossa atuação é um diagnóstico do nosso território.

A nossa clientela está composta basicamente por trabalhadores que residem no município do Rio de Janeiro. Foi dito ontem, se não me engano pela Paula (Montagener)⁴, o papel que as capitais ou cidades com musculatura econômica maior exercem nas regiões metropolitanas. Então, o Rio de Janeiro exerce esse papel na região metropolitana do Rio de Janeiro, é a principal economia da região metropolitana e os outros municípios têm uma relação de dependência econômica com o Rio de Janeiro. Além do diagnóstico econômico, nós temos o diagnóstico da discriminação étnica, contrariando a idéia de que, quando o negro ascende economicamente, deixa de enfrentar preconceito. Nós temos aqui uma pesquisa recentemente divulgada, feita pelo COLIMAR com o financiamento do IAF, na qual se demonstra o preconceito étnico afetando o desenvolvimento dos negócios dos empresários afro-brasileiros. A nossa ação se baseia no artigo 103 do Plano de Ação de Durban, que orienta os estados membros da ONU a apoiarem, quando necessário, empresas cujos proprietários sejam pertencentes a segmentos historicamente discriminados.

O que é uma incubadora? Uma incubadora de empreendimentos é um ambiente favorável ao desenvolvimento de projetos e negócios através da oferta de um conjunto de serviços, dentre os quais se destacam a formação e o desenvolvimento da capacidade gerencial, o suporte de infra-estrutura e os serviços de consultoria e assistência técnica necessárias ao desenvolvimento de negócios. Como foi visto no vídeo, a incubadora é como um curso, que é um pedaço da incubadora.

Especificamente, a Incubadora Afro-Brasileira é uma incubadora de negócios focada em setores tradicionais da economia, principalmente no comércio e no setor de serviços, incluindo o turismo. Isso a partir do diagnóstico. Não adiantaria fazer uma incubadora de biotecnologia para promover integração do negro ao mercado de trabalho na região metropolitana do Rio de Janeiro. Não é a vocação econômica do Rio de Janeiro e a população negra precisaria ter um investimento de gerações para adquirir tecnologia para pronto emprego nessa área. Então, hoje

⁴ Nota da editora

nós orientamos a ação da Incubadora em cima da vocação econômica do estado e dos segmentos da economia nos quais os negros estão, ou seja, no comércio e nos serviços.

A nossa missão é promover o desenvolvimento econômico, inclusão social e soluções inovadoras em comércio e serviços. O nosso viés de atuação é étnico. Agora, a nossa estratégia de atuação, o capital intelectual que nós temos é um capital preparado para lidar com qualquer situação, mas nós orientamos esse capital a ter uma atuação étnica. O nosso principal objetivo é promover o protagonismo econômico de profissionais e empreendedores afro-brasileiros. A nossa principal meta é incubar 450 empreendimentos ou negócios nas áreas de comércio, serviços ou turismo na região metropolitana do Rio de Janeiro até julho de 2007.

Nós vamos ter, em julho de 2007, os Jogos Pan-Americanos que funcionam como um catalisador de investimentos em infra-estrutura e em serviços. Esse é um momento importante, mas a Incubadora não depende dos Jogos Pan-Americanos para existir, ela aproveita o que acontece na economia para potencializar os seus resultados. A nossa estratégia é desenvolver habilidade empresarial e gerencial de empreendedores, organizando-os em cadeias produtivas e redes de relacionamento social e comercial capazes de gerar uma efetiva inserção na economia formal. O quê é isso? Isso é uma questão importante, porque a população negra carece de capital social, então o que nós fazemos através dessa organização das cadeias produtivas é criar um ambiente artificial para a transferência e informação de capital social.

Um exemplo disso foi uma ação que fizemos essa semana. Qual o papel da senhora Ângela Costa, presidente do Banco da Mulher no Rio de Janeiro e a vice presidente da Federação de Indústria do Estado do Rio de Janeiro, nessa ação? Ela tem uma experiência grande com comércio exterior, então ela visitou a Incubadora essa semana para examinar e criticar os produtos dos empreendedores, na ausência deles. Então, por exemplo, as bolsas de uma empreendedora nossa não têm compartimento para celular. Ela chamou atenção para isso. As costuras das bolsas devem ser internas, grande parte dos nossos empreendedores têm a costura externa. É um conjunto de informações que ela nos passa e que nós repassamos para os empreendedores para que eles possam aumentar a qualidade do produto deles, tornar o produto deles mais competitivo, tanto no mercado interno como no mercado externo.



Nosso método de trabalho se baseia numa abordagem sistêmica dos temas ligados ao empreendedorismo e à inovação e nós atuamos através de uma equipe multidisciplinar composta de economistas, publicitários, contadores, pedagogos, psicólogos, assistentes sociais e profissionais com experiência no mercado e empreendedores. Nós temos lá uma cesta de profissionais, temos profissionais que investiram mais na formação acadêmica, temos doutores e doutorandos, mestres e mestrandos e temos muita gente do mercado também.

Nós temos um processo seletivo regido por edital que é o processo através do qual o empreendedor se habilita a participar da incubadora. Esse processo seletivo é constituído de quatro etapas que são classificatórias e eliminatórias. Na primeira etapa do processo seletivo, nós levamos em conta 7 indicadores, não apenas o indicador étnico, por 2 razões. A primeira é a estratégia para evitar que nós fôssemos acusados de estar fazendo racismo às avessas se nós usássemos o indicador étnico como único indicador na primeira etapa do processo seletivo. “Então eles fazem conosco e nós fazemos com eles também?” Assim, diminuimos o fator étnico no conjunto de indicadores que são aceitos pela sociedade brasileira e ele funciona na realidade como um critério de desigualdade para evitar aquela história do branco pobre que foi discriminado pelos negros radicais. Para cada variável desses aspectos, nós geramos uma pontuação. Mulher pontua mais do que homem; a faixa etária de 34 a 55 anos de idade pontua mais que as demais; os pretos, pardos e indígenas pontuam mais que os brancos e os amarelos; as pessoas que têm menor grau de instrução pontuam mais que os que têm maior grau de instrução; as pessoas que têm renda familiar menor pontuam mais; as que têm mais filhos pontuam mais e as que moram em regiões de IDH mais baixo pontuam mais.

Em relação à questão da faixa etária, cabe uma observação. Muito se fala em relação a projetos para jovens e ontem até isso foi colocado. Os filhos da classe média não vão para o mercado de trabalho com 14 ou 16 anos, então não são os nossos filhos que teriam de ir para o mercado de trabalho nessa idade. Nós temos que criar condições para que essas mantenedoras de domicílio, já que nós atendemos uma maioria de mulheres, ou esses mantenedores de domicílio tenham condições de manter os núcleos familiares o mais intactos possível.

Naquela primeira etapa que eu mostrei para vocês, nós não estamos olhando a habilidade empreendedora, nós estamos olhando a



pobreza e vulnerabilidade. Só que nós somos uma incubadora e nós temos um compromisso com a viabilidade dos empreendimentos. Então na segunda etapa do processo seletivo, nós temos uma equipe de psicólogos e de assistentes sociais que checam as informações que geraram aquela pontuação.

Na terceira etapa, uma equipe de psicólogos realiza uma dinâmica de grupo. Para vocês terem uma idéia, nós tivemos 1.531 candidatos inscritos nos 13 editais, realizamos 1200 entrevistas, 900 pessoas passaram pela dinâmica de grupo. É uma verdadeira operação de guerra.

Na quarta etapa, se analisa o negócio em si. Então, vejam, ninguém entrou na incubadora porque nós passamos a mão na cabeça. Tinha um negócio viável, nós só invertimos o filtro que faz com que os herdeiros da elite estejam sempre na frente na hora de analisar os seus negócios. É feita uma análise de viabilidade.

Nós tivemos 1531 candidatos inscritos em 13 editais. Selecionamos 146, sobraram 4 vagas no primeiro edital. Selecionamos 121 no segundo edital e selecionamos 183 de 566 inscritos no terceiro edital.

A incubadora oferece 4 serviços: a infra-estrutura, 9 módulos de formação e gestão empreendedora, consultoria e ciência técnica. Todo o empreendedor assina um contrato conosco e ele se compromete, não paga nada, a um conjunto de metas e objetivos gerais e específicos. O principal nesse momento, que é a fase de pré-incubação, e o processo de incubação leva 3 anos, é elaborar um plano de negócios. Só a partir da elaboração de um plano de negócios é que ele tem acesso a um conjunto de serviços que eu vou mostrar agora para vocês.

Um exemplo de empreendedor que eu gostaria de destacar é a Niara. Quando entrou na Incubadora em dezembro do ano passado, ela trabalhava em Irajá na rua Aníbal Porto, em um churrasquinho. Então ela fez um plano de negócios, ela definiu uma estratégia e hoje ela tem uma pequena loja em Cordovil. Não se enganem, isso é um processo gradual de formalização de empreendimento. Outro exemplo é o da Dona Zezé, ela está no mercado de confecção. A Niara começou como ajudante de carrocinha de cachorro quente, a Dona Zezé está no mercado há 30 anos, hoje ela está estabelecida na Gávea, conseguiu um ponto comercial interessante. Aqui no vídeo nós estamos recebendo a visita de técnicos do SEBRAE. Levamos os técnicos do SEBRAE para conhecerem

o ambiente de trabalho dela. Esse é o esposo dela que faz a venda e ela é responsável pela modelagem, pelo corte e pela costura com funcionários.

Os nossos empreendedores são organizados em cadeias produtivas, são 10 cadeias produtivas. Os empreendedores se credenciaram, com o plano de negócio, a participar de uma feira de negócios organizada pela Incubadora. Dessa vez, ele foi organizado numa estação carioca do metrô, que é uma estação que tem um fluxo diário de 90 mil pessoas. A Incubadora montou toda uma estrutura.

Os empreendedores planejaram e aí entra uma outra questão que é a questão da escala, a qual foi mencionada ontem. É a união desses empreendedores que gera escala. O que vocês vão ver na sequência é a feira. Aqui, o pessoal da área de beleza. Sozinha essa empreendedora não teria condições de atender à demanda, mas quando ela se uniu a essa outra empreendedora, ela começou a atender à demanda. A mesma coisa aqui, onde nós temos modelos e atores desfilando peças de roupas de vários empreendedores. Um empreendedor só não teria condições de bancar um desfile de moda, mas quando eles se unem, eles têm peças para bancar um serviço de moda. A mesma coisa aqui. Nós estimamos, em termos de visitação, que 5 mil pessoas pararam nos stands durante esses 2 dias.

E aí o perfil, para concluir, desses empreendedores. 63% são mulheres, a maioria tem entre 34 e 55 anos de idade, a maioria é constituída de pretos e pardos, a maioria tem 4 ou mais dependentes e nós consideramos dependente aquela pessoa idosa na família, aquele parente que está agregado à família. Quanto ao IDH, tem muita gente que diz que mora na Rocinha, mas mora em São Conrado, então isso gera uma certa distorção. Nível de escolaridade, renda até 900 reais, negócios e projetos. Nós incubamos ONGs também, e a maioria na economia informal. Um dos objetivos específicos é migrar, estimulá-los a migrar para a formalidade.

A nossa agenda para 2005, 2006 e 2007 é uma agenda que pretende lançar uma linha de produtos e serviços, porque hoje nós temos o apoio da Petrobrás. A Petrobrás nos apoiou no primeiro ano com 966 mil reais e a Fundação Interamericana com 25 mil dólares. Agora a Petrobrás renovou o patrocínio conosco de 1 milhão e 500 mil

reais, a Fundação está em negociação conosco, mas esse patrocínio não será eterno. Então nós temos que ter uma estratégia de sustentabilidade e essa estratégia passa pelo desenvolvimento de uma linha de produtos que serão vendidos para os comerciantes já estabelecidos e, através da receita com a venda desses para comerciantes que podem pagar, nós vamos manter parte do custo operacional da Incubadora para mantê-la para os empreendedores que não podem pagar.

Esses são os parceiros que participam do cotidiano do nosso trabalho: a Petrobrás e a Fundação Interamericana- IAF são os nossos patrocinadores e dentre os nossos parceiros destacam-se a FECOMÉRCIO, através do SESC; a Fundação Getúlio Vargas, a ANPROTEC, entidade que representa as incubadoras no Brasil e o SEBRAE nacional, do Rio de Janeiro e de Goiás.

A nossa homepage é www.ia.org.br e o telefone é 21- 22321732.

Obrigado

Sônia Maria

Presidente da Cooperativa 100 Dimensão

Bom dia. Na verdade, trata-se de um depoimento. Nós éramos desempregados, fora do mercado de trabalho, estávamos com muita fome quando mudamos para um assentamento novo chamado Riacho Fundo II, que não tinha água, não tinha luz, com toda sua precariedade. Nós vivíamos de forma isolada e estávamos ali descobrindo-nos em grupos, grupos de pessoas abandonadas, grupos de pessoas que precisavam se ressocializar. E aí, começamos a fazer reuniões e descobrimos que estava no lixo a nossa fonte de renda. E lá nós começamos a nossa caminhada e fomos ao Sebrae para buscar capacitação. A precariedade era tão grande que a gente nem tinha o dinheiro da passagem para poder ir falar do sonho. Eu tive que levar meu filho com Síndrome de Down com passe livre.

Tinha um programa chamado PROGER, Programa de Geração de Emprego e Renda, programa de desenvolvimento local auto-sustentável que aderi. E lá começou uma onda de capacitação. Éramos 27 pessoas,

hoje nós somos 200. Nós não tínhamos nenhuma renda, hoje nós ganhamos na faixa de 400 a 550 reais. Nós não tínhamos nem onde fazer as reuniões, hoje nós temos uma sede, com uma área de quatro mil metros, cedida pelo Governo Federal, pelo Ministro Guido Mântega, onde nós desenvolvemos essas atividades.

Hoje o nosso programa Empreendendo Arte na Comunidade, que de forma lúdica explicava sobre educação ambiental, foi premiado. Aí nós deixamos de pagar aluguel de um caminhão para fazer a coleta seletiva e, hoje, nós desenvolvemos as nossas atividades com nosso caminhão do prêmio dado pela Fundação Banco do Brasil.

Nós também conseguimos desenvolver atividades de inclusão digital. Primeiro começamos com uma pequena salinha, onde nós tínhamos seis computadores. Hoje nós temos dez computadores, temos o tele-centro e viramos ponto de cultura pelo Ministério da Cultura. Hoje, para o 100Dimensão, foi aprovado um recurso de 321 mil dólares pela Fundação Interamericana, onde 820 projetos estiveram para uma seleção e, a Fundação Interamericana escolheu seis no Brasil. E, entre esses seis, para a nossa felicidade, estamos nós.

E o que a gente estava falando para a Fundação Interamericana, ou falando para qualquer um dos parceiros? “Olha, nós não somos coitadinhos, nós queremos desenvolver as nossas atividades, cada vez melhor”. Por isso nós precisamos de técnicos, nós precisamos de designers, nós precisamos colocar um produto no mercado de qualidade. Hoje nós já compomos feira como Gift, Casa Cor, onde fomos premiados.

Hoje, como está 100Dimensão? Ciente da missão de ajudar os outros a descruzar os braços. Nós sabemos que o Governo tem sim obrigação com seu povo, mas o seu povo também tem que ter a clareza de pensamento, porque ele tem que definir o que quer e, aí, cobrar do governo. Então, nós temos certeza de que nós vamos concluir o projeto do 100Dimensão de chegar a 400 cooperados.

Agora somos na maioria negras, solteiras, sabemos que não estamos em uma categoria privilegiada. Mas o que nós estamos fazendo? Nós sabemos que temos que lutar, lutar muito e orientar os nossos filhos. Esse negócio que hoje nós estamos desenvolvendo, que é uma cooperativa, ele tem que estar cada vez mais fortalecido e que filho da gente não tem que sair com diploma debaixo do braço para procurar



emprego nenhum, pois ele tem o negócio dele para administrar, que foi criado por nós. O amanhã dos nossos filhos é o nosso próprio amanhã. Então, o que a gente tem certeza é que pode se fazer algo, a gente tem que querer. Nós lá de baixo, temos que acordar e dizer que é possível ganhar o pão com o suor da testa, com dignidade e ajudar a outras pessoas também a fazer isso, mas de forma bem empreendedora.

Nós temos certeza que o 100Dimensão está no rumo como melhor negócio social e empreendedor do Centro-Oeste, mas por quê? Nós não descansamos em buscar capacitação. Nós sabemos que a cooperativa é uma cooperativa de coleta seletiva. Ela é uma cooperativa de desenvolvimento de produtos de artesanato, resultado de sobras. Mas o que nós estamos buscando com esse artesanato? Formas de melhorar ainda mais, como por exemplo, uma parceria com a Farmacotécnica, onde nós estamos saindo de uma produção de 150 folhas de papel artesanal e indo para uma produção, em três meses, de mil folhas. Vai ser o maior negócio.

E com quem a gente conta? A gente conta com técnicos, técnicos com visão comunitária, que estão dispostos a esperar o tempo da própria comunidade de desenvolver isso, para a comunidade dizer o que quer e, aí, eles injetam as tecnologias. Também foi aprovado, pelo MCT, via CNPq, um recurso para a gente tratar o vidro, derreter e, além de confeccionar caixas para brindes, que a gente vende para a Caixa Econômica, Banco do Brasil ou para grandes organizações, nós iremos também colocar o brinde dentro. Ou seja, aí está uma forma de criar mais rendas e aumentar o número de cooperados e fechar o projeto no final desses dois anos com 400 cooperados.

Sabemos que temos que melhorar o resíduo, não ficar só na coleta seletiva. Então, numa parceria com o Governo Federal, está saindo um outro terreno onde nós iremos tratar do resíduo. E aí temos, também, parceria para produzir sacos de lixo. O Senai está nós ajudando nessa pesquisa para produzirmos sacos de lixo. E não seria só o 100Dimensão, seria um consórcio que estariam as outras cooperativas. A gente percebe que para segurar a fatia de mercado não adianta só o 100Dimensão estar à frente, tem que ter as outras cooperativas.

E aí tem um fortalecimento muito grande com o fórum lixo e cidadania. Tem o fortalecimento muito grande do movimento nacional



de catadores, porque através dele, tem grandes organizações ajudando a gente a se organizar, deixar de ser grupos isolados e passar a ser uma categoria. A Unitrabalho tem hoje mesmo uma reunião que é para que possamos conversar sobre a central de catadores, que vem também ajudando a nos fortalecer.

Ou seja, há oito anos atrás, nós estávamos com fome, estávamos precisando que alguém olhasse por nós. Como não teve esse alguém, nós nos olhamos, nós nos percebemos e aí o que é que nós descobrimos? A força, a união e que somos capazes de transformar e para isso nós só temos que fazer uma coisa: acreditar, pegar um sonho, transformar em um projeto com metas definidas e, aí, seguir em frente. Foi isso que nós fizemos, e hoje, o que é que nós estamos fazendo? Nós estamos servindo de exemplo para replicar isso pelo Brasil afora. Quanta vitória, quanta vitória, graças aos técnicos que acreditaram naquela mulher que chegou com chinelo japonês, com pano na cabeça e com um filho deficiente que queria montar um negócio de sucesso. E graças à união de um grupo, hoje, nós temos certeza que iremos fazer muitas transformações: sair do papel de lagarta, que é ficar rastejando pela vida, e virar borboleta e alçar vôo de cidadania. Muito obrigada.



Igualdade de oportunidades e discriminação racial no trabalho: uma leitura dos instrumentos legais

Fabiana Kelly Ferraz
Flávia Pimenta Raw (Colaboradora)

04



ÍNDICE

1.Introdução	04
2.Contextualização da discriminação racial no Brasil: discriminação racial e o operador do direito	11
3. Instrumentos internacionais:	
3.1 - Definições básicas	18
3.2 - Declaração Universal dos Direitos Humanos	22
3.3 - Convenção n. 111 da Organização Internacional do Trabalho e o papel da instituição na ordem internacional	29
3.4 - Convenção Internacional sobre a Eliminação de todas as formas de Discriminação Racial	42
3.5 - Convenção Americana sobre Direitos Humanos	46
3.6 - Mecanismos de controle pelo particular	50
Quadro demonstrativo de instrumentos internacionais	55
4. Constituição Federal e legislação federal: Direitos Humanos	
4.1- Considerações	57
4.2 - Constituição Federal de 1998 e princípios relativos aos Direitos Humanos	59
4.3 - O direito ao trabalho	67
4.4 - Legislação infraconstitucional	69
4.4.1 Projeto de Lei do Estatuto da Igualdade Racial	73
Quadro demonstrativos de leis	80
5. Ações Afirmativas	83
6. Poder Executivo	97
7. Atuação do Ministério Público	103
8. Atuação do Poder Judiciário	108
9. Conclusão / Recomendações	125
Referências Bibliográficas	131
Anexos	141



Discriminação no Trabalho: Mecanismos de Combate à Discriminação e Promoção de Igualdade de Oportunidades

Maria Luiza Pinheiro Coutinho



05



SUMÁRIO

Introdução	5
Parte 1 – Discriminação	12
1.1 Conceito	12
1.1.1 Discriminação negativa e positiva	13
1.1.1.1 Discriminação positiva no ordenamento jurídico brasileiro	16
1.1.1.2 Discriminação direta e indireta	18
1.2 Práticas discriminatórias	22
1.3 Causas da discriminação	24
1.4 Conceito jurídico de discriminação	26
1.5 Natureza jurídica	29
Parte 2 – Tipos de discriminação	32
2.1 Discriminação em razão das relações de gênero	32
2.1.1 Conceito	32
2.1.2 Discriminação em razão do sexo	38
2.1.2.1 Aspectos jurídicos	40
2.1.3 Assédio sexual	45
2.1.3.1 Conceito	45



2.1.3.2 Espécies de assédio sexual	47
2.1.3.2.1 Assédio sexual ambiental	47
2.1.3.2.2 Assédio sexual por chantagem	49
2.1.3.3 Aspectos jurídicos	50
2.1.3.3.1 Ilícito penal	52
2.1.3.3.2 Ilícito extrapenal	55
2.1.4 Assédio moral	56
2.1.4.1 Conceito	56
2.1.4.2 Característica da conduta de assédio moral	59
2.1.4.3 Causas e efeitos do assédio moral	60
2.1.4.4 Aspectos Jurídicos	63
2.1.5 Orientação sexual	64
2.1.5.1 Concepção fundadora do preconceito	64
2.1.5.2 Aspectos jurídicos	66
2.2 Discriminação em razão da raça	69
2.2.1 Conceito	69
2.2.2 Considerações sobre racismo	72
2.2.3 Considerações sobre racismo no Brasil	75
2.2.4 Aspectos jurídicos	80
2.3 Discriminação em razão da origem	83
2.4 Discriminação em razão da idade	85
2.4.1. Aspectos jurídicos	87
2.5 Discriminação em razão da pessoa portadora de deficiência	88
2.5.1 Aspectos jurídicos da proteção à pessoa com deficiência	90
2.5.2. Inserção da pessoa com deficiência no trabalho	91
2.5.3. Pessoa com deficiência como sujeito da proteção legal	92
2.6 Discriminação em razão da saúde do trabalhador	95
2.6.1. Aspectos jurídicos	100



2.7 Discriminação em razão do acidente do trabalho	106
Parte 3 – Discriminação na relação de trabalho	110
3.1 Discriminação na fase pré-contratual	111
3.2 Discriminação na fase contratual	116
3.2.1 Estado de gravidez	116
3.2.2 Estado de saúde do trabalhador	118
3.2.3 Assédio sexual	119
3.2.4 Revista pessoal	120
3.3 Discriminação na extinção do contrato de trabalho	122
3.3.1 Discriminação em razão do sexo, origem, raça, cor, estado civil	122
3.3.2 Estado de gravidez	124
3.3.3 Motivo infamante	124
3.3.4 Despedida arbitrária do portador de HIV	126
3.4 Discriminação na fase pós-contratual	127
3.4.1 Informações desabonadoras	127
Parte 4 - Mecanismos de combate à discriminação e de promoção da igualdade de oportunidades	130
4.1 Conceito de igualdade	130
4.2 Princípio da igualdade	131
4.3 Princípio da igualdade de oportunidades	136
4.4 Princípio da igualdade e a aferição da conduta discriminatória	137
4.5 A proteção antidiscriminatória	139
4.5.1 Proteção antidiscriminatória na norma constitucional	139
4.5.1.1 Proteção antidiscriminatória na norma constitucional relativa ao trabalho	140
4.5.2 Proteção antidiscriminatória na norma infraconstitucional relativa ao trabalho	145
4.6 Ações afirmativas	154
4.6.1 Ação afirmativa e o sistema de <i>quotas</i>	160



4.6.2 Ação afirmativa e os Núcleos de combate à discriminação e promoção da igualdade de oportunidades no emprego	167
Considerações Finais	172
Referências Bibliográficas	176
Anexo 1	183
Anexo 2	286



INTRODUÇÃO

A eliminação da discriminação no mundo do trabalho é, para além de uma busca pelo trabalho decente, uma questão de direitos humanos. No âmbito do trabalho decente, o combate à discriminação se assume como uma necessidade permanente quando da pretensão de atingir um trabalho digno, em condições de liberdade, igualdade de oportunidades, proteção, e garantia à dignidade humana da pessoa do trabalhador. Contudo, para que tais condições se realizem, é preciso implementar o respeito aos direitos fundamentais dos trabalhadores, cuidando para que as normas de proteção do trabalho não se constituam meras abstrações, mas que possam se efetivar na realidade do trabalho. É nesse sentido que a Declaração dos Direitos e Princípios Fundamentais no Trabalho, da Organização Internacional do Trabalho, incorpora como um de seus objetivos fundamentais a eliminação da discriminação em matéria de emprego ou profissão.

Já como uma questão de direitos humanos, a discriminação no trabalho é a própria negação de direitos à pessoa do trabalhador. É o não reconhecimento de que todos são iguais em dignidade e direitos, sem distinção de qualquer natureza; e de que a igualdade de todos, como princípio, decorre da concepção de natureza humana do homem. Tal princípio fundamental, que hoje se constitui autêntico direito positivado pela ordem constitucional brasileira, necessita



constantemente ser reafirmado e garantido, para impedir que seja continuamente violado por meio de discriminações injustificadas, as quais que resultam por provocar desigualdades sociais. A transformação do princípio da igualdade em direito positivo vai torná-lo instrumento de garantia da isonomia entre as pessoas, o que significa dizer: vai permitir seja dispensado tratamento equânime a todos. É esse o conteúdo do princípio da igualdade, apreendido como instrumento de regulação da vida social.

Daí afirmar que o princípio da igualdade apresenta-se como regra de não-discriminação, que, para ser efetivada, necessita de políticas e ações que lhe assegurem a natureza de norma promotora da igualdade, entendida como equidade. Desse modo, o Estado vê-se sempre obrigado, diante de realidades sociais, a específicas proteções, à medida que surgem situações que exigem a implementação de medidas especiais, na busca de uma efetiva eliminação das desigualdades sociais, fundadas no preconceito e na discriminação.

Nesse sentido, cabe ao poder estatal - comprometido com uma ordem jurídica que incorporou valores e princípios universais - criar mecanismos, não apenas para garantir os direitos humanos da pessoa do trabalhador, mas para torná-los efetivos, de modo que esses possam constituir-se instrumentos de combate à discriminação e de promoção da igualdade de oportunidades no emprego.

A questão que se apresenta, quando do combate à discriminação no trabalho é, pois, da proteção e efetivação dos direitos humanos da pessoa do trabalhador, como garantia ao reconhecimento da dignidade humana. De tal modo, a igualdade é concebida não como fato, mas como direito à igualdade de tratamento e oportunidades, o que permitirá serem eliminadas as desigualdades sociais, na busca do ideal de justiça social. Para tanto, é necessário que se criem mecanismos eficazes de combate à discriminação e de promoção da igualdade de oportunidades no emprego, para evitar que a igualdade, tantas vezes exaltada, não se configure em mera declaração formal, “pois uma sociedade verdadeiramente democrática, apoiada no conceito de cidadania, é aquela que fornece verdadeiras oportunidades iguais para o desenvolvimento da pessoa humana”.¹

¹ Souto Maior. 2002: 7.



Sob essas considerações, a implementação de mecanismos de combate à discriminação e de promoção da igualdade de oportunidades no emprego faz-se da maior importância, para que se cumpram os preceitos constitucionais, em harmonia com as normas internacionais, notadamente com o que dispõe a Convenção n. 111, da OIT, que considera a discriminação uma violação dos direitos enunciados na Declaração Universal dos Direitos do Homem.

Essa Convenção, adotada desde 1959, demonstra que a discriminação no trabalho e mecanismos de combate de sua prática, bem como as medidas de promoção da igualdade de oportunidades no emprego, tem-se mostrado uma preocupação constante da Organização Internacional do Trabalho - OIT, em sua busca por soluções para os conflitos existentes no mundo do trabalho. Seu objetivo é assegurar a efetivação do trabalho decente, realizado em condições de liberdade, igualdade de oportunidades, proteção, e garantia à dignidade da pessoa humana do trabalhador. Para tanto, a OIT adota convenções e recomendações internacionais e desenvolve projetos de cooperação técnica que assumem a pretensão de promover e consolidar o respeito aos princípios e direitos fundamentais que regem as relações de trabalho.

O presente documento “Discriminação no Trabalho – Mecanismos de combate e de promoção da igualdade de oportunidade”, atende a esses propósitos ao se constituir em um produto resultante das atividades apoiadas pelo Projeto Igualdade Racial/OIT/Brasil. Este estudo é uma contribuição ao processo de reestruturação realizado no âmbito do Ministério do Trabalho e Emprego, no qual o combate à discriminação, e a promoção da igualdade de oportunidades no emprego vêm recebendo especial atenção, incluindo-se dentre as políticas a serem contempladas por essa instituição.

Sendo assim, os elementos que aqui destacamos têm como objetivo possibilitar a construção de uma cultura institucional acerca do tema da discriminação no trabalho, e auxiliar na formação e orientação de gestores públicos, bem como de todos os servidores incumbidos de tratar diretamente das questões referentes ao combate da discriminação e à promoção de igualdade de oportunidades no emprego. Por esta razão, o presente documento é elaborado em formato de manual de referência. A pretensão fundamental é oferecer noções essenciais sobre a matéria. Portanto, o manual é realizado sob



uma concepção teórica que, ao proporcionar noções e conceitos mais elaborados a respeito da discriminação, também permite ser um instrumento de consulta e de orientação para aqueles que elaboram ou executam as tarefas de competência dos Núcleos que implementam a política de não-discriminação, no âmbito dos órgãos regionais do Ministério do Trabalho e Emprego.

Desse modo, o manual sobre discriminação no trabalho apresenta predominantemente aspectos conceituais e jurídicos referentes à discriminação na relação de trabalho. Contudo, não deixa de aludir, como demonstração, à forma como os conceitos se realizam através das práticas e condutas discriminatórias. O que se quer dizer é que o manual não é resultado de um trabalho empírico, mas de uma pesquisa teórico-conceitual, na qual se procura atentar para os conceitos, os fundamentos, as causas, os momentos, e os aspectos jurídicos da discriminação. Aqui os dados empíricos são tomados de empréstimo de outros estudos, pesquisas e levantamentos, notadamente aqueles relativos aos indicadores sociais, práticas discriminatórias na relação de trabalho e decisões judiciais, com o objetivo de desconstruir mitos e demonstrar a efetivação dos conceitos apresentados, além dos efeitos do fenômeno da discriminação no mundo laboral.

Ressalte-se também que o documento não procura fazer uma análise crítica do problema da discriminação no trabalho, nem das ações desempenhadas pelas instituições ou organizações envolvidas com a questão. Tampouco, é um estudo propositivo; não é elaborado com a intenção de propor medidas ou estratégias que visem eliminar a discriminação no trabalho. Somente quando faz referência à atuação dos Núcleos de combate à discriminação, do Ministério do Trabalho e Emprego, o estudo aponta para algumas questões que devem ser observadas por esses órgãos, para que possam vir a realizar, de modo efetivo, a política institucional de não-discriminação.

Por pretender instruir e informar os gestores públicos e servidores sobre seu dever de trabalhar a problemática da discriminação no trabalho, a abordagem adotada para o documento que evidencia os conceitos e tipologia da discriminação, os momentos de ocorrência de sua prática, as vedações jurídicas e as ações que buscam eliminar seus efeitos, pode parecer neutra. Isso se deve, no entanto, ao objetivo primordial do documento, centrado no interesse de fornecer elementos



para a construção de uma cultura institucional de enfrentamento da discriminação, a partir da qual se possa apontar para mudanças efetivas nas políticas e ações institucionais que buscam provocar transformações na maneira como se organiza o trabalho, de modo a eliminar a discriminação, e o tratamento degradante, no ambiente laboral.

De tal modo, para atender os fins colimados, o tema da discriminação no trabalho é dividido em quatro partes. A primeira, mais conceitual, apresenta a discriminação sob seus diversos conceitos (discriminação positiva e negativa, direta e indireta); suas causas originárias (preconceito, privilégios historicamente conquistados/relação de poder e razões econômicas); sua prática, como uma conduta real, concreta, efetiva, em relação ao outro, e seu conceito jurídico, tomado do art. 1º, I, a, da Convenção n. 111, da OIT.

A segunda parte apresenta os tipos de discriminação (em razão das relações de gênero, da raça, da origem, da idade, da pessoa portadora de deficiência, da saúde do trabalhador, do acidente do trabalho), discorrendo a respeito de cada um deles sob as considerações de seus fundamentos e de seus respectivos aspectos jurídicos, que vão confirmar a conduta discriminatória como um ato ilícito.

A terceira parte trata dos momentos de maior ocorrência das práticas discriminatórias na relação de trabalho, a saber: a fase pré-contratual, contratual, da extinção do contrato de trabalho, e a fase pós-contratual, as quais, devido às características do contrato de trabalho (subordinado, pessoal, habitual e de trato sucessivo), acabam por criar situações propícias à ocorrência de atos discriminatórios.

A quarta e última parte, a partir de uma elaboração conceitual sobre os princípios da igualdade e da igualdade de oportunidades, e do modo de aferição da conduta discriminatória, apresenta os mecanismos de combate à discriminação (proteção antidiscriminatória na norma constitucional e na legislação infraconstitucional), e de promoção da igualdade de oportunidades no emprego. Estes últimos são mecanismos observados através de considerações referentes às ações afirmativas, ao sistema de quotas e às ações desenvolvidas pelos Núcleos de combate à discriminação e de promoção da igualdade de oportunidades no emprego, que têm como objetivo executar a política de não-discriminação, levada a efeito pelas Delegacias Regionais do Trabalho, que são órgãos descentralizados do Ministério do Trabalho e Emprego.



A abordagem expressa na confecção do manual não é apenas teórico-conceitual, como já referido acima, mas também prática, na medida que procura descrever tanto os atos discriminatórios, como as ações assumidas em seu combate, sejam políticas públicas ou privadas. A preocupação com o conteúdo do manual, que se mostra de grande complexidade, reside, portanto, para além dos conceitos e dos fundamentos jurídicos que informam a discriminação no trabalho, ao apresentar situações empíricas que apontam para a ocorrência significativa de práticas discriminatórias no mundo do trabalho. De tal modo, o documento pretende demonstrar como a discriminação se manifesta na relação de trabalho, e como vem sendo tratada no caso concreto.

Contudo, o tratamento aplicado ao tema da discriminação na relação de trabalho exposto no presente documento não tem a pretensão de esgotá-lo. Tampouco, de abordar de uma forma definitiva todas as questões interdisciplinares que envolvem esse fenômeno de natureza social. Porém, pretende mostrar, após apontar os conceitos fundamentais, alguns tipos relevantes de discriminação, e os momentos mais representativos de sua prática, que os instrumentos jurídicos e políticos orientados pelo princípio da igualdade de oportunidades, além de serem eficazes no combate às práticas discriminatórias no trabalho, contribuirão para a promoção da igualdade, o que resulta por provocar mudanças nas estruturas sociais.

Portanto, este documento tem a pretensão última de mostrar que combater a discriminação e promover a igualdade de oportunidades no emprego significa exatamente procurar aplicar o princípio da igualdade de oportunidades às condições de acesso à relação de trabalho, ou sua manutenção, bem como tornar eficaz a proibição às práticas discriminatórias no mundo do trabalho.

A garantia efetiva à igualdade de oportunidades no emprego sempre exigirá dos poderes públicos proteções legais, além de ações afirmativas, de natureza pública ou privada, que venham beneficiar aqueles trabalhadores que enfrentam desigualdades sociais. Esses mecanismos terão fundamento no princípio da igualdade, uma vez que seu conteúdo material impõe o “dever de dispensar tratamento equânime às pessoas”.²



A idéia que norteia este estudo é de que a busca pela eliminação da discriminação no trabalho, além de estar relacionada ao trabalho decente, é também uma questão de direitos humanos. A pretensão do documento é mostrar que as desigualdades sociais não decorrem de desigualdades naturais³ e, portanto, por meio da aplicação do princípio da igualdade de oportunidades, que se apresenta como princípio fundamental de uma democracia social, é possível combater a discriminação e promover a igualdade de oportunidades no mundo do trabalho, o que resultaria por garantir maior justiça social.

² Bandeira de Melo. 2001: 9.

³ Henriques, R. Jornal Folha de São Paulo, 27/01/03: “a principal razão do tamanho excepcional e inadmissível de nossa pobreza está no acordo excludente que esse país gerou, ao considerar a desigualdade natural”.



PARTE 1

Discriminação

1.1 Conceito

O termo *discriminar* significa separar; diferenciar; estabelecer diferença; distinguir; não se misturar; formar grupo à parte por alguma característica étnica, cultural, religiosa etc; tratamento desigual ou injusto de uma pessoa ou grupo de indivíduos, em face de alguma característica pessoal, cultural, racial, étnica, classe social ou convicções religiosas. ¹

O ato ou ação de discriminar, isto é, de distinguir, de desigualar, de fazer diferença, de segregar, pôr à parte por intolerância, xenofobia ou preconceito, seria discriminação, um fenômeno eminentemente social, que guarda conotação de desvalor, por provocar desigualdades entre pessoas ou grupos sociais. A discriminação estaria fundada em idéias preconcebidas que resultariam por levar à posição de inferioridade as pessoas ou grupos atingidos.

Nesse sentido, entende-se discriminação como um tratamento desequiparador que decorre de preferência ilógica, fundada em características de sexo, raça, cor, etnia, religião, origem e idade. Essa conduta, assim determinada, é vedada pelo ordenamento jurídico,

¹ Segundo o Novo Dicionário Aurélio e o Dicionário Houaiss da Língua Portuguesa.



por ter como efeito impedir a fruição do direito à igualdade de oportunidades devido a todos. Nesses casos, distinguir, desigualar, preferir, em razão de características pessoais, sociais ou culturais, tem o significado de tratamento desfavorável dado a alguém, ou a certo grupo de pessoas; isto seria agir com discriminação.

Dessa compreensão decorre que, para o tratamento desigual atribuído a alguém se configurar em uma conduta negativa, dita discriminatória, esse necessita ser fundado em preferências injustificadas, geradas, na maioria das vezes, pelo preconceito. Afastam-se, daí, todas as possibilidades dessa situação de tratamento desigual ocorrer por diferenças naturais atribuídas às pessoas envolvidas.

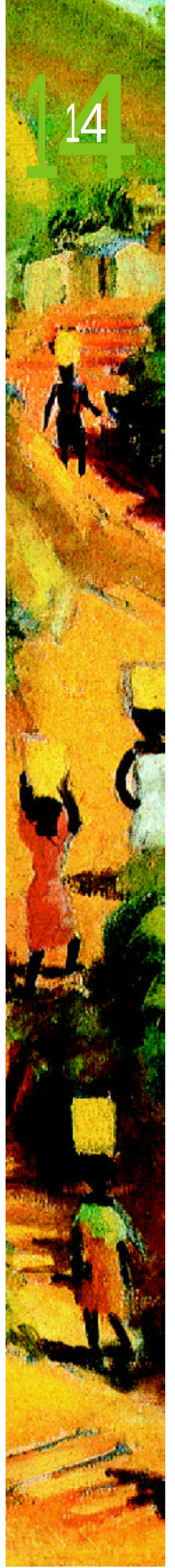
Não se pode considerar que todas as diferenças entre pessoas estejam fundadas em desigualdades sociais, advindas das relações de poder observadas na sociedade. Mas cabe reconhecer que apenas as desigualdades sociais podem ser eliminadas aplicando-se o princípio da igualdade de oportunidades, norteador da política de combate à discriminação e todas as formas de preconceito.²

Somente quando a preferência por pessoas ou grupos sociais é fundada em critérios irrelevantes que impedem a igualdade de direitos de se confirmar, essa situação configura-se antijurídica, porque vai de encontro aos valores constitucionais. A discriminação, assim entendida, é uma conduta que interfere de forma negativa nos direitos das pessoas, impedindo-as, por razões injustificadas, de exercerem plenamente o direito à igualdade de oportunidades. Ao contrário senso, as distinções, exclusões ou preferências, fundadas em qualificações exigidas para um determinado emprego não são consideradas discriminação (art. 1º, 2, da Conv. n. 111, da OIT).

1.1.1 Discriminação negativa e positiva

Como discriminação negativa, aponta-se o tratamento desigual que cria um desfavor ao indivíduo, negando-lhe o exercício de seus direitos de pessoa humana, ou que segrega, ou exclui da vida social os membros de determinado grupo, e tem como efeito provocar desigualdades injustificadas. Essa discriminação é aquela sofrida pelas

² Coutinho. 2003: 19.



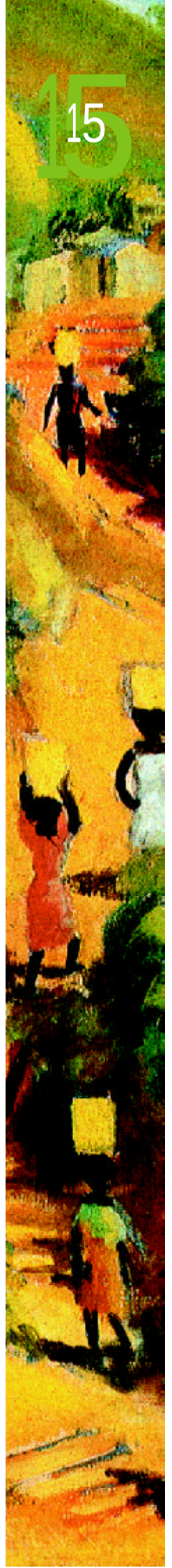
mulheres, negros e pessoas portadoras de deficiência, que historicamente enfrentam enormes desigualdades sociais. É um fenômeno social, que se percebe em todas as fases do desenvolvimento das sociedades humanas, mas de relevância significativa nas sociedades atuais, cada vez mais intolerantes com o diferente.

Esse tipo de discriminação caracteriza-se no tratamento desigual oferecido às pessoas ou grupo, fundado em critérios distintivos injustificados e que tem por resultado produzir um *prejuízo*, observável quando comparado ao tratamento dispensado às outras pessoas ou grupos sociais.

A essa forma desfavorável de tratamento, que gera excessivas desigualdades entre as pessoas ou grupos, opõe-se outro tipo de discriminação, denominada *discriminação positiva*. Isso porque é um modo de eliminar as diferenças, ao assegurar a igualdade de oportunidades a todos, mediante políticas protetivas ou distributivas de benefícios às pessoas ou grupos que se encontram em situação desfavorável, com o objetivo de corrigir os desequilíbrios existentes na sociedade. Justifica-se a discriminação positiva a partir da idéia de equidade, que vai dizer da necessidade de tratamento igual para os iguais e desigual para os desiguais.

Também chamada de ação positiva, em oposição ao ato negativo de discriminar, a discriminação positiva é entendida como um conjunto de estratégias, iniciativas ou políticas, que visa favorecer pessoas ou grupos sociais que se encontram em condições desfavoráveis, em razão, quase sempre, da prática de discriminação negativa, presente ou passada. No entanto, é medida que deverá ser observada em caráter excepcional, até que se neutralizem os efeitos das desigualdades sociais.

A discriminação positiva constitui-se uma ação na qual é possível distinguir pessoas ou situações, a fim de lhes dar tratamento diferenciado, que se justificaria pela correlação lógica existente entre a diferença observada entre elas e a desequiparação estabelecida na regra, desde que essa não-equiparação seja compatível com os princípios que informam o ordenamento jurídico. Tem-se, assim, que é possível discriminar em favor daqueles que enfrentam desigualdades, contudo, o tratamento desigual deve ter um fundamento razoável, e destinar-se a realizar o objetivo visado.



Assim entendida, a discriminação positiva deu origem à ação afirmativa, surgida da concepção de que é possível distinguir pessoas ou grupos sub-representados socialmente com o objetivo de não apenas fortalecer suas participações na sociedade por meio de um tratamento preferencial inclusivo, mas de provocar mudanças efetivas nas estruturas sociais.

A discriminação positiva, como uma ação que visa à equidade, é uma medida que deve ser tomada no tempo, até que o grupo desfavorecido possa alcançar o nível de desenvolvimento social do grupo dominante. Deve-se considerar, ainda, que o traço distintivo seja pertencente às pessoas, ou aos grupos, a serem discriminados positivamente, isto é, nenhum elemento que não exista nessas pessoas mesmas (ou grupos) poderá servir de base para submetê-las a regimes diferentes.³

Não se pode, portanto, desequiparar pessoas ou grupos quando neles não se encontram fatores desiguais. O tratamento desigual estabelecido em regra discriminatória deve estar correlacionado com a diferença que se tomou em conta. O que autoriza a discriminar é a diferença que as pessoas ou grupos apresentam em si, alterando a regra da igualdade, o que faz a discriminação positiva ser justificada frente ao princípio da igualdade de oportunidades.

É por isso que o fato das pessoas com características arianas serem minoria no Brasil não faz delas um grupo discriminado, ao contrário das mulheres, ou dos negros. Estes, por ocuparem historicamente posições marginalizadas na sociedade, justificariam uma política de discriminação positiva, capaz de promover as oportunidades que, ao longo de décadas, lhes foram negadas. Essa política seria, portanto, um instrumento que buscaria corrigir desequilíbrios por meio da distribuição de direitos, benefícios ou encargos, que visaria eliminar as desigualdades enfrentadas por essas pessoas ou grupos, submetidos a processos históricos de desvantagens sociais, e se constituiria, de tal modo, em um princípio de justiça com equidade.

Em última instância, o que se pretende ao desigualar pessoas e grupos por meio de ações positivas, é igualá-las em oportunidades, uma vez que a mera proibição da discriminação tem-se mostrado

³ Bandeira de Melo. 2001: 23.



insuficiente para eliminar desigualdades de fato.⁴ Essa compreensão justifica a discriminação positiva com a finalidade de corrigir desvantagens, ou permitir benefícios, para que as pessoas pertencentes ao grupo discriminado possam desenvolver-se, e ocupar os diversos espaços da vida social. A idéia, sempre posta, frente a essas situações é a de reparar o “desvio das contingências na direção da igualdade”.⁵ Nesse sentido, a discriminação positiva é um mecanismo que busca a justiça social.

1.1.1.1 Discriminação positiva no ordenamento jurídico brasileiro

No ordenamento jurídico brasileiro pode-se apontar como exemplo de discriminação positiva a reserva legal de mercado, prevista mediante um sistema de cotas (também entendido como ação afirmativa), que assegura à pessoa portadora de deficiência, na qualidade de habilitada ou capacitada para o exercício da função, sua inserção no trabalho, nos setores público (art. 37, VIII, CF) e privado (art. 93, da L. 8.213/91). Também, a reserva de vagas em favor do menor aprendiz, a que estão obrigados os estabelecimentos empresariais cujas atividades demandem formação profissional (art. 429, da CLT, alterado pela Lei 10.097) e o estabelecimento de cotas de bolsas de estudo para o ingresso de negros no Instituto Rio Branco, que prepara diplomatas brasileiros.⁶

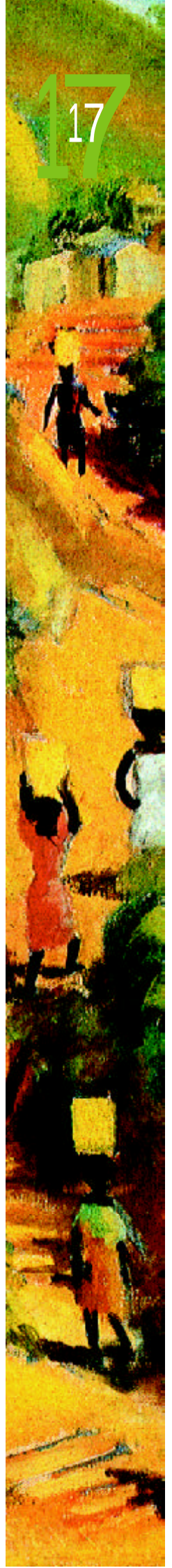
Como discriminação positiva, tem-se ainda a criação, no âmbito da Administração Pública Federal, do Programa Nacional de Ações Afirmativas, que estabelece, para os órgãos da Administração Pública, a observância de metas percentuais de participação de afrodescendentes, mulheres e pessoas portadoras de deficiência, no preenchimento de cargos, em comissão, de direção e assessoramento superiores (DAS).

O Programa contempla critérios adicionais de pontuação, estabelecidos no processo de licitação, a serem utilizados para beneficiar

⁴ Para Marco Aurélio Mello, quando Presidente do STF, “é preciso buscar-se a ação afirmativa. A neutralidade estatal mostrou-se um fracasso (...) qualquer lei que tenha por objetivo a concretude da Constituição não pode ser acusada de inconstitucional”. Jornal O POVO, 23/02/03.

⁵ Rawls. 2000: 107.

⁶ O estabelecimento de cotas para ingresso de estudantes negros e oriundos de escolas públicas, que permitem o acesso às universidades, também é exemplos de políticas afirmativas.



fornecedores que comprovem compartilhar com a política de não-discriminação. Esses critérios também serão aplicados às empresas prestadoras de serviços que, ao contratarem com a Administração Pública, incluam metas percentuais de participação de negros, mulheres e pessoas portadoras de deficiência, em seus quadros funcionais (Dec. 4.228/02). Ainda, nessa direção, no âmbito do Poder Judiciário, o Supremo Tribunal Federal criou norma que estabelece uma quota de 20% de pessoas negras nos contratos de terceirização de serviço.

Com relação às desigualdades de gênero, existe o Plano Nacional de Políticas para as Mulheres (PNPM), que pretende garantir políticas públicas que alterem as desigualdades sociais existentes entre homens e mulheres, e até entre as próprias mulheres. O Plano (PNPM) configura-se em uma política que visa comprometer os entes da Administração Pública com a incorporação da perspectiva de gênero e raça nas políticas públicas, que devem reconhecer, enfrentar e procurar superar as desigualdades entre homens e mulheres, negros(as) e brancos(as) e negros e negras, no contexto da gestão governamental. O Plano contempla, como uma das áreas estratégicas, a igualdade de gênero no mundo do trabalho, além de políticas e ações de educação inclusiva e não sexista, de saúde das mulheres, de direitos sexuais e reprodutivos, e de enfrentamento à violência contra a mulher.

Essa política de enfrentamento das desigualdades de gênero aponta, como uma de suas diretrizes, para a necessidade de criação e fortalecimento de organismos institucionais de defesa dos direitos das mulheres e de promoção da igualdade de gênero. Ela pretende interferir nas ações do Estado, de forma a promover a igualdade de gênero, considerando as diversidades de raça, cor, etnia, idade, origem, orientação sexual, convicção religiosa, devido ao fenômeno da transversalidade observado nas questões de gênero. A Política Nacional para Mulheres orienta-se pelo princípio da igualdade de oportunidades, que tem como corolário o princípio da não-discriminação. Isso requer ações que respeitem as diferenças, mas que busquem eliminar as desigualdades injustificadas.⁷

Em todos esses casos, a desigualdade de tratamento não constitui agravo à isonomia, porque visa à busca da igualdade de oportunidades,

⁷ Plano Nacional de Políticas para as Mulheres. Presidência da República: Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres – SPM.



que vai justificar a discriminação positiva. É preciso considerar, no entanto, sempre que se institui um critério diferenciador de uma pessoa, ou de um grupo social, se o fundamento da diferenciação é lógico e se o fim visado é legítimo, devendo esse critério observar limites de razoabilidade para ser aceitável.⁸ Tem de haver adequação entre meio e fim, cabendo ao elemento distintivo ser relevante e pertencente à pessoa ou grupo por tal modo diferenciado, para que não se afronte o princípio da igualdade e de não-discriminação, ao se estabelecer a diferenciação que visa corrigir situações de desigualdades.⁹

A discriminação positiva é uma medida de desigualação que, ao preservar as diferenças, busca a equidade, através de instrumentos jurídico-político-sociais que asseguram proteção e benefícios aos desiguais, para tornar acessível a todos a igualdade de oportunidades, que irá possibilitar a fruição dos bens sociais, de maneira equitativa. Tais políticas, ao considerar a diversidade dos indivíduos, objetivam superar preconceitos e discriminações, promovendo a igualdade de oportunidades àqueles colocados em desigualdades sociais. A proteção das diferenças é assegurada por princípios constitucionais, derivados da doutrina universalista dos direitos humanos.

A discriminação positiva, em favor daqueles que enfrentam desigualdades sociais, está, portanto, em perfeita consonância com os objetivos estabelecidos na Constituição (art. 1º, III e IV e art. 3º, III e IV, da CF). É uma política institucional que vai permitir o acesso de pessoas ou grupos excluídos aos bens sociais.

1.1.1.2 Discriminação direta e indireta

A discriminação negativa manifesta-se de forma direta ou indireta. A forma direta do ato de discriminar ocorre quando o tratamento desigual é fundado em critérios proibidos, como o sexo, a cor, a idade, a origem, a religião, ou seja, todas aquelas razões apontadas no ordenamento jurídico. “Na discriminação direta o

⁸ Bandeira de Melo entende “que fator objetivo algum pode ser escolhido aleatoriamente, isto é, sem pertinência lógica com a diferenciação procedida (...) Com efeito, por via do princípio da igualdade, o que a ordem jurídica pretende firmar é a impossibilidade de desequiparações fortuitas ou injustificadas” (2001: 18).

⁹ Coutinho. 2003: 22.

empregador (...) trata de modo menos favorecido os membros de grupo cuja causa de homogeneidade é o sexo, a cor etc...”.¹⁰ Desse modo, a discriminação direta se daria por meio da exclusão explícita de um grupo social, ou de uma pessoa, em face de características próprios, estabelecidos como critérios proibitivos de distinção, e teria, como consequência do tratamento desigual dispensado, sua manutenção em situação desfavorável.

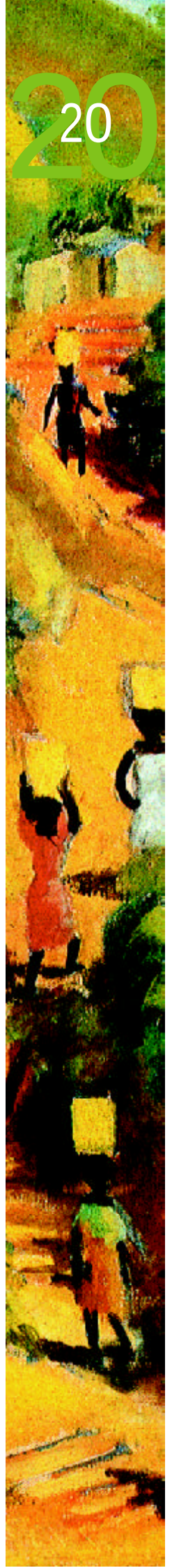
Discriminação direta pode ser vista, ainda, como uma forma de dominação de um grupo social sobre outro. Tal qual observada na divisão sexual do trabalho, em que a situação civil da mulher, suas responsabilidades familiares, e funções reprodutivas, apresentam-se como fonte de discriminação direta, porque atuam sobre a preferência pelo homem (preferência em razão do sexo), no momento da contratação, ou da progressão funcional. O exame objetivo das capacidades e competências profissionais, nesse caso, é relegado, em razão de critérios discriminatórios. Na discriminação direta, observada no ambiente de trabalho, o empregador trata de modo desigual, isto é, desfavorável, o trabalhador em razão de seu sexo, cor, origem, raça, idade, isto é, em face daqueles critérios sobre os quais existe vedação discriminatória expressa, no ordenamento jurídico.

Quanto à discriminação indireta, observa-se sua manifestação no tratamento formalmente igual, mas que produz efeitos diversos, em desfavor de determinadas pessoas ou grupos. São práticas aparentemente neutras, mas que resultam por excluir pessoas ou grupos sociais historicamente discriminados.

A discriminação indireta ocorre quando idênticas condições de tratamento, ou critérios, se aplicam a todos, mas suas consequências têm impacto negativo apenas sobre alguns, pois não guardam vínculo direto com as capacidades exigidas para o exercício dos cargos ofertados. Ou seja, essas condições idênticas no tratamento de pessoas observam tão somente o conteúdo formal da norma da igualdade, e acabam por provocar situações em que viceja a discriminação indireta.

É o caso de uma seleção para função de empacotador, em supermercado, exigir, de seus candidatos, a conclusão do ensino médio.

¹⁰ Lima. 1997: 35.



A condição, aqui, é igual para todos. Mas, não resta dúvida, que esta exclui do processo seletivo a parcela mais pobre da população, porque menos escolarizada, quando, em verdade, para o desempenho da atividade oferecida, o critério parece ser exorbitante. Ou, ainda, aqueles casos em que os critérios de seleção para a vaga de trabalho, embora não sejam discriminatórios, são impossíveis de serem preenchidos pelos trabalhadores aos quais aquela vaga está determinada. Essa situação é observada quando da contratação de pessoas portadoras de deficiência, por empresas obrigadas à reserva legal de cotas, cujas competências exigidas são impossíveis de serem encontradas nesses trabalhadores.¹¹

Outra manifestação da discriminação indireta é a inclusão de certos critérios no processo seletivo, que, apesar de neutros, vão produzir desfavor a determinadas pessoas ou grupos. É o caso do critério “disponibilidade para viagens” como condição de admissão ao posto de trabalho ofertado, que acaba por excluir as mulheres, pois elas, em regra, são menos disponíveis para viagens do que os homens, em virtude de suas responsabilidades familiares. De tal modo, o estado civil, ou situação familiar, passa a influir de maneira *indireta* na contratação da mulher, que se vê discriminada na medida em que o acesso ao emprego entra em conflito com seus encargos de família.¹²

Observa-se, muitas vezes, que características como “dinamismo”, “liderança”, “gostar de desafios”, “visão estratégica”, e “iniciativa”, consideradas como atributos masculinos, são frequentemente utilizadas nos anúncios de emprego, e reportagens sobre o perfil do profissional procurado pelo mercado, como uma maneira de desestimular e inibir a contratação de mulheres para certos cargos e funções tidos como próprios do homem.¹³ Essas “qualidades”, quando adotadas como critérios de contratação do empregado, “extrapolam o plano objetivo

¹¹ Solicitação feita ao SINE de profissionais portadores de deficiência, por empresa do ramo de asseio e conservação, exige como requisito que o mesmo tenha curso superior nas áreas de informática, economia, engenharia, matemática, física ou estatística com ampla experiência comprovada, de no mínimo dois anos, em desenvolvimento de sistema em micro computador utilizando linguagem Deldhi, em modelagem de dados, bancos de dados relacionais ORACLE e em desenvolvimento de sistema na plataforma ADEAS/NATURAL.

¹² Convenção 156, da OIT, sobre a igualdade de oportunidades e de tratamento para homens e mulheres trabalhadores: trabalhadores com encargos de família; Recomendação 165, da OIT.

¹³ Coutinho. 2003: 24.



das competências e recuperam os estereótipos, clichês, que reforçam o senso comum discriminatório entre os sexos”.¹⁴

Na conduta de discriminação indireta, não mais se presume a intenção com que o ato foi praticado (discriminar em face do sexo, cor etc) e sim seus efeitos, suas conseqüências práticas, ou seja, as desigualdades daí decorrentes que poderão resultar em exclusão social. Sua manifestação sutil surge, também, como resultado das ações de combate à discriminação direta, ao escamotear a situação anteriormente verificada. Desse modo, observa-se que, ao se combaterem os critérios “boa aparência” e “idade” nos anúncios de emprego publicados nos jornais, surge a exigência de fotografia como elemento de composição do *curriculum*, e a informação sobre a idade do trabalhador é substituída pelo atributo “jovem”, que se torna condição para o preenchimento da vaga de trabalho.¹⁵

Nas atividades econômicas em que prepondera a mão-de-obra feminina, como os ramos de confecção e de calçados, não se observam impedimentos ao acesso da mulher à vaga de emprego. Contudo, a discriminação indireta manifesta-se, nesses segmentos, mediante as diferenças de remunerações e de ocupações, favoráveis ao trabalhador masculino que ocupa, em regra, os cargos de chefia e gerência, em um ambiente de trabalho no qual a maioria é mulher. Essa situação deixa clara a assimetria entre os sexos na organização do trabalho. Aqui os atributos do masculino e feminino aparecem bem delimitados, e chegam a definir sexualmente as responsabilidades, embora as condições de acesso ao emprego e de progressão funcional sejam as mesmas para homens e mulheres.

Nos ambientes de trabalho onde as mulheres são maioria, o fato de serem comandadas por homens é, muitas vezes, provocador de situações que espelham as diferenças de papéis assumidas pelos sexos. Enquanto os encargos de família não atrapalham o trabalho masculino, a maternidade e as responsabilidades familiares são fonte de condutas discriminatórias contra a mulher trabalhadora, hoje conhecidas como assédio moral laboral, que vão afetar sua permanência no emprego. É comum a trabalhadora grávida enfrentar todo tipo de pressão para fazê-la despedir-se do emprego.

¹⁴ Cappellin in CFEMEA, 1996: 23.

¹⁵ Coutinho. Op. cit., p. 24.



A discriminação, qualquer que seja sua manifestação, se direta ou indireta, vai resultar na desigualdade das pessoas ou grupos sociais discriminados. No caso específico das relações de gênero, a hierarquia do masculino gera a distinção de papéis que “reproduzem situações de desvantagens, renovando as formas de discriminação nas ocupações e profissões”.¹⁶ Os efeitos das desigualdades de gênero são fartamente evidenciados quando das análises comparativas da remuneração e das funções distinguidas por sexo. Esse fato parece decorrer mesmo da forma como se organiza a divisão do trabalho entre os sexos, e não do mito de que os benefícios à maternidade tornam as mulheres mais caras para as empresas, o que justificaria sua menor remuneração, capacitação e progressão na estrutura da organização.¹⁷

1.2 Prática discriminatória

Por prática discriminatória entende-se o ato, a ação, a realização da discriminação, como uma conduta real, concreta, efetiva, em relação ao outro, seja de forma continuada, reiterada, ou manifestada através de apenas um ato isolado. A prática discriminatória, quando produz um *prejuízo* ao outro, ou tem como efeito alterar a igualdade de oportunidades que deve ser garantida a todos, é conduta ilícita, por encontrar vedação no sistema jurídico brasileiro, visto afrontar o princípio da igualdade (art. 5º, *caput*, da CF).

Contudo, é necessário observar que não se pode considerar distinções irrelevantes, isto é, “circunstâncias ocasionais, que proponham fortuitas, cerebrinas ou sutis distinções entre categorias de pessoas...”¹⁸ como discriminatórias, nem tampouco as diferenças naturais. Também não são discriminatórias distinções impostas por lei, quando essas se conformam com os princípios constitucionais. Somente não se deve desequiparar quando a desequiparação constituir um privilégio, porque, desse modo, se estaria afrontado o princípio da igualdade, garantidor dos direitos individuais.¹⁹

¹⁶Cappellin in CFEMEA, 1996: 20.

¹⁷ Abramo. Brasília: OIT, 2005.

¹⁸ Bandeira de Melo. 2001: 45.

¹⁹ Bandeira de Melo. 2001: 45.



Somente se considera prática discriminatória aquela conduta que resulta por destruir ou alterar a igualdade de oportunidades e de tratamento entre pessoas ou grupos, visto ofender o princípio da isonomia. Portanto, qualquer conduta que tenha como efeito desigualar, criando desfavor ao distinguir pessoas, é intolerável, porque a presunção genérica e absoluta é a da igualdade, imposta pela Constituição.

É comum a afirmação de que a discriminação é velada, isto é, não se mostra por meio da prática. Essa compreensão não é de toda verdadeira, pois a discriminação parece evidente em alguns critérios seletivos de trabalhadores para postos de trabalho, muitas vezes, anunciados em jornais, e nos processos de contratação que buscam investigar sobre as escolhas, opiniões, preferências, doenças, antecedentes criminais e situação financeira do candidato ao emprego. Também se pode observar a discriminação na adoção de mecanismos para verificar se o trabalhador incorre em contradições no ato da entrevista (detector de mentiras). Mesmo sob o argumento de selecionar o candidato ideal para o cargo, nessas condutas, a discriminação parece bastante explícita.

A discriminação também se mostra explicitada nas reclamações das empregadas grávidas ou daquelas que trabalham em serviços de limpeza e conservação, ao alegar serem invisíveis, porque não são notadas no ambiente de trabalho. Também é bastante explícita nas práticas contra o trabalhador negro, homossexual, ou pobre, que sempre é tratado com menosprezo e gracejos ofensivos à sua dignidade de pessoa; nas exigências exorbitantes de formação profissional feita ao trabalhador com deficiência, e nas condutas de assédios sexual e moral, de ocorrência farta no mundo do trabalho. Todas essas são situações nas quais a discriminação se mostra de modo bem visível.

Como se não bastasse, resta a evidência, demonstrada por estudos estatísticos, de que a mulher ganha menos por seu trabalho do que o homem; o trabalhador negro ganha menos que o branco; a trabalhadora negra ganha menos que a trabalhadora branca; a mulher ocupa as posições de trabalho menos vantajosas e tem menos oportunidades de progredir na carreira; a mulher negra predomina no trabalho doméstico e os estudantes negros e os pobres estão sub-representados nas universidades. Essa conjugação de fatores, apontados por quem observa o mundo do trabalho, ou por indicadores econômico-



sociais, impede de aceitar que o fenômeno da discriminação não se revela.

Afirmar isso reforça o argumento de que a diferença entre as pessoas se dá de forma natural, porque ninguém percebe a discriminação; volta-se ao mito de que o Estado brasileiro é uma democracia social. Se, contudo, alguma prática discriminatória permanece velada, encoberta, deve-se levantar o véu por meio de políticas sociais educativas e informativas do fenômeno, e de ações de combate à discriminação que, além de promoverem a igualdade de oportunidades, teria o papel de dar transparência à questão da discriminação no mundo do trabalho.

1.3 Causas da discriminação

Em regra, o preconceito é apontado como causa da discriminação, ou seja, a causa é aquela opinião ou sentimento concebido sem exame crítico; aquela idéia desfavorável formada *a priori*, sem conhecimento ou ponderação dos fatos. De tal modo, o preconceito, como fonte geradora da discriminação, seria aquela idéia assumida em consequência da generalização apressada de uma experiência pessoal ou, ainda, fruto da intolerância e xenofobia. Do preconceito surgiriam diversas práticas discriminatórias, decorrentes da estigmatização do outro.²⁰

Contudo, o preconceito se distinguiria da conduta discriminatória, por ser o um sentimento latente que, nem sempre, se traduz em ação. Já, a discriminação é um ato de exteriorização do preconceito. Portanto, não se confunde discriminação com preconceito, muitas vezes, justificado pelas práticas naturalizadas de uma sociedade autoritária, fundada em relações de poder, que resultam por provocar desigualdades sociais.

Pode-se apontar também, como causa da discriminação, o interesse de grupos sociais e instituições em manter privilégios historicamente conquistados. Tal interesse é geralmente tido como

²⁰ Sergio Paulo Rouanet. MAIS, Jornal Folha de São Paulo, 9/02/03. “A intolerância racial foi uma das catástrofes do século 20 (...) Houve (...) um racismo antinegro, ostensivo nos EUA, disfarçado no Brasil. Nos dois casos, a intolerância operou através da estigmatização, da atribuição ao outro de estereótipos de opróbio.



origem da discriminação racial ou de gênero, em que os privilégios que se pretendem ver garantidos, devido a fortes representações sociais, deixam de ser percebidos como sócio-culturais, e passam a ser vistos pela sociedade como ocorrências naturais. Aqui, também, pode-se ressaltar que a intolerância e a xenofobia são manifestação contra culturas, crenças ou religiões, de pessoas ou grupos que, por não professarem os mesmos dogmas e princípios, são vítimas de discriminação fundada em interesses sociais, econômicos ou políticos, de grupos dominantes.

Tem-se, ainda, a discriminação como resultante de razões econômicas, observada, no caso da mulher trabalhadora, através de obstáculos à sua contratação, ou impedimentos à manutenção ou progressão no emprego. Sob a idéia de que os custos do trabalho da mulher são superiores aos custos do trabalho do homem, em decorrência da proteção à maternidade - garantia do direito à licença-gestante, estabilidade provisória, descansos especiais durante a jornada de trabalho para amamentar o próprio filho, e direito à assistência ao filho durante o período de amamentação - a mulher trabalhadora se vê discriminada, sofrendo um desfavor na relação de emprego.²¹

O conjunto de normas que protege o trabalho da mulher não costuma ser visto como uma garantia ao mercado de trabalho da mulher, ou como um direito ao exercício de sua função reprodutiva, evitando-se riscos que poderiam ameaçar sua saúde e o desenvolvimento da gravidez. A não compreensão da finalidade do instituto de proteção do trabalho da mulher motiva a discriminação enfrentada pela trabalhadora gestante.

Como se não bastasse o entendimento de que as normas protetoras do trabalho da mulher são componentes de elevação dos custos operacional da empresa, existe, ainda, a noção de que o absenteísmo, a limitação para a jornada extraordinária, para o trabalho noturno e a indisponibilidade para as viagens de trabalho todas questões relacionadas às responsabilidades familiares assumidas pela mulher são

²¹ A remuneração das mulheres significativamente inferior à dos homens não pode ser explicada por um custo não-salarial supostamente maior em que as empresas incorrem quando da contratação de mulheres. (Abramo. Brasília: OIT, 2005).



fatores adicionais dos custos da mão-de-obra feminina e, por isso, são tomados como causa da discriminação contra a mulher trabalhadora.²²

Razões econômicas também vão justificar as discriminações contra o trabalhador portador de deficiência. Este vai encontrar obstáculos à sua contratação, vista como um fator de elevação de custos do processo produtivo, devido às possíveis adaptações do ambiente de trabalho à sua qualidade de deficiente, e à alegação de uma baixa produtividade de trabalho, que viria a comprometer o desempenho da empresa. O mesmo acontece com o empregado acometido de doença, ou acidentado do trabalho.

1.4 Conceito jurídico de discriminação

O princípio da igualdade e seu corolário, o princípio da não-discriminação, traduzido no objetivo fundamental de promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação, dispostos na Constituição Federal (art. 3º, IV e art. 5º, *caput*, da CF), têm inspiração nas constituições liberal-democráticas contemporâneas, e em diversos diplomas internacionais que declararam os direitos à liberdade, à igualdade e à dignidade de pessoa como pertencentes ao gênero humano.

Como exemplos desses diplomas internacionais, tem-se a Declaração de Filadélfia, que preconiza:

(...) todos os seres humanos, sem distinção de raça, credo, ou sexo, têm direito a perseguir seu bem-estar material e seu desenvolvimento espiritual em condições de liberdade, segurança econômica e em igualdade de oportunidades.

De mesma forma, a Declaração Universal dos Direitos do Homem, que diz da igualdade de direitos e liberdades, dentre elas, a de livre

²² Trabalho recente realizado pela OIT, “Questionando um Mito: Custos do trabalho de homens e mulheres”. (Lais Abramo (ed.), Brasília: 2005), concluiu que o custo adicional do trabalho da mulher é irrelevante, portanto não explicaria as desigualdades enfrentadas pela mulher no âmbito do trabalho.

escolha do trabalho, “sem distinção de raça, cor, sexo (...)”, e a Convenção n.111, da OIT, que visa coibir a discriminação em matéria de emprego ou profissão. Este diploma internacional traz o conceito de discriminação no âmbito do emprego ou profissão, que foi incorporado à ordem jurídica brasileira. Desse modo, tem-se que discriminação é

toda distinção, exclusão ou preferência, fundada na raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão (art. 1º, 1, a, da Con. N. 111, da OIT).

Para fins dessa convenção, todas as pessoas, sem discriminação, devem gozar de igualdade de oportunidades e de tratamento em relação ao acesso, à colocação no emprego, à orientação e formação profissional, e às condições de trabalho.²³ Não serão, entretanto, consideradas discriminações as distinções, exclusão e preferências fundadas em qualificações exigidas para um determinado emprego (art. 1º, 2, da Con. N. 111, da OIT), as que possam se justificar em razão da segurança do Estado (art. 4º, da Con. N. 111, da OIT), as que tenham caráter de medida, de proteção ou assistência especial reconhecida como necessária por motivo de sexo, invalidez, encargos de família ou nível social ou cultural (art. 5º, 2, da Con. N. 111, da OIT).

Também, não é discriminação a proteção requerida por pessoas ou grupos para terem garantido o direito a sua inserção social (medidas especiais). As medidas de proteção, nesses casos, visam combater a discriminação de que tais segmentos são objetos. Isso porque o entendimento é de que o tratamento desigual conferido às pessoas ou grupos, quando justificado, existindo uma correlação lógica entre o fator desequiparador e o bem protegido, estaria compatível com o princípio da igualdade. Deverá, contudo, haver uma razão lógica, isto é, uma causa objetiva, a fundamentar uma desequiparação entre pessoas, para que o tratamento desigual esteja conforme o princípio da isonomia.

²³ Recomendação n. 111, da OIT.



O que o ordenamento jurídico veda é a discriminação que altera a igualdade de oportunidades entre as pessoas ou grupos sociais, não havendo, portanto, contradição alguma no fato de o direito reconhecer desigualdades, ao mesmo tempo em que proíbe a discriminação. As desigualdades protegidas por normas jurídicas ocorrem por imposição do tratamento isonômico devido a todos, e pelo reconhecimento de que uma circunstância fática de desigualdade pode ser justificadora de tratamento diferenciado, em busca da igualdade material (substantiva).

Seria o caso das pessoas com deficiência, cuja proteção jurídica decorre da necessidade de ter garantido o direito à integração e inclusão social. Aqui o princípio da igualdade cumpre-se, não apenas cuidando de resguardar a isonomia de todos perante a lei (tratamento igual), ao proibir a discriminação, mas também quando, ao se distinguir essas pessoas em relação às demais, justifica-se a desequiparação pela dificuldade de integração social a que estão sujeitas.

É, pois, com a finalidade de garantir tratamento equânime, que se desequipara a pessoa portadora de deficiência, de modo a assegurar-lhe as condições de igualdade de oportunidades. Com efeito, a proteção jurídica à pessoa portadora de deficiência nada mais é do que a aplicação do princípio da igualdade no combate à discriminação e na promoção da igualdade de oportunidades, como mecanismo garantidor de sua cidadania.

Note-se também que, no Direito do Trabalho, fundado sobre o pressuposto da hipossuficiência do empregado, encontra-se uma série de princípios e normas com o fim de equiparar as partes na relação de trabalho, pois, entendem-se desiguais em vista de circunstâncias fáticas de natureza sócio-econômicas. Como as desigualdades somente se corrigem com desigualdades de sentido oposto, a legislação do trabalho estabeleceu a favor do trabalhador normas protetivas, na busca de igualar a relação de emprego entre os contratantes.²⁴

Aliás, no Direito do Trabalho, percebe-se uma constante preocupação em proteger o empregado com o objetivo de alcançar uma igualdade substancial entre as partes. Com efeito, a legislação do trabalho está repleta de regras na direção não apenas de equiparar as

²⁴ Plá Rodriguez. 1978: 24.



partes do contrato de trabalho, mas de garantir a equidade de direitos entre mulheres e homens trabalhadores, como aquela que distingue biologicamente a mulher do homem, justificando a preferência por este, quando a tarefa a ser realizada exigir força muscular superior a 25 quilos (art. 198 e 390, da CLT).

Tal discriminação entre os sexos seria inaceitável caso a tarefa a ser desempenhada fosse a de encarregado do departamento de pessoal porque, nesse caso, o tratamento diferenciado não encontraria pertinência que justificasse a distinção entre homem e mulher. A preferência pelo empregado homem implicaria em conduta discriminatória, vedada pelo ordenamento jurídico, pois não encontraria razão lógica com a função a ser desempenhada.

Mesmo dispondo que homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações (art.5º, I, CF), a Constituição confere tratamento diferenciado à mulher em relação ao homem. É o que se observa quanto à licença-gestante e a licença-paternidade, que são concedidas em prazos diferenciados, por razões que se entendem lógicas e, portanto, justificam a discriminação. O fato do tratamento entre o homem e mulher dever ser isonômico, significa ter de observar a pertinência lógica de critérios desiguais, que não devem ser irrelevantes.

Essa é a condição para afastar a discriminação. Contudo, quando o tratamento for desigual, pela necessidade de promover a igualdade entre os sexos, diante de uma circunstância fática que se apresente lógica, ainda assim, esse deverá estar fundamentado nos princípios constitucionais. De tal modo, as distinções ou preferências para que configurem discriminação, é necessário que tenham como efeito destruir ou alterar a igualdade de tratamento entre as pessoas. Aquelas outras medidas que resultam por distinguir pessoas, mas tenham a finalidade de promover a igualdade de oportunidade e tratamento no emprego, não são discriminatórias, se conforme os valores constitucionais.

1.5 Natureza jurídica da discriminação

Discriminação pressupõe um tratamento diferenciado, atribuído a uma pessoa ou grupo social, comparativamente desfavorável, e por isso tem como efeito alterar ou destruir a igualdade de oportunidades



em matéria de emprego, ou profissão, conforme alude a Convenção n. 111, da OIT. Isso significa que, se o ato de distinguir ou preferir, referente à pessoa, em face de sua origem, raça, sexo, cor, idade, estado de saúde, ou quaisquer outras formas de distinção, provocar desigualdades de oportunidades e de tratamento, esse ato, por ferir o princípio da igualdade e da não-discriminação é vedado por lei, ou seja, é ato ilícito, em muitos casos, tipificado no ordenamento jurídico como crime.

A conduta discriminatória encontra sua vedação na Constituição Federal, que, ao dispor sobre os direitos individuais e coletivos, assegura a todos a igualdade perante a lei, sem distinção de qualquer natureza (art. 5º, *caput*). Como se esse comando não bastasse, a norma constitucional, considera a promoção da igualdade objetivo fundamental da República brasileira, ao preceituar como normas programáticas, “erradicar a pobreza e a marginalização, reduzir as desigualdades sociais...” e “promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação” (art. 3º, III e IV, da CF), para que se realizem os princípios fundamentais, consubstanciados nos valores da cidadania, da dignidade da pessoa e do trabalho (art. 1º, II, III e IV, da CF).

Também se encontra a vedação à discriminação em normas infraconstitucionais, como a que proíbe a adoção de qualquer prática discriminatória e limitativa para efeito de acesso à relação de emprego, ou sua manutenção, por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar ou idade (art. 1º, da lei 9.029/95). A lei também proíbe publicar ou fazer publicar anúncio de emprego no qual haja referência ao sexo, à idade, à cor... (art. 373A, da CLT, alterado pela Lei 9799/97).

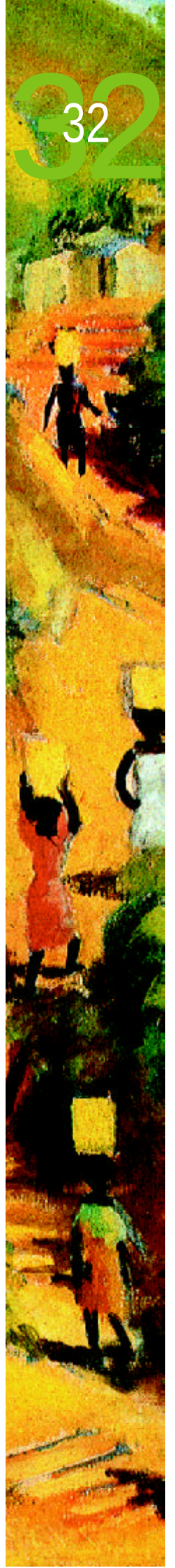
Quanto às práticas discriminatórias tipificadas como crime, têm-se aquelas resultantes da discriminação ou preconceito de raça, cor, etnia, religião ou procedência nacional (Lei n. 7.716/89 e Lei n. 9.459/97); da discriminação contra a mulher, relativas ao estado de gravidez (Lei n. 9.029/95); da discriminação contra a pessoa portadora de deficiência (Lei n. 7.853/89) e do assédio sexual laboral (Lei n. 10.224/01). Essas são condutas eleitas pelo legislador como mais graves e que, portanto, merecem punição mais severa, com penas de detenção ou reclusão. É o que se observa para os casos de indução ou



instigamento doloso da prática de esterilização cirúrgica da mulher, punível com pena de reclusão (Lei n. 9.263/96). Também sofre pena de reclusão aquele que nega, sem justa causa, emprego ou trabalho a alguém, por motivo derivado de sua deficiência (Lei n. 7.853/89).

As práticas discriminatórias e limitativas do acesso à relação de emprego, ou sua manutenção, por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar ou origem, foram consideradas menos graves e, por isso, não constituem crimes. Assim, receberam do legislador sanções mais brandas, consubstanciadas em multas administrativas, e na proibição do empregador de obter empréstimo, ou financiamento junto a instituições financeiras oficiais (Lei n. 9029/95). No caso de rompimento da relação de trabalho por ato discriminatório, cabe ainda ao empregador, como sanção, readmitir o empregado com ressarcimento integral das remunerações devidas durante o período de afastamento, ou o pagamento em dobro dessas remunerações, ficando facultado ao empregado optar por uma das possibilidades indicadas (art. 4º, I e II, da Lei, n. 9029/95).

Diante do que dispõe o ordenamento jurídico, não há dúvida de que a discriminação é uma conduta antijurídica que altera a igualdade de oportunidades e provoca injustificável exclusão social. O fenômeno da discriminação faz com que pessoas se tornem parte de grupos vulneráveis que experimentam desvantagens sociais e ocupacionais. Ressalte-se, entretanto, que a discriminação positiva está conforme o ordenamento jurídico, constituindo-se em ação essencial à concepção equitativa de justiça social.



Parte 2

Tipos de Discriminação

2.1 Discriminação em Razão das Relações de Gênero

2.1.1 Conceito

Gênero pode significar, dentre outras definições, um conjunto de espécies que apresentam certo número de caracteres comuns convencionalmente estabelecidos.²⁵ Relativo ao gênero humano, convencionou-se para suas duas espécies, masculina e feminina, papéis diferenciados na sociedade, que acabariam por provocar desigualdades entre homens e mulheres, muito mais por razões culturais do que biológicas.

O conceito de gênero, elaborado para tratar do sujeito feminino ou masculino, tem sido por demais estudado nas últimas décadas. Esse não tem a pretensão de significar o mesmo que sexo feminino ou masculino, entendido como uma identificação biológica, mas está ligado a uma construção sócio-cultural.²⁶ De tal modo, o conceito de gênero implica em representações de feminino e masculino que passariam por

²⁵ Dicionário Aurélio, s. d.
(Louro, 1996: 9).



transformações ao longo do tempo. Seria um conceito plural, uma vez que se observa não apenas em sociedades diversas, mas em uma mesma sociedade, diferentes compreensões de feminino e masculino, apreendidas a partir da relação entre homens e mulheres, articulada com outras categorias sociais, como classe, raça, etnia, gerações e religiões.

A concepção de gênero como uma construção social teria sua base material fundada em múltiplas categorias sociais que interagem através de relações de poder. Daí ser gênero uma construção, que se recusa ser justificada pela *essência* feminina ou masculina tida como natural, universal e imutável, baseada em concepções biológicas que explicariam as “evidências” do predomínio masculino, justificador da desigualdade entre os sexos. Essa compreensão de gênero remonta aos movimentos feministas que derrubaram por terra a concepção de um universo masculino percebido sob formas de *evidências*, sem qualquer juízo de racionalidade. *Evidências* essas, fundadas em representações simbólicas, legitimadas pelas culturas ou instituições sociais.

As diferenças estabelecidas entre os sexos, até então, atribuíam à mulher características “naturais” de dependência e subordinação, com reflexos duradouros sobre as relações de gênero, em que coube à mulher, por séculos, uma vida privada sob total dependência econômica e emocional do homem. Em seguida, com o avanço das formas de produção capitalistas, a mulher passa por um processo de inserção no trabalho, onde vai desenvolver funções consideradas como uma quase extensão de sua vida doméstica.²⁷ Isso, em virtude de uma identidade construída em torno desse universo, ou que requer qualidades estimuladas em sua socialização, como paciência, meticulosidade ou habilidade manual, que passaram a ser utilizadas, por exemplo, nas linhas de produção da indústria eletromecânica.²⁸

Tais estruturas simbólicas, sobre as quais repousam a representação do papel feminino da mulher na sociedade, refletem as

²⁷ A divisão sexual do trabalho está no centro do poder que os homens exercem sobre as mulheres (Kergoart, 1996: 20).

²⁸ A manutenção de um modelo de família segundo o qual cabem às mulheres as responsabilidades domésticas e socializadoras, bem como, a persistência de uma identidade construída em torno do mundo doméstico, são fatores que condicionam a participação da mulher no mercado de trabalho. Assim, o trabalho da mulher não depende apenas da demanda do mercado e das suas necessidades e qualificações, mas de suas responsabilidades familiares (Bruschini, 1996: 88).



relações de gênero como uma construção cultural, na qual tem prevalecido a hierarquia masculina. Ao homem caberia, por natureza, a função de comandar, de dirigir, de chefiar, uma vez que possuiria qualidades físicas e morais para isso. A mulher estaria destinada à função de obedecer. Essa construção cultural, que foi naturalizada ao longo do tempo, justificaria a desigualdade entre os sexos, refletida na própria lei, em muitos momentos da história humana.²⁹

A representação de papéis masculino e feminino, construídos, reconstruídos e atualizados, desde épocas remotas, indica que a relação hierarquizada com base na diferença entre sexos aponta na direção de um poder dominante exercido pelo homem. Este teria reflexos na divisão de trabalho, na qual a subordinação e desigualdade a que estão submetidas às mulheres confirmam a supremacia masculina, a despeito das oportunidades de emprego que lhes foram criadas com o implemento do sistema capitalista de produção.³⁰

Com a Revolução Industrial, a mulher, atendendo à necessidade de mão-de-obra requerida pelo modo de produção capitalista, empresta sua força de trabalho ao processo produtivo, submetendo-se a tarefas extenuantes, sob jornadas excessivas, pelas quais percebia baixos salários. Estes eram justificados na natureza de baixo valor do trabalho feminino, sob o entendimento, não apenas de que as mulheres produzem menos, mas também de que sua produção é avaliada por um valor inferior.³¹

Tais circunstâncias determinaram o surgimento das primeiras leis trabalhistas que se voltaram para a proteção do trabalho da mulher. Essas leis, embora justificadas pelo fundamento da proteção, acabariam por cristalizar as desigualdades entre homens e mulheres, fundadas no preconceito de que o trabalho da mulher seria inferior ao do homem, devido à “existência de uma debilidade natural” da mão-de-obra

²⁹ Uma mulher está sob a guarda de seu pai durante a infância, sob a guarda de seu marido durante a juventude, sob a guarda de seus filhos em sua velhice; ela não deve jamais se conduzir a sua vontade (art. 415, do Código de Manu – 1.000 anos a. c.).

³⁰ Coutinho. 2003: 33.

³¹ Sidney Webb, reformador social inglês (Se. XIX) in Bossa, 1998:3.



feminina, certamente associada à idéia de menor força física das mulheres”.³² Isso legitimaria a percepção de salários menores.³³

Mais tarde, quando a lei estipulou que ao trabalho igual deveria corresponder “salário igual, sem distinção de sexo”, procurou-se, nas aptidões femininas e masculinas, e nas normas de proteção ao trabalho da mulher, justificar as diferenças salariais entre os sexos. Dessa maneira, as primeiras normas regulamentadoras do trabalho da mulher, baseadas na proibição de horas extra, de trabalho noturno, de trabalho em locais considerados perigosos ou insalubres e, ainda, na interferência do marido ou do pai no contrato de trabalho, visavam a dois efeitos: protegê-la do excesso de exploração a que estava submetida, e atender a necessidade de defender a divisão *natural* do trabalho entre os sexos. Com acerto, pode-se afirmar que a inserção da mulher no mundo do trabalho, como produto da Revolução Industrial, trouxe implicações para divisão sexual do trabalho, com reflexos sobre as diferenças de gênero, nas novas formas de organização da produção e do trabalho.

A atenção dada às relações de gênero, em épocas mais recentes, permitiu fosse conhecida a realidade do trabalho feminino, também no que concerne às diferenças naturais (biológicas) entre os sexos que exigem proteção (à gravidez, à maternidade, à saúde), mas recusando os estereótipos sob os quais estava fundada. Confirmadas, porém, as mudanças na participação da mulher como força de trabalho, e o aumento das oportunidades de emprego com a abertura de novas áreas de acesso, resultantes de inovações legais, tecnológicas e organizacionais, não se deu, como se poderia esperar, qualquer mudança na hierarquia funcional e técnica da organização laboral. Ainda prepondera a supremacia do masculino, encontrando-se a maioria das mulheres trabalhadoras em atividades de baixa remuneração, sem conseguir ascender aos cargos de chefia ou direção.

Toda discussão, ora em voga, em torno da igualdade de oportunidades no emprego, não consegue debelar as desigualdades entre

³² Venâncio. 2001: 197.

³³ Franca Basaglia citada por Gissele Martins Venâncio, *História-Questões e Debates*, n. 34, p. 175. “A mulher é anatomicamente diferente do homem, assim como o homem é anatomicamente diferente dela. Mas enquanto o homem estabeleceu o seu direito a afirmar o seu ser diverso como um valor, a diferença da mulher é definida em relação ao homem por defeito ou por excesso, relativamente àquilo que o homem é”.

os sexos, determinadas pela relação de gênero, imbricada com outras categorias sociais que definem os papéis, isto é, a atuação da mulher no mundo do trabalho. Ocupar cargos de chefia, de gerência, ou direção, não parece caracterizar o trabalho feminino, que ainda reflete a “inferioridade física” e a “incapacidade intelectual”, como qualidades atribuídas à mulher, e que fazem dela inapta ao comando, por lhe faltarem, conforme a construção do feminino, racionalidade e objetividade (atributos masculinos), necessárias ao exercício do poder hierárquico.³⁴

A despeito de todos os avanços reconhecidos, “a constante necessidade de articular papéis familiares e profissionais limita a disponibilidade das mulheres para o trabalho (...)”,³⁵ o que contribui com a discriminação em relação a elas, e favorece o surgimento de mecanismos cerceadores do acesso ao trabalho, da permanência, da promoção e da percepção de melhor remuneração, estreitando as oportunidades, restringido-as a guetos de ocupações.³⁶

A concentração da mulher trabalhadora nas atividades que reproduzem, de forma assemelhada, aquelas realizadas no âmbito doméstico e, portanto, de menor remuneração, parece resistir aos avanços de sua profissionalização, e ao acúmulo de experiências no trabalho. Alguns estudiosos da questão vêem nesse fato a explicação para a menor remuneração da mão-de-obra feminina, e para a sua não ascensão aos cargos de chefia ou direção. Entende-se, contudo, que essa ocorrência não pode ser tomada como causa; os guetos ocupacionais,³⁷ os salários deprimidos,³⁸ e a não assunção às funções

³⁴ Coutinho. 2003: 34-35.

³⁵ Bruschini, 1996: 88.

³⁶ Dados revelam que 30, 8% das mulheres estavam ocupadas, em 2001, na atividade de prestação de serviço, 17, 9% na atividade social (educação e saúde), 18, 3% no trabalho doméstico e 14, 6% no comércio de mercadoria (Dados elaborados pelo DIEESE. Fonte: IBGE: PNAD).

³⁷ Em 16 ocupações do setor formal, as mulheres comparecem com mais de 50%, ressaltando-se alguns deles como verdadeiros guetos femininos como: costura 94%, magistério de 1o grau 90%, secretariado 89%, telefonia/telegrafia 86%, enfermagem 84% e recepção 81% (Yannoulas in Dossiê: Políticas Públicas e Relações de Gênero no Mercado de Trabalho, 2002: 20).

³⁸ As mulheres economicamente ativas ultrapassam os homens economicamente ativos em anos de escolaridade (7anos de escolaridade, em média, entre as mulheres e 6, em média, entre os homens), porém, elas recebem, em média salários menores (...) A maior parte da distância salarial explica-se pela discriminação e não por características produtivas, já que as mulheres, tendo maiores níveis educativos, teriam, por hipótese, maior rendimento ou produtividade (Yannoulas in Dossiê: Políticas Públicas e Relações de Gênero no Mercado de Trabalho, 2002:21).



diretivas são efeitos de uma mesma causa: a divisão do trabalho estabelecida pela relação de poder entre os sexos.³⁹

Não se pode negar que tenham ocorrido mudanças significativas na participação da mulher no mundo do trabalho.⁴⁰ Porém, não se observa um movimento no mesmo sentido em relação às desigualdades entre os sexos, em razão do trabalho. Permanecem as brechas salariais e a ocupação das mulheres em atividades de baixa remuneração e qualificação. Não se registra relevante modificação na divisão do trabalho por sexo. As trabalhadoras que escapam às *ocupações femininas*, ou que ocupam cargos de comando nas organizações laborais, continuam sendo minoria. As restantes parecem não ter escolha, influenciadas “por dois mecanismos convergentes: de um lado, processos socializadores que se reproduzem através da família e dos meios de comunicação, que tendem a orientá-las na direção de ocupações que são consideradas mais próprias para o sexo feminino; de outro uma certa *sabedoria da conciliação* (...) que faz com que, cientes de que forçosamente terão a seu cargo responsabilidades familiares, além das profissionais, a maioria das mulheres que pode escolher dê preferência a ocupações menos competitivas e absorventes, que acredita ser compatíveis com esta situação”.⁴¹

Persiste, portanto, no âmbito do trabalho, uma clara evidência da presença de relações sociais marcadas pela construção de gênero. Estas são perceptíveis na divisão sexual do trabalho, por meio da ocupação da mulher em atividades consideradas femininas, o que aponta para uma concentração das oportunidades de trabalho em setores específicos. Isso vai reduzir o campo de suas ocupações dentro da estrutura produtiva. Desse modo, as relações de gênero reproduzem-se e atualizam-se no mundo do trabalho, e nem mesmo as inovações tecnológicas e as novas formas de organização da produção foram capazes de impedir seus efeitos na divisão do trabalho por sexo.

É o que se observa com o fenômeno da flexibilização do trabalho, que tem sido apontado como fator de aumento das desigualdades enfrentadas pelas mulheres que, em um primeiro momento, contaram com a possibilidade

³⁹ Coutinho. 2003: 35.

⁴⁰ Abramo, Laís in DIAS, Jussara e FREIRE, Lucienne. Brasília: OIT, 2002, p. 34.

⁴¹ Bruschini. 1996: 99-100.



de maior inserção no mercado de trabalho, mas, em seguida, defrontaram-se com a precarização de direitos e das condições de trabalho, resultante de contratos flexíveis, mal pagos e provisórios.

Contudo, não se há de negar que, paralelamente às mudanças ocorridas na organização da produção e a incorporação de novas tecnologias no âmbito do trabalho, ocorreram mudanças do perfil da mulher inserida no mercado de trabalho. A mulher trabalhadora, hoje, apresenta um maior nível de escolaridade, permanece durante um tempo maior no mercado de trabalho, mesmo que seja casada ou tenha filhos, e conta com um número maior de horas destinadas ao trabalho remunerado. Mas, a despeito dessas mudanças e da legislação em vigor que assegura a igualdade entre homens e mulheres, persistem as brechas salariais, a sub-representação nas funções com responsabilidade de comando e de maior qualificação técnica, e, mais, a presença das mulheres em ocupações precárias (trabalho doméstico, terceirização).⁴²

Observa-se, portanto, que persistem no mundo do trabalho as desigualdades entre homens e mulheres. As relações de gênero continuam a provocar desvantagens às mulheres trabalhadoras em termos de salários, ascensão funcional ou oportunidades de trabalho e, em muitas situações, a mulher é preterida em razão de suas responsabilidades familiares. Também as relações de gênero podem ser apontadas como causa de a mulher constar como vítima preferencial da discriminação no ambiente de trabalho.

Com efeito, é clara a manifestação da discriminação motivada por relações de gênero nos impedimentos ao acesso ao emprego, nos critérios seletivos para vagas de trabalho, no recebimento de salários inferiores, nas dificuldades de ascensão profissional, nas demissões ditas imotivadas, no assédio sexual, no assédio moral, e nas práticas discriminatórias em razão da cor e de características racial-étnicas.

A discriminação em razão da relação de gênero reflete as configurações assimétricas observadas entre os sexos no mundo do trabalho. Percebe-se também sua transversalidade com outras categorias sociais, tais como raça, cor, etnia, situação familiar, que, ao interagirem através da relação de trabalho, impedem a ampliação da igualdade de

⁴² Delgado, Cappellin e Soares. 2000: 13.



oportunidades e tratamento entre homens e mulheres trabalhadores. Ressalte-se que a busca pela igualdade de oportunidades no emprego não significa a supressão das diferenças naturais (biológicas) existentes entre os sexos.

2.1.2 Discriminação em razão do sexo

É inegável que a discriminação em razão do sexo encontra seu fundamento nas questões de gênero. Este fenômeno atinge preferencialmente a mulher, devido às configurações sociais que lhe atribuem papéis ditos femininos e que vão mantê-la sob a hierarquia de um poder dominante, exercido pelo homem, com reflexos na divisão do trabalho por sexo. Essa construção social aponta para um quadro de desigualdades enfrentadas pela mulher trabalhadora, no exercício de suas atividades laborais.

Não sem razão, as primeiras leis trabalhistas surgiram como instrumentos de proteção do trabalho da mulher e, a partir daí, em todos os sistemas jurídicos, a mulher passou a merecer tratamento diferenciado no trabalho. No caso do sistema jurídico brasileiro, a legislação protetiva do trabalho da mulher, em um determinado momento, resultou por cristalizar as desigualdades entre homens e mulheres trabalhadores. Com efeito, as normas reguladoras do trabalho da mulher, que lhe proibiam jornada extraordinária, trabalho noturno, na construção civil, e em locais insalubres e perigosos, ao visar protegê-la, acabaram por discriminá-la, pois, além de estabelecerem uma divisão de trabalho por sexo, restringiam seu campo de ocupação.

Com o advento da Constituição de 1988, eliminaram-se do ordenamento jurídico brasileiro as normas discriminatórias da mulher no âmbito do emprego e do mercado de trabalho, por serem incompatíveis com o princípio de que homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações (art. 5º, I, da CF). Restaram apenas, no sistema jurídico, normas protetivas que visam garantir o mercado de trabalho da mulher e sua função reprodutiva, sem prejuízo da saúde e do emprego.

Não deve haver distinção, por razão de sexo, entre homens e mulheres trabalhadores, exceto aquelas de natureza biológica e as medidas de proteção à maternidade, que se consubstanciam em

preceitos de ordem pública. De tal modo, encontra-se vedada pela ordem jurídica qualquer forma de discriminação no trabalho, em face do critério sexo. Ressalte-se que, embora a discriminação da mulher seja um fenômeno de maior significância no âmbito do trabalho, não há interpretação que possa excluir o trabalhador homem do alcance do princípio da não-discriminação.

Homens e mulheres trabalhadores são sujeitos passivos da ação discriminatória e, portanto, estão protegidos pelos comandos antidiscriminatórios, que proíbem estabelecer distinção em razão do sexo. Isso somente é possível se houver uma situação razoável que possa justificá-la, ou se a natureza da atividade a ser exercida, pública e notoriamente, exigir certa distinção. Assim, o ordenamento jurídico informado pelo princípio da igualdade proíbe a discriminação em razão do sexo, fundada nas relações de gênero, sem distinguir qualquer de suas espécies.

2.1.2.1 Aspectos jurídicos

As desigualdades enfrentadas pelas mulheres, fruto da divisão do trabalho entre os sexos, fundada nas relações de gênero, vêm sendo combatidas no campo jurídico, por um conjunto de normas que procura assegurar a homens e mulheres direitos iguais, com o objetivo de eliminar a discriminação em razão do sexo. Nesse sentido, a Convenção Internacional para Eliminação da Discriminação Contra a Mulher (ONU/1979) determina aos Estados-Partes que sejam tomadas medidas adequadas para proibir, *sob sanções*, a dispensa de empregada por motivo de estado civil, gravidez ou licença maternidade e, em vários de seus dispositivos, insiste na paridade como instrumento de combate à discriminação em razão do sexo.

Dentre as normas estabelecidas pela Organização Internacional do Trabalho, têm-se: a Convenção n. 100/1951, que dispõe sobre a igualdade de remuneração de homens e mulheres trabalhadores e disciplina o princípio de igual remuneração para o trabalho de igual valor; a Convenção n. 111/1958, que considera a discriminação uma violação dos direitos enunciados na Declaração Universal dos Direitos do Homem, e prescreve a igualdade de oportunidades e de tratamento em matéria de emprego ou profissão, com vista a eliminar, dentre



outras, a discriminação por razão do sexo; a Convenção 127/67, que estabelece o peso máximo de carga para a mulher e a Convenção 156/1981,⁴³ sobre a igualdade de oportunidades e de tratamento para homens e mulheres trabalhadores com encargos de família.

A influência desse conjunto de normas internacionais é nítida, no texto da Constituição em vigor. Observa-se isso, a partir das disposições do art. 3º, IV, que, como norma programática, prescreve ser objetivo fundamental da República brasileira “promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação. Em seguida o artigo 5º, *caput*, estabelece o princípio da igualdade, quando afirma serem todos iguais perante a lei, *sem distinção de qualquer natureza*. O mesmo artigo, no inciso I, diz serem, homens e mulheres, *iguais em direitos e obrigações*. Também o artigo 7º, XXX, proíbe *diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão* por motivo do sexo, e o art. 7, XVIII, assegura *a proteção à maternidade* e a licença gestante por 120 dias, estendidas às trabalhadoras urbanas, rurais e doméstica (Lei n. 8.861/94).

Assim, a Constituição de 1988, sob forte influência de normas internacionais, eliminou do Direito brasileiro a discriminação da mulher no âmbito do emprego, e proibiu práticas discriminatórias que pudessem restringir-lhe o mercado de trabalho, ainda que tais práticas, fossem justificadas pelo fundamento da proteção. Em decorrência da absoluta incompatibilidade com o princípio constitucional de que homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, foram revogados dispositivos da CLT que proibiam o trabalho noturno da mulher na indústria, e seu trabalho nos subterrâneos, nas minerações de subsolo, nas pedreiras, nas obras de construção civil e nas atividades perigosas e insalubres (Lei n. 7.855/89).

Lei mais recente (Lei n. 10.244/01) revogou o art. 376 da CLT, para permitir a realização de horas-extras pelas mulheres. Este dispositivo, ao que parece, já havia sido revogado, de modo tácito, pela Constituição em vigor, que proíbe qualquer tratamento diferenciado em razão do sexo. Restaram, apenas, na legislação, normas protetivas da mulher em relação aos aspectos físico e biológico.

⁴³ Não ratificada pelo Estado brasileiro.



O aspecto físico diz respeito às diferenças físicas que merecem ser consideradas no trabalho da mulher. Desse modo, há diferença entre homem e mulher quanto à atividade de levantar ou transportar mercadoria pesada. A mulher não deve trabalhar em serviço que demande emprego de força muscular superior a 20 quilos, se o trabalho for contínuo, ou 25 quilos para trabalho ocasional (art. 390, da CLT). Quanto aos aspectos biológicos, a diferença de tratamento à mulher trabalhadora refere-se à função da maternidade. Aqui as normas protetivas do trabalho da mulher visam garantir e proteger a maternidade, ao evitar determinados riscos que poderiam ameaçar a sua saúde e o desenvolvimento da gravidez.

A finalidade do instituto da proteção à maternidade é garantir à mulher trabalhadora a proteção necessária durante a gestação, e o período de amamentação, sem prejuízo da saúde e do emprego. Nenhuma outra diferença deverá ser observada entre homens e mulheres, que guardam a igualdade em direitos e obrigações, excluídas, tão somente, as medidas de proteção à saúde e à maternidade, como preceito de ordem pública consagrado pela norma constitucional.

De tal modo, o ordenamento jurídico brasileiro veda toda e qualquer forma de discriminação referente ao trabalho da mulher, como se pode perceber da matéria disposta nas Leis números 9.029/95 e 9.799/99, que vieram acentuar o combate à discriminação contra a mulher trabalhadora. A primeira dessas leis, além de trazer a proibição de adoção de qualquer prática discriminatória e limitativa para efeito de acesso à relação de emprego, ou sua manutenção, por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar ou idade, no que concerne especificamente à mulher, aumenta a eficácia da norma isonômica constitucional. Isso ocorre porque dispõe ser crime a exigência de teste, exame, perícia, laudo, atestado, declaração ou qualquer outro procedimento relativo à esterilização ou a estado de gravidez, e a adoção de quaisquer medidas, de iniciativa do empregador, que configurem a indução ou instigamento à esterilização genética e promoção do controle de natalidade, ressalvados os serviços de aconselhamento familiar.

Dentre as hipóteses configuradas como crime, o legislador, em momento posterior, houve por bem agravar as sanções previstas aos casos de indução ou instigamento dolosos à prática de esterilização cirúrgica (art.



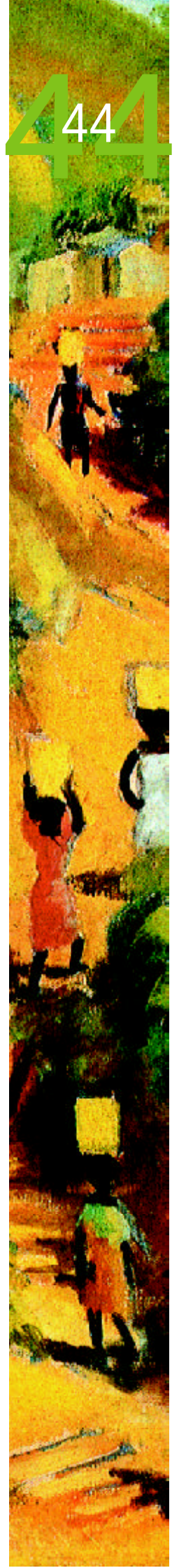
17, da Lei 9.263/96) e a exigência de atestado de esterilização para qualquer fim (art.18, da Lei 9263/96). Nestes casos, a pena de detenção foi substituída por pena de reclusão, sem prejuízo das sanções de natureza administrativa previstas no art. 3º, I e II, da Lei 9029/95. Aos agentes do ilícito, e, se for o caso, às instituições, o legislador atribuiu a obrigação de reparar os danos morais e materiais decorrentes de esterilização não autorizada, nos termos da Lei 9.263/96.

A Lei n. 9.029/95 estabelece, ainda, que o rompimento da relação de trabalho por ato discriminatório, em razão do sexo, faculta ao empregado optar entre duas alternativas: a readmissão com o ressarcimento integral das remunerações devidas durante todo o período de afastamento, ou a percepção em dobro, da remuneração do período de afastamento. Nas duas alternativas as remunerações devem ser corrigidas monetariamente e acrescidas dos juros legais (art.4º, I e II).

No que se refere à Lei 9.799/99, esta veio ampliar os comandos antidiscriminatórios contra a mulher trabalhadora, ao estabelecer as proibições de publicar anúncio de emprego no qual haja referência ao sexo e de recusar emprego, promoção ou motivar a dispensa em face do sexo ou do estado de gravidez. Tal norma ainda proíbe considerar o sexo “como variável determinante para fins de remuneração, formação profissional e oportunidades de ascensão profissional”; adotar critérios subjetivos para deferimento de inscrição ou aprovação em concurso, em empresas privadas; e proceder à revista íntima nas empregadas (art.372 A, I-VI, da CLT).

Desse modo, a Lei n. 9.799/99 vem aumentar a eficácia das normas constitucionais, nos casos em que especifica a vedação à discriminação em face do sexo, uma vez que também estabelece sanção administrativa, para caso de descumprimento. Essa lei, porém, 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.

Do exposto, percebe-se que o ordenamento jurídico brasileiro protege a mulher contra a discriminação em razão do sexo. Contudo, ressalte-se que, não obstante o aparato jurídico, é corriqueira a prática



discriminatória motivada pelas relações de gênero, que aqui são tratadas sob o critério do sexo, embora se reconheça sua transversalidade com outras formas de discriminação.

Um dado curioso é que a discriminação em face do sexo não costuma ser objeto de ações judiciais. Encontram-se nos tribunais somente umas poucas demandas por prática de discriminação racial e, nos anos mais recentes, questões relativas aos portadores de HIV/ Aids, ao assédio sexual e à revista íntima da empregada. Talvez isso se dê por serem essas questões manifestações aparentes da discriminação decorrente das relações de gênero, que se encontra imbricada com as demais formas de discriminação.

Ainda sob as considerações de gênero, embora as práticas discriminatórias contra a mulher em razão do sexo sejam as mais visíveis, verifica-se também tratamento diferenciado em detrimento do trabalhador do sexo masculino. Esse fato é notado ao se observar a oferta de vagas de trabalho anunciada nos jornais, em que é explícita a manifestação da preferência por mulheres, quando se trata de funções tidas como *eminentemente femininas*, tais como, de secretária, enfermeira, psicóloga, educadora e profissional nas atividades de conservação e limpeza. Aqui a discriminação de gênero atinge a mulher e o homem trabalhadores por razões diferentes; ao homem, é negado a igualdade de oportunidades no emprego, e à mulher são reservadas as vagas que confirmam sua segregação em atividades ditas femininas, ou de baixa qualificação técnica.

Ressalte-se que, quando a Lei 9.029/96 proíbe adoção de qualquer prática discriminatória e limitativa para efeito de acesso à relação de emprego, ou sua manutenção por razão do sexo, não deixa qualquer dúvida na interpretação de que a proibição recai sobre a preferência em face do sexo da pessoa, de modo que o trabalhador do sexo masculino inclui-se em seu campo de alcance. Tal lei, sob o comando constitucional do princípio da igualdade entre homens e mulheres, coloca-os nos mesmos termos, como sujeitos passivos de condutas discriminatórias.

Portanto, só é permitido distinguir entre os dois sexos, se houver uma situação razoável a justificar o tratamento diferenciado, ou se “a natureza da atividade a ser exercida, pública e notoriamente, assim o exigir” (art. 373 A), o que é pouco plausível acontecer, pois as tarefas podem, em sua maioria, ser executadas por mulheres ou homens,



apesar de determinantes culturais que as estruturam conforme categorias de feminino e masculino. Assim, as normas orientadas pelo princípio da igualdade proíbem a discriminação em face do sexo, sem distinguir qualquer de suas espécies.⁴⁴

Percebe-se essa compreensão de gênero naquilo que preceitua a Lei 9.799/99, que, ao tratar de cursos de formação de mão-de-obra, dispõe que esses devem ser oferecidos aos empregados de ambos os sexos, e que programas especiais de incentivos e aperfeiçoamento profissional deverão ser mantidos por empresas com mais de cem empregados, beneficiando a todos, independente do sexo.

Outras práticas discriminatórias que podem muito bem ser enquadradas nas questões de gênero são as referentes ao assédio sexual laboral e à orientação sexual. Também o assédio moral pode ser tomado como uma conduta discriminatória com forte conteúdo de gênero, já que a perversão moral observada no mundo do trabalho parece ter origem nas relações de poder que se desenvolvem no modo como se organiza o trabalho.

2.1.3 Assédio sexual

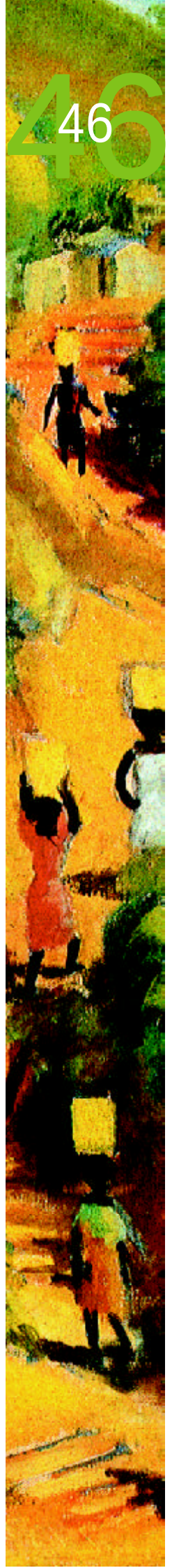
2.1.3.1 Conceito

O assédio sexual não é um ato de ocorrência verificável apenas nos tempos atuais. O que há de novo é fato do surgimento do feminismo ter realçado a luta pela igualdade entre os sexos, o que resultou por dar relevância ao assédio sexual no mundo do trabalho. Este, a partir de então, passou a ser tratado não somente como discriminação contra a mulher mas, em sentido mais amplo, como uma discriminação que vitima o homem e a mulher no ambiente de trabalho. Nesse contexto, o assédio sexual passou a ser visto como uma questão de gênero, que tem sua base material fundada em relações de poder.⁴⁵

Não resta dúvida de que foram os movimentos feministas, em harmonia com os movimentos de trabalhadores, na busca de mecanismos de garantia da igualdade de oportunidades no emprego, que provocaram

⁴⁴ Coutinho. 2003: 39.

⁴⁵ Coutinho. Porto Alegre: 2004, p. 48.



a criminalização da conduta de assédio sexual. Hoje, esta se encontra sob tutelas penal e extrapenal, que comportam o assédio sexual laboral e o assédio sexual ambiental ou por intimidação.

Para se poder compreender o que é a conduta de assédio sexual, é preciso dizer dos significados dos termos da expressão *assédio sexual*, pois isso indicará o sentido mais adequado que se pretende dar à prática assim denominada. O primeiro termo, *assédio*, dentre outros significados, indica *perseguição com propostas, insistência impertinente, pretensão constante em relação a alguém*.⁴⁶

O segundo termo, *sexual*, é uma qualidade atribuída ao assédio que vai fazer que este se constitua uma intenção sexual impertinente, importuna, que não é desejada pelo outro. Dessa maneira, assédio sexual é uma conduta insistente, persecutória, que, ao visar obter favores sexuais, resulta por violar a liberdade sexual, fundada na noção de livre disposição do corpo, amparada na esfera dos direitos de liberdade, que se apresentam como bens jurídicos constitucionalmente assegurados.

Assédio sexual é, portanto, uma ação ofensiva que atenta contra a disponibilidade sexual da pessoa, afrontando-lhe a liberdade sexual, isto é, o direito de dispor do próprio corpo, ou de não ser forçada a praticar ato sexual indesejado. Tal ação constitui-se em uma ofensa à honra e à dignidade sexual, entendida como sentimento da dignidade pessoal e como direito de conceber, definir e exercer, respeitados os limites da moralidade pública, a atividade sexual. No caso do assédio sexual laboral, é atingida diretamente a dignidade das relações de trabalho, que tem a condição de bem jurídico protegido, enquanto garantia da liberdade, da igualdade, da autodeterminação e do direito a não-discriminação no exercício do trabalho.⁴⁷

Devido à ofensa à dignidade da pessoa do empregado, à sua intimidade e à sua liberdade sexual, parece não haver dúvida de que o assédio sexual “carrega fortíssimo componente discriminatório, desde que se sabe estar sendo praticada a conduta irregular por força do

⁴⁶ Dicionário HOUAISS da língua portuguesa, p. 319.

⁴⁷ O crime de assédio é pluriofensivo, havendo, assim, afetação a diversos bens jurídicos, a depender da situação concreta que se esteja analisando. A igualdade também é ofendida quando se condiciona a realização de alguma prestação ou benesse a que fazia jus a vítima, por direito ou por condições meritórias, à execução de “favores sexuais” (Jesus e Gomes. 2002: 52-53).

sexo da vítima”.⁴⁸ Note-se que o assédio sexual pode destruir ou alterar a igualdade de oportunidades e tratamento no ambiente de trabalho.

É preciso, contudo, deixar claro que não constitui assédio sexual a conduta desejada pelo outro, provocada e até requerida. Para que a conduta se configure em assédio sexual, faz-se necessário que a abordagem do assediador seja mal recebida. E também que a vítima demonstre, de modo inequívoco, seu repúdio aos atos indesejados, ao deixar clara sua contrariedade com as propostas e insinuações do assediante, sem ambigüidades, para evitar a alegativa de um possível encorajamento.

Somente se materializa o assédio sexual, após a recusa da proposta pela pessoa assediada, ou a demonstração de que a intenção sexual do outro é inequivocamente indesejada. É nesse momento que ocorre a afronta à liberdade sexual do assediado, e daí resulta o constrangimento, a humilhação, a intimidação, a hostilidade ou a discriminação, a que é submetida a vítima, que tem por atingido o direito individual de livre disposição do próprio corpo.

Nesse sentido, o assédio sexual é entendido como uma conduta de natureza sexual, não desejada pelo outro, e que, embora repelida, é continuamente reiterada, cerceando a liberdade sexual. “O assédio sexual supõe *sempre* uma conduta sexual não desejada, não se considerando como tal o simples flerte ou paquera. Por isso, muitas vezes só é possível considerar indesejada a conduta de conotação sexual quando o assediado inequivocamente manifesta oposição às propostas e insinuações do assediante”.⁴⁹

2.1.3.2 Espécies de assédio sexual

São duas as espécies de assédio sexual classificadas pela doutrina especializada, que vêm passando de uma cultura jurídica à outra: o assédio sexual por intimidação ou ambiental, e o assédio sexual por chantagem ou *quid pro quo*.

⁴⁸ Manoel Jorge e Silva Neto in Jesus e Gomes. 2002: 97.

⁴⁹ Rodolfo Pamplona Filho in Jesus e Gomes. 2002: 119.

2.1.3.2.1 Assédio sexual ambiental

O assédio sexual ambiental é aquele que tem se caracterizado por meio de “incitações sexuais inoportunas, solicitações sexuais ou outras manifestações da mesma índole, verbais ou físicas, com efeito de prejudicar a atuação de uma pessoa ou de criar uma situação ofensiva, hostil, de intimidação ou abuso no ambiente em que é intentado”.⁵⁰ Ressalte-se, no entanto, que essa é uma caracterização geral para todos os tipos de assédio sexual, mas que, no caso do assédio sexual laboral, recebe mais alguns elementos constitutivos.

Esse tipo de assédio sexual (ambiental), também chamado de assédio sexual por intimidação, quando ocorrido na empresa, contamina o ambiente de trabalho, degradando-o, visto infundir o temor, amedrontar, assustar e acanhar a vítima. Sua prática é observada através de repetidos gestos sexistas, frases de duplo sentido, insinuações inconvenientes, alusões humilhantes ou embaraçosas, perguntas indiscretas sobre a vida privada, toques físicos, ou atitudes outras, mesmo sutis, todas elas com persistente conteúdo sexual. A conduta de assédio sexual, nesses casos, pode restringir a atuação do assediado no trabalho, ou criar uma circunstância ofensiva ou abusiva que irá resultar em um ambiente de trabalho hostil, “ainda que o assediado não venha a sofrer punição ou a perder a posição funcional ostentada antes do assédio”.⁵¹

Aqui o elemento *hierárquico* é irrelevante, porque não se pressupõe, no assédio sexual ambiental, uma relação de poder entre os envolvidos, nem necessariamente a ocorrência de ameaças à vítima. O aspecto fundamental não é, portanto, “a existência de ameaça, mas sim a violação ao “direito de dizer não”, através da submissão - notadamente das mulheres - a avanços repetidos, múltiplas blagues ou gestos sexistas (mesmo que sua recusa não seja seguida de represálias)”.⁵² Desse modo, o assédio ambiental “consiste na possibilidade de qualquer pessoa assediar outra, no ambiente de trabalho, independente de qualquer hierarquia ou ascendência”.⁵³

⁵⁰ Rodolfo Pamplona Filho in Jesus e Gomes. 2002: 122.

⁵¹ Santos. 1999: 34.

⁵² Rodolfo Pamplona Filho in Jesus e Gomes. 2002: 124.

⁵³ Luiz Flávio Gomes in Jesus e Gomes. 2002: 68.

O assédio sexual ambiental provoca a intimidação do assediado, pelo constrangimento, humilhação ou molestamento impertinente. Constitui, assim, caso típico de assédio sexual praticado por colegas de trabalho, que violam, com tal conduta, o direito à liberdade sexual de seus companheiros e interferem no desenvolvimento das atividades laborais da pessoa vitimada, ou criam um ambiente de trabalho intimidante, hostil e ofensivo, que vai resultar em obstáculos à igualdade entre os sexos, na organização do trabalho.⁵⁴

2.1.3.2.2 Assédio sexual por chantagem

Já o assédio sexual por chantagem pressupõe o abuso de autoridade, consubstanciado na exigência feita por superior hierárquico, ou alguém que exerça poder sobre o assediado, de prestações de favores sexuais, sob ameaças de perda do emprego, ou de concessões de benefícios, que resultem por produzir *prejuízos* à vítima, seja de natureza material ou moral. Trata-se, portanto, o assédio sexual por chantagem, ou *quid pro quo*, de abuso de poder do assediador, que, ao se prevalecer de posição hierárquica superior, constrange a vítima, sob ameaças de perdas significativas, ou de obtenção de benefícios, a lhe prestar favores sexuais indesejados.

O assédio sexual por chantagem tem sua ocorrência observada em todas as relações sociais em que se verificam relações de poder, nas quais a vítima encontra-se em posição de subordinação, como as experimentadas pelo empregado, aluno, paciente, ou fiéis, frente ao empregador, professor, médico, ou sacerdotes. Há no assédio sexual por chantagem uma relação de poder entre o assediante e o assediado.⁵⁵

De tal modo, o assédio sexual por chantagem implica em importunação séria, grave, ofensiva e ameaçadora, a alguém subordinado, ou em posição de dependência na relação de poder que, mesmo sem aceitar, ou sequer corresponder às investidas do assediante, sente-se efetivamente em risco, na iminência ou possibilidade de sofrer grave dano ou prejuízo em seu patrimônio material ou moral.⁵⁶

⁵⁴ Luiz Flávio Gomes (Jesus e Gomes. 2002: 68), também entende Assédio ambiental, como a possibilidade de qualquer pessoa assediar outra, no ambiente de trabalho, independente de qualquer hierarquia ou ascendência.

⁵⁵ Santos. 1999: 31. ' Ana da Rocha Peixoto, citado in Jesus e Gomes, 2002: 51.

⁵⁶ Coutinho. 2003:



Por fim, vale ressaltar que, qualquer que seja a espécie de assédio sexual, a mulher trabalhadora é a mais atingida. Não resta dúvida de que, no mundo do trabalho, a mulher é a vítima preferencial da conduta de assédio sexual, que agride sua intimidade e dignidade de pessoa e é capaz de provocar danos físicos e psicológicos que repercutem em sua vida laboral. Portanto, o assédio sexual é visto, não raro, com enfoque na mulher trabalhadora, daí se considerar essa conduta como “uma agressão que, além de ser um atentado à dignidade da mulher, falseia a relação de trabalho, pois sobrepõe a sexualidade ao papel de trabalhadora. Por isso se considera o assédio uma forma de discriminação no trabalho”.⁵⁷

2.1.3.3 Aspectos jurídicos

Assédio sexual é uma conduta que vitima tanto o homem como a mulher, no ambiente de trabalho. Contudo, observa-se sua maior incidência em relação à mulher, devido possivelmente ao preconceito ancestral que sempre a colocou, qualquer que fosse a situação, em posição de desigualdade frente ao homem, o que faz o assédio sexual caracterizar-se como discriminação em razão das relações de gênero.

Nos casos em que a conduta se dá por chantagem, o pressuposto é de que exista uma relação de poder, em que a parte subordinada ou dependente é molestada por encontrar-se submetida a uma posição hierárquica, ascendente ou de mando-obediência. Aqui, há sempre um aproveitamento da condição hierárquica ou de poder, do agente, na obtenção de favores sexuais, talvez impossíveis noutra circunstância, cujos efeitos têm repercussão jurídica.

Reforçando a relação de gênero e sua natureza não consentida, o assédio sexual encontra-se definido na Recomendação Geral n. 19/1992 da ONU como “comportamento voltado para o sexo, sem mútuo consentimento, incluindo contato e abordagem física, observações de colorido sexual, exibição de pornografia e exigência de natureza sexual, por palavras ou atos. Tal conduta pode ser humilhante e consistir em um problema de saúde e segurança”. Para os especialistas da OIT, que,

⁵⁷ Emídio José M. Sant



em 1988, ao examinarem a aplicação da Convenção n.111, fizeram constar do Exame Geral sobre a Discriminação no Trabalho⁵⁸ um elenco de condutas descritas como assédio sexual no local de trabalho, esse também é visto sob sua característica de gênero.

No Exame Geral (OIT/1988) estão incluídos, como condutas que configuram assédio sexual, os insultos, observações voluptuosas, piadas, insinuações e comentários impróprios sobre vestimentas, estado físico, idade ou situação familiar que representem ataque à dignidade do trabalhador, consubstanciado em convites ou pedidos, indesejados e não consentidos, acompanhados ou não de ameaça, atitudes lascivas, ou gestos associados à sexualidade, contatos físicos desnecessários, tais como carícias, beliscões ou ataques verbais.

Pode-se observar que tanto os documentos da OIT como a Convenção da ONU sobre a Eliminação de todas as formas de Discriminação Contra a Mulher (1979), consideram que uma conduta deve ser tomada como assédio sexual quando a vítima tem razoável motivo para crer que sua recusa resultaria em desvantagens em relação ao acesso ou manutenção do emprego, com reflexos em sua progressão dentro da organização e também que daí resultaria um ambiente de trabalho hostil. Esses são respectivamente os efeitos das hipóteses de assédio sexual, segundo as espécies *quid pro quo* (isto por aquilo), e do ambiente de trabalho hostil - assédio ambiental.⁵⁹

O fato de ser a mulher a principal vítima do assédio sexual no emprego, somado à dificuldade que esta enfrenta de denunciar o assediante, faz que esse fenômeno seja analisado dentro de um contexto de proteção coletiva das trabalhadoras (Convenção de Trabalho). Isso porque o assédio sexual mostra-se ofensivo não apenas à empregada atingida, mas também a todas as outras que se encontram em atividade na empresa.⁶⁰

Torna-se evidente, do exposto, que a hostilidade, intimidação, humilhação e constrangimento de natureza sexual enfrentados pela

⁵⁸ Linhas gerais sobre desenvolvimentos recentes em questões de igualdade no emprego para juizes de cortes trabalhistas e assessores. Hodges-Aeberhard. Brasília: OIT, 1998, p. 15.

⁵⁹ Linhas gerais sobre desenvolvimento recentes em questões de igualdade no emprego para juizes de cortes trabalhistas e assessores. Hodges-Aeberhard. Brasília: OIT, 1998, p. 16.

⁶⁰ Silva Neto in Jesus e Gomes. 2002: 96.

pessoa assediada, constituem-se em atos ilícitos, violadores dos direitos da personalidade, notadamente aqueles referentes à integridade moral (direito à honra, ao recato, à liberdade sexual e à imagem) e à não-discriminação, que se encontram protegidos pela ordem constitucional.

2.1.3.3.1 Ilícito Penal

Nos últimos anos, observa-se uma especial atenção à questão do assédio sexual no mundo do trabalho. Vários países como Estados Unidos, Alemanha, Áustria, Bélgica, Finlândia, Irlanda, França, Espanha e Brasil adotaram legislações com ênfase na igualdade de oportunidades, que resultaram na proibição da discriminação motivada pelas relações de gênero e no tratamento do assédio sexual como um ilícito penal. Esses países procuraram proteger homens e mulheres trabalhadores contra o assédio sexual, considerado um ato atentatório aos direitos da personalidade e à autodeterminação no trabalho.

No caso específico do Brasil, antes do assédio sexual se tornar figura penal típica, tal conduta poderia estar eventualmente abarcada pelos crimes contra a liberdade sexual, dispostos no Código Penal ou, ainda, ser considerada uma violação aos direitos de igualdade de oportunidades (direito à não-discriminação), e de segurança no trabalho. Isso porque a conduta de assédio sexual teria como efeito criar condições prejudiciais ao bem-estar físico e psicológico dos empregados, o que interferiria no trabalho através da contaminação de seu ambiente, por atitudes de hostilidades, intimidações e humilhações e também eliminaria a igualdade de oportunidades e de tratamento no emprego.

Contudo, com o advento da Lei 10.224/01, o assédio sexual passou a ser crime, cujo tipo penal é descrito como “constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente da sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função”. Assim descrita, a conduta penal traz forte imbricação com a relação de trabalho. Fica evidente, pela descrição da conduta típica, que o fato a que o caso concreto deveria ajustar-se teria conotação sexual, e seria decorrente das relações entre pessoas que ocupam, na organização do trabalho, posições hierárquicas diferentes, em que os superiores poderão se prevalecer dessa condição, e influir nos destinos daqueles trabalhadores

que porventura não atenderem seus apelos sexuais. Desse modo, o legislador pátrio, ao optar por uma descrição não casuística do crime, restringiu o ilícito penal apenas ao assédio sexual laboral, e deixou de contemplar a hipótese de assédio ambiental, ou por intimidação.⁶¹

O uso do verbo *constranger* como núcleo do tipo penal, sem mencionar os meios executórios, faz do assédio sexual laboral um crime de forma livre, para o qual qualquer via pode ser usada para constranger, compelir, coagir, obrigar, forçar, incomodar ou impor a vítima, contra sua vontade, a prestar favores sexuais, o que implica em importunação séria, ofensiva, insistente, embaraçosa ou chantagista. Todavia, é preciso que alguns elementos sejam identificados como requisitos necessários, para que se possa precisar as consequências jurídicas do assédio sexual.

É de considerar a necessidade da conotação sexual ser evidente; da insistência em se obter favores sexuais se mostrar indesejada pelo assediado; do assédio sexual laboral acontecer em decorrência da hierarquia ou ascendência inerentes ao exercício da relação de trabalho e da conduta, que pode ser verbal ou física, poder trazer prejuízo ao emprego, ao cargo ou função.⁶² Isto é, deve-se observar a legitimidade do “direito ameaçado ou a injustiça do sacrifício a que a vítima deva suportar por não ceder ao assédio”.⁶³

Assédio sexual laboral é crime próprio. Isso significa que é um crime que exige especial qualidade do sujeito ativo, que necessita ser superior na escala hierárquica da empresa, ou ter ascendência sobre o assediado. Do mesmo modo, a vítima do assédio sexual não pode ser qualquer pessoa. É preciso que seja uma pessoa que ocupe posição inferior na hierarquia da organização, ou que esteja sujeita a uma ascendência, a manter, por este fato, vínculo de subordinação. Caso contrário, não haverá delito penal, ou seja, a conduta de assédio sexual não é crime se o assediado estiver em posição equivalente ao assediante, no organograma da empresa. Vale dizer, que o assédio sexual laboral, conforme posto no ordenamento jurídico pátrio, é um crime praticado de cima para baixo, isto é, sua vítima deve guardar uma relação de subordinação ou dependência com o assediador.

⁶¹ Jesus in Jesus e Gomes. 2002: 46.

⁶² Coutinho. 2003: 44.

⁶³ Jesus in Jesus e Gomes. 2002: 58.



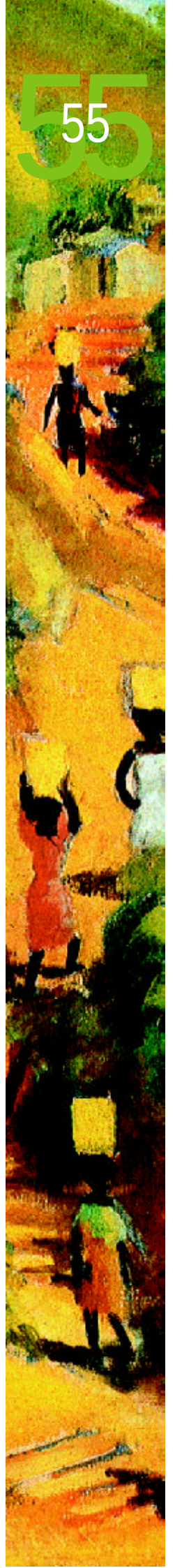
Aqui, é importante fazer a diferença entre superioridade hierárquica, vista como a que obedece a uma escala entre os sujeitos da relação de trabalho, e a ascendência que, mesmo não atendendo uma hierarquia organizacional formal, representa uma posição de domínio, de influência ou, às vezes, de temor. Tem de se observar, ainda, que a superioridade hierárquica ou ascendência deve ser considerada em razão do emprego, cargo ou função, somente havendo crime de assédio sexual laboral quando a proposta de conteúdo sexual se der em função da relação de trabalho.

Ainda no caso do assédio sexual laboral, os bens jurídicos que se têm por protegidos são a liberdade sexual do trabalhador, homem ou mulher, e ainda a honra, a dignidade sexual e a dignidade das relações de trabalho (condições de segurança, não-discriminação, liberdade e autodeterminação no exercício do trabalho). Estes são bens jurídicos que se vêem atingidos pela conduta dolosa, praticada pela ação de constranger com apelos sexuais. Esta se consuma em crime com a prática de quaisquer atos de constrangimentos, palavras, gestos, propostas, toques; suficientes para que a vítima tome-se por ofendida, independentemente da finalidade de cunho sexual ter sido ou não obtida.

O assédio sexual laboral é, portanto, um crime formal, por não exigir o resultado material pretendido pelo assediante. Basta, para se consumir, que a conduta tenha constrangido a vítima com a intenção de obter vantagem ou favorecimento sexual. Salienta-se que, uma vez atingido o objetivo do assediante, com a consumação do ato sexual, exaure-se o crime de assédio sexual, uma vez que este, ao se caracterizar “por uma conduta de cerco insistente e indesejado para a prática de ato de natureza sexual, se revela, em verdade, muito mais nos chamados atos preparatórios do intento obsessivamente perseguido pelo assediante”.⁶⁴

Ao trabalhador vítima de assédio sexual cabe o ônus de provar a ofensa sofrida, e a iniciativa da ação penal, que se dará mediante queixa por ser crime de ação privada. O dano ou prejuízo enfrentado pelo trabalhador assediado, entretanto, não se limita à possibilidade de desemprego, demissão ou alteração do contrato de trabalho. Mas a discriminação, o empecilho à progressão no emprego, ao cargo ou à função, ou, ainda, quaisquer

⁶⁴ Rodolfo Pamplona Filho in Jesus e Gomes, 2002: 131.



outros obstáculos à sua autodeterminação no trabalho, são também modo de constrangimento sofrido pelo trabalhador.

O crime de assédio sexual, como se afigura no ordenamento jurídico, é, portanto, aquele decorrente da relação de trabalho, mas, não apenas em razão do emprego, podendo ainda ocorrer contra qualquer pessoa, sob a influência e a subordinação de um profissional, em face de seu cargo ou função.

2.1.3.3.2 Ilícito extrapenal

O assédio sexual no mundo do trabalho poderá, ainda, ser objeto de proteção legal extrapenal. É o caso da conduta praticada por empregado, que, ocupando ou não posição de comando (ascendência), poderá ter seu contrato de trabalho rescindindo por justa causa, fundada na prática de incontinência de conduta ou mau procedimento, que se reporta diretamente à moral e aos desvios de comportamento sexual (art. 482, b, da CLT), como se observa do julgado:

Assédio Sexual. Justa Causa. Mau Procedimento – Constitui justa causa para a dissolução do contrato laboral a violação não consentida da privacidade de uma colega de trabalho (Ac. TRT 12ª Região, Proc. RO 596/85, Rel., Juiz Câmara Rufino).

Todavia, se o assédio sexual decorrer de conduta levada a efeito pelo empregador ou seus prepostos, o empregado poderá considerar rescindido, de forma indireta, o contrato de trabalho e pleitear a devida indenização, por ato lesivo à honra e boa fama (art. 483, e, da CLT). Ressalte-se também que o assédio sexual gera ofensa ao patrimônio material ou moral da vítima, passível de ser reparada na esfera civil, conforme previsão constitucional (art. 5º, X, da CF).

Entende-se ser essa a proteção jurídica à vítima de assédio sexual ambiental, que se vê submetida a uma situação ofensiva, hostil, de intimidação, ou discriminação no ambiente de trabalho, mas não em razão da relação de trabalho. Por certo, nesse caso, se ficar provado que o empregador tinha conhecimento da conduta ilícita do empregado, e não agiu de forma a evitá-la ou desestimulá-la, se omitindo, poderá

ser responsabilizado pelo dano sofrido pelo assediado, já que o direito positivo acolhe a teoria da culpa presumida por atos de prepostos (artigos. 932, III e 933, do C. Civil), também sumulada pelo Supremo Tribunal Federal:

“É presumida a culpa do patrão ou comitente pelo ato culposo do empregado ou preposto” (Súmula n. 341).

O assédio sexual, se ignorado pela empresa, poderá resultar em elevação dos custos do processo produtivo, pois afeta a produtividade, aumenta o índice de absenteísmo e de licenças médicas para tratamento de distúrbios físicos e psicológicos, entre as mulheres afetadas.⁶⁵ Isso porque o assédio sexual é uma prática discriminatória observada no trabalho, notadamente contra a mulher, em razão das relações de gênero.

2.1.4 Assédio moral

2.1.4.1 Conceito

A violência moral no trabalho sempre existiu. Porém, somente nas últimas décadas, esse fenômeno vem sendo estudado como um fator de degradação do ambiente de trabalho, provocador de efeitos negativos na vítima e na empresa, com reflexo nas metas de resultado. Daí o interesse dos estudiosos das questões que afligem o mundo do trabalho, nos tempos atuais, em isolá-la dos demais fenômenos sociais, também observados no ambiente labora, o que permitiu serem estudados seus aspectos constitutivos e suas conseqüências sobre a organização do trabalho e da produção. Assim, a violência moral passou a ser vista como um fenômeno específico, de ocorrência significativa no âmbito do trabalho, que recebeu o nome de assédio moral.

Com efeito, o assédio moral no trabalho passou a ser estudado como um fenômeno próprio, cuja gravidade vai depender da intensidade do assédio, enquanto elemento constitutivo da conduta perversa, de natureza moral. O assédio é, dessa forma, a prática constitutiva da

⁶⁵ Documento sobre a Violência contra a Mulher. OIT.



ação gravosa qualificada pelo conteúdo moral. Daí se entender que a compreensão da conduta denominada *assédio moral* somente é possível por meio da apreensão do significado dos termos da expressão que a denomina.

Portanto, antes de apresentar o conceito de assédio moral, procurar-se-á dizer o que se compreende por cada um dos termos da expressão. Desse modo, o termo *assédio*, conforme seu significado apresentado em tópico anterior, tem o sentido de *insistência impertinente, perseguição, pretensão constante em relação a alguém*. Já a palavra *moral* vai indicar um conjunto de princípios, ou valores, que pertencem ao domínio do espírito do homem e que norteiam seu modo de agir e de pensar, geralmente de maneira virtuosa.

Se ao *assédio* é atribuído um conteúdo *moral*, este vai significar uma conduta que tem por substância constranger, perseguir, destruir, arruinar, desrespeitar com insistência impertinente os princípio e valores morais de alguém. Tal assédio consubstancia-se em prática desrespeitosa, inconveniente, humilhante, insolente ou ofensiva à dignidade humana. São os aspectos da personalidade que se têm por atingidos pela conduta de assédio moral, estudada nas últimas décadas como uma violência de natureza moral, observada na organização da atividade do trabalho, e que apresenta forte correlação com as relações de poder,⁶⁶ fundadoras dos comportamentos interpessoais.

Para MARIE-FRANCE HIRIGYEN, psiquiatra francesa, o assédio moral laboral é “toda e qualquer conduta abusiva (gesto, palavra, comportamento, atitude...) que atente, por sua repetição ou sistematização, contra a dignidade ou a integridade psíquica ou física de uma pessoa, ameaçando seu emprego ou degradando o clima de trabalho”.⁶⁷ No mesmo sentido assumido por HIRIGOYEN, outros estudiosos da questão, também ao salientarem o aspecto reiterativo da conduta abusiva, hostil ou humilhante, vêem o assédio moral como uma prática que degrada as condições de trabalho e provoca na vítima um quadro duradouro de miséria física, psicológica e social.

⁶⁶ Pesquisa que foi realizada pela médica do trabalho Margarida Barreto para sua tese de doutorado na PUC/SP consultou 4.718 empregados em todo Brasil e apurou que 58% das vítimas de assédio moral são mulheres, 66% dos agressores são superiores hierárquicos sendo que destes 51% são homens. Jornal Folha de São Paulo, folhaequilíbrio, 21/02/02, p. 8, 9, 10 e 11.

⁶⁷ Hirigoyen. 2002: 17.

O assédio moral, entendido como violência moral, não é um fato novo e por isso vê-se confundido com outras manifestações do mundo do trabalho (decorrentes de mudanças estruturais na relação de trabalho), ou com a natural competição entre profissionais, que gera modelos agressivos de comportamento. Isso dificulta sua caracterização como agressão moral. Mas é evidente que a conduta de assédio moral laboral se trata de “uma patologia grave que deve ser evitada a todo custo dentro das empresas, mesmo porque significa a destruição do empregado”.⁶⁸

Como no assédio sexual, a mulher também se apresenta como a maior vítima do assédio moral laboral, que se constitui em situações vexatórias, constrangedoras e humilhantes, em razão das relações de gênero presentes no mundo do trabalho. Estas vão atuar como mecanismos de controle e sujeição da trabalhadora, e trazem, como efeito, o medo e a insegurança, devido à submissão às ordens e instruções de superiores hierárquicos, na sua maioria homens. Observa-se, ainda, que todos aqueles trabalhadores vítimas da discriminação (mulheres, negros, homossexuais, pessoas portadoras de deficiência e de HIV/Aids) são também vítimas preferenciais do assédio moral, percebido no tratamento desigual, em que é constante a desvalorização de suas pessoas e atividades profissionais, o que gera desigualdades nas condições de trabalho.

O assédio moral laboral manifesta-se também contra empregados condicionados às exigências de cumprimento de metas inalcançáveis ou de rigorosas normas de disciplina, controle e fiscalização, confundindo-se com o abuso do poder do empregador, ao impor normas exorbitantes de desempenho e controle (metas inatingíveis, exigência de serviço além das competências pessoal, limite de faltas, imposição de horários injustificados, críticas em público, instruções confusas ou imprecisas sobre tarefas, solicitação de trabalhos urgente, atribuição de erros imaginários, impedimento de uso dos equipamentos de trabalho, revistas vexatórias, uso restrito de sanitários).

Embora estudado como violência moral, o assédio moral laboral é incluído neste estudo como uma modalidade de discriminação em face do gênero, não apenas porque este se manifesta através de relações

⁶⁸ Luiz Flávio Gomes in Jesus e Gomes. 2002: 67.



de gênero, como também aparece fortemente articulado com outras formas de discriminação. Note-se ainda que a violência moral é percebida como instrumento por meio do qual se pratica a discriminação. Muitas vezes, fica difícil distinguir uma conduta de assédio moral de uma conduta discriminatória, já que a primeira, além de provocar desigualdades de oportunidades e tratamento entre trabalhadores, apresenta-se, quase sempre, como um modo manifestação da discriminação.

2.1.4.2 Característica da conduta de assédio moral

A incidência significativa da conduta⁶⁹ de assédio moral observada nas empresas parece originar-se do modelo de gestão, focado em mecanismos de controle e disciplina dos trabalhadores, que, somado às inovações tecnológicas e às novas formas de organização da produção, visam ao aumento da produtividade e o conseqüente alcance das metas de resultados. O que caracteriza, contudo, a conduta de assédio moral, é o tratamento vexatório, constrangedor ou humilhante, infligido ao empregado, por meio de insinuações, ameaças, insultos, isolamento, ou empecilhos ao adequado desempenho de tarefas, com fins persecutórios, que visam ao *enquadramento* do empregado, prejuízos funcionais (não progressão na carreira), ou sua saída da empresa.

Com a agressão moral contra o empregado, o que se pretende, além de seu *enquadramento* às diretrizes e metas da empresa, é “a eliminação da sua autodeterminação no trabalho ou a degradação das suas condições pessoais no trabalho, que traz conseqüências drásticas para a integridade física e psíquica do trabalhador”.⁷⁰ Ao empregado que não se *enquadra* no perfil desejado pela organização é destinado fazer tarefas abaixo, ou acima, de sua capacidade profissional, ou a não fazer nada, situação em que fica clara a intenção de isolá-lo, excluí-lo das atividades laborais, com o fim de constrangê-lo, desqualificá-lo e humilhá-lo.

⁶⁹ Pesquisa realizada por Margarida Barreto: 68% dos 4. 718 empregados entrevistados em todo Brasil dizem sofrer assédio moral várias vezes por semana. Jornal Folha de São Paulo, folhaequilíbrio, p. 10. 21/02/02.

⁷⁰ Luiz Flávio Gomes in Jesus e Gomes. 2002: 67.



Essa estratégia é usada com frequência para que, sob tensão máxima, decida-se por rescindir o contrato de trabalho, afastando-se da empresa, por completa *inadaptação* à estrutura organizacional de produção, impondo-se o ônus da responsabilidade por seu próprio desemprego.

As pressões psicológicas⁷¹ são usadas tanto para afastar da empresa aquele trabalhador que não se adapta ao modelo de gestão imposto pelo empregador, como para conformá-lo aos objetivos da organização, fixados em torno do aumento da produtividade e do lucro. Tais pressões também são frequentemente utilizadas contra os empregados que gozam de garantia de emprego (representante sindical, cipeiro, acidentado do trabalho ou empregada grávida), sempre com o intuito de contaminar o ambiente de trabalho, tornando insuportável sua permanência no emprego.

No caso da empregada grávida, mesmo que antes tenha sido considerada uma trabalhadora *enquadrada*, ao anunciar seu estado de gravidez, o que atrairá para si certa proteção, passa a ser estigmatizada como uma pessoa desidiosa, indisciplinada ou insubordinada, diante da possibilidade do gozo de seus direitos. Sob pressão, é comum se tornar vulnerável às críticas sobre seu comportamento no trabalho, ou à qualidade de seu serviço, o que poderá resultar em seu afastamento do emprego. Muitas vezes, a trabalhadora grávida, estressada em seu ambiente de trabalho, vê-se forçada a fazer acordos extrajudiciais que a lesam em seus direitos trabalhistas e previdenciários.⁷²

A chamada administração por estresse torna a equipe que trabalha sob pressão extremamente intolerante com certas limitações humanas, e estados próprios da pessoa do trabalhador, o que faz desaparecerem as fronteiras entre a crítica, que poderia estimular o desempenho do empregado afetado, e as situações de discriminação, a que é submetido

⁷¹ Situações que podem configurar assédio moral: dar instruções confusas e imprecisas, atribuir erros imaginários, solicitar trabalhos urgentes sem necessidade ou a execução de tarefas sem interesse, sobrecarga de trabalho ou exigência de desempenho superior /inferior à capacidade de trabalho, imposição de horários injustificados, isolamento do empregado, não atribuição de tarefas ou recusa em disponibilizar os instrumentos de trabalho (telefone, fax, computador, mesa), forçar a demissão através de vários empecilhos à realização das atividades laborais ou humilhações e constrangimentos outros.

⁷² Coutinho. Porta Alegre: 2004 p. 74.



pelos outros membros da equipe, que logo fazem aliança com o agressor. Seduzido e fascinado pelo agressor, o grupo se recusa a crer que o empregado agredido seja inocente, e de alguma forma admite que ele é cúmplice da própria agressão;⁷³ que ele, de alguma forma, faz por merecê-la.

2.1.4.3 Causas e efeitos do assédio moral

A violência moral observada no mundo do trabalho tem como causa as mudanças ocorridas na organização da produção, sob as políticas de gestão centradas no modelo de administração por estresse e no novo perfil do trabalhador, de quem se espera *flexibilidade funcional*, baseada em formação profissional multi-disciplinar sólida, o que o deixa em dúvida quanto a sua própria capacidade laboral. Também a desumanização do ambiente de trabalho não suporta qualquer evento que possa desestabilizar a lógica imposta ao modelo. Isso se torna evidente diante da gravidez da empregada que, devido a este fato vê-se submetida a toda sorte de constrangimentos, por ousar, com essa ocorrência natural, interferir nos *objetivos* da organização.

A competitividade no mercado globalizado, a busca incessante de maior produtividade e lucro, a reengenharia do trabalho, a flexibilização de direitos, a administração por estresse e a padronização do comportamento das pessoas, são fenômenos que, somados ao desemprego estrutural, tencionam a relação de trabalho, e acabam por gerar um clima de terror no ambiente laboral, que se agrava com o estabelecimento de metas impossíveis de serem alcançadas. O trabalhador, nessa configuração atual da organização empresarial, sofre todo tipo de pressão para que se *enquadre* a nova estrutura de produção e cultura gerencial, que exige dele entrega total ao trabalho. É preciso se amoldar à empresa e à atividade de trabalho desempenhada.

É certo que a pressão psicológica sempre foi observada no mundo do trabalho, no entanto, as mudanças ocorridas no sistema de produção e a competição globalizada passaram a exigir do trabalhador cada vez mais resultados, que deverão ser obtidos em tempo cada vez mais

⁷³ Guedes. 2003: 63.



breve. Diante dessa lógica, os trabalhadores estimulados a atingirem sucesso imediato se vêem envolvidos em equipes de trabalho em que a visão de conjunto, em muitos casos, tem como efeito estabelecer metas impossíveis à equipe, ou a cada um deles de *per si*, que, desafiados, se submetem às expectativas sobre seu desempenho.⁷⁴

Para a consecução das metas estabelecidas pela organização, é depositada no trabalhador uma sobrecarga de confiança que aumenta as possibilidades de insucessos, vistos como erro, *inadequação*, ou incompetência. Nesses casos, as cobranças por melhor desempenho tomam forma de intimidações, humilhações e constrangimentos. As empresas estão preocupadas apenas com resultado financeiro e aquele que não se *enquadra* neste objetivo torna-se vítima preferencial da violência moral. Hoje são inúmeras as estatísticas que apontam para o crescimento da violência psicológica no mundo do trabalho, e lhe atribuem várias causas, dentre elas as apontadas acima, e mais, as decorrentes da subordinação do empregado ao poder diretivo, disciplinar e de fiscalização do empregador.

Os efeitos do processo de violência moral são perceptíveis pelo surgimento ou agravamento de doenças que acometem o trabalhador. Estas resultam em sofrimento psíquico e físico (depressão, distúrbios psicológicos, hipertensão, doenças do aparelho digestivo) e, em alguns casos, em tentativas de suicídio (bulicídio), observadas através de pesquisas. Porém, o trabalhador raramente associa seu sofrimento à violência moral da qual é vítima, e quando acontece de buscar ajuda, é em regra aconselhado a deixar a empresa e procurar outro emprego, fato esse que reforça a autculpa, passando a se sentir responsável pelo insucesso profissional.

A violência moral também provoca efeitos negativos à organização, que vê aumentar os índices de absenteísmos, de licenças para tratamento de saúde, de acidentes e doenças do trabalho, de rotatividade de mão-de-obra, de queda na qualidade do produto produzido ou do serviço prestado, com inevitável reflexo na produtividade e nos custos diretos e indiretos da empresa.

⁷⁴ Coutinho. 2003: 50.



É preciso que as empresas despertem para a necessidade de eliminar tais práticas por meio de políticas que incentivem o empregado a denunciar a violência moral da qual é vítima, e que o protejam das represálias do agressor. O que se observa, contudo, é que são poucas as empresas que têm políticas de combate ao assédio moral, consubstanciada em códigos de ética, ou serviços de recebimento de denúncias, onde as vítimas teriam tratamento adequado. Na maioria delas, as condutas agressivas e intimidatórias são vistas como práticas que fazem parte da política de gestão da organização (administração por estresse), em busca das metas estabelecidas pela sua direção. Ainda é minoria a empresa preocupada com as condições de trabalho adequadas à pessoa do trabalhador, e com políticas que visem eliminar práticas discriminatórias no mundo do trabalho.

Todavia, o empregado vitimado pelo assédio moral pode se valer dos serviços prestados pelos NÚCLEOS de combate à discriminação nas relações de trabalho, instalados nas Delegacias Regionais do Ministério do Trabalho e Emprego, que buscam, por meio da negociação e mediação do conflito, eliminar as práticas de discriminação e a violência moral no trabalho. Esses NÚCLEOS trabalham de acordo com as normas legais que protegem o trabalhador e as Convenções e Recomendações da OIT, que orientam buscar como solução para as situações de violência psicológica no trabalho, um amplo espectro de causas para, a partir daí, se adotar um conjunto de intervenções estratégicas.⁷⁵

2.1.4.4 Aspectos jurídicos

Considerado como uma conduta hostil, intimidante, constrangedora ou humilhante, que resulta por alterar ou eliminar a igualdade de oportunidade no emprego, por meio da degradação das condições de trabalho, o assédio moral constitui-se em ato ilícito, uma vez que ofende os direitos da personalidade notadamente aqueles referentes à integridade moral e à imagem, à não-discriminação e à liberdade no exercício do trabalho (direito à autodeterminação).

O dano ou prejuízo decorrente da agressão injustificada sofrida pelo trabalhador vítima do assédio moral não se limita às manifestações

⁷⁵ Coutinho. Porto Alegre: 2004 p. 75.



de patologias múltiplas que vão atingir sua integridade física ou psíquica. Mas, também àquele advindo da possibilidade da perda do emprego, das alterações do contrato de trabalho e da discriminação, percebida na dificuldade, de qualquer natureza, para progredir no cargo ou função, e, ainda, em empecilhos outros que venham alterar a igualdade de oportunidades que é devida a todos.

Se o agente agressor tiver a qualidade de empregado, este ocupando ou não posição de ascendência na empresa, poderá ter sua conduta agressiva configurada como falta grave, o que vai ensejar demissão por justa causa (art. 482, b, CLT). Pois, não resta dúvida de que, o assédio moral, como uma forma de violência à dignidade do trabalhador, enquadra-se no que a lei definiu como incontinência de conduta ou mau procedimento. No entanto, se o assédio moral for praticado pelo empregador, seus prepostos, ou superiores hierárquicos, ocorre por parte destes a inadimplência dos deveres emergentes da relação de trabalho, por motivos persecutórios, de represália, de humilhação, de intimidação, ofensivos aos direitos do empregado.

Nesses casos, a conduta ilícita do empregador, seus prepostos ou superiores hierárquicos, impossibilita a continuação da relação de emprego, e motiva a rescisão indireta do contrato de trabalho (art. 483, a, b, e, da CLT). Tal conduta também poderá justificar uma ação de reparação do dano, instrumento essencial à proteção “dos direitos da personalidade do trabalhador, a que o empregador deve respeitar, sob pena de ser obrigado a pagar uma indenização, que não só compense o lesado, como desestimele a prática de novas lesões”.⁷⁶

Alguns doutrinadores do Direito do Trabalho entendem que as condutas moralmente constrangedoras, oriundas da relação de trabalho, poderão também ser enquadradas como crime de constrangimento ilegal, disposto no art. 146 do Código Penal.⁷⁷

Em alguns países como Suécia, Alemanha e França, a conduta de assédio moral é considerada crime típico.

⁷⁶ Almeida, 1999: 76.

⁷⁷ Há muito de torpeza e de terror no assédio moral. Hoje essa conduta pode ser enquadrada no art. 146 do CP (constrangimento ilegal). Luiz Flávio Gomes in Jesus e Gomes. 2002: 67.



2.1.5 Orientação sexual

2.1.5.1 Concepção fundadora do preconceito

Dentre seus muitos significados, *orientação* quer dizer do ato ou efeito de orientar-se; tendência; inclinação; propensão espontânea ou voluntária de uma pessoa para um objetivo ou objeto. Quando se dá um conteúdo sexual a *orientação*, a expressão *orientação sexual* vai traduzir a idéia de tendência sexual, de inclinação sexual de uma pessoa por outra que pode existir em um *continuum* que varia desde a homossexualidade exclusiva até a heterossexualidade exclusiva, passando pelas diversas formas de bissexualidade. Assim, *orientação sexual* pode significar atração homossexual, ou propensão, orientação, inclinação afetiva objetual por pessoa do mesmo sexo, que se faz derivar da bissexualidade característica da natureza humana.

O preconceito contra a homossexualidade, isto é, contra a atração afetiva e sexual por uma pessoa do mesmo sexo, é ancestral. No mundo grego, o amor dedicado aos rapazes pelos sábios e filósofos na antiguidade clássica era reprovável, não obstante, fosse justificado pela supervalorização do mundo masculino. Aos romanos do Século VI, era prescrita à admoestação para aqueles que praticassem o homossexualismo, mas se persistissem no *vício*, deveriam sofrer penas (Edito 77, ano 538). Mais tarde, a Igreja passou a considerá-lo um pecado contra a natureza, pois excluía qualquer possibilidade de procriação. Até bem pouco tempo atrás, as leis de alguns países consideravam o homossexualismo uma conduta criminosa (Alemanha e Inglaterra).⁷⁸

Fundado nessas concepções, o homossexualismo passa a ser visto como uma prática antinatural, pecaminosa e “intrinsecamente mal do ponto de vista moral”.⁷⁹ Além disso, como uma degeneração, ou ainda, uma *inversão sexual*, ou seja, uma prática oposta ao comportamento heterossexual, considerado *natural*. Dessas concepções, cristalizadas ao longo dos séculos, nasce o preconceito contra as pessoas que manifestam tendências homossexuais. Isso porque elas não apresentam um comportamento sexual

⁷⁸ Na Inglaterra, até meados da década de 60, a homossexualidade era considerada crime.

⁷⁹ L' Osservatore Romano, 30/10/86 in Brandão. 2002: 37.



conforme o *padrão de normalidade* heterossexual, construído pela sociedade. O homossexualismo entendido como uma oposição às práticas sexuais consideradas normais, naturais, era um comportamento considerado desviante, e, por isso, reprovado pela sociedade.

Em épocas mais recentes, ao fim do Século XIX, o discurso psiquiátrico considerava a homossexualidade como uma degeneração da espécie humana, que caracterizava uma *espécie* ou *raça* sempre maldita, sempre reprovada.⁸⁰ Já no Século XX, a homossexualidade é vista pela psiquiatria como uma “inversão sexual, isto é, uma anomalia psíquica, mental ou de natureza constitucional, um distúrbio da identidade ou da personalidade”.⁸¹

Somente a partir da década de 1970, na qual foi desencadeado o movimento reivindicativo de liberdade sexual, a homossexualidade deixa de ser vista como uma anomalia psíquica ou de natureza constitucional⁸² e ressurge como um comportamento sexual distinto, componente da sexualidade humana, dotada de uma pluralidade de comportamentos. Essa nova concepção origina-se em Freud⁸³ que diz ser a homossexualidade uma escolha inconsciente, derivada da bissexualidade inerente ao Homem.

Mais recentemente, os movimentos de liberação dos homossexuais, que travam uma luta pela igualdade de direitos entre os sexos, recorrem à noção de gênero para explicar que, em regra, a sexualidade é uma construção que a afasta de qualquer realidade anatômica. *Orientação sexual* entendida a partir dessa concepção guarda a idéia de liberdade sexual vez que relacionada com a possibilidade de outras construções alternativas às heterossexuais.⁸⁴

⁸⁰ Roudinesco e Plon. Rio de Janeiro, p. 350.

⁸¹ Roudinesco e Plon, op. cit., p. 351.

⁸² Desde 1993, a homossexualidade não é incluída como doença pela Classificação Internacional de Doenças (CID). No Brasil, o Conselho Federal de Medicina, desde 1985, retirou a homossexualidade da relação das doenças e o Conselho Federal de Psicologia, por sua vez, determinou, em 1999, que nenhum profissional pode exercer “ação que favoreça a patologização de comportamentos ou práticas homoeróticas”.

⁸³ Freud em carta de 9/04/35 a uma mãe norte-americana sobre a homossexualidade: “... nada há nela de que se deva ter vergonha: não é vício nem um aviltamento, nem se pode qualificá-la de doença; nós a consideramos uma variação da função sexual (...)” in Roudinesco e Plon. Rio de Janeiro: p. 353.

⁸⁴ Coutinho. 2003: p. 53-54.



A diversidade sexual, com raízes sociais e não mais na natureza das coisas, passou a ser uma realidade cotidiana do mundo social. Compreendida a sexualidade como uma construção social, não faz sentido as categorias heterossexual e homossexual na identificação dos sujeitos. Esse é o caminho considerado apropriado para a superação da exclusão e discriminação em função de preferências sexuais.⁸⁵

Desse modo, a partir da compreensão de que a sexualidade é uma construção social, a homossexualidade tornou-se critério neutro, sem qualquer importância para estabelecer tratamento diferenciado, capaz de justificar as desigualdades enfrentadas pelos homossexuais. Daí a “desconsideração da orientação sexual enquanto critério capaz de legitimar tratamentos desiguais, em raciocínio extremamente importante para concretização do princípio jurídico da igualdade”.⁸⁶

2.1.5.2 Aspectos Jurídicos

É como uma manifestação de vontade que a liberdade sexual, compreendida no âmbito das liberdades individuais, traduz a idéia de livre disposição do próprio corpo.⁸⁷ As liberdades individuais reúnem todos os direitos e poderes assegurados à pessoa humana, para que possa realizar suas potencialidades, respeitados os princípios e restrições impostas na lei. Essas liberdades expressam aquela parcela dos direitos fundamentais a garantir o indivíduo contra a intromissão de qualquer poder externo (Estado ou sociedade) na sua esfera pessoal. Por meio de tais liberdades “pretende-se reservar a pessoa uma área de atuação imune à intervenção do poder”.⁸⁸

Contudo, há limites ao exercício das liberdades. Estes, porém, não poderão impedir a conduta homossexual, que também se encontra protegida pelo direito à intimidade, considerado inviolável pela

⁸⁵ Raupp Rios. 2002: 125.

⁸⁶ Raupp Rios. 2002: 120.

⁸⁷ Quando o homem não pode dispor de seu corpo, quando ele é humilhado de maneira desumana e reduzido física e mentalmente, a sua dignidade é atingida de maneira irreparável (Fleiner, 2003: 13).

⁸⁸ Silva De Plácido. 1999: p. 490.



Constituição, e o direito à igualdade que vai garantir tratamento jurídico igual a todas as pessoas, não importando para a sua fruição o conteúdo de suas preferências sexuais.

Não obstante protegida pela ordem jurídica, que garante a liberdade sexual, a homossexualidade provoca discriminação notadamente no âmbito das relações de trabalho, o que se configura em flagrante violação ao princípio da igualdade. Não há dúvida de que o tratamento desigual conferido ao trabalhador homossexual encontra vedação no princípio da igualdade, uma vez que esse princípio é a garantia da igualdade de direitos que é devido a todos.

Portanto, o trabalhador não deve sofrer nenhuma distinção em razão de sua homossexualidade que, como uma componente da sexualidade humana, não altera sua qualidade de sujeito de direito que, como tal, não deve sofrer qualquer tipo de discriminação. Isso porque “o princípio da igualdade, em sua dimensão formal, objetiva a superação das desigualdades entre pessoas, por intermédio da aplicação da mesma lei a todos, vale dizer, mediante a universalização das normas jurídicas em face de todos os sujeitos de direito”.⁸⁹ Decorre dessa concepção universalista da igualdade perante a lei a proibição da discriminação em razão da *orientação sexual*.

Contudo, não existe previsão constitucional específica de proibição contra a discriminação em razão da *orientação sexual*. No entanto, a falta de previsão expressa na Constituição do critério *orientação sexual*, como proibitivo de discriminação, “não é obstáculo para seu reconhecimento, não bastasse à explícita abertura constitucional para hipóteses não arroladas explicitamente no texto normativo”.⁹⁰ Nesse sentido, as vedações ao tratamento diferenciado entre trabalhadores “têm sua raiz na enunciação do princípio da igualdade”. A enumeração de alguns critérios legais somente reforça seu aspecto formal, não se constituindo em classificação taxativa de espécies proibidas de diferenciação.⁹¹

De tal modo, o princípio da igualdade, que orienta e informa o ordenamento jurídico brasileiro, torna proibido qualquer preconceito,

⁸⁹ Raupp Rios. 2002:128-129.

⁹⁰ Raupp Rios. 2002: 132.

⁹¹ Idem, ibidem.. 2002: 132.



ou discriminação, fundado na homossexualidade. Portanto, a discriminação em razão da *orientação sexual* é entendida como conduta ilícita. Nessa direção, a legislação infraconstitucional tem procurado garantir tratamento isonômico a todos ao proibir a adoção de qualquer prática discriminatória e limitativa para efeito de acesso e manutenção do emprego por motivo de sexo, entre outros (Lei n. 9.029/95).

Embora entre os critérios explícitos de proibição da discriminação estabelecidos nas Leis 9.029/95 e 9799/99 não se encontre referência à *orientação sexual*, entende-se que esta estaria contemplada na discriminação em razão do sexo, visto considerar-se a sexualidade uma questão de gênero, determinada por construções sociais. Com efeito, o entendimento é de que "... a discriminação de um ser humano em virtude de sua orientação sexual constitui precisamente uma hipótese (constitucionalmente vedada) de discriminação sexual".⁹² De tal modo, o trabalhador homossexual tem seus direitos garantidos pela ordem constitucional, que proíbe a discriminação por motivo de sexo. "O gênero (...) não pode gerar tratamento desigualitário (...) sob pena de se estar diferenciando alguém pelo sexo que possui (...)".⁹³

Assim, entende-se que a discriminação em face da *orientação sexual* é uma discriminação por motivo do sexo. Portanto, é conduta proibida pela Constituição, e que pode ser atacada como uma afronta ao princípio da igualdade, que, ao ser disposto como norma definidora dos direitos e garantias fundamentais, tem aplicação imediata (art. 5º, par. 1º, da CF/88). Esse é o entendimento que se deverá ter quando da discriminação sofrida pelos trabalhadores homossexuais no mundo do trabalho. Estes não devem ser excluídos do acesso à relação de trabalho ou da sua manutenção, por motivo de sexo, uma vez que isso levaria a eliminação da igualdade de oportunidades e de tratamento no emprego (Con. 111, da OIT).

Quando de suas despedidas sem justa causa, não raro encobridoras de atos discriminatórios em face da *orientação sexual*, será facultado ao trabalhador escolher entre a sua readmissão ao trabalho ou a percepção em dobro da remuneração devida (art. 4º, I e II, da Lei n. 9.029/95).

⁹² Raupp Rios in Brandão. 2002: 80.

⁹³ Maria Berenice Dias in Brandão. 2002: 80.



2.2 Discriminação em razão da raça

2.2.1 Conceito de raça

*Raça*⁹⁴ é definida como a divisão tradicional e arbitrária dos grupos humanos, determinada pelo conjunto de caracteres físicos hereditários como a cor da pele, formato da cabeça, tipo de cabelo, dentre outros.

Dessa definição, denota-se o caráter arbitrário e carente de fundamento racional da distinção de grupos humanos por raça, cuja noção é hoje etnologicamente rejeitada, por se considerar a identidade cultural de um grupo social (etnia), de maior relevância do que o fator racial. Visto serem as relações sociais que derivam do fato de pertencer a uma mesma etnia, aquilo que cria interesses coletivos e vínculos de solidariedade caracteristicamente comunitários, o que não necessariamente ocorre quando esses grupos sociais são identificados em face da raça.

Com efeito, o conceito de raça “tal como é comumente usado não tem fundamento científico. Os únicos fins com que tem sido e continua a ser usado são os de justificar a discriminação e alimentar o ódio racial, bem como o de criar e manter a hostilidade entre os grupos humanos”.⁹⁵

Na própria definição de raça, ficam evidentes as dificuldades que o tema provoca, quando se procura estabelecer distinções entre pessoas em razão desse critério. Em se tratando da gênese das raças mestiças do Brasil, constituída por três elementos étnicos preponderantes (o branco, negro e índio), é notória a complexidade que se apresenta quando se deseja distingui-las. Frente aos seus diversos aspectos, os estudiosos da questão racial no Brasil acabam por priorizar determinadas influências, conforme as teses que pretendem demonstrar, em busca geralmente de um tipo étnico único, quando há decerto muitos.

A mistura dos tipos étnicos originários (o índio, o português e o africano) teria resultado, segundo esses estudiosos, em várias sub-formações raciais. O brasileiro surgiria do entrelaçamento dessas sub-

⁹⁴ Dicionário Houaiss da Língua Portuguesa.

⁹⁵ Levi in Bobbio, Matteucci e Pasquino. Brasília: 449.



formações e seria teoricamente o “pardo”, para o qual convergem os cruzamentos sucessivos dos tipos raciais, e assumiria sua identidade como etnia a partir da “indiferenciação entre as várias formas de mestiçagem (...)”.⁹⁶

Considerando a maior ou menor densidade desses cruzamentos nas várias partes do território nacional e, também, a entrada de outros pares, tanto no período colonial ou mais recentemente pelas imigrações, vê-se bem que a realidade de nossa formação racial é bastante complexa. Ressalte-se, ainda, que o português originário já era, no tempo do descobrimento, mestiço, após oito séculos de ocupação moura e da presença, em larga escala, do negro africano.⁹⁷ De tal modo, dão conta os historiadores que a gênese do mulato teve uma sede fora do nosso país,⁹⁸ operando-se a primeira mestiçagem com o africano, ainda na metrópole portuguesa.

Por essas razões, não se tem um tipo étnico único. A heterogeneidade de elementos raciais e étnicos irá determinar os tipos brasileiros a partir de uma mestiçagem que levou alguns de nossos estudiosos, sociólogos e historiadores, em suas obras fundadoras, a deduzir que não se têm questões raciais no Brasil, chegando a afirmar que o “aspecto mais alto, mais edificante e significativo da civilização brasileira” seria a “quase inexistência de problemas raciais intransponível”.⁹⁹ Aqui, não se nega o passivo, em termos de discriminação, legado pelo regime escravocrata, entretanto, afirma-se que o conflito racial “não mais se apresenta sob a forma ostensiva e pungente de questão racial propriamente dita, mas como modalidade de conflitos de classe (...)”.¹⁰⁰ Noutras palavras, não se teria racismo no Brasil, ou, melhor dizendo, este estaria “dissolvido no social”.

Também, esses estudiosos observam que já nos tempos do Brasil colônia, era exíguo o sentimento de distanciamento entre os dominadores e a gente escrava. A influência do negro “penetrava

⁹⁶ Ribeiro. 2001: 133.

⁹⁷ Antes mesmo que os europeus comessem a enviar navios repletos de escravos para o Novo Mundo, milhões de escravos africanos foram trabalhar na Europa (...). Comunidades africanas de porte considerável surgiram nas grandes cidades, desde Lisboa... (Olson. 2003: 73).

⁹⁸ Cunha. 1940: 91.

⁹⁹ Moog. 18a Ed.: 25.

¹⁰⁰ Moog. 28a Ed.: 26.



sinuosamente o recesso doméstico, agindo como dissolvente de qualquer idéia de separação de castas ou de raças (...). Era essa a regra geral".

¹⁰¹ Para alguns, a falta de "consciência racial" do português, associada ao alto grau de miscigenação imposto pela obra da colonização corrigiu a distância social entre a casa-grande e a senzala, o que levou a uma "democratização social no Brasil".¹⁰² Eles chegam a afirmar que a sociedade brasileira é, de todas da América, a que se constituiu de forma mais harmônica quanto às relações de raça.¹⁰³ Negam o preconceito racial por parte do colonizador a quem admitiam "a ausência completa (...) de qualquer orgulho de raça".¹⁰⁴

Em suas obras, esses pensadores observaram o que no século XIX era a tese abolicionista de que "a escravidão, por felicidade nossa, não azedou nunca a alma do escravo contra o senhor - falando coletivamente - nem criou entre as duas raças o ódio recíproco que existe naturalmente entre opressores e oprimidos (...) Para nós, a raça negra é (...) parte integrante do povo brasileiro".¹⁰⁵

A tese era de que a escravidão no Brasil, "ainda que fundada sobre a diferença das duas raças, nunca desenvolveu, como entre os norte-americanos, a prevenção da cor",¹⁰⁶ o que resultou ao Brasil uma população mestiça. Desse modo, a "obra da escravidão" era responsável pelo estágio de atraso em que se encontrava o país no final do Século XIX, contudo, fato positivo, era a constatação de que a raça negra se tornara elemento permanente da população.¹⁰⁷

Estudos recentes, dessa vez na área da genética, parecem desfechar ataque final no conceito de raça fundado em caracteres biológicos que explicariam as diferenças entre grupos sociais. A espécie humana, segundo geneticistas, é muito nova, na escala de evolução biológica, para originar raças ou subespécies raciais. "O DNA de todos os habitantes da Terra é tão semelhante¹⁰⁸ que não parece razoável

¹⁰¹ Holanda. 1999: 55.

¹⁰² Freyre. Casa grande e senzala, pp. 7-8, 76-77.

¹⁰³ Freyre. Op. cit. p. 115.

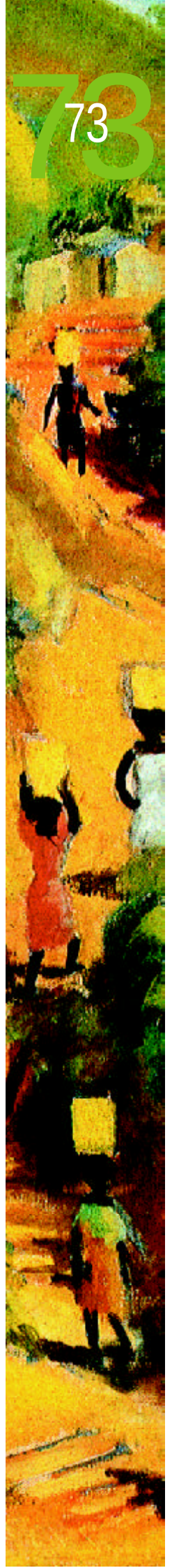
¹⁰⁴ Holanda. 1999: 53.

¹⁰⁵ Nabuco. 2000: XV.

¹⁰⁶ Nabuco. Op. cit., p. XVI.

¹⁰⁷ Nabuco. Op. cit., p. XV.

¹⁰⁸ Todas as pessoas são 99,9 % geneticamente idênticas, não havendo justificativa para a superioridade racial. Apenas 0,1%, segundo Sérgio Danilo Pena, especialista em medicina genética da UFMG, seria responsável pela "individualidade absoluta de cada um de nós". Jornal "O Estado de São Paulo", 23/02/03.



usar a biologia para justificar o que são em essência diferenças sociais (...) Mesmo a miscigenação genética mais radical não é garantia de dissolução do preconceito, pois esse é um fenômeno sócio-cultural e somente nesse plano pode resolver-se”.¹⁰⁹

Desse modo, os estudos avançados no campo da genética apontam para o fato de hoje o conceito de raça, ou etnia,¹¹⁰ perder sua dependência de critérios biológicos, e passar a ser uma construção eminentemente sócio-cultural, política ou histórica. As pessoas não são mais o que dizem ser por causa de alguma essência biológica misteriosa;¹¹¹ elas escolhem o grupo a que desejam pertencer.¹¹²

Todas essas considerações sobre raça e seus elementos fundadores seriam necessárias para identificar, as raízes do racismo, notadamente no caso brasileiro, em que as relações inter-raciais se deram de maneira intensa, gerando um tipo de racismo que até hoje divide os estudiosos da questão.

2.2.2 Considerações sobre racismo

Racismo é termo derivado do substantivo raça pelo qual “se entende, não a descrição da diversidade das raças ou dos grupos étnicos humanos, realizada pela antropologia física ou pela biologia, mas o uso político de alguns resultados aparentemente científico,¹¹³ para levar à crença da superioridade de uma raça sobre as demais”.¹¹⁴ Portanto, racismo seria um conjunto de teorias e crenças que estabelece uma hierarquia entre as raças, entre as etnias, o que justificaria atitudes de intolerância, discriminação, xenofobia e perseguição, contra raças consideradas inferiores.

Poderia ser também entendido como o preconceito extremado contra indivíduos pertencentes a uma raça ou etnia diferente, geralmente considerada inferior, ou a atitude hostil em relação a

¹⁰⁹ Steve Orson. A História da Humanidade, Editora Campus, citado in: Sinapse. Jornal Folha de São Paulo, 28/01/03.

¹¹⁰ Segundo Houaiss, etnia tem também base biológica.

¹¹¹ Hoje sabemos que os grupos se superpõem geneticamente a tal ponto que a humanidade não pode ser dividida em categorias bem definidas (Olson, 2003:19).

¹¹² Steve Olson. A História da Humanidade. Citado in: Sinapse. Jornal Folha de São Paulo, 28/01/03.

¹¹³ Hoje refutada pela genética.

¹¹⁴ Matteucci in Bobbio, Matteucci e Pasquino. Dicionário de Política: 1059.

determinada categoria de pessoas, em face de seus caracteres raciais.¹¹⁵ Enfim, o racismo é considerado como teoria étnica, como crença que estabelece hierarquia entre as raças, como preconceito e, ainda, como doutrina política de dominação de grupos humanos tidos como inferiores.

O racismo é apontado como um fenômeno tão antigo quanto a política, na medida em que, em nome da identidade étnica, é utilizado pelo grupo social contra inimigo verdadeiro ou suposto.¹¹⁶ Há racismo entre os grandes grupos raciais (brancos, amarelos e negros), como também pode desenvolver-se em sociedades políticas pluri-raciais. “Negar a humanidade de outros povos sempre foi uma forma de justificar a opressão e o extermínio”.¹¹⁷

Alguns autores, com o propósito de negar a evidência histórica do fenômeno do *racismo*, pretendem que a atitude dos povos antigos de conferir inferioridade aos bárbaros e estrangeiros como justificativa de sua dominação, não deveria ser considerada racista, visto que o conceito de raça só surgiu no século XVIII. O que se pode considerar é que apenas em meados do Século XIX amadurece o mito da raça ariana, e o racismo surge como doutrina, ou ideologia fundada, basicamente, em investigações pseudocientíficas da classificação das raças segundo o estudo do crânio (frenologia) ou do rosto (fisionomia). A partir daí, chegou-se à *psicologia* das raças, estabelecendo-se uma hierarquia entre elas, na qual a branca seria superior porque depositária do progresso da civilização, a negra inferior e a amarela ocuparia uma posição intermediária.¹¹⁸

Essas simplificações de natureza preconceituosa, reforçadas pela livre interpretação da teoria evolucionista da origem das espécies, de Darwin, que diz da seleção natural na luta pela sobrevivência, onde sobreviveria a espécie favorecida por fatores hereditários, vão ser usadas

¹¹⁵ Em pleno século XX, os antropólogos ainda admitiam a possibilidade de que africanos, asiáticos e europeus descendessem de tipos diferentes de primatas. A implicação era que estes grupos pertenciam a espécies diferentes, uma das quais era mais evoluída que as outras (Olson, 2003: 25).

¹¹⁶ Matteucci in Bobbio, Matteucci e Pasquino. Dicionário de Política: 1059.

¹¹⁷ Olson. 2003: 25.

¹¹⁸ Este estudo do homem natural tem reflexos no racismo devido ao estereótipo que formula, influenciado pelo mito grego: a raça branca é bela. Daí a adjetivação que depois seria dirigida aos negros ou aos judeus: “porco” e “feio” (Matteucci in Bobbio, Matteucci e Pasquino: 1060).



pela política racista, informada pelos elementos eugênicos, no combate à degeneração racial.¹¹⁹

Os argumentos pseudocientíficos justificaram durante muito tempo os comportamentos racistas. Hoje, porém, a genética põe a baixo os fundamentos dessas teses, e estabelece que as diferenças entre os indivíduos não são determinadas por herança biológica ancestral, mas dependem de atributos individuais e das experiências socioculturais de cada um. Não existem diferenças genéticas significativas entre as raças. Os geneticistas jamais encontraram uma mutação que se apresentasse 100% em uma *raça* ou grupo étnico e que estivesse 100% ausente em outro, fato esse que indica um alto grau de sobreposição de todos os grupos humanos. “Na verdade, todos os indivíduos estão intimamente relacionados por meio de numerosas linhas de descendência que desafiam qualquer tentativa de dividir os humanos em *raça* (...)”. Na realidade, os seres humanos são todos parentes e todos diferentes.¹²⁰

Porém, restou desse processo de naturalização das desigualdades raciais a participação por demais desigual dos negros nos vários espaços da vida social, reforçando o estigma que vai inibir o negro no desenvolvimento de suas potencialidades individuais, e na busca por igualdades de oportunidades, o que resulta por fortalecer o processo de exclusão a que está submetido.¹²¹

2.2.3 Considerações sobre o racismo no Brasil

O racismo no Brasil não contém o elemento eugênico que informa sua manifestação noutras culturas. A miscigenação a que ficaram expostas as raças fundadoras dos vários tipos brasileiros dissipou o surgimento de conflitos de natureza puramente racial,¹²² o que resultou

¹¹⁹ O esmagador sucesso do darwinismo resultou também do fato de ter fornecido, a partir da idéia de hereditariedade, as armas ideológicas para o domínio de uma *raça* sobre outra, podendo ser usado tanto a favor como contra a discriminação racial (Arendt, 2001: 208)

¹²⁰ Olson. 2003: 48.

¹²¹ Jaccoud e Beghin. 2002: 32.

¹²² Nos Estados Unidos, o racismo fundou-se na crença de que os grupos raciais estavam separados por diferenças genéticas capazes de influir não só sobre as características físicas, mas também sobre o caráter e o comportamento.

por mascarar a questão. Aqui o fenômeno do racismo vem justificado pela escravatura que impunham aos negros o trabalho vil, “que não infamava apenas quem os praticava, mas igualmente seus descendentes”.¹²³

Para o homem branco, exercer qualquer trabalho *mecânico* era desonroso, e o ócio era a maior demonstração social de vida digna, de quem podia ter escravos para mostrar poder e sustentar-se. Esse padrão vigente na escravidão se reproduziria por obra até dos próprios negros que, ao se verem livres, procuravam obter um escravo para fazer-lhe o trabalho vil. “Mostrar-se ocioso em virtude da posse de escravos seria um primeiro passo para obter reconhecimento”,¹²⁴ naquela sociedade de fraca mobilidade social. “A posse de escravos seria, portando, imprescindível para que se pudesse alardear um altivo desprezo pelo trabalho”.¹²⁵ Assim, a escravidão tornou o trabalho desonroso e infamante “numa sociedade (...) onde no fundo trabalhar era feio”.¹²⁶ Sinal de prestígio era cultivar o ócio.¹²⁷

É inegável que, no caso brasileiro, a natureza inferior atribuída ao negro, usando-se de todas as teorias pseudocientíficas, seria uma racionalização para legitimar a escravidão que fornecia a mão-de-obra da qual dependia a exploração econômica, naquela quadra de desenvolvimento. Mesmo aqueles que tinham a escravidão como violação ao direito natural à liberdade viam na inferioridade da raça negra uma das “circunstâncias atenuantes que devem tirar qualquer escrúpulo de consciência ao senhor (...). A inferioridade física e intelectual da raça negra, classificada por todos os fisiologistas como a última das raças humanas a reduzir, naturalmente, uma vez que tenha contatos e relações com outras raças, e especialmente a branca, ao lugar ínfimo, e ofícios elementares da sociedade”.¹²⁸ A escravidão justificada dessa maneira produziria uma população de cor relegada ao nível mais baixo da

¹²³ Holanda. 1999: 55-56.

¹²⁴ Araújo. 1993: 90.

¹²⁵ Araújo. Op. cit., p. 95.

¹²⁶ Antônio Cândido. Um funcionário da monarquia. Jornal Folha de São Paulo. MAIS, de 17/02/02.

¹²⁷ Thomas Ewbank (Rio de Janeiro/1846), citado por Araújo (1993: 95), afirmava que “a tendência inevitável da escravidão por toda parte é tornar o trabalho desonroso, resultado superlativamente mau, pois reverte a ordem natural e destrói a harmonia da civilização”.

¹²⁸ Taunay (1.839). 2001: 52-53.



sociedade, e destinada ao trabalho em condições infamantes, carente de possibilidades de manifestar suas potencialidades.

Sob essas concepções, tornou-se fácil manterem-se as idéias de superioridade de uma classe dominante, uma vez que por razões econômicos e culturais se impedia, a princípio, e se negaria, até hoje, a igualdade de oportunidades indispensável ao desenvolvimento social, cultural e econômico dos negros significante parcela da população brasileira. A resultante desse processo sócio-econômico-cultural é a desigualdade expressa nos diversos indicadores sociais (renda, emprego, educação, saúde, moradia), que apontam enormes diferenças na apropriação da riqueza e no acesso aos serviços básicos pelas pessoas de cor, pertencentes às camadas mais baixas da sociedade.

É verdade que as relações raciais no Brasil diferem das observadas nos EUA, África do Sul, e até mesmo na Inglaterra. Não se perceberia, aqui, uma tensão de natureza puramente racial, devido à formação do tipo brasileiro, que sofreu intensa miscigenação. Haveria uma “tolerância” com o indivíduo de cor; o racismo estaria fundado na questão social.¹²⁹ Dizem alguns observar-se preconceito social, e não racial, para com a população de cor. Estes acreditam que “a classificação étnica do indivíduo se faz (...) muito mais pela sua posição social; e a raça, pelo menos, nas classes superiores, é mais função daquela posição que dos caracteres cromáticos”.¹³⁰

O que distinguiria o racismo brasileiro “é que ele não incide sobre a origem racial das pessoas, mas sobre a cor de sua pele (...) Acresce que aqui se registra, também, uma branquização puramente social ou cultural. É o caso dos negros que, ascendendo socialmente, com êxito notório, passam a integrar grupo de convivência dos brancos, a casar-se entre eles e, afinal, a serem tidos como brancos. A definição brasileira de negro não pode corresponder a um artista ou a um profissional exitoso”.¹³¹

¹²⁹ Florestan Fernandes e Roger Bastide, contestando a tese das relações raciais harmônicas defendida por Gilberto Freyre, afirmaram que a discriminação racial seria muito mais uma discriminação econômica e social fundada na cor do que propriamente um preconceito de cor. (Bastide e Fernandes. 1955: 119-120.

¹³⁰ Prado Junior. 2000: 91.

¹³¹ Ribeiro. 2001: 225.



De tal modo, o racismo brasileiro tem suas peculiaridades decorrentes de uma mestiçagem incentivada, desde os primórdios, pela obra da colonização. O brasileiro surgiu, efetivamente, do cruzamento de uns poucos brancos com incontáveis mulheres índias e negras. Esse fato, todavia, não chega a configurar uma democracia racial, tamanha a carga de opressão, preconceito e discriminação que acompanha o negro e o índio, somada à expectativa de que essas raças desapareçam pela mestiçagem; o que é uma forma de racismo.

É verdade que nunca se verificou na sociedade brasileira o sistema de *apartheid* observado nas sociedades onde prepondera o preconceito propriamente racial. Por isso, não ocorreram também as formas de tolerância verificadas nesse regime, através da preservação da identidade cultural da população negra apartada que, em consequência, “induz à profunda solidariedade interna do grupo discriminado, o que o capacita a lutar claramente por seus direitos, sem admitir paternalismo”.¹³²

Acredita-se que o racismo assimilacionista que foi desenvolvido pela sociedade brasileira traz o aspecto perverso de uma aparente maior sociabilidade, quando de fato desarma o negro para lutar contra a pobreza que lhe é imposta, e dissimula as condições de enorme violência a que está submetido. “O assimilacionismo, como se vê, cria uma atmosfera de fluidez nas relações inter-raciais, mas dissuade o negro para luta específica”¹³³ em busca de sua cidadania.

Essa forma peculiar de racismo, fundada no preconceito racial largamente difundido pelo modelo colonial escravista, levou o negro a uma situação de inferioridade, produzida pelo tratamento opressivo, suportado por séculos. Sem nenhuma satisfação compensatória, o que resultou desse modelo foi a marginalização da população negra, antes explorada no trabalho até os estertores e, hoje, excluída do processo produtivo e conseqüentemente da vida cultural, social e política. Esse quadro é observado em estudos que apontam as desigualdades sociais e a pobreza no Brasil, como fortemente associadas às desigualdades raciais mensuradas pelas diferenças entre negros e brancos,¹³⁴

¹³² Ribeiro. 2001: 226.

¹³³ Ribeiro. Op. cit.: 226-227.

¹³⁴ Não podemos esquecer que no país a pobreza tem cor. Ela é negra. Ricardo Henriques em entrevista ao jornal “Folha de São Paulo”, 27/02/03.



verificadas nas análises dos indicadores sócio-econômicos. Os negros estão em larga desvantagem em relação aos brancos; isto, por si só, é suficiente para desmontar o mito de “democracia racial” que ainda reina entre nós.

Nota-se que entre o grande contingente de pobres e indigentes do país está a população de negros (pretos e pardos), que tem garantido posição destacada ao longo do tempo. Essa sobre-representação da pobreza entre os de origem negra, evidencia o grau de desigualdade, provocado pela discriminação a que está submetida a sociedade brasileira, onde ser de cor é fator diferenciador de classe social. Recentes pesquisas demonstram que os negros (pretos e pardos) no país são menos da metade da população, mas representam 64% dos pobres e 69% dos indigentes.¹³⁵

Considerando o acesso ao emprego, observa-se que a seleção pela cor prepondera, com frequência, sobre quaisquer outros critérios para obtenção de uma vaga de trabalho, ou promoção funcional. A famosa “boa aparência”, atributo tão valorizado como critério seletivo, embute forte conteúdo racista. Somando-se às características raciais e étnicas, a baixa qualificação profissional apresentada pela população negra, tem-se que o mercado de trabalho reproduz o processo histórico que informa o grau de desigualdades em que se encontra a sociedade brasileira.

É o que mostram as pesquisas que apontam para uma participação similar de negros (70%) e brancos (68%) no mercado de trabalho, porém, enquanto 21% dos brancos estão no mercado informal, a participação dos negros chega a 31%, e ainda, a taxa de desemprego é superior, em 3%, para os negros (negros 12% e brancos 9%). Com relação aos rendimentos obtidos com o trabalho formal, os trabalhadores negros percebem 61% dos rendimentos obtidos pelos trabalhadores brancos, na mesma situação.¹³⁶

Um estudo sobre a desigualdade racial no Brasil chama a atenção para o “embranquecimento” da distribuição de renda, brasileira, na

¹³⁵ Henriques, Ricardo. Desigualdade racial no Brasil: evolução das condições de vida na década de 90. IPEA/2001.

¹³⁶ Fonte: IBGE, PNAD, 1999. Elaborado por DISOC/IPEA e inserida por Jaccoud e Beghin no Documento “Um balanço da intervenção pública no enfrentamento das desigualdades raciais no Brasil”. Brasília: 2002.



qual os brancos se concentram no extremo superior e os negros no extremo inferior. Desse modo, os brancos representam 85% da população do décimo mais rico da sociedade e se apropriam de 87% desse décimo, enquanto no extremo inferior da renda encontram-se 59,6% dos negros que se apropriam de 7% da renda do país. Segundo esse estudo, a renda média dos brancos é 20% mais elevada do que a renda média dos negros. Essa análise demonstra a perversa composição racial da renda brasileira.¹³⁷

No que se refere ao desemprego, o estudo sobre a desigualdade racial no Brasil revela que a taxa de desemprego entre os negros é 10,6% de sua população economicamente ativa, enquanto o desemprego observado para a população branca economicamente ativa é de 8,9%. Na análise do desemprego, a partir de um recorte de gênero, o estudo demonstra que tanto os homens negros (8,8%), como as mulheres negras (13,3%) apresentam taxas de desemprego maiores que os homens brancos (7,1) e as mulheres brancas (11,2%).¹³⁸

Pesquisas recentes (2005) apontam que as mulheres negras enfrentam tripla discriminação no mercado de trabalho (gênero, raça e classe social), e ocupam a base da pirâmide social. Nesse grupo, a trabalhadora doméstica vai constituir a categoria mais vulnerável, devido à baixa remuneração e ao grau de precariedade verificado no trabalho doméstico. A trabalhadora doméstica negra é o dobro da trabalhadora doméstica não-negra e, em geral, há mais empregadas domésticas não-negras com contratos formais de trabalho (carteira assinada) do que trabalhadoras domésticas negras.¹³⁹

Essa situação reclama por adoção de políticas afirmativas, como medidas especiais capazes de corrigir desigualdades históricas, e promover a igualdade de oportunidades e tratamento que é devida aos negros,¹⁴⁰ por reconhecimento de seus direitos. É preciso remover, de uma vez por todas, o mito da “democracia racial” que, por décadas,

¹³⁷ Henriques. Desigualdade racial no Brasil: evolução das condições de vida na década de 90. IPEA/2001: 18-19.

¹³⁸ Taxas de desemprego referentes ao ano de 1999. Henriques. Op. cit., p. 36-37.

¹³⁹ Trabalho doméstico e igualdade de gênero e raça. Brasília: OIT, 2005.

¹⁴⁰ Sem enfrentar a pobreza da população afrodescendente não alcançaríamos resultado. Só com políticas universais é muito difícil reduzir desigualdades. Ricardo Henriques. Jornal Folha de São Paulo, 27/02/03.



arrefeceu as ações de promoção da igualdade de oportunidades em benefício da população negra.

Ante a evidência dos fatos, a “democracia racial” não se deu por confirmada. Tampouco, confirmou-se a tese de que o desenvolvimento do capitalismo seria suficiente para naturalmente eliminar as diferenças por raças, uma vez que, ao se tornarem trabalhadores, os negros passariam a ser considerados pela sua posição no processo produtivo, desconsiderando-se sua condição racial.¹⁴¹

Tal teoria não se confirmou. Hoje se percebe com clareza que o sistema de produção capitalista não foi capaz de eliminar as desigualdades raciais, manifestadas de maneira incontestável através dos indicadores de apropriação dos valores político-econômico-sociais. Ainda que as desigualdades raciais possam apontar também para uma discriminação social, se reconhece que o racismo no Brasil se funda, de maneira significativa, no elemento cor, estigmatizado pelo preconceito.

A desigualdade social seria uma resultante da discriminação racial que vitima sobremaneira os pretos e os pardos.¹⁴² Esta se apresenta em fase de recrudescimento, reclamando por medidas especiais que visem à prescrição de ações que afirmem o princípio da igualdade de oportunidades e tratamento, nas questões de acesso à relação de emprego, remuneração, manutenção e ascensão de cargos e funções, e ainda, à formação profissional, associadas a medidas na área de educação, sem as quais todo um programa dessa natureza estaria prejudicado.¹⁴³

2.2.4 Aspectos jurídicos

A teoria da igualdade de direitos é um legado da filosofia política, que inaugurou a era moderna, fundada nas teses do direito natural de

¹⁴¹ Tese defendida por Florestan Fernandes.

¹⁴² Há espaços que são ocupados, ou se quiser, reservados pelos e para os “brancos”... Há cargos, funções, empregos, profissões, conhecimento, padrão de vida e status no Brasil que, historicamente, têm sido próprios, ou apropriados, pela e para cor/raça “branca”. Oliveira, Lima e Santos (2001:53)

¹⁴³ Não se trata de discutir se existe ou não discriminação racial no Brasil, esses dados já foi amplamente constatados. Faz-se necessário, portanto, passarmos para outra esfera de preocupação: dar visibilidade ao fenômeno e buscar romper as barreiras que impedem os passos iniciais para a constituição de uma sociedade que não discrimine a pluralidade de credos, cores/raças, estratos sociais, entre outras. Oliveira, Lima e Santos. Op. cit, 2001: 37.



que todo ser humano possui idêntica dignidade. A idéia da igualdade não permaneceu apenas no campo teórico. Ela foi absorvida pelas declarações de direitos e as constituições modernas e, a partir de então, considera-se antijurídica a conduta que afronta o princípio da igualdade.

Como o racismo é uma concepção que pressupõe a superioridade de uma raça sobre outras, visando justificar atitudes de preconceito e discriminação contra indivíduos considerados inferiores, sua prática rompe com o princípio da igualdade. Assim, racismo passa a ser entendido como uma conduta discriminatória referente à raça, cor, descendência, origem nacional ou étnica, que tenha por objeto ou efeito anular ou restringir o reconhecimento, o gozo ou o exercício, em condições de igualdade, dos direitos humanos e de liberdades fundamentais, conforme se encontra definido na Convenção sobre a Eliminação de todas as Formas de Discriminação Racial (ONU/1966).

A Constituição brasileira, sob a influência das normas internacionais, logo em suas primeiras disposições (art. 4º, VIII), quando delineia os princípios que deverão reger as suas relações internacionais, repudia o racismo, e quando fixa os objetivos a serem atingidos pela República brasileira estabelece, como norma programática, promover o bem de todos, sem preconceito ou discriminação de origem, raça e cor, dentre outros critérios distintivos.

Quis o constituinte vedar a prática de racismo, com a estipulação desses critérios, definidores do preconceito ou da discriminação racial. Considerou serem esses seus elementos fundadores, embora seja explícita a abertura constitucional para outras hipóteses de discriminação (art. 3º, IV, da CF/88). Contudo, se houvesse apenas privilegiado o fator raça, este seria insuficiente para caracterizar o racismo, haja vista o processo de mestiçagem, em curso desde a colonização, que torna complexa a tarefa de distinguir um grupo racial de outro.

A cor também não seria elemento distintivo por si suficiente, já que resultaria por designar a discriminação preferencialmente em face da cor preta, o que fugiria à inteligência pretendida com essa classificação, ou seja, resta claro que a pigmentação da pele não deve provocar discriminações. Assim, esses dois critérios têm alcances distintos, sem, contudo, esgotarem a questão que se viu completada



com a referência à origem, muitas vezes provocadora de condutas discriminatórias contra pessoas oriundas de regiões ou nacionalidades, consideradas sob preconceitos, ou de origem social inferior.

O legislador ordinário ampliou os critérios constitucionais ao proibir a discriminação e o preconceito não somente em razão da raça, cor e origem, mas também em face da procedência nacional, da etnia, e da religião professada. Considerou várias condutas como crime de racismo, que têm a agravante de ser inafiançável e imprescritível (art. 5º, XLII, da CF/88 e Lei 7.716/89). Como norma de particular interesse para o objetivo deste trabalho, cita-se aquela que proíbe “negar ou obstar emprego em empresa privada”, por motivo de discriminação ou preconceito de raça, cor, etnia, religião ou procedência nacional (art. 4º, da Lei n. 7.716/89).

Ocorrem também ilícitos trabalhistas quando da adoção de qualquer prática discriminatória e limitativa do acesso à relação de emprego, ou sua manutenção, por motivo de raça, cor ou origem (Lei 9029/95). No caso de rompimento da relação de trabalho, em face de discriminação fundada nesses critérios, é facultado ao empregado optar entre a readmissão, com ressarcimento integral de todo o período de afastamento, ou a percepção, em dobro, da remuneração do período de afastamento (art. 4º, I e II, da Lei 9.029/95).

Ressalte-se que o dolo é indispensável à configuração do crime de racismo,¹⁴⁴ e que, no caso das relações de trabalho, há de ser específico. Isto significa que a conduta criminosa é aquela que nega ou obsta o acesso de alguém, *devidamente habilitado*, a cargo ou emprego público ou privado, em razão de discriminação ou preconceito de raça, cor, etnia, religião ou procedência nacional.

O crime de injúria, cujo bem jurídico ofendido é o decoro, ou a dignidade da pessoa que se vê atacada em sua honra subjetiva, isto é, no sentimento que possa ter de si mesma, também pode configurar-se por discriminação ou preconceito de raça, cor etnia, religião e origem, conforme determina a Lei 9.459/97.

¹⁴⁴ Lima, 1997: 95.

2.3 Discriminação em razão da origem

Em seu significado amplo, o termo *origem* quer dizer o *começo*, ou *causa de todas as coisas*; seria o *motivo*, a *razão*, a *procedência*, ou a *fonte de onde vieram*. Para o Direito, *origem* exprime a *procedência* ou o *lugar de onde a coisa provém*.

O critério *origem*, adotado pelo legislador como definidor de vedação às práticas de preconceitos e discriminação, conforme dispõe a Constituição ao estabelecer os objetivos fundamentais da República brasileira (art. 3º, IV, da CF), quer significar o ponto de partida de uma pessoa, que pode ser o local de nascimento (naturalidade), a identificação dentro de uma cidade, estado ou país do qual a pessoa procede, a identificação com determinada nação, a procedência nacional (nacionalidade) ou, ainda, a proveniência de um grupo social, de um povo ou etnia. Essa compreensão leva a crer que à inteligência do critério diferenciador, *origem*, veda o preconceito, ou a discriminação, em face da origem da pessoa, seja esta referente ao local de procedência, à classe social da qual é oriunda, ou sua origem étnica/racial.

Relevante é notar que o critério *origem*, embora somente em seu significado de *procedência nacional*, aparece elencado como motivo proibitivo de práticas de discriminação e preconceito na Lei 7.716/89, que define os crimes resultantes de racismo (raça ou cor). Aqui se observa um *racismo* de natureza sócio-cultural porque fundado em elementos outros que não raciais/étnicos. Observa-se também que essa mesma substância vai informar o preconceito ou discriminação em razão da origem interna do indivíduo (local de onde procede), ou de sua classe social. Com efeito, o que se verifica sempre, na discriminação em face da *origem*, é o caráter de inferioridade, atribuído a alguém, que caracteriza a conduta racista, em razão de diferenças raciais/étnicas, culturais, sociais, econômicas ou religiosas, referentes à origem da pessoa.

A experiência mostra que é comum observar impedimentos ao acesso à relação de emprego de trabalhadores nordestinos, estigmatizados como desqualificados, preguiçosos, indisciplinados, e indolentes, em face de sua origem nacional, ou social (são originários de uma região menos desenvolvida e pobre), à maneira da justificação



histórica para discriminar o negro e o índio.¹⁴⁵ Até mesmo dentro do próprio Estado vê-se, por vezes, a recusa do emprego ao trabalhador natural da localidade, em benefício daqueles originários de outras regiões, tidas como mais desenvolvidas.

Mesmo considerando-se a retração do mercado de trabalho, que apresenta altas taxas de desemprego, e a baixa qualificação profissional apresentada pela massa de trabalhadores, não se justificam discriminações desarrazoadas. Para que a preferência por trabalhadores se dê em razão de suas origens, é necessário haver pertinência lógica que justifique essa distinção, o que não seria fácil de constatar.¹⁴⁶

Observa-se, em alguns critérios de seleção para vaga ofertada no mercado de trabalho, um conteúdo discriminatório, notadamente naquele que se refere a “boa aparência”, sem dúvida contaminado de *racismo*, seja de que natureza for, porque a aparência de alguém é reveladora de sua raça, sua cor e também de sua origem. O grau de escolaridade, outro requisito constante de qualquer processo seletivo, também embute um certo *racismo*, pois, através dele, poderão ser excluídos os trabalhadores negros (pardos e pretos) que constituem a base da pirâmide social, ou aqueles trabalhadores pobres e desqualificados, oriundos de regiões menos desenvolvidas.

Muitas vezes, percebe-se que o grau de escolaridade exigido para o trabalhador não corresponde às exigências da atividade a ser desempenhada, o que torna esse critério seletivo um elemento de discriminação daqueles trabalhadores que se encontram em situação mais desfavorável (de educação e qualificação profissional), que são justamente aqueles que ocupam a base da pirâmide social, por enfrentarem um secular processo de discriminação.

Não resta nenhuma dúvida de que a raça, etnia, cor e origem, irão determinar, quase como uma fatalidade, a heterogeneidade na instrução da população adulta brasileira. Pesquisas apontam que a diferença de salário entre trabalhadores brancos e trabalhadores negros

¹⁴⁵ ... não é permitida qualquer prática discriminatória pelo simples motivo de o trabalhador ser nordestino, sertanejo, de tal ou qual lugar do país etc., salvo se houver, de fato, justificada pertinência com a diferenciação imposta pelo empregador, o que não é fácil se constatar (Lima, 1997: 82).

¹⁴⁶ Coutinho. 2003: 71.



está associada às desigualdades no grau de instrução, cuja evolução histórica apresenta um padrão estável, ao longo de gerações.¹⁴⁷

É preciso, portanto, ficar atento ao fato de o grau de instrução - também associado à origem do trabalhador - vir a ser um fator determinante de discriminações no acesso ao emprego. Há evidências de que critérios seletivos desproporcionais ao desempenho da função ofertada constituem uma conduta discriminatória, que perpetua as desigualdades sociais existentes. As empresas, assim agindo, estão obstando o acesso ao emprego por motivo de discriminação, em flagrante descumprimento do princípio da igualdade de oportunidades e de tratamento.

2.4 Discriminação em razão da idade

A palavra *idade* significa *tempo que se vive, geração, período*.¹⁴⁸ No âmbito do direito, *idade* é vocábulo de larga aplicação, notadamente no que refere ao *tempo de vida* de uma pessoa natural (humana). Sua importância reside no exercício ou extinção de determinados direitos e garantias, ou incidência de deveres e encargos atribuídos à pessoa natural. É da referência à *idade de alguém* que vem a distinção entre *maiores* e *menores*, entre *capazes* e *incapazes*; sendo a medida da idade de uma pessoa, regulada pelos anos vividos, que irá diferenciar o tratamento jurídico a ser dispensado.

Portanto, o tratamento distintivo em razão da idade, em alguns casos, não tem o efeito de anular ou alterar a igualdade de oportunidades entre pessoas ou grupos sociais. É o que se observa na proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre aos menores de dezoito anos e de qualquer trabalho aos menores de dezesseis anos e, ainda, na proibição de trabalho do menor em locais ou serviços prejudiciais à sua formação, ao seu desenvolvimento físico, psíquico, moral ou social (arts. 404, *caput*, 405, I e art. 403, parágrafo único, da CLT). Esse tratamento diferenciado dispensado ao menor trabalhador ocorre por entendimento de que seu trabalho deva ser protegido, para resguardar sua integridade física e moral (art. 7º XXXIII, da CF/88 e art. 405, da CLT).

¹⁴⁷ Ricardo Henriques. Desigualdade racial no Brasil. IPEA: 2001.

¹⁴⁸ De Plácido e Silva. Vocabulário Jurídico, p. 403.



Essas são raras hipóteses de desequiparação permitida. Somem-se a elas os mecanismos garantidores dos direitos dos idosos, que não devem sofrer discriminação de qualquer natureza (Lei n. 10.741/03). De resto, cabe vedação à discriminação em razão da idade, conforme disposição constitucional. Também a lei ordinária proíbe a discriminação em razão da idade, no que concerne ao acesso à relação de emprego, ou sua manutenção (art. 1º, da Lei 9.029/95).

No entanto, a despeito das proibições legais, a discriminação em face da idade pode ser observada como prática limitativa do acesso e da manutenção do emprego, que se encontra amplamente disseminada. É comum constar como requisito seletivo para o posto de trabalho e também como motivo da demissão “sem justa causa”, o critério idade. Trabalhadores a partir de quarenta anos de idade, não raro além dos trinta e cinco anos, encontram-se alijados do processo de acesso à relação de emprego.

O que há de mais dramático nessa situação é que os próprios órgãos de encaminhamento de mão-de-obra admitem o critério idade como seletivo para a vaga de trabalho. Este é submetido ao cruzamento dos dados definidores do perfil do trabalhador requisitado pelo mercado, que são determinados pelo contratante. O trabalhador cuja idade não esteja dentro do limite imposto pela empresa não recebe indicação para a vaga ofertada, mesmo possuindo as qualidades técnicas exigidas.

Junte-se a essa prática discriminatória, a perspectiva de vida da população brasileira, que tem aumentado ao longo dos anos. Observe-se, a partir desse fato, o franco descompasso entre essa realidade e a imposta pelo mercado, que acaba por excluir o trabalhador no auge de sua capacidade produtiva. Desse modo, escapa a qualquer juízo de racionalidade o fato do trabalhador de mais idade guardar tão grande desvantagem frente àquele considerado jovem. Sua experiência profissional não é considerada, nem tampouco é suficiente sua qualificação técnica para função, diante do *enaltecimento* do trabalhador jovem, tido como mais adaptável, às novas conformações do mundo do trabalho.

O que se pretende, talvez, com a preferência pelo trabalhador jovem, seja o efeito perverso do achatamento de salário, já por demais aviltado nestes tempos de desemprego, somado ao seu baixo nível de

exigência, frente aos seus direitos trabalhistas e, ainda, a crença no *enquadramento* desse trabalhador, às novas conformações do modo como se organiza o trabalho.¹⁴⁹ Assim, discrimina-se hoje em favor de um segmento de trabalhadores que mais tarde será também discriminado, em nome de uma lógica de mercado.

Imbricada com discriminação em face da idade, observa-se que a qualificação do trabalhador, medida exclusivamente por seu grau de escolaridade, é determinante para sua absorção pelo mercado. No momento da seleção, o trabalhador é preterido pela *superqualificação* de outros (até devido ao desemprego), e não pelo confronto entre sua instrução e as competências que se supõem necessárias para ocupar o posto de trabalho oferecido.

Verifica-se que o trabalhador de mais idade, mesmo com mais experiência e capacidade para o exercício da função a ser realizada, acaba por ser preterido no processo de escolha que estipula como critério a exigência de instrução formal (favorável ao trabalhador jovem), baseada no grau de escolaridade, sem pertinência com as tarefas a serem desenvolvidas.

Os critérios seletivos que se orientam pelo grau de escolaridade formal são amplamente observados quando do processo de contratação de trabalhadores para as funções de serviços gerais, limpeza e conservação, auxiliares de escritórios, empacotadores, balconistas, porteiros; nos quais o grau de escolaridade exigido guarda forte conteúdo discriminatório, uma vez que não está relacionado com as competências exigidas para o cargo, e sim com posição social do trabalhador na sociedade, ao se evitar os menos instruídos (e os de mais idade) como mecanismo de exclusão dos mais pobre e dos negros.

¹⁴⁹ Judith Tendler, Instituto de Tecnologia de Massachusetts/MIT, constatou em pesquisa realizada na região, com apoio do Banco do Nordeste, que as empresas que se instalaram no Nordeste do Brasil nos últimos anos preferem trabalhar com operários de pouca formação educacional e menos qualificação profissional. Esses trabalhadores se sentem satisfeitos e reconhecidos pela oportunidade de trabalho exatamente por serem analfabetos ou semi-analfabetos. Assim, eles também exigem menos das empresas onde trabalham e preocupam-se menos com a criação de sindicatos. Jornal O POVO, 20/07/02, p. 25.



2.4.1 Aspectos jurídicos

Ampliando a eficácia da norma constitucional, a Lei n. 9.029/95 proíbe a adoção de qualquer prática discriminatória e limitativa do acesso ou manutenção da relação de emprego, por motivo de *idade*. Tal lei estabelece, ainda, para os casos de rompimento do contrato de trabalho por motivo de idade, a faculdade de o empregado optar entre duas situações: a readmissão, com o ressarcimento integral de todo período de afastamento, mediante o pagamento das remunerações devidas, ou a percepção em dobro da remuneração do período de afastamento. Em ambas as situações, as verbas devem ser corrigidas monetariamente e acrescidas dos juros legais (art. 4º, I e II, da L. 9.029/95).

Ao empregador está vedado, portanto, preterir um empregado em benefício de outro, se agir motivado pelo preconceito ou discriminação em face da *idade*. Ao trabalhador ofendido pela conduta proibida, se sofrer dano moral ou material, cabe ajuizar ação de indenização. Na falta de prova material do ato ilícito, os indícios (a prova indiciária) apontados pelo trabalhador poderão levar o julgador a presumir que seu acesso ao emprego, foi impedido por conduta discriminatória em razão da idade. Tal situação pode resultar em uma inversão do ônus da prova, transferindo ao empregador o encargo de convencer o julgador de que não agiu com preconceito ou discriminação, naquele caso concreto.

2.5 Discriminação em razão da pessoa portadora de deficiência

A discriminação contra a pessoa portadora de deficiência tem origens históricas. Sabe-se que era costume de alguns povos antigos eliminar aqueles que não tinham utilidade para o trabalho, ou para guerra. Ao Estado cabia eliminar as crianças, sempre que se mostravam fracas ou disformes, ao nascer.¹⁵⁰

Essas práticas não são mais observadas, no entanto, restaram desse passado histórico o preconceito, a discriminação e a indiferença,

¹⁵⁰ Eliminar aqueles que nasciam defeituosos era costume na Grécia e na Roma antiga.

de um mundo moldado para a perfeição, para com as pessoas portadoras de deficiência, que enfrentam a exclusão social, por não terem recebido formação adequada às suas limitações. Essas pessoas foram vítimas, por décadas, de tratamentos de cunho terapêutico que impediriam seu desenvolvimento pessoal e profissional. Assim, lhes foi negada a oportunidade de demonstrar suas capacidades de trabalho, que, mesmo nos casos em que são residuais apresentam, em regra, um grau elevado de adaptabilidade.¹⁵¹

Com o aumento considerável do número de pessoas portadoras de deficiência, em virtude dos conflitos bélicos ocorridos no Século passado, do aumento dos acidentes automobilísticos e de trabalho, e da falta de assistência à saúde, a sociedade passou a exigir do Estado medidas de proteção que visagem a integração social desse grupo de pessoas fortemente discriminado, em virtude de processos históricos de exclusão. A partir de então, surgiram as políticas de inserção social da pessoa portadora de deficiência, que procuram criar condições que a igualem, em oportunidades e tratamento, às demais pessoas.

No caso brasileiro, a adoção de políticas de inserção social da pessoa portadora de deficiência se fez abdicando-se de um modelo clientelista, de proteção paternalista, que perpetuava o preconceito, uma vez que a pessoa com deficiência era considerada carente de piedade, em favor de uma política protetiva de direitos, que viria a privilegiar a saúde, a reabilitação, a educação profissional, voltada para as necessidades do mercado e do emprego.

O legislador brasileiro, diante da exclusão social da pessoa com deficiência, vítima do preconceito e da discriminação, se viu na contingência de criar regras de condutas obrigatórias para sua integração social, com pesadas sanções jurídicas, aplicadas aos seus descumprimentos. Essas regras conferem a posição de titular de direitos e garantias à pessoa com deficiência, assegurando-lhe o pleno exercício de sua cidadania.

Concebeu-se, assim, o direito à integração social da pessoa portadora de deficiência, que comporta o conteúdo de outros direitos,

¹⁵¹ Existe sempre um tipo de trabalho que a pessoa com deficiência pode realizar com competência e que lhe possibilite uma realização profissional. Educação profissional e colocação no trabalho. Federação das APAEs. Brasília: 1997 p. 13.



sem os quais não se completaria, isto é, abrange o direito à saúde, à educação, ao trabalho, ao transporte, à cultura, ao desporto e à igualdade, que vai informar as políticas de igualdade de oportunidades e de tratamento.

2.5.1 Aspectos jurídicos da proteção à pessoa com deficiência

O pressuposto de que a pessoa com deficiência necessita de proteção jurídica, para ter garantidas à sua inclusão e integração social, decorre da aplicação do princípio constitucional da igualdade, que assegura a todos o reconhecimento dos direitos fundamentais em igualdade de condições.¹⁵² Sob esse pressuposto, a proteção jurídica concedida à pessoa com deficiência se resume ao cumprimento do princípio da igualdade, seja quando apenas cuida de resguardar a isonomia de todos perante a lei, proibindo a discriminação, seja quando a distingue, em relação aos demais cidadãos, momento em que essa distinção é perfeitamente justificada pela dificuldade de integração social que ela apresenta.

Portanto, a proteção jurídica à pessoa com deficiência nada mais é do que a aplicação do princípio da igualdade no combate à discriminação e na promoção da igualdade de oportunidades. Só é possível entender essa proteção sob a aplicação do princípio da igualdade, que vai agir ao assegurar a igualdade de todos perante a lei, vedando a discriminação, ou ao colocar as pessoas com deficiência em situação protegida, benefício este justificado pela sua exclusão social.

Entendido de tal modo, o sistema de proteção à pessoa portadora de deficiência destina-se a promover a igualdade de oportunidades e de tratamento, na medida em que busca compensar as desigualdades sociais apresentadas por esse segmento da população. É o que se deduz da implementação de mecanismos como a fixação de percentuais mínimos obrigatórios de participação de pessoas com deficiência em cargos e empregos públicos (art. 37, VIII, da CF) e privados (art. 93, da Lei n. 8.213/91), cujos objetivos evidenciam a necessidade de

¹⁵² Só é possível entendermos o tema da proteção excepcional das pessoas portadoras de deficiência se entendermos corretamente o princípio da igualdade (Araújo. 1997: 44).

compensar desigualdades, através de políticas que visam promover a igualdade de oportunidades.

Assim, as políticas de inserção no trabalho da pessoa com deficiência devem ter como fundamento o princípio da igualdade de oportunidades. Essas políticas, embora desequilibradoras, não devem ser vistas como discriminatórias, pois são medidas especiais com a finalidade de atingir a igualdade (material) de oportunidades e de tratamento entre os trabalhadores com deficiência e os demais trabalhadores (Con. 159, da OIT).

2.5.2 Inserção da pessoa com deficiência no trabalho

Como aspecto relevante da proteção jurídica à pessoa com deficiência, aponta-se o tratamento diferenciado que ela recebe, quando de sua inserção no trabalho. Isso pode ocorrer nos termos de colocação competitiva, regulada pela legislação trabalhista e previdenciária, e de colocação seletiva que, embora deva ser realizada observando-se a legislação trabalhista e previdenciária, submete-se a procedimentos especiais, tais como jornada variável, horário flexível, proporcionalidade de salário, entre outros, considerados conforme o grau de deficiência apresentado pelo trabalhador (Dec. 3.298/99).

Tais modalidades de inserção no trabalho podem incluir a possibilidade de utilização de apoios especiais, consubstanciados na devida orientação, supervisão e ajudas técnicas que auxiliem ou permitam compensar as limitações motoras, sensoriais ou mentais, de modo que o empregado portador de deficiência possa superar as barreiras da mobilidade e da comunicação, o que vai possibilitar a utilização de sua plena capacidade laboral.

Outro aspecto de maior relevância dessa proteção é a reserva de mercado em favor da pessoa com deficiência. Essa é uma política afirmativa que busca promover a igualdade de oportunidades no acesso e na manutenção do emprego, fundada no conteúdo jurídico do princípio da igualdade. Assim, a pessoa com deficiência tem seu ingresso no emprego garantido pela reserva de vagas, estabelecida pelo sistema de quotas de postos de trabalho na empresa privada.

No serviço público, o ingresso da pessoa portadora de deficiência, nos cargos e empregos públicos, será por meio de concurso, ao qual concorrerá em igualdade de condições com os demais candidatos, estando-lhe, porém, reservado o percentual mínimo de 5% dos cargos e empregos, cujas atribuições sejam compatíveis com a deficiência de que é portadora (art. 37, VIII, da CF/88). Já no setor privado, a reserva de vagas está estabelecida para as empresas com cem ou mais empregados, que deverão preencher de 2% a 5% de seus cargos com pessoas reabilitadas ou portadoras de deficiência (art. 93, da Lei 8.213/91).

Essas medidas, de natureza afirmativa, como preceitua a Convenção n. 159, da OIT, “têm a finalidade de atingir a igualdade de oportunidades e de tratamento entre trabalhadores deficientes e os demais trabalhadores...”, e não devem ser vistas como discriminatórias. As empresas, quando obrigadas a preencher um percentual de seus cargos com o trabalhador reabilitado ou portador de deficiência, estão servindo de instrumento da política de integração social, que busca implementar o pleno exercício dos direitos da pessoa portadora de deficiência, por meio de ação afirmativa, justificada no princípio da igualdade.

A extensão dessa política protetora ao trabalhador reabilitado, isto é, aquele que após adquirir doença ocupacional ou seqüela por acidente do trabalho apresenta uma redução em sua capacidade laborativa, encontra-se também plenamente justificada pelas desvantagens que esse trabalhador apresenta frente aos outros trabalhadores, o que muitas vezes motiva sua despedida da empresa após o decurso do período da estabilidade, e dificulta seu reingresso ao mercado de trabalho.

O Repertório da OIT, sobre gestão de questões relativas à deficiência no local de trabalho, traz a convicção de que tanto a contratação de pessoas com deficiência, como a manutenção no emprego daqueles trabalhadores experientes que adquiriram uma deficiência, poderiam beneficiar a empresa, se esta estabelecer uma estratégia eficaz de gestão da deficiência que, dentre outras medidas, venha assegurar à pessoa com deficiência uma ocupação que corresponda às suas habilidades e capacidades residuais.¹⁵³

¹⁵³ Gestões de questões relativas a deficiência no local de trabalho. Brasília: OIT, 2004.



2.5.3 Pessoa com deficiência como sujeito da proteção legal

A noção de pessoa com deficiência está associada a determinado grau de incapacidade para o desempenho de atividades, confrontado com certo padrão de normalidade. Não se pode, portanto, realizar uma análise isolada da situação, sem que contemple a deficiência frente à tarefa ou atividade a ser desenvolvida.

Conforme definição apresentada no Repertório da OIT, sobre gestões de questões relativas à deficiência no local de trabalho, a pessoa com deficiência é aquela cujas perspectivas de obter um emprego apropriado, reassumi-lo, mantê-lo, e nele progredir, são substancialmente reduzidas, em virtude de deficiência física, auditiva, visual, mental ou múltipla, devidamente reconhecida, e agravadas pelas dificuldades locais de inclusão no mundo do trabalho.

Dessas noções, deduz-se que, somente observada a relação entre a tarefa a ser realizada e o grau de incapacidade para de seu desempenho e, ainda, as perspectivas substancialmente reduzidas de inclusão, manutenção e progressão no mundo do trabalho, pode-se aferir a alguém a qualidade de pessoa com deficiência.

Existe, ainda, o conceito disposto na legislação brasileira, que, ao assumir como paradigmas as normas internacionais, diz ser deficiência “toda perda ou anormalidade de uma estrutura ou função psicológica, fisiológica ou anatômica que gere incapacidade para o desempenho de atividade, dentro do padrão considerado normal para o ser humano” (art. 3º, I, do Dec. 3.298/99).

É preciso, portanto, que a deficiência gere incapacidade, vista como uma redução efetiva e acentuada da capacidade de integração social, para que a pessoa seja objeto da proteção jurídica. Entretanto, esta será assegurada em conformidade com sua qualidade de deficiente. Assim, as pessoas com deficiência, mas sem habilitação para o trabalho, e que comprovem não possuir meios de prover a própria manutenção, ou tê-la provida por sua família, têm, assegurada pela Constituição, a garantia de um salário mínimo mensal (art. 203, V, da CF/88). Enquadra-se, nessa proteção, a pessoa com deficiência, incapacitada para o trabalho e para vida social independente, em razão de deficiência permanente que não permite recuperação, cujo quadro clínico seja irrecuperável, apesar de novos tratamentos.

Somente tem sua integração social garantida pela via do trabalho a pessoa com deficiência habilitada, isto é, aquela com educação profissional ou curso superior devidamente certificado. Considera-se também habilitada a pessoa com deficiência que tenha capacidade para o exercício da função, o que a torna beneficiária da reserva de vagas de trabalho nas empresas privadas (art. 36, d 3º, do Dec. 3.298/99).

É de suma importância a preocupação do legislador em equiparar a capacidade para o exercício da função à habilitação. Este demonstrou estar atento aos aspectos relativos ao potencial de trabalho da pessoa com deficiência, e não apenas à sua habilitação formal. Diante disso, acredita-se que todas as possibilidades de investigação da capacidade para o trabalho da pessoa com deficiência devem ser esgotadas pela equipe multiprofissional que a avalia, antes de julgá-la inapta. Os critérios de avaliação devem considerar as potencialidades inerentes a essa pessoa, que a torna apta e capaz para o trabalho, e não suas limitações, não podendo estas constituir impedimentos ao ingresso, à continuação da prestação de serviço, ou sua progressão no emprego, sempre que sua capacidade residual permita o exercício da função ofertada.¹⁵⁴

Desse modo, os procedimentos de admissão da pessoa portadora de deficiência não poderão resultar em recusa, sem justa causa, do emprego ou trabalho, por motivo derivado da deficiência, sob pena de caracterizar o crime tipificado no art. 8º, inc. III, da Lei 7.853/89. Os critérios seletivos devem observar o princípio da não-discriminação, para que, no ato de contratação da pessoa com deficiência, seja assegurado que os candidatos ao emprego serão avaliados unicamente com base em suas capacidades.

Os testes seletivos devem ser centrados nas habilidades específicas ou nas capacidades para o desempenho da função que está sendo ofertada (Repertório. Brasília: OIT, 2004). Portanto, a pessoa com deficiência não poderá sofrer qualquer discriminação no tocante a critérios de admissão e nem tampouco referente a salário (art. 7º, XXXI, da CF/88), sob pena de ofensa ao princípio da igualdade.

Pode-se daí deduzir que é conduta ilícita a adoção, pela empresa, de critérios seletivos desproporcionais à vaga ofertada à pessoa

¹⁵⁴ Coutinho. 2003: 78.



portadora de deficiência. Sob essas considerações, é, por exemplo, totalmente descabida a prática da exigência de 2º grau completo para funções de empacotador, estoquista, porteiro, assim como outras exigências desarrazoadas adotadas pelas empresas, quando da contratação de pessoa com deficiência. Entende-se que as empresas que assim agem estão negando, sem justa causa, emprego ou trabalho à pessoa com deficiência, o que poderá ser configurado como crime.

A habilitação da pessoa portadora de deficiência, bem como sua capacidade para o desempenho da função, são os pressupostos essenciais que a tornam apta ao preenchimento dos cargos destinados pelas empresas obrigadas ao sistema de quotas. São esses pressupostos, reunidos à qualidade de pessoa com deficiência, que determinam o sujeito da proteção legal, com o objetivo de sua inclusão ou integração social.

Considerando que foi respeitada a condição de habilitação ou capacitação da pessoa portadora de deficiência para o trabalho, esta não poderá sofrer qualquer discriminação, em relação a nenhum dos aspectos do contrato de trabalho. A aplicação da regra da igualdade incidirá sempre que houver habilitação ou capacitação para o exercício da função, ou quando da necessidade de promover a igualdade de oportunidades e tratamento entre os trabalhadores.

A pessoa com deficiência não pode ter vetado o seu emprego em virtude de sua deficiência. Para que isso ocorra, há de haver correlação lógica entre o cargo ofertado e a incapacidade demonstrada por essa pessoa. É preciso, pois, conhecer o alcance do conceito de pessoa portadora de deficiência para que se possa identificá-la como sujeito da proteção legal que lhe garantirá plena integração na sociedade.

O empregado portador de deficiência goza, ainda, da proteção, sem prazo certo, da estabilidade provisória do emprego. É o que se deduz do disposto no d 1º, do art. 93, da lei 8.213/91, que condiciona a dispensa do empregado portador de deficiência à contratação de outro em condições semelhantes, de modo que o limite da cota mínima permaneça sempre preenchido.¹⁵⁵

¹⁵⁵ Trata-se (...) de estabilidade provisória sem prazo certo, pois terá duração até a admissão de outro trabalhador em condição semelhante, mesmo assim quando a cota mínima estiver preenchida (Viana e Renault. 2000: 148).



2.6 Discriminação em razão da saúde do trabalhador

As doenças, principalmente as incuráveis, sempre alimentaram o preconceito social contra seus portadores. Inclusive serviam de motivo, até pouco tempo, para as práticas de segregação social que vitimavam os hansenianos e os infectados com o vírus da tuberculose.

A exclusão radical, do convívio social, das pessoas doentes, não se verifica nos tempos atuais; mais pelos avanços da ciência do que pela redução do preconceito, pois, os fenômenos do preconceito e da discriminação se mostram ainda de forma significativa em relação às vítimas de doenças estigmatizadas.

No âmbito do trabalho, também se percebe certa evolução na conduta adotada para com o trabalhador doente. A doença do trabalhador, no período em que as relações de trabalho eram regidas pelo direito civil, era tomada como causa dissoluta ou suspensiva do contrato de locação de serviço. Somente com o surgimento do Direito do Trabalho, as enfermidades deixaram de constituir-se forma de descumprimento de obrigação. A partir daí, procurou-se, por meio da legislação trabalhista e previdenciária, garantir o emprego e o salário, mesmo sem a efetiva prestação de serviços por parte do empregado acometido de doença.

Contudo, a nova ordem jurídica trabalhista, protetora do emprego e do salário do empregado, não foi capaz de impedir que o empregado doente enfrentasse o preconceito ou discriminação, mesmo que seu quadro clínico não comprometesse sua capacidade laboral, nem, tampouco, colocasse em risco a integridade física de seus colegas de trabalho, como é o caso dos trabalhadores hansenianos, portadores do vírus HIV/Aids e acometidos de LER/DORT.¹⁵⁶

Nesse contexto, o trabalhador soropositivo parece ser o mais afetado, devido ao estigma social que o acompanha. Mesmo que se saiba não ser a soropositividade empecilho à prestação de serviço, podendo o empregado contaminado com o vírus HIV desempenhar sua atividade laboral, sem risco para o ambiente de trabalho, sem dúvida, esse trabalhador é o mais vitimado pela discriminação; seja por ocasião

¹⁵⁶ LER (lesões por esforços repetitivos) e DORT (distúrbios osteomusculares relacionados ao trabalho).



do acesso ao emprego ou durante a execução do contrato de trabalho e, até mesmo, no momento de sua rescisão.

É certo que, reconhecida a capacidade laboral do trabalhador, é necessário manter certos cuidados. Sobretudo, quando sua ocupação oferece risco de contaminação, como é o caso de enfermeiros, dentistas e cirurgiões, que se encontram em contato permanente com sangue humano e fluido corpóreos. Nessas circunstâncias, deve-se adotar medidas adicionais de proteção contra incidentes ocupacionais, de modo a garantir um ambiente de trabalho seguro e saudável, por meio da aplicação das Precauções Universais, como recomenda a OIT.

A discriminação do empregado soropositivo levada ao extremo, não só pelo estigma que acompanha a doença, quanto pela desinformação sobre sua transmissão e contágio, além de impedir ou limitar seu acesso à relação de emprego, ou sua manutenção, é um obstáculo à adoção de políticas de prevenção e assistência, no local de trabalho. Tais políticas objetivam, por meio do apoio ao empregado contaminado, a eliminação de condutas discriminatórias e a adoção de medidas de proteção contra incidentes ocupacionais, que vêm garantir um ambiente de trabalho seguro e saudável.

É preciso evitar que o fenômeno da discriminação seja mais um fator de exclusão do trabalhador do mercado de trabalho, onde já se encontra marginalizado pelo desemprego. Não se deve admitir que o trabalhador também seja excluído em face de seu estado de saúde, notadamente o portador do vírus HIV/AIDS, pois os riscos de contágio são perfeitamente controláveis, e inúmeras as atividades podem ser exercidas por ele.

O trabalhador soropositivo, desde que esteja apto para o trabalho, não deve sofrer qualquer impedimento ao acesso ou à continuidade da relação de emprego. O empregador que age com preconceito, discriminação, ou desinformação, em relação ao empregado portador do vírus HIV/AIDS pratica conduta discriminatória. Se da conduta resultar a rescisão do contrato de trabalho, tal ato se constitui em dispensa arbitrária, mesmo que se reconheça o poder do empregador de rescindir o contrato de trabalho.

O Repertório de Recomendações Práticas da OIT sobre o HIV/ Aids e o Mundo do Trabalho (Brasília: OIT, 2001) expõe como dever dos

empregadores implementar medidas de proteção à discriminação em relação ao HIV/Aids, e não permitir qualquer política de pessoal, ou qualquer outra prática que discrimine os empregados infectados ou afetados pelo HIV/Aids. Segundo tais recomendações, os empregadores não devem “exigir estudos ou testagem de HIV/Aids (...), cabendo-lhes “assegurar que o trabalho seja desempenhado livre de discriminação ou estigmatização por situações reais ou supostas de HIV (...), e estimular as pessoas com doenças relacionadas ao HIV e Aids a trabalhar enquanto forem clinicamente aptas para o trabalho”.¹⁵⁷

Traz, ainda, o Repertório de Recomendações, um elenco de “princípios-chave” que devem ser observados no trabalho em relação aos portadores do vírus HIV/AIDS, a saber: princípio da não-discriminação, da igualdade de gênero, do ambiente de trabalho saudável, da confidencialidade, da prevenção, assistência e apoio, e da continuidade da relação de trabalho. Conforme o Repertório, a infecção pelo vírus HIV não deve ser motivo para o término do contrato de trabalho. As pessoas com doenças relacionadas ao vírus HIV devem poder trabalhar, desde que sejam clinicamente aptas para o trabalho adequado.

A LER/DORT, ao contrário da Aids e da Hanseníase, não é uma doença contagiosa, mas uma doença ocupacional, adquirida em face das condições de trabalho. Mesmo assim, ela traz ao empregado acometido grande sofrimento, pela dificuldade em fazer ouvir suas queixas que, se atendidas, poderiam resultar em diagnóstico inicial, ou em condutas preventivas e curativas, sob a recomendação e orientação de um tratamento adequado.¹⁵⁸ No entanto, em regra, a empresa prefere negar a situação de doença do empregado, ao insinuar que ele está simulando os sintomas, ou que estes não têm relação com o trabalho realizado.

Desse modo, o empregado acometido de LER/DORT vê-se vítima de discriminação, ao ser submetido a tratamento desigual no trabalho,

¹⁵⁷ Repertório de recomendações práticas da OIT sobre o HIV/Aids e o mundo do trabalho, Oficina Internacional del Trabajo, Secretaria Internacional do Trabalho, Brasília, 2001.

¹⁵⁸ A maioria dos casos teria bom prognóstico, caso o diagnóstico fosse realizado precocemente, o tratamento iniciado de imediato e houvesse modificação no posto de trabalho/atividade e/ou função, desde as fases iniciais da doença, evitando-se a cronificação (Carvalho Neto e Amorim Salim. 2001: 134).



em virtude de ser visto, de início, como dissimulado, mais tarde, como improdutivo e, muitas vezes, como culpado em desenvolver sua própria doença. Com efeito, a empresa, ao procurar desviar a questão de suas verdadeiras causas, tem a pretensão de negar que a gênese das doenças configuradas como LER/DORT encontra-se no modo como se organiza o trabalho. Isto é, decorre das condições especiais em que o trabalho é realizado, as quais contêm riscos elevados de provocar o seu surgimento.¹⁵⁹

O trabalhador acometido de LER, que é afastado do emprego para tratamento, enfrenta grandes dificuldades na busca de seus benefícios previdenciários. Estes estão vinculados à confirmação do nexo causal (doença relacionada com as condições do trabalho), do nexo técnico¹⁶⁰ (se a doença foi adquirida na empresa) e, ainda, à verificação do dano à saúde. Esse empregado incapacitado para o trabalho, se após reconhecida sua doença, passar por processo de reabilitação, ao retornar à empresa é excluído do trabalho, sob o argumento de que não existe na organização uma atividade compatível com sua capacidade residual, a despeito de sua estabilidade.

Esse quadro nebuloso segrega o trabalhador vitimado pela LER, sob o estigma de ser um incapacitado para o trabalho, e para as mais mezinhas atividades da vida cotidiana.¹⁶¹ É comum o trabalhador que adquiriu LER, ao ser excluído do trabalho, não contar com qualquer benefício, visto as dificuldades enfrentadas na obtenção do diagnóstico,¹⁶² que necessita estar associado ao anexo causal da doença, relacionada às condições ocupacionais.

Ao esvaziar a relação existente entre essas patologias e as condições do trabalho, procurando atribuí-las a manifestações

¹⁵⁹ Referente às LER existe um “esforço” claramente ideológico, no sentido de mascarar o nexo dessas doenças com certas atividades profissionais, através da tentativa de culpar o próprio doente e de desviar a discussão das verdadeiras causas: as transformações impostas no mundo do trabalho, no decorrer dos últimos anos (Viana e Renault. 2000: 117)

¹⁶⁰ Nexo técnico é a relação do atual posto de trabalho com a etiologia da doença, ou seja, a relação entre o atual ambiente de trabalho e o surgimento da doença.

¹⁶¹ Essa patologia incapacita a pessoa não apenas para o trabalho. Mas para as mais diversas atividades, no cotidiano de sua vida privada (Carvalho Neto e Amorim Salim. 2001: 129).

¹⁶² ...as LER são diagnosticadas, principalmente através de evidências clínicas e não atingem de forma homogênea os indivíduos expostos aos fatores de risco (Viana e Renault. 2000: 117).



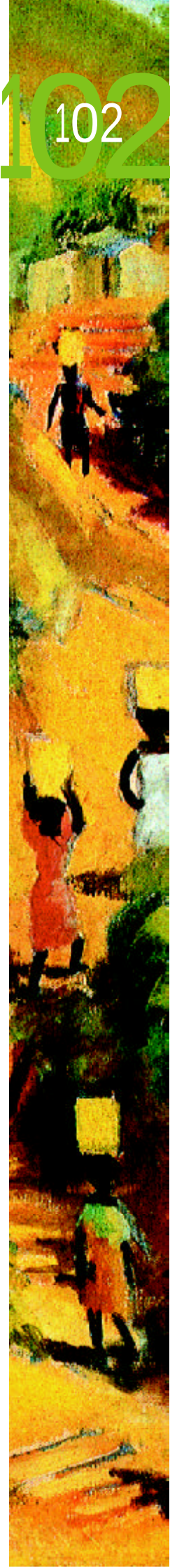
psicossomáticos (histeria), reumatológicas e, até mesmo, à simulação, o empregador faz que a doença assuma dimensões pessoais e, desse modo, procura desvinculá-la do mundo do trabalho.¹⁶³ O trabalhador, ao se ver responsabilizado por sua própria doença, sente-se isolado, sem forças para a defesa de seus direitos, e acaba por apresentar quadros graves de depressão.

O trabalhador também passa a enfrentar discriminação quando apresenta um quadro de surdez ocupacional decorrente do ruído ambiental no trabalho. Esta embora admitida, por ocasião da rescisão do contrato de trabalho, o atestado de saúde ocupacional, em regra, indicará que o empregado com perda auditiva, encontra-se apto para função que exerceu. Considera-se o nexo causal, mas atesta-se que o trabalhador tem condições de realizar sua tarefa e encontra-se apto ao trabalho. Acontece que, ao retornar ao mercado de trabalho na busca de um novo emprego, esse trabalhador, que não é considerado doente, para efeito de benefícios previdenciários, por lhe restar capacidade laborativa, vê-se alijado do mercado de trabalho, sob alegação de inapto, em razão da perda auditiva adquirida, começando, daí, a ser vítima da discriminação.

2.6.1 Aspectos jurídicos

Devido à inexistência na legislação trabalhista de norma que assegure estabilidade ao trabalhador acometido de doença, a dispensa imotivada sofrida por ele, quando levada a juízo, tem sido submetida a decisões que indicam posições doutrinárias contrárias, quanto ao direito à reintegração. Essa situação é fartamente observada nas decisões dos tribunais, quando do questionamento em juízo das demissões sem justa causa do trabalhador portador do vírus HIV/AIDS, e algumas dessas firmam o entendimento de que:

¹⁶³ É interessante observar que essas tentativas de esvaziamento do conteúdo ocupacional dessas patologias preenchem um amplo leque que vai da identificação das LER com doenças reumáticas (sem qualquer nexo com o trabalho), passando pela sua vinculação à fenômeno puramente histéricos até chegarmos aos discursos mais sofisticados que tentam associá-las com processos psicossomáticos (Viana e Renault. 2000: 118).



Nem a Constituição Federal, nem a Lei Ordinária (Lei n. 9.029/95) contemplam o empregado portador do vírus HIV com qualquer garantia de emprego ou estabilidade. Assim a constatação de eventual prática discriminatória no despedimento autoriza a compensação com indenização em razão do dano moral, mas jamais a reintegração (TRT 2º R. Ac. 10ª T, n. 7.185/96, 15.01.96, Rel. Juíza Maria Inês Santos Alves da Cunha).

Carece de ação reclamante que pretende sua reintegração no emprego alegando ser portador do vírus da AIDS, por impossibilidade jurídica do pedido (TRT 2ª Reg., no RO n. 02950400757, Ac. Da 1ª T n. 02970090370, Rel. Braz José Mollica).

Fundam-se, tais decisões, na alegativa de que não existe no ordenamento jurídico legislação específica que garanta estabilidade ao trabalhador doente.¹⁶⁴ Nesses casos, entendem os doutos julgadores que, concedendo estabilidade no emprego ao portador do vírus HIV/AIDS, teriam de reconhecer,

... por questão de pura justiça, idêntica estabilidade a todos os portadores de outras doenças infecto-contagiosas que ainda hoje são consideradas infamantes, isto é, enfermidades cujos portadores dos vírus são segregados e discriminados pela humanidade... (TST, no RR n. 287010/1996, Ac. da 5ª T., Rel. Min. Nelson Antônio Daiha)

Contudo, outras posições, por vezes mais numerosas, têm considerado, ainda que referentes aos trabalhadores soropositivos, que a discriminação, no caso de demissão sem justa causa, é presumida, quando da dispensa o empregador conhecia da contaminação. Havendo prova, portanto, de que o empregador tinha ciência da doença, o empregado não deve ser dispensado imotivadamente, sob pena de se ter por confirmada a conduta discriminatória.¹⁶⁵

¹⁶⁴ Art.5o, II, da CF/88. “Ninguém será obrigado a fazer ou deixar de fazer alguma coisa senão em virtude da lei”.

¹⁶⁵ Os direitos à vida, à dignidade e ao trabalho, levam à presunção de que qualquer dispensa imotivada de trabalhador contaminado com o vírus HIV é discriminatória e atenta contra os princípios constitucionais... (Martins de Souza. Justiça do Trabalho, n. 212, 08/01: 19).



O que vai proibir essa prática discriminatória e limitativa à manutenção da relação de trabalho são os preceitos constitucionais (art. 1º, incs. III e IV, 3º, inc. IV, 5º, caput e inc XLI, da CF/88), enquanto o direito a reintegração está garantido pela Lei 9029/95 (art. 4º), embora essa não faça referência explícita ao estado de saúde do trabalhador como critério discriminativo. Também é nessa norma que se busca a sanção imposta ao empregador em razão do rompimento da relação de trabalho por ato discriminatório, ou seja, a readmissão com ressarcimento integral de todo o período de afastamento, mediante pagamento das remunerações devidas ao trabalhador, ou a percepção, em dobro, da remuneração do período de afastamento (art. 4º, I e II).

Nesse sentido, tem-se a decisão:

Aids - Portador de HIV tem Direito à Estabilidade no Emprego - Dispensa Imotivada Presumida Discriminatória - Reintegração Determinada - Os direitos à vida, à dignidade humana e ao trabalho, levam à presunção de que qualquer dispensa imotivada de trabalhadora contaminada com vírus HIV é discriminatória e atenta contra os princípios constitucionais insculpidos nos arts. 1º, incs. III e IV, 3º, inc. IV, 5º caput e inc. XLI, 170, e 193. A obreira faz jus a estabilidade no emprego enquanto apta para trabalhar, eis que vedada a despedida arbitrária (art. 7º, inc. I, da Constituição Federal). Reintegração determinada enquanto apta para trabalhar. Aplicação dos art. 1º e 4º, inc. I, da Lei 9.029/95... (TRT, 15ª R., RO n. 4.205/1999-9, Acórdão n. 29.060/2000 da 3ª T, Rel. Juiz Mauro Cesar Martins de Sousa).

As decisões, nesse sentido, envolvendo o empregado portador de HIV/Aids são várias, a saber:

Toda discriminação é sempre odiosa, tanto que o artigo 5º da Constituição Federal de 1988 a proíbe. A saúde, também por força constitucional, é direito de todos. Assim, a dispensa imotivada do aidético (...) constitui triste exemplo de discriminação (TRT 3º Reg. /MS 76/93).

Nessa mesma direção, nas decisões do Tribunal Superior do Trabalho, encontram-se acórdãos que reconhecem ser arbitrária e



discriminatória a despedida do empregado soropositivo, muito embora considerem a inexistência de preceito legal que garanta a estabilidade do empregado portador da síndrome da Aids.

São exemplos:

Reintegração – Empregado Portador do Vírus da Aids – Não obstante inexista no ordenamento jurídico lei que garanta a permanência no emprego do portador da Síndrome da Imunodeficiência Adquirida – AIDS, não se pode conceber que o empregador, munido do poder potestativo que lhe é conferido, possa despedir de forma arbitrária e discriminatória o empregado após tomar ciência de que este é portador do vírus HIV – Tal procedimento afronta o princípio fundamental da isonomia insculpido no caput do art. quinto da Constituição Federal (TST, nos ERR n. 205359/1995, Ac. da SBDI 1, Rel. Min. Leonardo Silva).

Reintegração – Empregado Portador do Vírus da Aids – Caracterização de Despedida Arbitrária – Muito embora não haja preceito legal que garanta a estabilidade ao empregado portador da síndrome de imunodeficiência adquirida, ao Magistrado incumbe a tarefa de valer-se dos princípios gerais do direito, da analogia e dos costumes para solucionar os conflitos ou lides a ele submetido. A simples e mera alegação de que o ordenamento jurídico nacional não assegura ao aidético o direito de permanecer no emprego não é suficiente a amparar uma atitude altamente discriminatória e arbitrária que, sem sombra de dúvida, lesiona de maneira frontal o princípio da isonomia insculpido na Constituição da República Federativa do Brasil (TST/RR 21.7791/95, Ac. n., 3.473/97, 2T., Min. Rel. Valdir Righetto).

De tal modo, os tribunais assumem, com decisões desse teor, a presunção de que o empregador, ao dispensar o empregado portador do vírus HIV/Aids, sabendo dessa circunstância, praticou ato discriminatório.

Entende-se, ademais, que a dispensa imotivada do trabalhador acometido de Aids constitui-se impedimento ao gozo dos direitos previdenciários (aposentadoria por invalidez e o auxílio-doença, dispostos na Lei 7.670/88). Também se pode deduzir dessas decisões que, enquanto apto para o trabalho, o empregado faz jus à estabilidade no



emprego, uma vez que se encontra vedada a despedida arbitrária (art. 7º, I, da CF) e discriminatória. Observadas essas condições, deve ser mantida a relação de emprego até que, na impossibilidade de desempenho de suas tarefas, o empregado seja considerado inapto e, a partir de então, possa contar com os benefícios previdenciários.

Usando desse argumento, o Tribunal Superior do Trabalho já decidiu, em dissídio coletivo, sobre a juridicidade de cláusula que garante a estabilidade provisória no emprego ao empregado soropositivo.

Dissídio Coletivo - (...) Jurídica a cláusula de estabilidade provisória no emprego ao empregado portador do vírus da Aids até seu afastamento pelo INSS, salvo na hipótese de falta grave ou mútuo acordo entre empregado e empregador, com assistência do sindicato da categoria profissional. (TST, RODC n. 113850/1994, ac. da SDC, Rel. Min. Almir Pazzianoto Pinto).

Acredita-se que argumentos análogos, fundamentados no princípio da igualdade, possam ser usados para afastar a discriminação em razão da saúde do trabalhador,¹⁶⁶ qualquer que seja a doença que o tenha acometido. Desde que esteja apto para o desempenho de suas funções laborais, o trabalhador não poderá sofrer discriminação que tenha como efeito impedir ou limitar o acesso à relação de emprego ou sua manutenção.¹⁶⁷ “Salvo justo motivo, o emprego ficará assegurado enquanto o trabalhador estiver habilitado para tanto”.¹⁶⁸

Sob essa compreensão, a reintegração do trabalhador doente tem sido admitida, em muitos casos, via liminar em reclamações, com antecipação de tutela, que objetiva “*conjurar o perigo de dano irreparável advindo do retardamento da solução definitiva da reclamação*” (TST, no ROMS n. 458240, Ac. da SBDI 2, Rel. Min. João Oreste Dalazen).

¹⁶⁶ A regra da igualdade formal condena a discriminação baseada nas condições de saúde do trabalhador, objetivando valorizar o ser humano, em respeito aos seus direitos fundamentais. (...) O trabalhador, desde que em condições de suportar as tarefas relacionadas a sua função, não pode sofrer discriminação...(Souza, op. cit., p. 19)

¹⁶⁷ art. 1o , da Lei 9029/95.

¹⁶⁸ Souza. Op. cit., p. 19.

Considera, eminente julgador, que:

(...) Entre o constrangimento de uma reintegração forçada liminar e sua possível reversão posterior, deve-se prestigiar a primeira, seja porque atende à finalidade de sobrevivência do trabalhador, de sua família e de sua dignidade, seja porque é moralmente mais justo trabalhar e ganhar do que só auferir a indenização compensatória, exclusivamente monetarista... (TRT 15ª Reg., no MS n. 356/1999, ac. 113/2000-A da Seção Especializada, Rel. Juiz José Pedro de Camargo Rodrigues de Sousa).

Quanto aos aspectos jurídicos da proteção à intimidade do trabalhador, o empregador não deve, por ocasião do exame admissional e periódico, pretender seja investigada sua possível qualidade de enfermo. Esse procedimento tem em vista apenas avaliar a “capacidade ou aptidão física e mental do empregado para função que deva exercer” (d 2º, do art. 168, da CLT), e não deve servir de instrumento para práticas discriminatórias e limitativas do acesso ao emprego, ou sua manutenção.

O empregado tem o direito de não revelar sua condição de saúde, e o médico que presta serviço à empresa está proibido, por norma ética do Conselho Nacional de Medicina, de fazer conhecer o diagnóstico do empregado, ou trabalhador em processo seletivo, inclusive ao empregador, cabendo-lhe, tão somente, informar sobre a capacidade laborativa do mesmo.¹⁶⁹ O trabalhador encontra-se protegido pelo direito à intimidade, garantido pela Constituição Federal, que também fundamenta a vedação de teste anti-HIV, exigido pelas empresas, em flagrante descumprimento à ordem jurídica.¹⁷⁰

O teste sorológico é apontado pelo Repertório de Recomendações Práticas da OIT sobre HIV/Aids como uma conduta que lesa os “direitos humanos e a dignidade dos empregados”. Esse documento ainda insiste que a confidencialidade da informação “deve ser mantida”, só podendo ser revelada “se legalmente solicitada, ou com o consentimento da pessoa em questão”.

¹⁶⁹ O resultado dos exames médicos, inclusive o exame complementar, será comunicado ao trabalhador, observados os preceitos da ética médica (art. 168, d 5º, da CLT).

¹⁷⁰ É sabido que algumas empresas durante o processo seletivo exigem do candidato carteira de doador de sangue a partir do que eliminam trabalhadores enfermos.



Considerando-se o exposto, parece não haver dúvida de que a discriminação em razão do estado de saúde do trabalhador faz com que ele experimente desvantagens sociais e ocupacionais relevantes. No caso específico do trabalhador soropositivo, hanseniano ou portador de LER/DORT, a informação sobre a doença e seus diversos estágios é um instrumento valioso no combate ao estigma e ao preconceito, que associado ao implemento de medidas que visem eliminar a discriminação, poderá resultar no reconhecimento de direitos ao trabalhador acometido de doença.¹⁷¹

2.7 Discriminação em razão do acidente do trabalho

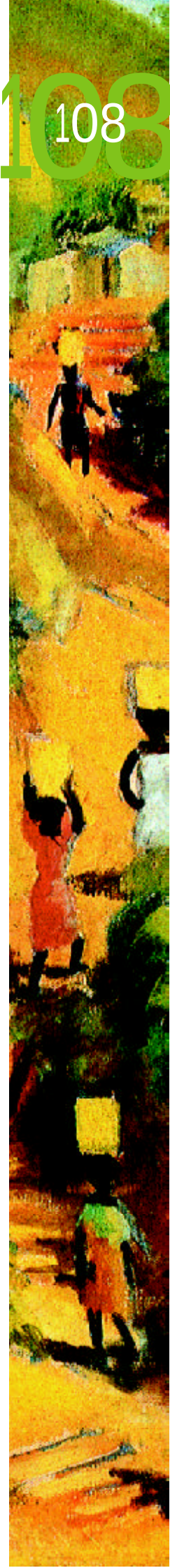
O acidente de trabalho ocorre quando, pelo exercício do trabalho, a serviço da empresa, o empregado sofre lesão corporal ou perturbação funcional que cause morte, perda ou redução permanente ou temporária da capacidade para o trabalho (art. 19, da Lei 8.213/91).

É considerada acidente do trabalho a doença profissional, assim entendida como a doença produzida ou desencadeada pelo exercício do trabalho, peculiar a determinada atividade, e ainda a doença do trabalho (ocupacional), que seria a adquirida ou desencadeada em função de condições especiais em que o trabalho é realizado, e que com ele se relacione diretamente (art. 20, I e II, da Lei 8.213/91).

Também se equiparam ao acidente do trabalho aqueles acidentes ligados ao trabalho (embora este não seja a única causa), os ocorridos no local e horário de trabalho, a doença proveniente de contaminação acidental do empregado no exercício de sua atividade, e o sofrido fora do local e horário de trabalho, na execução de ordem ou serviço, em viagem a serviço da empresa, ou no percurso da residência para o local de trabalho, ou deste para aquela (art. 21, da Lei 8.213/91).

As situações entendidas como acidente do trabalho, portanto, deverão estar relacionadas com o trabalho, ocorrendo ou não no local ou no horário de trabalho, ou serem decorrentes das características da

¹⁷¹No espírito do trabalho decente e em respeito aos direitos humanos e à dignidade das pessoas infectadas ou afetadas pelo HIV/Aids, não deve haver discriminação contra empregados com base em situação real ou presumida de HIV. A discriminação e a estigmatização das pessoas que vivem com HIV/Aids inibem os esforços para a promoção da prevenção contra HIV/Aids (Brasília: OIT, 2004).



própria atividade profissional ou, ainda, de doença profissional ou do trabalho, na qual o risco ocupacional não está implícito, sendo, portanto, produzidas, adquiridas ou desencadeadas pelo exercício do trabalho peculiar a determinada atividade, ou em função de condições específicas em que o trabalho estaria sendo realizado.

Quando ocorre de o empregado sofrer uma lesão grave que elimine totalmente sua capacidade laborativa, este, por orientação de uma equipe multidisciplinar que atestará sua incapacidade para qualquer trabalho, irá requerer sua aposentadoria por invalidez. Se, no entanto, após a consolidação das lesões decorrentes do acidente do trabalho, resultar seqüela, manifestada em uma redução da capacidade laborativa, o empregado terá direito a receber auxílio-acidente (art. 86, da Lei 8.213/91), durante toda a sua vida, cessando apenas diante de sua morte, ou por ocasião de sua aposentadoria, sendo devido a partir do término do auxílio doença acidentário (d 2º, do art. 86, da Lei 8.213/91).

É justamente esse trabalhador, vítima de acidente do trabalho, a quem restou capacidade laboral reduzida, que se torna objeto de condutas discriminatórias, manifestadas por ocasião da busca de seus direitos trabalhistas ou previdenciários. A despeito de ter reconhecido sua estabilidade pelo prazo mínimo de 12 meses, após a cessação do auxílio-doença acidentário (art.118, da Lei 8.213/91), independentemente de percepção de auxílio-acidente, o empregado contará com inúmeras dificuldades, quando do retorno ao trabalho. Será visto como improdutivo, se para exercer a mesma atividade que antes o fizer com maior esforço, ou com adaptações que acarretem custos para a empresa, ou apresentar queda de produtividade.

Se, contudo, a redução de sua capacidade de trabalho impedir o desempenho da atividade que exercia à época do acidente, quando do retorno à empresa, após reabilitação profissional, dificilmente lhe será ofertada uma função compatível com sua capacidade residual. O empregador, em regra, costuma *devo/vê-lo* para Previdência sob a alegativa de que não existe na sua empresa uma atividade para o qual foi reabilitado. Observa-se, nessa situação, que o empregador tenta impedir a manutenção da relação de emprego, em face do acidente do trabalho, que fez por reduzir a capacidade laborativa do empregado, agora visto como um ser incompatível com os objetivos da organização.



No caso em que o acidentado do trabalho é um empregado acometido de LER, as discriminações se tornam mais visíveis, diante da dificuldade que ele encontra em ver reconhecida sua doença, que o faz passar muitas vezes por histérico, ou alguém que está simulando sintomas, atribuindo-se a origem de suas queixas a “processos psicológicos”. Isso porque o diagnóstico das LERs tem se mostrado de significativa complexidade para os profissionais que lidam com saúde ocupacional. Esse, quando no estágio inicial da doença, torna-se essencialmente clínico baseado nas queixas do empregado, pois nem sempre é possível sua confirmação através de exames complementares.

Tampouco, as observações clínicas dos outros empregados, expostos às mesmas condições de trabalho, podem ajudar na confirmação do diagnóstico, já que esses não serão necessariamente afetados da mesma maneira, uma vez que a LER não atinge de modo uniforme os que trabalham sob os mesmos fatores de risco. Daí a tentativa, sempre presente, de descaracterizar a LER como doença ocupacional, apresentando-se sempre um outro quadro clínico para ocupar o seu lugar.

A essas circunstâncias, some-se a dificuldade de estabelecer o nexos causal entre os sintomas apresentados pelo empregado e as condições em que são exercidas as atividades laborais. Registre-se, ainda, a necessidade de se afirmar o nexos técnico, do qual depende a avaliação de incapacidade do empregado, submetida além disso ao fato da doença registrar ou não dano à saúde.

A dificuldade em reunir essas evidências acaba por favorecer a negativa de que tais condições do trabalho tenham produzido a doença ocupacional, o que resulta em reforçar a idéia de dimensão pessoal que se pretende ver atribuída às enfermidades diagnosticadas.¹⁷² Por não se reconhecer no trabalho as causas da doença, o trabalhador acometido de LER passa a ser vítima de discriminações.¹⁷³

¹⁷² ...o caminho mais cômodo tem sido o de atribuir o problema às características (ou às estruturas) de personalidade, desvinculando-o, em maior ou menor grau, da situação de trabalho (Viana e Renault. 2000: 119).

¹⁷³ ... a discriminação de que tem sido vítimas os portadores de LER, ocorre sempre em um contexto onde persiste a recusa (explícita ou não) de se considerar a real importância da situação de trabalho vivida pelo indivíduo (Viana e Renault. op. cit., p. 125).



Contudo, as práticas discriminatórias em razão do acidente de trabalho, especificamente no que se refere ao trabalhador reabilitado, foram arrefecidas com a implementação da obrigação das empresas com cem ou mais empregados manterem, em seus cargos, trabalhadores reabilitados ou portadores de deficiência. Era usual a empresa colocar toda sorte de dificuldades para impedir o retorno ao trabalho do reabilitado, negando-lhe a garantia à estabilidade provisória.

Nos casos em que o reabilitado era aceito, sua permanência no trabalho, em regra, não ultrapassava o período de 12 meses. Hoje, esse quadro mudou. Com o trabalho realizado pelos NÚCLEOS de combate à discriminação e promoção da igualdade de oportunidades e tratamento no emprego, que atuam nas Delegacias Regionais do Trabalho, o que se observa é a procura pelo reabilitado, promovida por empresas obrigadas à reserva legal de postos de trabalho à pessoa portadora de deficiência ou reabilitada, conforme os termos do artigo 93, da L. 8.213/91.



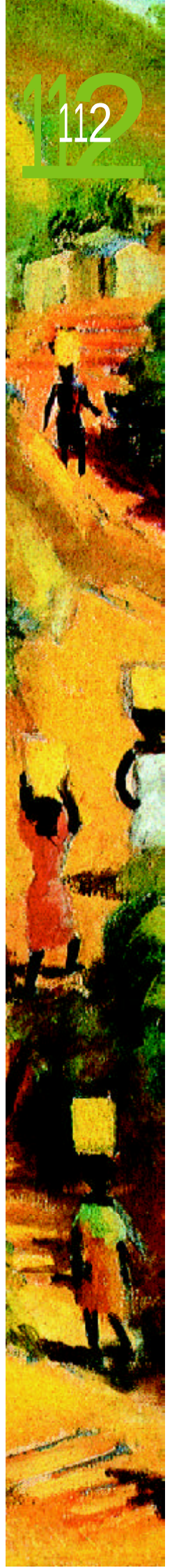
Parte 3

Discriminação na relação de trabalho

O Direito, como um conjunto de normas com a função de regular a vida social, atua com regras de caráter positivo, que atribuem vantagens jurídicas em favor de seus titulares, e com regras de caráter negativo, que proíbem condutas agressoras sobre o patrimônio moral e material dos indivíduos. No conjunto das regras de caráter negativo, aquelas que proíbem a discriminação parecem ser hoje as mais significativas no universo jurídico.¹

O Direito do Trabalho, notadamente após a Constituição de 1988, tem absorvido as proteções jurídicas contra a discriminação em decorrência da relação de trabalho. A relação de trabalho, e mais estritamente a relação de emprego, devido à sua natureza de relação de poder, em que o empregado encontra-se subordinado aos poderes do empregador, constitui-se em fonte de discriminação, que afeta sobremaneira o ambiente de trabalho, bem como a vida do trabalhador e de sua família. Isso devido às desigualdades fáticas entre as partes do contrato de trabalho, além do estado de submissão em que se encontra o empregado frente ao comando, controle e fiscalização da prestação de serviço, realizados pelo empregador.

¹ Viana e Renault. 2000: 97.



Esse estado permanente de subordinação, somado às características do contrato de trabalho (pessoal e de trato sucessivo), acaba por criar situações propícias à ocorrência de práticas discriminatórias, ofensivas aos direitos de igualdade e à dignidade da pessoa do empregado. Assim, o empregador que dispensa o empregado, seja na fase pré-contratual, contratual, da extinção do contrato de trabalho, ou pós-contratual, tratamento discriminatório incompatível com o padrão jurídico, assentado para o caso concreto, está a praticar discriminação, conduta proibida pelo ordenamento jurídico.

3.1 Discriminação na fase pré-contratual

A fase pré-contratual é aquela que antecede a assinatura do contrato de trabalho. É o momento em que, embora não exista formalmente uma relação de emprego, várias práticas adotadas no processo de seleção do trabalhador podem configurar condutas discriminatórias. Daí, a atenção do legislador para coibi-las, ao estabelecer a proibição de qualquer prática discriminatória e limitativa para efeito de acesso à relação de emprego (Lei n. 9.029/95), por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar ou idade do trabalhador, ressalvadas, apenas, as hipóteses de proteção ao menor (art. 7º, XXXIII, da CF/88).

No caso específico da mulher trabalhadora, a lei veda (Lei n. 9.029/95), quando de sua admissão ao emprego, a exigência de teste, exame, perícias, laudo, atestado, declarações, ou qualquer outro procedimento relativo à esterilização ou a estado de gravidez. Esses atos, levados a efeito pelo empregador, constituem-se crimes, aos quais são cominados pena de detenção ou reclusão, sem prejuízo das sanções de natureza administrativa e da obrigação de indenizar o dano causado pelo ilícito penal. Tais atos são considerados discriminatórios, como se observa do julgado:

“Prática discriminatória contra a mulher. Lei n. 9029/95. Indenização. A Lei Federal n. 9029/95, proíbe a exigência de atestados de gravidez e outras práticas discriminatórias para efeitos admissionais ou de permanência da relação de emprego.



Comprovado nos autos, que constituía exigência do empregador à realização de testes de gravidez para admissão e despedida de empregada, faz jus a reclamante à indenização correspondente ao período de afastamento, em dobro, corrigida monetariamente, acrescida de juros legais, na forma do art. 4º, da referida norma". (TRT 12ª Reg., 2ª T., Ro 3862/96, BJ 04/97, Rel. Juiz João Cardoso).

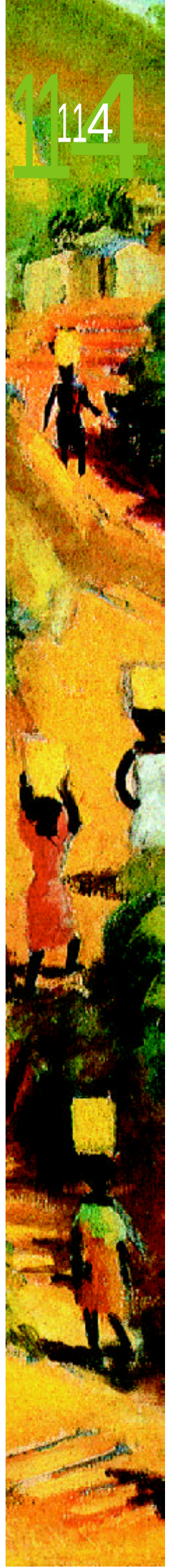
Ainda na fase pré-contratual, podem-se apontar outras condutas discriminatórias. É o caso das arguições pessoais, passagem por detector de mentiras, exames grafológicos e aplicação de questionários, durante o processo seletivo, com o objetivo de obter informações sobre crenças religiosas,² opiniões políticas, orientação sexual, estado de saúde, situação familiar, ou apurar traços do caráter e da personalidade do trabalhador, candidato à vaga de emprego. Estes procedimentos invadem a esfera pessoal do trabalhador, e lesam seu direito à intimidade, à liberdade, à igualdade e à não-discriminação, assegurados pela Constituição.³

A despeito de todo o aparato de proteção e do que dispõem as normas internacionais, incorporadas ao ordenamento jurídico brasileiro, os direitos do trabalhador não se têm afirmado. Em face das dificuldades encontradas pelo trabalhador que procura uma colocação no mercado de trabalho, surgem as oportunidades de o empregador, movido pelo preconceito ou discriminação, violar, no ato do processo seletivo, seu direito à intimidade e à privacidade. Muito embora o que deva interessar ao empregador seja a prova de aptidão do trabalhador para o cargo ofertado, quase sempre aquele ultrapassa seus direitos, e investe contra os direitos fundamentais daquele que se candidata a uma vaga de trabalho.

Com a finalidade de buscar o *trabalhador ideal* e ter um conhecimento *multidimensional* do candidato, os departamentos de recursos humanos procedem, cada vez mais, por meios de uma seleção invasiva, que vai desde o levantamento de dados pessoais e curriculares

² Art. 5º, inc. VIII, da CF/88 : ninguém será privado de direitos por motivo de crença religiosa ou convicção filosófica ou política (...).

³ (...) processos de escolha devem cingir-se às informações necessárias, com razoabilidade e pertinência ao fim colimado: a contratação do empregado ou sua promoção (Santos. 2000: 124-125)



até as pesquisas nos serviços de proteção ao crédito (SPC e SERASA), o que poderá resultar na eliminação do candidato em virtude de seu endividamento pessoal, ou por outras questões que nada tenham a ver com as competências exigidas para o cargo.

Nessa busca por informação, as perguntas pessoais, as insinuações sexistas que denotam preconceito, as investigações para aferir traços da personalidade, são condutas verificadas por ocasião da seleção à vaga de trabalho que se mostram francamente lesivas aos direitos do trabalhador. É preciso considerar que as informações buscadas no processo seletivo devem guardar razoabilidade, proporcionalidade e pertinência com o cargo oferecido e podem, apenas, referir-se às capacidades ou aptidões do candidato para a função que deva exercer; do contrário, serão tomadas como práticas discriminatórias.

No processo seletivo do candidato ao emprego, é comum, ainda, a consulta às famigeradas “listas negras” nas quais as empresas, geralmente do mesmo ramo de atividade econômica, inscrevem seus ex-empregados que, por suas exclusivas avaliações e juízos arbitrários, não se houveram bem em suas funções e, em razão de esses fatos, são emitidas informações desabonadoras de suas pessoas, que resultam alijadas do mercado de trabalho.

Constam também dessas “listas”, informações sobre trabalhadores que pleiteiam, junto à Justiça do Trabalho, direitos que lhes são devidos, e que não foram cumpridos por ocasião da rescisão de seus contratos de trabalho. Tais informações são empecilhos na busca de nova colocação no mercado, que passa a vê-los como trabalhadores litigantes, criando-se, assim, obstáculos ao seu retorno ao mundo do trabalho. O trabalhador, desse modo, é punido pelo exercício do direito de ação, consubstanciado no livre acesso à justiça, em busca de ver afirmado seus direitos.

Todos esses atos, lesivos à pessoa do trabalhador, são fundados em condutas ilícitas que configuram discriminação, uma vez que, ao dificultar o acesso ao mercado de trabalho, se mostram impeditivos da igualdade de oportunidades que deve ser garantida a todos. Quando desses atos sobrevier dano moral à pessoa do trabalhador, surge o direito à reparação, justificado pela ofensa à liberdade, intimidade, vida privada, ou honra (art.5º, X, da CF/88). É o que se deduz dos Acordãos:



Indenização por Ato Ilícito. Quando se Justifica o seu Deferimento – Caso em que o empregado, rescindido o seu contrato, encontra dificuldade em obtenção de novo emprego em virtude das informações desabonadoras fornecidas por escrito pela reclamada à empresa na qual o reclamante buscou nova colocação no mercado de trabalho. Hipótese em que a reclamada, questionada a veracidade de suas informações, nada comprova a respeito. Quando tem incidência a regra do art. 159 do Código Civil. Pretensão do empregado que se dá acolhida (Ac. TRT da 4ª Região, 1ª T., Rel.: Juiz Antônio Salgado Martins).

Dano Moral. Violação da Intimidade – Responde por danos morais a empresa cujo sócio viola a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem de ex-empregada e frustra-lhe o acesso ao mercado de trabalho (TRT 8ª Região, RO 7143/95, Ac. 3ª T., 1148/95, Rel.: Juiz José Maria Quadros de Alencar).

Dano Moral. Abuso Patronal Caracterizado pelas Anotações Ilícitas, Desabonadoras e Desnecessárias na Carteira de Trabalho – As anotações na Carteira do Trabalho e Previdência Social devem limitar-se aos dados exigidos por lei (art. 29, da CLT). Qualquer registro que desabone a conduta do empregado, dificultando a obtenção de novo emprego, caracteriza ato ilícito do qual decorre prejuízo por dano moral, sendo, destarte, devida a indenização prevista nos arts. 159 e 1518 do CC e no art. 5º, inciso V e X, da CF. (TRT 12ª Região, RO-Voluntário – 7104/97, Ac. 1ª T., 02240/98, 09/03/98, Rel.: Juiz Dilnei Ângelo Bilésimo).

O empregador também não deve investigar, através de exames, como etapa do processo seletivo, a condição de soropositivo do trabalhador a ser contratado. O próprio Conselho Federal de Medicina, por meio da Resolução n. 1.359/92, estabelece que os médicos que prestam serviços às empresas estão proibidos de revelar ao empregador o diagnóstico do empregado, ou candidato ao emprego, devendo apenas se limitar a informar se este tem condições ou não de iniciar ou dar continuidade ao trabalho.

Os exames médicos a serem realizados obrigatoriamente no ato da admissão, demissão, ou mesmo periodicamente, devem apenas apurar a capacidade ou aptidão física ou mental do trabalhador, para a



função que deve exercer (art.168, d 2º, da CLT). Portanto, tais exames não podem chegar a investigar a condição de soropositivo do trabalhador, por ser essa uma prática discriminatória que atenta contra os direitos fundamentais assegurados pela Constituição.

Quando o trabalhador portador do vírus HIV/AIDS encontra-se na fase assintomática, suas condições de saúde não estão diminuídas. Portanto, as pretensões do empregador de investigar a condição de soropositividade do trabalhador não se justificam para o fim de avaliar a sua capacidade física e mental para o trabalho, o que vem torná-las desproporcionais e impertinentes para o fim proposto. Tal investigação traz consequências danosas ao trabalhador, uma vez que ele passa a sofrer todo tipo de discriminação. O teste de HIV/AIDS, quando feito sem o consentimento do trabalhador, ofende seu direito à intimidade e à vida privada e, se lhe causar dano, cabe reparação (art. 5º, X, da CF/88).

Também é freqüente, no ato da contratação, a discriminação do trabalhador por motivo de idade. Contudo, a conduta discriminatória em face da idade significa o impedimento do trabalhador ao acesso ou manutenção da relação de emprego por razão da idade, e não aquela discriminação que atinge o menor. Esta, em muitos casos, é permitida (art. 7º, XXXIII, da CF), como uma proteção à educação, à profissionalização, à dignidade e ao respeito do menor, com o objetivo de colocá-lo a salvo da exploração, violência, crueldade e opressão (227, da CF).

O tratamento isonômico em razão da idade é objetivo fundamental da República brasileira, como condição para a promoção do bem de todos, sem preconceito ou discriminação (art. 3º, IV, da CF). Portanto, é proibida a adoção de qualquer prática discriminatória e limitativa, para efeito de acesso ao emprego por motivo de idade (art. 1º, da Lei n. 9.029/95). Entretanto, apesar das proibições legais, a seleção do empregado pelo critério de idade é prática amplamente adotada pelos processos de contratação. É notória a preferência pelo trabalhador jovem, percebida até nos anúncios de emprego, que, embora não se referiram à idade, deixam claro, pelos atributos exigidos, que procuram por candidatos jovens.

Observa-se que não é o trabalhador idoso que tem sido discriminado; este até tem encontrado oportunidades de emprego (art.



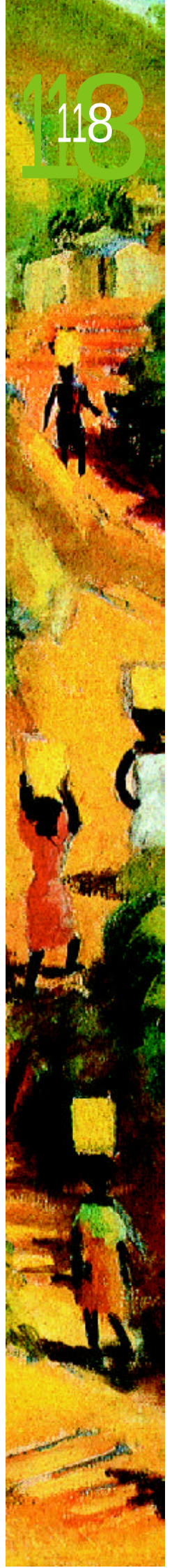
27, da Lei n. 10.741/03). É o trabalhador a partir de 35 anos de idade que tem enfrentado dificuldades na recolocação no mercado de trabalho. Esse trabalhador é preterido em favor do *trabalhador jovem*, talvez pela noção de que este se *enquadra* mais facilmente aos novos métodos de organização do trabalho, adotados pelas empresas, ou porque se mostra menos exigente quanto ao cumprimento de seus direitos trabalhistas, ou ainda porque se submete a salários menores, hoje aviltados em face do desemprego.

O que se deve ressaltar, quanto às condutas assumidas no ato da contratação do trabalhador para o posto de trabalho, é que, a despeito da lei conceder ao empregador o poder de selecionar ou escolher quem deverá lhe prestar serviço, ele não deve se valer dessa faculdade para dar vazão aos seus preconceitos, sob pena de descumprimento do princípio da não-discriminação. Se todos são iguais perante a lei, quem escolhe um trabalhador, e não outro, sem motivo razoável que possa justificar tal decisão, possivelmente age movido pela discriminação.

3.2 Discriminação na fase contratual

A fase contratual da relação de trabalho compreende o período que decorre do termo de início do contrato de trabalho até o momento anterior à sua extinção. O empregador, durante essa fase, tem o dever de respeitar a dignidade de pessoa do empregado (art. 1º, incs. III, da CF/88) e as condições de realização do trabalho, que atinem ao princípio da boa-fé contratual. No entanto, observa-se que, na execução do contrato de trabalho, são muitas as situações que constituem descumprimento das obrigações emergentes da relação trabalhista, sobretudo, em decorrência do exercício abusivo do poder do empregador.

São criadas, assim, circunstâncias propícias à discriminação, durante a execução do contrato de trabalho, que vão se manifestar diante do fato da gravidez da empregada, do estado de saúde do trabalhador, da situação do acidentado do trabalho, ou da orientação sexual do empregado. Essa ocorrência é percebida no rebaixamento do empregado de seu cargo ou função, nos meios abusivos de controle e fiscalização da atividade de serviço, e nas condutas de assédio sexual e



moral, observadas no ambiente de trabalho. Todas essas são situações que resultam por provocar alterações no contrato de trabalho, ou rompimento *arbitrário* da relação de emprego.

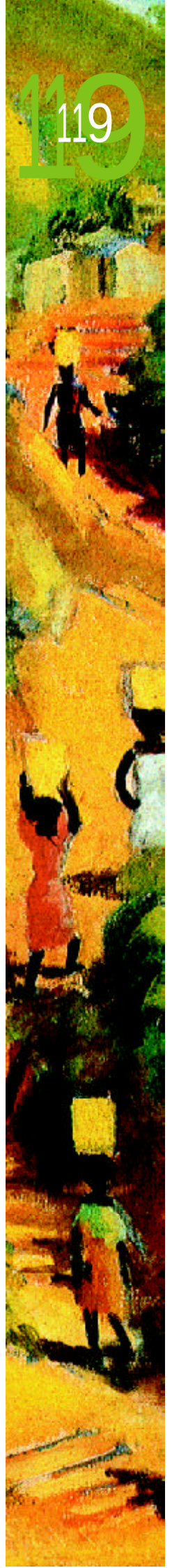
3.2.1 Estado de gravidez

A empregada grávida muitas vezes é colocada frente a situações constrangedoras, vexatórias ou humilhantes (exigência de horas extras, não aceitação de atestado médico pré-natal, recusa em fornecer-lhe uniforme adequado a seu estado de gravidez, desvio de função, rebaixamento de cargo, mudança de horário, exigência de desempenho em atividade incompatível com a gravidez, impedimento de contato com o público, fraude do contrato de experiência), que visam provocar condições de trabalho insuportáveis, capazes de levá-la ao pedido de demissão, com a resultante perda do direito à estabilidade.

Sofre, ainda, a empregada grávida, com o exercício abusivo do poder disciplinar do empregador, que passa a adverti-la, ou suspendê-la, sob a alegativa de indisciplinada, desidiosa e insubordinada, no intuito de preparar a justa causa, impeditiva da estabilidade da gestante. Em casos extremos, aquele nem mesmo respeita tal direito e, ao tomar conhecimento do estado de gravidez da empregada, arbitrariamente a demite.

De tal modo, as trabalhadoras grávidas são vítimas preferenciais do assédio moral, visto como uma violência moral, decorrente, em regra, do uso abusivo de poder por parte do empregador, ou seus prepostos, e que se manifesta, nesses casos, por meio de constrangimentos e pressões psicológicas, acompanhadas de violações do contrato de trabalho. Tais meios são usados, pelo empregador ou seus prepostos, como intimidação, que tem o objetivo de afastar da empresa as empregadas grávidas, porque entendidas como pessoas *inadaptáveis* à organização laboral.

Essa, estruturada sob a busca incessante da produtividade e do lucro imediato, e submetida à situação de forte competição, vê na empregada grávida um empecilho à consecução de seus objetivos, e a partir dessa circunstância a vítima, por meio de tratamento humilhante



e vexatório, do qual sobrevivem infrações contratuais, e lesões ao patrimônio moral, por desrespeito à sua dignidade de pessoa humana.⁴

A conduta de assédio moral, em tais termos, autoriza a empregada a postular em juízo a rescisão do contrato de trabalho por inadimplemento de suas obrigações por parte do empregador (art.483, “d”, da CLT), e a indenização devida pelo dano moral sofrido.

3.2.2 Estado de saúde do empregado

As doenças do empregado, principalmente as incuráveis, ou aquelas estigmatizadas, que são vistas como infamantes pela sociedade, sempre serviram para motivar práticas discriminatórias e segregativas. Não obstante todo sistema protetivo em vigência, o estado de saúde do trabalhador é, sem dúvida, fator de discriminação de significativa repercussão no contrato de trabalho. Com efeito, o empregado acometido de doença é freqüentemente vítima de práticas discriminatórias, mesmo que seu quadro clínico não afete sua capacidade laboral, nem resulte em riscos à integridade de seus colegas de trabalho.

É o que acontece, com maior gravidade, aos empregados hansenianos, portadores do vírus HIV/Aids,⁵ ou de doenças do trabalho (LER). Estes passam a sofrer constrangimentos no ambiente de trabalho, diante da revelação de seus diagnósticos, que deveriam estar protegidos pelo direito à intimidade, que também vai servir de fundamento para a vedação de teste e exames, exigidos pelas empresas, em flagrante violação às normas legais. Os empregados com essas enfermidades, quase sempre, se vêem deslocados de suas funções contratuais e submetidos a atividades laborais inferiores, com o intuito de colocá-los em situação vexatória, que cria condições de trabalho insuportáveis.

⁴ O empregador tem a obrigação de respeitar a personalidade moral do empregado, na sua dignidade absoluta de pessoa humana. É isto que se depreende do art. 1º da Constituição Federal de 1988, nos incisos III, que se refere à dignidade da pessoa humana e IV, atinente aos valores sociais do trabalho. Essas obrigações decorrem do princípio geral da execução de boa fé do contrato, que está na base da disciplina contratual (Santos. 2000: 230).

⁵ "AIDS. Discriminação. Danos Morais – O trabalhador, portador do vírus HIV, que passou a ser tratado pelo superior hierárquico de “a coisa” e “estorvo”, em virtude de doença de que padece, faz jus à indenização por danos morais sem qualquer margem de dúvida. (...)”. (TRT 24ª Reg. , RO 1594/97, Ac. TP 214/98, 04/02/98 Rel. Juíza Geralda Pedroso).



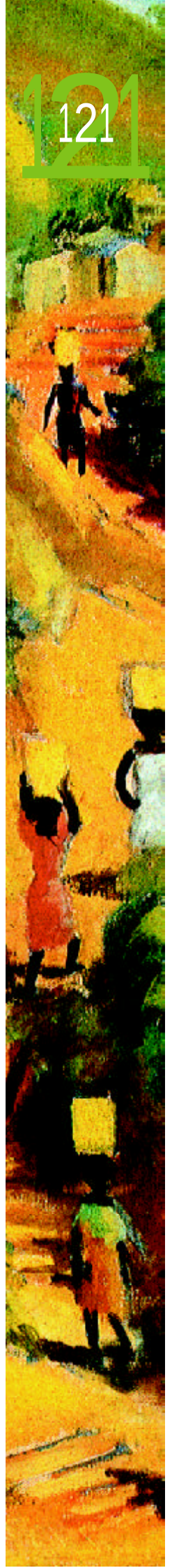
No caso das doenças do trabalho, principalmente LER/DORT, a discriminação sofrida pelos empregados se torna bem mais visível. Frente à dificuldade de fazer o diagnóstico, os acometidos por essas doenças ocupacionais são vistos, muitas vezes, como pessoas que simulam sintomas, ou que são histéricas, o que dá uma dimensão pessoal à enfermidade. Em regra, essas situações verificadas durante a execução do contrato de trabalho, resultam em rescisões *arbitrárias* da relação trabalhista, ou na dificuldade de ter garantidos os direitos trabalhistas e previdenciários.

Contudo, tais atos, quando levados à apreciação dos tribunais, notadamente aqueles envolvendo empregados portadores de HIV/Aids, são entendidos como motivados por discriminação. A presunção assumida nessas decisões é de que o empregador, ciente do estado de saúde do empregado, ao dispensá-lo, estaria a agir por motivo de discriminação, e não simplesmente exercendo seu direito potestativo de rescisão do contrato de trabalho.

3.2.3 Assédio sexual

O assédio sexual, juntamente com o assédio moral, tem, na atualidade, se tornado um dos temas mais debatidos, quando decorre da relação de emprego. O ambiente de trabalho parece favorecer sobremaneira a ocorrência do assédio sexual, seja pela relação de poder a qual se encontra submetido o empregado, ou pelas próprias condições em se desenvolvem as atividades laborais. O certo é que a conduta discriminatória de cunho sexual se mostra como muita frequência no ambiente de trabalho, degradando-o, além de ser atentatória contra os direitos de personalidade da pessoa do empregado.

Assédio sexual implica em conduta ofensiva, atentatória à disponibilidade sexual da pessoa, ao direito à liberdade sexual, isto é, o direito de dispor do próprio corpo. Sua prática é considerada discriminação, uma vez que, por motivo de sexo, altera a igualdade de oportunidades no emprego. Quando levada a efeito por colega de trabalho (assédio sexual ambiental), poderá resultar na despedida por justa causa do empregado assediante, motivada por mau procedimento ou incontinência de conduta (art.482, b, da CLT).



Se o assédio sexual, todavia, for praticado pelo empregador ou outro superior hierárquico, a vítima poderá pleitear a rescisão indireta do contrato de trabalho, por ato lesivo à honra e à boa fama, nos termos do artigo 483, e, da CLT. Em ambos os casos, podem resultar a obrigação de reparar o dano moral causado pelo ato discriminatório, sem prejuízo das demais cominações legais, para o caso em que a conduta configura-se em crime típico.

Assédio Sexual. Justa Causa. Mau Procedimento – Constitui justa causa para a dissolução do contrato laboral a violação não consentida da privacidade de uma colega de trabalho.(Ac. TRT 12ª Reg., Proc. RO 596/85, Rel. Juiz Câmara Rufino).

Também o empregado homossexual se vê discriminado em razão de sua orientação sexual. É comum, portanto que, devido à identidade sexual, este se torne objeto de toda sorte de preconceitos e discriminações. Nesse caso, também ocorre ofensa à liberdade sexual do trabalhador, que compõe o campo das liberdades individuais, e por isso encontra-se imune à intromissão de qualquer poder. Portanto, não deve o empregador usar de chacotas, gracejos ou deboches, que constrangem e humilham o empregado homossexual, sob pena de responder por danos morais decorrentes das práticas discriminatórias (art. 5º, X, da CF/88).⁶

3.2.4 Revista pessoal

Fenômeno também relevante, que se observa durante a execução do contrato de trabalho, porque se mostra fonte de discriminação, é aquele que diz respeito à *revista* do empregado, tida como um direito decorrente do poder de controle e fiscalização do empregador, que deve buscar salvaguardar seu patrimônio. Porém, mesmo permitida, a revista pessoal não deve ultrapassar certos limites. Desse modo, para que possa ocorrer, não deve ser íntima, e terá que guardar o caráter de impessoalidade, de forma a abranger a totalidade dos empregados, para que se evitem perseguições, motivadas pelo preconceito ou discriminação.

⁶ (...) a prática persistente e contumaz do empregador de chacotear a pessoa do empregado, de fazer deboche, gracejos, (...) macula a imagem do ofendido no meio em que convive (Santos. 2000: 134)..



Esse procedimento de fiscalização da conduta do empregado necessita ser de seu conhecimento, e não deverá afrontar sua honra, vida privada e intimidade (art.373 A, VI, da CLT). O caráter vexatório, discriminativo e invasivo à intimidade, decorrente da *revista*, capaz de ferir a dignidade do trabalhador, seria ensejador do dano moral.

Dano Moral. Revista Vexatória – Cabe acolher pleito de indenização por danos morais quando, por excessiva fiscalização empresária, exorbitando do exercício regular de poder disciplinar, submete-se o obreiro ao constrangimento de despir-se diante de encarregados da empresa com a finalidade de "revista" (Ac. TRT 3ª Região, 3ª T., RO 3275/97, Rel.: Juiz Maurício José Godinho Delgado).

Para a doutrina trabalhista, a *revista* deverá ser adotada como *última medida* para salvaguardar o patrimônio da empresa, à falta de outras.⁷ Quando utilizada nestes termos, zelará pelo dever de confiança recíproca que alicerça o contrato de trabalho e pelo respeito à dignidade da pessoa do empregado, ao procurar não lhe ofender a honra, vida privada e intimidade. Desse modo, o limite da *revista* é a dignidade e a intimidade do trabalhador, as quais devem, por tudo, ser preservadas. Conforme o julgado:

Dano Moral –...a rigorosa fiscalização de empregados perpetrada pela reclamada, em que pese justificar-se em face da natureza dos produtos comercializados, (...) jamais pode ser realizada de molde a impor esses mesmos empregados a situações vexatórias, de molde a abalar a dignidade, as crenças íntimas de cada qual, sob pena de ensejar o deferimento de indenização por dano moral (Ac. TRT 3ª Região, 5ª T.: RO 16418/97, Rel.: Juiz Paulo Roberto Sifuentes Costa).

O poder disciplinar inerente ao empregador não legitima os mecanismos de fiscalização da atividade do empregado, tais como os controles visuais e auditivos e a *revista* pessoal e de pacotes, bolsas ou sacolas quando, por meio de práticas preconceituosas ou discriminatórias, ofende-se sua privacidade, intimidade ou honra. Todos esses instrumentos de controle e fiscalização encontram-se vedados, sempre que atinjam a dignidade de pessoa humana do empregado.

⁷ Almeida. 1999: 91.



Configura-se dano moral a submissão do empregado à vistoria constrangedora, quando é possível o controle da segurança de terceiros e do patrimônio da empresa por meios diversos. Dá-se o abuso do poder diretivo e a violação do direito à privacidade (art. 5º, X, da Constituição Federal), o que acarreta a obrigação de indenizar o dano moral sofrido pelo empregado, nos termos do art. 159 do Código Civil, subsidiariamente aplicável ao Direito do Trabalho (TRT 3ª Reg. 4ª T., RO 634/97, Rel. Juiz Fernando Gonçalves).

Do exposto, vê-se que o exercício do poder de controle e fiscalização do empregador encontra limites na dignidade, intimidade ou honra do trabalhador. Os meios de controle e fiscalização da atividade de trabalho, como as câmaras e os circuitos fechados de televisão, são instrumentos que não podem ser usados em vestiários ou banheiros.

A revista pessoal, que tem como finalidade evitar a subtração de bens, tem de ser cercada de discrição; deve abranger a totalidade dos trabalhadores e não transparecer uma denúncia contra o revistado, para evitar o caráter discriminatório. As formas de controles auditivos, visuais ou de correspondência (por meios informatizados), e a revista não devem ferir a proteção à vida privada do trabalhador, nem tampouco serem motivadas pelo preconceito ou discriminação.

Aponta-se, ainda, como conduta discriminatória observada durante a fase de execução do contrato de trabalho o deslocamento do empregado para cargos ou funções menos prestigiosas do que as exercidas anteriormente, com o propósito de humilhá-lo ou de colocá-lo em situação vexatória. Considera-se, pois, o rebaixamento funcional do empregado um ato ilegal praticado pelo empregador, muitas vezes instrumentalizado por condutas de assédio moral, que o constrangem e o ridiculizam perante seus colegas de trabalho, e que resultam por alterar a igualdade de oportunidades no emprego.

3.3 Discriminação na extinção do contrato de trabalho

A rescisão do contrato de trabalho sempre suscitou cuidadosa regulamentação jurídica. Esta visa atribuir, ao fim da relação de emprego, diversas consequências, dependentes das causas que o tiverem motivado. Por isso, em regra, esse momento se mostra de grande



tensão, notadamente quando a rescisão do contrato de trabalho for provocada pela vontade unilateral do empregador, que pode se justificar por motivos de justa causa, ou ainda, configurar-se em despedida injustificada. Em ambos os casos, a dispensa do empregado poderá decorrer de circunstâncias fundadas em condutas discriminatórias que violem direitos e causem dano ao empregado, sobrevivendo ao empregador o dever de repará-lo.

3.3.1 Discriminação em razão do sexo, origem, raça, cor, estado civil...

A decisão unilateral do empregador de extinguir a relação de emprego, ocorre muitas vezes por ato discriminatório em razão de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar ou idade. As práticas discriminatórias pelos motivos expostos, quando informam a demissão imotivada do empregado, estão proibidas, e encontram sanções nos termos do disposto no art. 4º, da Lei 9.029/95. Cabe, nesses casos, a readmissão do empregado na empresa, com ressarcimento integral de todo período de afastamento, ou, ainda, a percepção em dobro da remuneração do período de afastamento, para os casos em que a relação de trabalho, deteriorada frente à situação vivida pelas partes, não mais se apresenta em condições de ser restabelecida.

Também pode ser entendida como discriminatória a despedida do empregado acometido de doença (portadores de hanseníase, do vírus HIV e de LER/DORT), quando o empregador tem ciência de seu estado de saúde. Nos casos envolvendo empregados infectados pelo vírus HIV, observa-se que decisões de primeira instância da Justiça do Trabalho vêm determinando suas imediatas reintegrações (tutela antecipada), independentemente do trânsito em julgado da decisão. Observa-se, ainda, das decisões dos tribunais, a tendência de se firmar jurisprudência no sentido de que a:

Reintegração - (...) simples e mera alegação de que o ordenamento jurídico nacional não assegura ao afetado o direito de permanecer no emprego não é suficiente a amparar uma atitude altamente discriminatória e arbitrária que, sem sombra



de dúvida, lesiona de maneira frontal o princípio da isonomia insculpido na Constituição... (TST/RR 21.7791/95.3-AC. 2º T., 3.473/97).

A reintegração do empregado acometido de AIDS, todavia, é uma reparação de natureza material, mas que não impede ser cumulada com o pedido de indenização por dano moral, caso o empregado se sinta atingido em sua intimidade, vida privada, honra ou imagem (art.5º, V e X, da CF/88), pela conduta discriminatória que provocou o ato de demissão.

Do exposto, pode-se deduzir que, mesmo quando o empregador, na despedida imotivada, usa de seu poder potestativo, poderá ser argüida a presunção, considerando-se as circunstâncias do caso concreto, de que o ato de demissão se deu por motivo discriminatório, que pode ser o móvel de um prejuízo moral contra a pessoa do empregado. Nesse caso, cabe reparação do dano como uma decorrência do princípio de que a ninguém se deve lesar, sobre o qual está centrada a teoria da responsabilidade, que diz do dever jurídico de ressarcir o dano causado a outrem.⁸

3.3.2 Estado de gravidez

Também o estado de gravidez é motivo de discriminação contra a mulher trabalhadora, no momento da rescisão do contrato de trabalho. Esta, muitas vezes, se vê objeto de dispensa arbitrária, em flagrante impedimento ao gozo de sua estabilidade de gestante, o que elimina o direito à manutenção do emprego.

O rompimento da relação de trabalho por discriminação em virtude do estado de gravidez da empregada submete o empregador às sanções estabelecidas no art. 4º, da Lei 9.029/95, sem prejuízo da indenização pelo dano moral sofrido, cujo pedido poderá vir cumulado com o pleito de reparação do dano material.

A discriminação sofrida pela trabalhadora grávida é fartamente verificada no mundo do trabalho, notadamente quando ela está a prestar

⁸ Art. 927, do novo Código Civil.



serviços sem que estes sejam objeto de um contrato de trabalho formal, firmado com o empregador. A circunstância de precariedade da prestação de serviço a coloca em posição de ter de demonstrar o vínculo empregatício, para que possa fazer valer seus direitos trabalhistas e previdenciários. Daí resulta sua vulnerabilidade às ofensas morais, consubstanciadas no que hoje se denomina assédio moral laboral.

Essa é uma situação que afeta sobremaneira a trabalhadora que presta serviço doméstico. Com efeito, a empregada doméstica é a mais afetada pela precariedade de direitos, que se observa quando da prestação de serviço subordinado, pois, sabe-se ser o setor doméstico aquele que apresenta uma expressiva proporção de trabalhadores sem vínculo formal de emprego, isto é, sem registro na carteira de trabalho.

3.3.3 Motivo infamante

No decorrer da relação de trabalho, existem situações em que o empregador, por razões de discriminação, infama o empregado, imputando-lhe falsamente um crime, um fato ofensivo à sua reputação, ou ofendendo-lhe a dignidade e o decorro, em face de sua raça, cor, etnia, religião, origem, orientação sexual, ou qualquer outro critério de natureza discriminatória. Das decisões dos tribunais, infere-se que essas condutas discriminatórias podem provocar um dano moral à pessoa do empregado. É o que se observa das decisões abaixo:

Danos Morais. Honra e Imagem da Pessoa. Violação – Se a empresa viola a honra e a imagem pessoal de seu empregado, acusando-o levianamente de crime que não cometeu e deflagrando os procedimentos policiais correlatos, causa-lhe danos morais que ensejam adequada indenização pecuniária (Ac. TRT 8ª Reg. , 3ª T., RO 3.578/96).

Dano Moral. Indenização – Viola direito do empregado e se obriga a indenizá-lo, o empregador que o constrange perante os clientes e colegas de trabalho, com imputação de crime de furto que vem a se revelar inexistente (CC, art.159). (TRT-RO 10982/96, 3ª T., Rel. Juiz Álvares da Silva).



Tais situações são motivadoras de rescisões do contrato de trabalho, baseadas em acusações infundadas, em regra, fruto de preconceito ou discriminação (furto, má conduta, ato de improbidade, insubordinação, desídia), que são argüidas como justa causa, mas que, sem demonstração cabal dos fatos perante a Justiça, e com a agravante de ter o empregador se utilizado de meios vexatórios e ofensivos à pessoa do empregado, assumem-se como condutas discriminatórias que, se causam dano, devem ser reparadas.⁹

Dano Moral. Acusação Infundada. Ausência de Prova. Indenização – Imputada à vítima a prática de furto, não sobejamente demonstrado, tanto que o Colegiado a quo, em decisão transitada, afastou a justa causa (ato de improbidade), motivação da dispensa do empregado. Tipificou-se o dano moral e material pela pecha infamante, bem como a dificuldade em conseguir novo emprego que implique confiança. (...) impõe-se indenização compatível com os prejuízos imediato e mediato (TRT-RO 08901/96, 2ª T., Rel. Juiz Michelangelo Liotti Raphael).

Pode ocorrer também que, no exato momento da despedida, o empregador desacate o trabalhador na frente de colegas de trabalho, ou de terceiros, com frases, palavras, gestos, insultos e acusações infundadas, apenas por discriminação. Tal situação poderá acarretar, ao empregado, dificuldades em suas futuras colocações no mercado de trabalho, o que virá a afetar a igualdade de oportunidades no acesso ao emprego.

3.3.4 Despedida arbitrária do portador do vírus HIV/AIDS

Reconhece-se que o empregador tem o poder de despedir o empregado, mediante o cumprimento de todas as obrigações decorrentes do ato de rescisão do contrato de trabalho. Mas aquele está proibido de exercer o ato de despedimento se for motivado por preconceito ou discriminação. Assim, se o empregador despede o empregado sem que tenha conhecimento de que este é portador do

⁹ (...) o empregado terá o direito de indenização por Dano Moral, quando vier a ser cometido por ato ilícito do empregador, no momento da rescisão do contrato de trabalho, e especialmente, quando lhe for assacada acusação infundada, que propicie sua dispensa por justa causa, sendo esta posteriormente descaracterizada em juízo, como inexistente (Santos. 2000: 137).



vírus HIV/AIDS, tal ato está em conformidade com seus poderes. Mas, se diversa é a situação, isto é, se o empregador é conhecedor do estado de soropositividade do empregado, mesmo que este seja assintomático e, ainda assim, o despede, exatamente por essa circunstância, a dispensa é discriminatória. Por violar o ordenamento jurídico, o ato da rescisão do contrato de trabalho deve ser anulado, reintegrando-se o trabalhador ao emprego (art. 4º, da Lei 9.029/95).

De tal modo, a despedida do empregado portador do vírus HIV/AIDS, em razão do preconceito e da discriminação, deixa de ser uma despedida sem justa causa, que atende a faculdade de despedir do empregador, para ser considerada arbitrária, ao se configurar em abuso de direito do empregador.¹⁰ Portanto, a despedida do empregado motivada por sua situação de portador do vírus HIV/AIDS é discriminatória (art. 4º, da Lei n. 9029/95). Esta atenta contra o princípio constitucional da igualdade.

A situação se agrava quando o trabalhador já tem desenvolvido a doença, e apresenta sintomas e sinais exteriores da contaminação. Nesse caso, a dispensa do empregado, além de arbitrária, se torna impeditiva da obtenção dos benefícios previdenciários a que tem direito (Lei n. 7.670/88). Nesse contexto, o empregado portador do vírus HIV/AIDS tem assegurado o direito de permanecer no emprego até que seu estado de saúde o impossibilite para o desempenho de suas funções e o torne apto a gozar de seus direitos previdenciários.

3.4 Discriminação na fase pós-contratual

Após a cessação do contrato de trabalho, é possível, ainda, verificar situações em que o empregado se vê ofendido em sua dignidade de pessoa, por ato discriminatório de seus ex-empregadores ou prepostos. Não é incomum o caso em que o trabalhador, ao procurar nova colocação no mercado de trabalho, tenha impedido o acesso à relação de emprego, devido a informações que o desabonam.

¹⁰ Khamis. 2002: 83.



3.4.1 informações desabonadoras

Com frequência significativa, ocorre de os ex-empregadores prestarem informações desabonadoras da conduta de seus antigos empregados, quando procurados pelas empresas, por ocasião de suas novas contratações. É comum os ex-empregadores, ou seus prepostos, ao serem procurados para dar informações sobre trabalhador que já lhes prestou serviços, não se aterem apenas aos aspectos profissionais do contrato de trabalho, e fazerem, quase sempre, referência à circunstância desabonadora de sua pessoa, que não pode, naquela ocasião, ser objeto de contra prova.¹¹

Essas informações desabonadoras têm o nítido propósito de prejudicar o trabalhador, ao denegrir sua imagem ou ofender-lhe a honra, com o objetivo de impedir seu reingresso ao mercado de trabalho.¹² Com frequência, a fonte dessa animosidade é a demanda por direitos trabalhistas, levada a efeito por ocasião da rescisão do contrato de trabalho, como se a ação trabalhista não fosse um direito que faz parte da esfera jurídica do trabalhador.

Os empregadores procuram passar uma imagem do trabalhador, de litigante de má-fé, que costuma pleitear na Justiça do Trabalho pretensões absurdas. Têm-se notícias de que certos setores da atividade econômica chegam até a elaborar uma *lista negra*. Esta conteria o nome de trabalhadores considerados *indesejados*, seja porque demandam seus direitos na Justiça trabalhista, ou seja por comportamentos outros, sempre avaliados de forma preconceituosa ou discriminatória, de modo a causar empecilhos à suas contratações futuras.

Essas práticas, de cunho altamente discriminatório, observadas nas empresas quando solicitadas a dar informações sobre trabalhadores que já não lhes prestam serviços, causam danos morais e materiais irreversíveis, por atingirem a dignidade de pessoa humana desses

¹¹ ...as informações prestadas pelo ex-empregador devem buscar refletir somente aspectos profissionais do trabalhador, sem elucubrações acerca de aspectos pessoais ou íntimo do ex-empregado, notadamente no que concerne a aspectos supostamente desabonadores... (Pamplona Filho. 1999: 99)

¹² ...o ex-empregador incide em dano moral, passível de reparação devida, se persiste em dar más informações do ex-empregado, dificultando-lhe obter novo emprego que implique confiança (Almeida. 1999: 89).



trabalhadores, e criarem obstáculos às suas futuras colocações no mercado de trabalho. Assim, o fato da informação desabonadora destrói e altera a igualdade de oportunidades no acesso ao emprego.

Nos tribunais, tais práticas têm gerado pedidos por indenização de dano moral. É o que se observa da decisão:

Dano Moral. Todo ato que for comprovadamente lesivo à vida funcional do empregado deverá ser indenizado. O fato de informações desabonadoras sobre a pessoa de funcionários, (...) têm cunho de prejuízo dificultando, inclusive, a que este venha a conseguir um novo emprego (TRT 6ª Região, 2ª T., RO 1590/97, Rel.: Juíza Carmem Lapenda).

Outra situação ensejadora de desigualdades decorrentes de discriminação no ambiente de trabalho que cabe ser ressaltada é a experimentada pelo empregado em situação precária, irregular; aquele que não tem seu contrato de trabalho formalmente registrado.

Não resta dúvida de que o trabalhador em situação irregular, isto é, sem vínculo empregatício formal, ao exercer suas atividades ao lado de outros trabalhadores perfeitamente regularizados, encontra-se em desvantagem em relação aos direitos trabalhistas, previdenciários e fundiários (FGTS). A situação de precariedade o coloca como vítima de tratamento discriminatório.

Para a doutrina trabalhista, a situação de precariedade em que se encontra o trabalhador sem vínculo de emprego constitui também uma violação de direitos extrapatrimoniais (direitos de personalidade), visto que o convívio com outros trabalhadores no mesmo ambiente laboral, porém em condições diferenciadas, o inferioriza e humilha. Tal situação, tida como vexatória, humilhante e constrangedora, porque decorrente de discriminação na relação de trabalho, poderá causar significativa dor moral, além de alterar ou impedir a igualdade de oportunidades no emprego, que deve ser assegurado a todos os trabalhadores.



Parte 4

Mecanismos de combate à discriminação e de promoção da igualdade de oportunidades

4.1 Conceito de igualdade

A igualdade não deve ser assumida como uma identidade matemática; também não se altera por pequenas diferenças. Essa noção de igualdade indica sua concepção como semelhança de características, ou de elementos componentes de duas coisas ou pessoas. Portanto, igualdade não significa identidade, uma vez que as coisas iguais não se confundem; cada uma, de *per si*, mostra apenas uniformidade com a outra.

Quando se diz que duas pessoas são iguais, isto não significa que elas são idênticas, e sim que possuem características comuns, ou que são semelhantes sob vários aspectos. Pode-se dizer, assim, que os seres humanos só são iguais ou desiguais em relação a determinadas características, que necessitam ser especificadas, não fazendo sentido dizer que todos os homens são iguais. O único traço característico comum a todos os homens é a *natureza humana*.



Segundo a filósofa HANNAH ARENDT, os homens não nascem iguais; estes se tornam iguais, em virtude de uma convenção que garante a todos direitos iguais.¹ É a norma jurídica que torna todos iguais, reconhecendo-lhes os mesmos direitos fundamentais. É ela que dispõe serem todos iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza.

Para ARENDT, a igualdade está relacionada com a justiça, sendo construída por meio das instituições, com o objetivo de tornar todos os homens iguais. Isso porque, “os homens são por natureza desiguais e apenas a sociedade (...) tornou-os iguais”,² o que significa ser a igualdade entre eles uma construção, já que foi a sociedade que os tornou iguais.

A dificuldade de se estabelecer a noção de igualdade reside em sua indeterminação. Para se dizer que duas pessoas são iguais, é necessário que se estabeleça em relação a que elas são iguais. A igualdade é, portanto, uma relação formal, abstrata, que pode ser preenchida pelos mais diversos conteúdos. Quando se diz, portanto, que todos os homens são iguais, isso não quer dizer que são iguais em tudo; é preciso dizer em que eles são iguais. Por isso, a igualdade como um valor para o homem tal qual ser genérico, pertencente à humanidade, só pode ser entendida como uma relação na qual o homem, como ser social, está com os outros indivíduos.

A igualdade como relação deve estar contida na regra (da igualdade), por meio da distribuição de benefícios ou de ônus, para que o ideal de justiça, contido na noção da igualdade, seja atingido. Sempre onde a regra é a igualdade, deve ser justificado o tratamento desigual.³ Isso significa dizer que, quando a regra é a igualdade, devem-se tratar todos os indivíduos eqüitativamente, o que implica em tratar os iguais como iguais, e os desiguais como desiguais.

Portanto, quando uma regra jurídica discrimina pessoas ou situações, característica esta que lhe é peculiar, ter-se-á que essa discriminação só é legítima se não afrontar o princípio da igualdade, que guarda a noção de isonomia. Este princípio, que informa todo

¹ Ver Arendt em “A Condição Humana”.

² Nietzsche in Bobbio. 2000: 304.

³ Bobbio. 2000: 7.



ordenamento jurídico, seria o garantidor da igualdade de oportunidades e tratamento, necessárias para que cada um busque seu desenvolvimento como indivíduo.

4.2 Princípio da igualdade

O pensamento liberal clássico defendia que a igualdade seria atingida mediante igual distribuição de direitos fundamentais à *vida*, à *liberdade* e à *propriedade*. Estabelecida a igualdade de direitos perante a lei, estariam dadas às condições para que cada um ocupasse posição na sociedade, conforme suas habilidades e capacidades. A igualdade aqui estabelecida é de natureza formal.

Reconheceu-se posteriormente que a igualdade de direitos, de natureza formal, seria insuficiente para tornar acessíveis a todos as oportunidades de desenvolvimento social. Haveria a necessidade de distribuições desiguais de bens sociais, para colocar os desfavorecidos em igualdade de oportunidades com os socialmente privilegiados. O princípio da igualdade, sob essa nova concepção, passou então a guardar um conteúdo de natureza material (substantiva) que exige da lei tratamento diferenciado às pessoas, ou grupos carentes de proteção, para que se atinja a justiça social.

De tal modo, o alcance do princípio da igualdade ampliou-se. Hoje, ele não se restringe apenas à igualdade formal, na qual os indivíduos são nivelados diante da norma jurídica, mas passou também a orientar a própria lei, no sentido de que esta seja conformada à isonomia.⁴ O enunciado de que “todos são iguais perante a lei” guarda então duas naturezas: uma formal e outra material.

O conteúdo formal contém a exigência de igualdade na aplicação da lei, que deverá ser de caráter geral, aplicada sem qualquer distinção com base nas pessoas por ela atingidas, quando da apreciação do caso concreto. A igualdade perante a lei é uma prescrição que reage contra a discriminação, ao igualar formalmente todas as pessoas em relação à

⁴ Entende-se, em concorde unanimidade, que o alcance do princípio não se restringe a nivelar os cidadãos diante da norma legal posta, mas que a própria lei não pode ser editada em desconformidade com a isonomia (Bandeira de Melo, 2001: 9).



aplicação da lei, independente de qualquer circunstância pessoal e concreta. O conteúdo do princípio é genérico e abstrato; trata-se de uma igualdade formal, de direito.

Já o conteúdo material, visto que a aplicação igual da lei, em caráter geral, se mostrou insuficiente para garantir a igualdade de todos em relação aos direitos fundamentais, constitui-se em um comando que limita a lei “ao dever de dispensar tratamento equânime às pessoas”.⁵ Isso significa que a lei deve tratar igualmente os casos iguais e desigualmente os casos desiguais. Observando esse comando, o legislador não poderá fazer da lei fonte de privilégios, mas considerá-la como instrumento regulador da vida social que terá de observar a vedação à discriminação não justificada. Desse modo, tanto o aplicador da lei, seu interprete, quanto o legislador, seu autor, são obrigados a observar o princípio da igualdade.

A doutrina do direito reconhece que o princípio da igualdade adquiriu um duplo enfoque, ou seja, é um princípio de conteúdo formal, como norma que iguala todos perante a lei, e de conteúdo material (substantivo), como norma que promove uma igualdade na lei, ao proibir apenas as discriminações arbitrárias. O princípio da igualdade em sua natureza material vincula o legislador ao conteúdo isonômico da norma, que terá de garantir a igualdade de tratamento pelo direito, nos casos iguais, bem como sua diferenciação nos casos desiguais. Desse modo, é a lei que serve de instrumento de igualação, tornando todos iguais em direitos, vez que, na realidade, as pessoas tendem a diferir, seja por suas capacidades físicas ou mentais, ou por razões sócio-econômicas. Por igualdade material entenda-se, portanto, a busca em propiciar iguais oportunidades a todos.

Nessa direção, a concepção do princípio da igualdade vence a abstração contida na prescrição de que todos são iguais perante a lei, e reconhece as desigualdades materiais, notadamente as de natureza sócio-econômica, que se encontravam ocultas no conteúdo genérico da igualdade perante a lei.⁶ O princípio da igualdade passou, assim, a garantir a realização dos direitos fundamentais, ficando evidente que a justiça social somente será possível através da busca constante de

⁵ Bandeira de Melo. 2001: 9.

⁶ Raupp Rios. 2002: 49.



mecanismos jurídico-políticos que protejam os indivíduos contra as discriminações injustificadas, e promovam a igualdade de oportunidades.

Entende-se que o princípio da isonomia, disposto no art. 5, *caput*, da Constituição Federal, contempla o conteúdo formal e material, na medida em que a busca pela igualdade implica que o tratamento jurídico há de ser igual entre iguais e diferenciado entre os desiguais, segundo as circunstâncias fáticas, observando-se critérios de razoabilidade e conforme os valores constitucionais.

Deduz-se do conteúdo do princípio da igualdade que as pessoas somente poderão ser juridicamente desequiparadas em razão da origem, raça, sexo, cor, idade, ou de quaisquer outros critérios distintivos, se existir uma correlação lógica entre o critério diferenciador residente nestas pessoas e a igualdade de tratamento pretendida; tem de haver uma justificativa lógica, fundada em razão valiosa, com vista ao bem público.

Quando a norma veda a publicação de anúncios de emprego nos quais haja referência ao sexo, à idade, à cor ou à situação familiar, ela mesma ressalva que esse fato será legítimo se a natureza da atividade a ser exercida, pública e notoriamente, assim o exigir. Isso quer dizer que é legítimo o anúncio discriminatório em razão de qualquer desses critérios, se tal distinção for justificada pelas condições inerentes à atividade ofertada.

Anunciar, portanto, a contratação de pessoas com idade entre 14 a 18 anos para atividade de aprendiz em metalúrgica não ofende o princípio da igualdade, visto tal contratação encontrar-se amparada pela proteção ao trabalho do menor, que tem garantido o direito à formação técnico-profissional em funções que demandem formação profissional. Entretanto, um anúncio contendo como critério seletivo a “boa aparência” seria francamente discriminatório, não apenas em vista de seu forte conteúdo racista, mas pelo fato do critério discriminativo não guardar pertinência lógica com qualquer atividade de trabalho que se possa ofertar.

A discriminação não se encontra nos critérios diferenciadores elegidos; estes em nada se chocam com a isonomia. Não se deve, portanto, buscar no traço diferenciador (sexo, cor, raça, idade) a afronta ao princípio da igualdade. O que se apreende do preceito



isonômico, ao exemplificar alguns critérios discriminatórios, é que objetiva colocar em evidência certas características encontradas nas pessoas, ou situações objetivas, que não podem, por razões de preconceitos ou discriminação, ser tomadas como traços distintivos entre elas. Essas características, quando consideradas como razão que fundamenta a diferença entre pessoas ou grupos sociais, são discriminatórias.

Somente quando existe uma razão suficiente que justifique um tratamento desigual é que não haverá violação ao princípio da igualdade. Se, contudo, não existir razão suficiente para o tratamento desigual, então deve ser dado um tratamento igual. O que a ordem jurídica pretende firmar, por via do princípio da igualdade, é a proibição de desigualdades fortuitas ou injustificadas. Isso leva ao entendimento de que, diante de elemento discriminador, cabe investigar se há pertinência lógica que justifique o tratamento diferenciado e, ainda, se o fim almejado com a distinção está consoante com os objetivos fundamentais dispostos na norma constitucional (art. 3, III e IV, da CF/88).

Há, portanto, que se ressaltar, não ser qualquer diferença suficiente para justificar discriminações em conformidade com o princípio da igualdade. Para além de ser necessário fixar um nexos, uma correlação lógica, entre os fatores diferenciais e o tratamento desigual a ser amparado pelo regime jurídico, é preciso investigar se a correlação estabelecida é pertinente com os interesses constitucionalmente protegidos. Não é suficiente, pois, estabelecer racionalmente um nexos entre a diferença que se pretende acolher e o conseqüente tratamento desigual. É preciso, ainda, que o vínculo demonstrado esteja conformado aos valores constitucionais.

Toda regra que observar essas condições estará conformada ao princípio isonômico. É o que ocorre com a proteção jurídica oferecida à pessoa portadora de deficiência, que recebe amparo singular, necessário para igualá-la às demais pessoas. Sem dúvida, é o princípio da igualdade que a informa, em atendimento ao seu conteúdo material, que permite seja dispensado tratamento jurídico diferenciado entre os desiguais, segundo os pressupostos fáticos, observando-se fundamentos razoáveis. Esse princípio também vai informar a proteção ao trabalho da mulher e do menor.



A proteção a pessoas, grupos sociais ou situações, fundada na igualdade material, como uma das garantias do Estado democrático de direito, nada mais é do que a aplicação dos princípios fundamentais dispostos na Constituição, consubstanciados na cidadania, na dignidade da pessoa humana, nos valores sociais do trabalho, com o objetivo de promover o bem de todos, sem preconceito de origem, raça, sexo, cor, idade, e quaisquer outras formas de discriminação (art. 1º, II e III, IV e art. 3º, IV, da CF/88).

Do exposto, pode-se deduzir que o princípio da igualdade vê-se afrontado quando não há relação de pertinência lógica entre o critério discriminativo e o tratamento diferenciado tomado em razão desse, ou ainda, considerando haver pressuposto razoável, o tratamento desequiparador conduzir a efeitos que se chocam com preceitos constitucionais.⁷

4.3 Princípio da igualdade de oportunidades

O princípio da igualdade de oportunidades é um dos pilares do Estado Democrático, destinado a assegurar o exercício dos direitos sociais e individuais em condições de igualdade de oportunidades. Este princípio apresenta um grau de generalidade tão alto quanto o princípio da igualdade perante a lei, sempre que não seja especificado o seu conteúdo. Tomado de forma abstrata, ele se consubstancia em uma regra de justiça.

O que faz do princípio da igualdade de oportunidades um princípio inovador, nos Estados democráticos contemporâneos, é o fato de ele

⁷ Há ofensa ao preceito constitucional da isonomia quando: I – A norma singulariza atual e definitivamente um destinatário determinado, ao invés de abranger uma categoria de pessoas, ou uma pessoa futura e indeterminada. II – A norma adota como critério discriminador, para fins de diferenciação de regimes, elementos não residentes nos fatos, situações ou pessoas por tal modo desequiparadas. III – A norma atribui tratamentos jurídicos diferentes em atenção a fator de *discrímen* adotado que, entretanto, não guarda relação de pertinência lógica com a disparidade de regimes outorgados. IV – A norma supõe relação de pertinência lógica existente em abstrato, mas o *discrímen* estabelecido conduz a efeitos contrapostos ou de qualquer modo dissonantes dos interesses prestigiados constitucionalmente. V – A interpretação da norma extrai dela distinções, *discrímen*, desequiparações que não foram professadamente assumidas por ela de modo claro, ainda que por via implícita (Bandeira de Melo. 2001: 47).



ter se difundido nas sociedades altamente competitivas. Foi a constatação de que os bens sociais e econômicos são escassos que gerou a necessidade da igualdade de oportunidades, fundada na igualdade dos pontos de partida, que deveria ser assegurada a todos os membros da coletividade, sem nenhuma distinção de sexo, raça, cor, religião etc. A partir daí, criou-se a concepção do princípio da igualdade de oportunidades, como mecanismo capaz de assegurar a todos a posse dos bens sociais.

O princípio da igualdade de oportunidades, quando elevado a princípio geral, tem como objetivo colocar todos os membros de uma sociedade na condição de participar com igualdade, das oportunidades oferecidas pelo meio social, econômico, e político. Pela aplicação do princípio da igualdade de oportunidades, buscar-se-á corrigir desigualdades sociais, ao favorecer alguns e desfavorecer outros, introduzindo discriminações, para assegurar aos desfavorecidos sociais a igualdade de oportunidades no acesso aos bens da sociedade. Esse tratamento assimétrico não ofende o princípio democrático da igualdade de oportunidades. Objetiva, sim, corrigir as desigualdades injustificadas de fato existentes na sociedade.

Desse modo, o princípio da igualdade de oportunidades vai garantir que uma desigualdade se torne um instrumento de igualação, uma vez que possibilita corrigir uma desigualdade anterior.⁸ É, portanto, o princípio da igualdade de oportunidades um princípio de justiça social, que se encontra compreendido na natureza isonômica do princípio da igualdade. É ele quem informa as políticas de promoção da igualdade, e de eliminação da discriminação por motivo de sexo, cor, raça, etnia etc.

4.4 Princípio da igualdade e a aferição da conduta discriminatória

A discriminação é uma conduta que afronta o princípio constitucional da igualdade, formulado conforme a teoria universalista dos direitos humanos, proposta pela tradição liberal moderna. A concepção prevalente é de que o ser humano, qualquer que seja seu característico, possui dignidade humana.

⁸ Bobbio. 1996: 31-32.



A igualdade entre todos, formulada a partir da concepção de que todos os homens possuem dignidade humana, não corresponde à igualdade factual. É uma construção jurídica que quer dizer: todos devem possuir as mesmas oportunidades e os mesmos direitos, apesar dos elementos característicos distintivos. Contudo, a regra da igualdade não afasta a possibilidade de serem adotadas medidas diferenciadas em relação às pessoas ou grupo sociais, desde que o princípio isonômico seja mantido e o critério diferenciador justifique-se pela razoabilidade.⁹ Nesses casos, é preciso saber quem são os iguais e os desiguais, para definir em que circunstâncias é constitucionalmente legítimo o tratamento desigual,¹⁰ que será aplicado em busca da igualdade, uma vez que regras universais não corrigem desigualdades.

Do exposto, deduz-se que o princípio da igualdade não veda o estabelecimento de desigualdades jurídicas, como ao contrário se poderia supor, diante da literalidade de seu enunciado, mas comporta, sim, o tratamento desigual.¹¹ É possível, pois, distinguir pessoas (mulheres, negros, índios, portadores de deficiência, idosos, menores), para lhes dar tratamento jurídico diferenciado, no entanto, este há de respeitar limites de razoabilidade, e destinar-se a realizar um fim legítimo. A discriminação só estará presente se o critério discriminativo não passar no teste de razoabilidade ou, ainda, naqueles casos em que o fundamento lógico encontra-se em desacordo com os interesses prestigiados na ordem constitucional; dessa forma têm decidido os tribunais.

A conduta discriminatória somente será reconhecida como tal se houver lesão ao princípio da igualdade, ou seja, se esta não se justificar pelos critérios da razoabilidade e legitimidade, que irão indicar se a distinção é aceitável, e se o fim visado é legítimo.¹² Se inexistir uma justificativa racional para a imposição de um tratamento diferenciado,

⁹ ...a exigência de igualdade não nos dispensa a necessidade de conceber critérios que justifiquem a adoção de atitudes diferenciadas para com os indivíduos (Rabenhorst. 2001: 104).

¹⁰ O objetivo desse tratamento assimétrico não é ferir o princípio democrático de igual oportunidade mas compensar e/ou corrigir os desequilíbrios existentes na sociedade (Rabenhorst. op. cit., p. 105).

¹¹ ... por via do princípio da igualdade, o que a ordem jurídica pretende firmar é a impossibilidade de desequiparação fortuitas ou injustificadas (Bandeira de Melo, 2001: 18).

¹² Bandeira de Melo. Op. cit., p. 43: "Fora daí ocorrerá incompatibilidade com o preceito igualitário".



é obrigatório o tratamento igual para as situações ocorrentes, sob pena de violação do princípio da igualdade. Portanto, se ficar evidente que a distinção ou preferência tem por efeito alterar ou destruir a igualdade de oportunidades, assegurada pela regra da isonomia, está evidenciada a conduta discriminatória, e seu combate se dará através da aplicação da lei, ao caso concreto, buscando-se o restabelecimento do direito agredido.¹³

4.5 Proteção antidiscriminatória

O combate à discriminação tem se destacado como uma marca característica das modernas sociedades democráticas, nas quais a preocupação com a inclusão social surge com os avanços democráticos observados nas sociedades atuais, em contraposição aos processos excludentes observados em fases anteriores do desenvolvimento social e político.

4.5.1 Proteção antidiscriminatória na norma constitucional

No âmbito da Constituição, está estabelecida a vedação a toda e qualquer discriminação de cunho arbitrário ou abusivo. Importa, no entanto, lembrar que tratar desigualmente os desiguais em nada fere o ideal de justiça social, compreendido no conteúdo do princípio da igualdade; ao contrário, o implementa.¹⁴ Somente quando se verifica no tratamento desigual uma diferenciação não razoável, não justificável, tem-se uma discriminação vedada pela norma constitucional.

A proteção antidiscriminatória contida na Carta constitucional é percebida, logo em sua abertura quando, ao dispor sobre os princípios fundamentais do Estado brasileiro, estabelece como um de seus objetivos a promoção do bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação (art. 3º, inc. IV,

¹³ Convenção n. 111, da OIT, art. 1º: “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 oportunidades ou de tratamento...”.

¹⁴ Furtado. 2004: 178.



da Cf/88). Desse modo, a Constituição dispõe ser norma programática da República brasileira excluir qualquer tipo de preconceito e discriminação, por entendê-los impeditivos da promoção do bem de todos.

Também, o artigo 5º, *caput*, do texto constitucional, afasta a discriminação quando, ao preceituar a regra da igualdade como direito fundamental individual e coletivo, acentua que esta deve ser cumprida, sem distinção de qualquer natureza. Assim, a Constituição elevou a patamar expressivo o direito à igualdade, consubstanciado no preceito de que *todos são Iguais perante a lei (...)*. Como se não bastasse a regra da igualdade para todos, sem distinção de qualquer natureza, a Constituição afirma a igualdade de homens e mulheres em direitos e obrigações (art.5º, I, da CF/88).

De tal modo, a partir da carta constitucional de 1988, a igualdade entre homens e mulheres tornou-se quase absoluta; não enxergou, o constituinte, razão para diferenciação entre os sexos. Apenas impôs tratamento diferenciado entre eles, ao proteger a mulher nas questões relativas à maternidade (gestação e amamentação) sem prejuízo do emprego (art. 7º, XVIII), ao serviço militar, do qual a mulher é excluída em tempo de paz (art. 143, d d 1º e 2º, CF/88) e à proteção do mercado de trabalho (art. 7º, XX, da CF/88).

Contudo, a despeito da regra da igualdade, a estrutura social e familiar ainda é desfavorável a mulher. No mundo do trabalho, com frequência as mulheres percebem salários menores do que os homens; enfrentam maiores dificuldades de ascensão funcional; apresentam baixa ocupação de cargos de chefias e direção, e ainda são as vítimas preferenciais do assédio sexual e moral no ambiente de trabalho.

Quanto à discriminação por motivo de raça, a Constituição não apenas, explicitou a proibição, mas estabeleceu a imprescritibilidade do crime de racismo, como também o descabimento de fiança (art. 5º, XLII, da CF/88). Também dispõe a norma constitucional, que a lei punirá qualquer discriminação atentatória dos direitos e liberdades fundamentais (art. 5º, XLI, da CF/88).

4.5.1.1 Proteção antidiscriminatória na norma constitucional



4.5.1.1 Proteção antidiscriminatória na norma constitucional relativa ao trabalho

No que se refere à proteção antidiscriminatória, no âmbito do Direito do Trabalho, percebe-se que esta se tem ampliado na medida em que as conquistas democráticas se refletem sobre a relação de trabalho, e influenciam o surgimento de instrumentos jurídicos proibitivos de práticas discriminatórias no trabalho.

Nesse contexto, a Constituição Federal de 1988, surgida em um momento de redemocratização, absorve a tendência manifestada em normas internacionais, e estabelece explícitos comandos antidiscriminatórios, que passaram a informar todo o ordenamento jurídico. Sob a orientação do princípio da igualdade, que preceitua serem todos iguais, sem distinção de qualquer natureza, surgem os comandos proibitivos da discriminação.

A regra da igualdade de direitos e obrigações para homens e mulheres causou enorme repercussão na legislação trabalhista. Até então, sob a justificativa da proteção ao trabalho da mulher, a CLT trazia normas que restringiam seu campo laboral, ao impedir sua atividade no horário noturno e ao proibir o trabalho nos subterrâneos, nas minerações de subsolo, nas pedreiras e obras da construção civil e, ainda, nas atividades perigosas e insalubres. Esses dispositivos, revogados pela Lei 7.855/89, produziam efeitos absolutamente discriminatórios em relação à mulher trabalhadora. Entende-se que outros preceitos celetistas, não contemplados por essa lei, e que estejam contrários ao princípio de não-discriminação, encontram-se revogados, de modo tácito, pela nova ordem constitucional (art. 383, CLT).

Contudo, do exposto, não se pode concluir que a Constituição, por estabelecer a igualdade de direitos entre homens e mulheres, tenha eliminado toda e qualquer distinção entre eles. Ela, apesar de proibir a discriminação em razão do sexo, oferece tratamento diferenciado à mulher nas questões referentes à proteção à maternidade. De tal modo, a mulher grávida encontra-se protegida contra a despedida arbitrária, ou sem justa causa, desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto (art.10, II, b, do ADCT, CF/88); tem direito à licença gestante de 120 dias, sem prejuízo do emprego e do salário (art. 7º, XVIII, da CF/88); poderá mudar de função caso fique atestado que



esta é prejudicial à sua gestação (art. 392, p. 4º, da CLT) e, ainda, lhe é facultado o rompimento do contrato de trabalho em razão de sua gravidez (art. 394, CLT).

A proteção ao trabalho da mulher é de ordem pública, e encontra-se conforme preceitos constitucionais de valorização da família (art. 226, CF/88) e de garantia à saúde através de medidas que visem à eliminação de riscos e outros agravos (art. 196, CF/88). Desse modo, as normas de proteção do trabalho da mulher, além de estabelecerem garantias à maternidade, em seus aspectos de saúde e emprego, procuram também cuidar da guarda e assistência de seus filhos durante o período de amamentação (art. 389, d 1º, da CLT).

Entende-se que esse conjunto normativo vai ao encontro do preceito constitucional que diz do direito à proteção ao mercado de trabalho da mulher por meio de incentivos específicos (art. 7º, XX, CF/88). Pretende-se, com a proteção, eliminar barreiras à inclusão da mulher no mundo do trabalho, estabelecendo-se proibições às práticas discriminatórias que restrinjam ou impeçam seu direito ao emprego.¹⁵ Contudo, apesar de todo o aparato jurídico protetivo, é comum a despedida arbitrária da empregada grávida, sendo o fato da gravidez de grande significância nas práticas discriminatórias observadas contra a mulher trabalhadora, que se vê vítima preferencial do assédio moral, usado como meio de intimidação, para afastá-la da empresa.

A consequência jurídica daí decorrente é a reintegração da empregada, com ressarcimento integral das remunerações devidas, até o término da estabilidade da gestante. Caso não haja reintegração, por completa impossibilidade do restabelecimento da relação de trabalho, ou devido à sentença ter transitado em julgado após finda a estabilidade, a percepção da remuneração deverá ser em dobro, para todo período do afastamento.

Como a empregada gestante não deve ser objeto de dispensa sem justa, devido ao direito constitucional à estabilidade provisória, caberá ao empregador o ônus da prova, caso a rescisão do contrato de

¹⁵ Quando a CF/88 estabelece o protecionismo e o incentivo mercadológico ao trabalho feminino, está na realidade, marejando discriminação no tratamento em face ao sexo, desigualização só permitida porque prevista pela Norma das Normas (Lima, 1997: 73).



trabalho se dê por justa causa, ou motivo técnico, econômico ou financeiro, em regra alegados, como encobridores de condutas discriminatórias, conforme se observa do julgado:

O ônus da prova do fato ensejador da dispensa por justa causa é do empregador (art.818, da CLT combinado com o art. 333, II, CPC). Não se desincumbindo deste encargo probatório, reputa-se injusta a despedida, atraindo o deferimento de todas as verbas rescisórias (Ac. TRT da 3ª Região, RO 02565/93, 2ª T., Rel., Juiz Sebastião Geraldo de Oliveira).

Outro dispositivo constitucional de relevante importância como proteção antidiscriminatória é o que proíbe a diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão, por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil (art. 7º, XXX, da CF/88), posto que aqui restou estabelecida a proibição da discriminação do trabalhador em razão desses fatores. Conforme esse comando, a mulher trabalhadora, exercendo a mesma função que o homem, não deve perceber menos que este. Também não deve ser preterida no exercício de qualquer função, nem tampouco ser discriminada no acesso ao emprego, seja em razão do sexo, idade, cor, ou estado civil.

Reside nesse dispositivo constitucional (art. 7º, XXX) o grande corolário do princípio da isonomia,¹⁶ no âmbito da relação de trabalho, que aqui é buscada por meio de expressos comandos de proibição da discriminação. A isonomia garantida por essa norma confere ao trabalhador o direito de não ser discriminado em seu salário, no exercício de funções e nos critérios de admissão, por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil. Tal vedação constitucional, no entanto, não tem impedido que trabalhadores, notadamente mulheres, em face do sexo, da cor e do estado civil, sejam objetos de práticas discriminatórias em relação ao salário, exercício da função ou acesso ao emprego.

Também o trabalhador negro vê-se discriminado em razão de sua cor, ou de sua origem racial. São inúmeras as pesquisas que apontam para as situações de desigualdades enfrentadas pelo trabalhador negro, de ambos os sexos, no mundo do trabalho. Essas revelam que os negros ganham menos que os brancos, notadamente as trabalhadoras negras.

¹⁶ Furtado. 2004: 188.



Estas apresentam os níveis mais baixos de rendimentos; ocupam a maioria dos postos de trabalho precários (sem registros na CTPS), não qualificados ou de trabalho doméstico, e registram a maior taxa de desemprego.¹⁷ Segundo esses estudos, a reiterada desigualdade enfrentada pelo trabalhador negro, que tem apresentado um padrão ao longo de décadas, demonstra que a discriminação racial no mundo do trabalho é um fato incontestável.

Outro critério contemplado pela Constituição para arredar a discriminação é a idade. Aqui, quis a norma constitucional vedar a discriminação, em razão da idade, do trabalhador menor, e notadamente daquele trabalhador que já atingiu determinada idade, considerada avançada, pelo mercado de trabalho.

Com relação ao menor, o constituinte quis evitar que viesse a ser discriminado tão somente em razão de sua pouca idade, dando-lhe o direito a igual salário e função, e de não ser discriminado no acesso ao posto de trabalho. A Constituição estabeleceu, ainda, um conjunto de normas protetivas ao trabalho do menor. Desse modo, o menor está proibido de trabalhar em lugares perigosos e insalubres e em horário noturno (art. 7º, XXXIII, da CF).

Entende-se, contudo, que a Constituição, ao vedar a discriminação do trabalhador por motivo de idade (art. 7º, XXX, da CF), pretendeu afastar qualquer discriminação que tenha como referência esse critério. Portanto, a intenção foi também proteger o trabalhador de mais idade de práticas discriminatórias no mundo do trabalho, notadamente no que se refere à ascensão profissional e à admissão no emprego, pois, muitas vezes, a idade é fator impeditivo da colocação do trabalhador no trabalho formal. Não é incomum trabalhadores de apenas 35 anos de idade serem impedidos de ter acesso ao emprego, por serem considerados velhos pelas regras de contratação impostas pelo mercado de trabalho.

A Constituição também proibiu qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência (art. 7º, XXXI, da CF), e criou, no âmbito do serviço público, a reserva de vagas em concursos públicos (art. 37, VIII, da CF), numa clara

¹⁷ Mapa da população negra no mercado de trabalho, INSPIR, São Paulo.

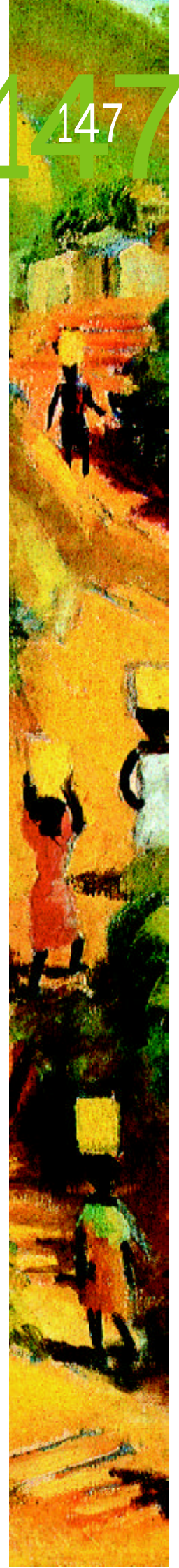
intenção de promover a integração social da pessoa com deficiência, por meio de sua inserção no trabalho.

Também se pode perceber, do disposto no texto constitucional, a preocupação em buscar a isonomia entre trabalho manual, técnico e intelectual, ou entre profissionais respectivos, com a proibição de qualquer distinção entre essas modalidades de trabalho (art. 7º, XXXII, da CF). Aqui, a idéia de isonomia é genérica, não ficou fixado qualquer critério de vedação, o que leva a crer que a Constituição buscou arredar a discriminação em face da qualidade do trabalhador. Diante da dignidade de pessoa do trabalhador, a proibição à discriminação em razão de suas qualidades profissionais pretende realçar a isonomia entre todo trabalho lícito e digno.

Encontra-se explícita na Carta constitucional a regra de isonomia entre o trabalhador com vínculo empregatício permanente e o trabalhador avulso (art. 7º, XXXIV, da CF), aquele que presta serviço nos portos, armazéns e salinas, fazendo carga e descarga de mercadorias. Quis a Constituição estabelecer a igualdade de direitos, com o objetivo de eliminar qualquer discriminação entre o trabalhador empregado e o trabalhador avulso, isto é, aquele que não estabelece vínculo de emprego com o tomador de serviço, sendo colocado no trabalho pelo seu sindicato.

Do exposto, fica evidenciado o firme propósito da norma constitucional de se constituir em instrumento de combate à discriminação e de promoção do bem de todos, por meio da aplicação do princípio da igualdade, também no que é referente às relações de trabalho. O princípio constitucional da igualdade informa e orienta todo o ordenamento jurídico, ao garantir o tratamento isonômico que deve ser assegurado a todos, em busca da promoção da igualdade de oportunidades, cujo alcance vai depender do cumprimento do princípio da não-discriminação, que se apresenta como corolário do princípio da igualdade.

Qualquer norma que deixe de observar a determinação constitucional da isonomia há de ser considerada inconstitucional. Ao aplicador da lei, também é imposta a obrigação de interpretar e aplicar as normas jurídicas, ao caso concreto, de forma isonômica. Aquele não pode, ao dizer o direito, fazê-lo discriminando pessoas, seja em razão do sexo, origem, raça, cor, convicções religiosas, ou qualquer



outra forma de discriminação injustificada. Tampouco, qualquer pessoa pode agir com discriminação. Aquela pessoa que adotar condutas discriminatórias, ou preconceituosas, poderá responder civil e penalmente pela conduta antijurídica praticada.

Contudo, para se atingir o ideal da isonomia, a lei tratará igualmente os iguais e desigualmente os desiguais, isso devido às desigualdades materiais observadas entre as pessoas, que necessitam ser corrigidas pela norma, com a finalidade de buscar atingir a justiça social.

4.5.2 Proteção antidiscriminatória na norma infraconstitucional relativa ao trabalho

Na norma infraconstitucional, são vários os dispositivos que buscam a isonomia entre os trabalhadores. Na própria CLT, pode-se destacar o artigo 460, que dispõe, para a falta de estipulação do salário, que o empregado terá direito de receber salário igual ao daquele que, na mesma empresa, fizer serviço equivalente, ou do que for habitualmente pago para serviço semelhante. Essa norma celetista deixa clara a intenção de arredar qualquer discriminação no que se refere a salário pago por serviço idêntico ou equivalente.

Também o artigo 461 (CLT), com o mesmo objetivo de buscar tratamento isonômico entre empregados, preceitua que, 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 de idade. Isso significa que o empregador não poderá pagar salário inferior ao empregado que esteja nas mesmas condições, sob pena de ser responsabilizado por conduta discriminatória.

Outros diplomas legais vão instrumentalizar o combate à discriminação, ao proibir a adoção de qualquer prática discriminatória e limitativa para efeito de acesso à relação de emprego e sua manutenção, por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil situação familiar ou idade (Lei 9.029/95). Ou, ainda, ao procurar corrigir as distorções que afetam o acesso do trabalhador ao mercado de trabalho, por meio da vedação critérios fundados no sexo, idade, cor, situação familiar ou estado de gravidez, para fins de anúncio de emprego,

promoção, remuneração ou dispensa (Lei 9.799/99). Fica claro nessas regras o comando jurídico de proibição da discriminação estabelecido na Constituição Federal.

No caso da Lei n. 9.799/99, esta acrescentou ao conjunto normativo da CLT, o artigo 373A, que, inserido entre as normas que tratam da proteção ao trabalho da mulher, estabelece proibições de práticas discriminatórias que vão ampliar a eficácia dos comandos dispostos na Constituição e na Lei n. 9.029/95. Portanto, o artigo 373 A, ressalvadas as disposições legais destinadas a corrigir as distorções que afetam o acesso da mulher no mercado de trabalho e certas especificidades estabelecidas nos acordos trabalhistas, estabelece a proibição de publicar ou fazer publicar anúncio de emprego no qual haja referência ao sexo, à idade, à cor ou à situação familiar da trabalhadora, salvo quando a natureza da atividade a ser exercida, pública e notoriamente assim o exigir (art. 373 A, I, da CLT).

A referida norma também proíbe a recusa de emprego, promoção ou dispensa do trabalho, em razão de sexo, idade, cor ou situação familiar, assim como considerar o sexo, a idade, a cor ou a situação familiar como variável determinante para fins de remuneração, formação profissional e oportunidades de ascensão profissional (art. 373A, II e III, da CLT). Reforçando a proibição de prova de gravidez e de capacidade de engravidar, estabelecida pela Lei n. 9.029/95, o artigo 373A, IV, da CLT, proíbe a exigência de atestado ou exames de qualquer natureza, para comprovação de esterilidade ou gravidez, no momento da admissão, ou durante a permanência no emprego.

Ainda, no âmbito do artigo 373 A, da CLT, encontra-se a proibição à revista íntima nas empregadas ou funcionárias no exercício do contrato de trabalho. A revista do empregado, como mecanismo de controle e fiscalização exercido pelo empregador, é um momento de grande tensão no ambiente de trabalho, e também fonte de discriminação. Não resta dúvida, é um direito do empregador buscar salvaguardas de seu patrimônio, no entanto, a revista não poderá configurar abuso de direito. De tal modo, a revista não deverá ter caráter pessoal, para que não se configure em perseguição movida pelo preconceito ou discriminação. A revista íntima está proibida, seja no empregado ou na empregada.



Note-se que o aspecto relevante da Lei n. 9.799/99 foi trazer para dentro do corpo consolidado das leis do trabalho (CLT) a vedação à discriminação contra a mulher. A importância desse fato é tornar evidente que a discriminação é um fenômeno de ocorrência significativa no mundo do trabalho, e que deve ser combatida por meio de instrumentos legais.

A proibição à discriminação contra mulher, no acesso e na manutenção da relação de emprego, explicitada na CLT, através da inclusão do artigo 373 A, e também as proibições à discriminação dispostas na legislação especial, e que contemplam o trabalhador em geral, ampliaram de modo significativo a atuação da fiscalização do trabalho. Esta, agora, vê incorporado às suas prerrogativas e atribuições, a competência de efetuar o combate às diversas formas de discriminação na relação de trabalho, e de promover a igualdade de oportunidades e tratamento no emprego, em atendimento ao compromisso programático do MTE com as políticas de inclusão no mundo do trabalho.

A inspeção do trabalho perde, assim, o caráter policialesco de seus primeiros tempos, em que lhe cabia de maneira precípua verificar o cumprimento das normas trabalhistas, para se assumir como propulsora da construção de uma sociedade livre, justa e solidária. De tal modo, fica evidente que à inspeção do trabalho inserida nesse novo contexto de democratização da sociedade brasileira, que tem reflexos nas relações empregatícias, cabe atuar como agente realizador dos valores sociais do trabalho.

De outro modo não poderia ser, já que, para realizar os valores sociais do trabalho (art. 1º, IV, da CF), o Estado brasileiro deve manter, executar e organizar a inspeção do trabalho (art. 21, XXIV, da CF). A realização dos valores sociais do trabalho, assumidos pela ordem constitucional como fundamento do Estado brasileiro, será impossível sem a eliminação da discriminação, que, como fenômeno eminentemente social, se reproduz nas relações de trabalho.

Pode-se dizer que todos esses dispositivos normativos sejam os incluídos na CLT, sejam aqueles decorrentes de legislação especial, ao ampliarem os dispositivos constitucionais antidiscriminatórios, por vezes, acrescentam outros critérios discriminativos aos exemplificados na



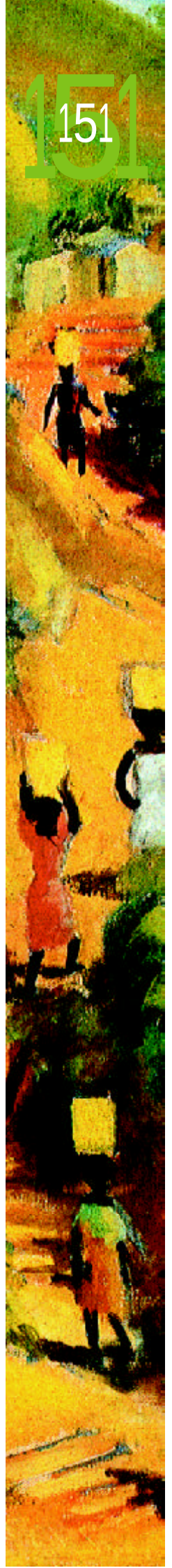
Constituição, o que resulta por aumentar o alcance da proteção jurídica em favor do princípio da não-discriminação.

No que se refere à pessoa com deficiência, percebe-se a existência de um conjunto de instrumentos legais que, de uma forma abrangente, procura garantir a essa pessoa o pleno exercício de seus direitos, com o objetivo de assegurar sua integração social (Lei n. 7.853/1989). Essa proteção legal nada mais é que uma forma de garantir-lhe a cidadania e a dignidade de pessoa humana. Aqui o princípio da igualdade permite o tratamento desigual que, nesse caso, se acha perfeitamente justificado pela dificuldade de integração social apresentada pela pessoa com deficiência.

O princípio da igualdade também vai servir de instrumento de combate à discriminação, ao garantir a igualdade de oportunidades à pessoa portadora de deficiência, para que possa incluir-se nas diversas esferas sociais (trabalho, saúde, educação, reabilitação, cultura, lazer, esporte). Assim, a fixação de percentuais obrigatórios de cargos e empregos, públicos (art. 37, VIII, da CF) e privados (art. 93, da Lei n. 8.213/1991), através do sistema de quotas, visa proteger a pessoa com deficiência, ao corrigir desigualdades, e promover a igualdade de oportunidades e tratamento no emprego e na profissão.

A proteção legal oferecida à pessoa portadora de deficiência obedece a uma tendência observada em legislações estrangeiras que, desde algum tempo, têm avançado nas ações afirmativas, como medidas de combate à discriminação e de promoção da igualdade de oportunidades e de tratamento, sob o enfoque do princípio da igualdade. Portanto, são comuns, em legislações estrangeiras, normas assecuratórias do acesso e da manutenção do emprego da pessoa com deficiência, como mecanismos que buscam oferecer benefícios, para que possa se incluir no mercado de trabalho formal.

A Convenção n. 159 da OIT, ao tratar da Política de Reabilitação Profissional e Emprego para Pessoas Deficientes, deixa evidente o propósito da ação afirmativa, quando dispõe que “as medidas positivas especiais com a finalidade de atingir a igualdade de oportunidades e de tratamento entre trabalhadores deficientes e os demais trabalhadores, não devem ser vistas como discriminatórias em relação a estes últimos” (art. 4º, da Com. 159, da OIT).



Do exposto, apreende-se que, respeitada a habilitação e a capacitação do trabalhador com deficiência e, ainda, a condição de reabilitado para o trabalho, não pode haver qualquer discriminação em relação a nenhum dos aspectos do contrato de trabalho, em face da deficiência apresentada.¹⁸ A aplicação da regra isonômica incidirá sempre que o trabalhador portador de deficiência esteja habilitado ou capacitado para o exercício da função (art. 36, d 3º, do Dec. 3.298/1999). Fica garantida a igualdade de oportunidades no emprego por meio de ação afirmativa, com o objetivo de eliminar os efeitos da discriminação, através da promoção de sua inclusão no mercado de trabalho.

A lei concedeu tratamento específico, diferenciador e vantajoso a esse grupo de pessoas (lei n. 7.853/1989), em atenção às circunstâncias fáticas peculiares, que faz dele objeto de exclusão social. Serve, assim, a lei, de *instrumento regulador da vida social*, diante da necessidade de dispensar tratamento equitativo a todos os cidadãos, com vista a realizar a justiça social. Essa concepção¹⁹ se traduz do conteúdo político-ideológico absorvido pelo princípio da igualdade.²⁰

É dado conhecer que entre as pessoas ou grupos sociais há diferenças peculiares, próprias. Não se deve, por isso, construir discriminações que tenham por efeito alterar-lhes a igualdade de oportunidades e de tratamento. A conduta discriminatória, assim assumida, é proibida, constituindo ato ilícito, cuja vedação se funda no princípio constitucional da igualdade.

Para combatê-la, além de outros mecanismos, é preciso fazer usos dos instrumentos legais, que visam restabelecer o direito lesado. Por isso, quando do rompimento da relação de emprego por ato discriminatório, a lei faculta ao empregado optar entre duas alternativas reparatórias: a reintegração, com ressarcimento integral das remunerações devidas, durante todo o período de afastamento, ou

¹⁸ ...a pessoa portadora de deficiência não pode sofrer qualquer discriminação, quer quanto à admissão, quer quanto aos salários. Não só, porém. Em realidade, não pode sofrer qualquer discriminação em relação a nenhum aspecto de seu contrato de trabalho...(Araújo. 1997: 76)

¹⁹ Bandeira de Melo. 2001: 10.

²⁰ O cuidado especial com certos grupos, compatibiliza-se com os propósitos dos art. 1º e 3º da Lei Maior. A proteção, em nosso caso, das pessoas portadoras de deficiência, nada mais é do que uma forma de proteger a cidadania e a dignidade da pessoa humana, eliminando as desigualdades sociais (Araújo. 1997: 77).



percepção em dobro, pelo empregado, da remuneração do período de afastamento (art. 4º, I e II, da Lei 9.029/95). Cabe, ainda, a reparação do dano moral sofrido pelo empregado, como se observa:

Dano Moral. Despedida Abusiva. Limitações do Poder de Resilição. ...Discriminação Decorrente de Defeito Físico – O direito potestativo de resilir o contrato de trabalho encontra limites nas demais normas componentes do ordenamento jurídico, que formam um todo, exigem interpretação harmônica. Havendo prova que o empregado foi dispensado apenas por deficiente físico, não importando a debilidade em redução da capacidade laborativa, configurada está a despedida abusiva, com violação arts. 1º, III e IV; 5º, caput e XLI; 7º, XXXI; 37 caput; 170 caput e 193, todos da Constituição Federal; além do art. 9º da CLT. Há abuso de direito por seu exercício sem legítimo interesse e em desacordo com sua destinação social...(TRT 9ª Região, RO 09136/93, Ac. 1ª T., 17.351/94, Rel., Juiz Santino Gonçalves).

Existem também práticas discriminatórias contra a mulher, que, por serem mais gravosas, são consideradas crimes. São as que se referem à exigência de teste, exame, perícia laudo, atestado, declaração ou qualquer outro procedimento relativo ao estado de gravidez (art.2º, I, da Lei n. 9.029/95), à adoção de quaisquer medidas, de iniciativa do empregador, que configurem indução ou instigamento à esterilização genética (art. 2º, II, a, da Lei n. 9.029/95) e à promoção do controle de natalidade, quando não realizada por instituições públicas ou privadas, submetidas às normas do SUS (art. 2º, II, b, da Lei n. 9.029/95).

Com relação ao racismo, são crimes resultantes de discriminação e preconceito de raça, cor, etnia, religião ou procedência nacional, negar ou obstar emprego em empresa privada (art. 4º, da Lei n. 7.716/89) e praticar, induzir ou incitar a discriminação ou preconceito de raça, cor, etnia, religião, ou procedência nacional (art. 20, da Lei n. 9.716/89). Também é crime a conduta de negar emprego ou trabalho sem justa causa, a alguém, por motivos derivados de sua deficiência (art. 8º, III, da Lei n. 7.853/89).



Frente a essas práticas discriminatórias que configuram ilícitos penais, o Estado recorre à sanção por pena, devido entender que a “conservação da ordem jurídica não se possa obter com outros meios de reação (...)”²¹, embora se tenha que a ilicitude jurídica é uma só. O que difere é a gravidade ou intensidade da ofensa, que irá determinar a imposição da pena, no ilícito penal, e por menor extensão da perturbação social, as indenizações, no ilícito civil.

Nos casos em que a prática da discriminação não recebe tratamento em legislação especial, como a que se observa em relação ao trabalhador acometido de doença - HIV/Aids, LER/DORT ou Hanseníase - o fundamento jurídico para combatê-la deve ser o princípio constitucional da igualdade, conforme se percebe nas decisões de primeira²² e segunda instância trabalhistas, que vêm firmando jurisprudência no sentido da eficácia do princípio da igualdade no combate à discriminação, como se pode observar dos julgados:

Toda discriminação é sempre odiosa, tanto que o art. 5º da Constituição Federal de 1988 a proíbe. Assim, a dispensa imotivada do aidético (...) constitui triste exemplo de Discriminação (TRT 3º REG/MS 76/93);

Despedimento injusto - Presunção de discriminação - O despedimento injusto de empregado portador de vírus HIV, ainda que assintomático, presume discriminação e, como tal, não é tolerado pela ordem jurídica pátria, impondo-se, via de consequência, sua reintegração (TRT/3º REG/RO 1.669/94).

Também nesse sentido, na jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho, observa-se decisão que, muito embora considere a inexistência de preceito legal que garanta a estabilidade do empregado portador da síndrome da Aids, diz:

...ao magistrado incumbe a tarefa de valer-se dos princípios gerais do direito, da analogia e dos costumes para solucionar

²¹ Santos. 2000: 164.

²² São vários os casos de sentenças proferidas pelas Juntas de Conciliação e Julgamento determinando a reintegração imediata de empregado infectado pelo vírus da Aids e de empregado aidético, independentemente da ocorrência de trânsito em julgado, por entender que a dispensa sem justa causa constitui ato discriminatório (Viana e Renault. 2000: 132).



os conflitos ou lides a ele submetidos. A simples e mera alegação de que o ordenamento jurídico nacional não assegura ao aidético o direito de permanecer no emprego não é suficiente a amparar uma atitude altamente discriminatória e arbitrária que, sem sombra de dúvida, lesiona de maneira frontal o princípio da isonomia insculpido na Constituição... (TST/RR 21.7791/95.3-Ac. 2º T., 3.473/97).

Da análise dessas decisões proferidas pelos tribunais, fica evidenciado que é no princípio da igualdade que o aplicador do direito vai buscar a fundamentação para decidir sobre aquele caso concreto em que a regra não oferece solução satisfatória, ou inexistir no ordenamento jurídico dispositivo especial que o comporte. Desse modo, o princípio da igualdade cumpre, como norma informadora de todo sistema jurídico, e de aplicabilidade imediata (art.5º, p. 1º, da CF), sua função de integrá-lo, sempre que o caso concreto necessite ser decidido conforme os fundamentos constitucionais.

O combate à discriminação encontra na norma isonômica o mais fundamental instrumento de proteção ao direito ofendido, já que essa se constitui em preceito orientador imanente à ordem jurídica. Violar um princípio constitucional "...é a mais grave forma de ilegalidade (...) representa insurgência contra todo o sistema, subversão de valores fundamentais..."²³

Como se vê, o combate à discriminação no trabalho deverá ser procedido com instrumentos legais, orientados pelo princípio da igualdade, que também informa os mecanismos de promoção da igualdade de oportunidades e tratamento no emprego. Contudo, além dos instrumentos legais, que deverão ser aplicados por meio de políticas públicas, são necessárias políticas privadas capazes de provocar mudanças nos comportamentos sociais. As ações afirmativas, desse modo, se mostram necessárias para que o ideal de justiça social seja buscado.

Juntem-se a esses mecanismos, públicos ou privados, todas as outras formas de combate à discriminação, bem como a conscientização e sensibilização das instituições sociais, da necessidade de praticarem

²³ Bandeira de Melo in Pinho. 2002: 57.



a política de não-discriminação. A implementação de tal política, pelas instituições privadas, notadamente por aquelas que atuam nas atividades de orientação e formação profissional, encaminhamento de mão-de-obra e seleção para a vaga de trabalho, poderá assegurar a eliminação de práticas discriminatórias no acesso ao trabalho.

Ademais somem-se a essas medidas as ações levadas a efeito no âmbito do Ministério do Trabalho e Emprego, por meio de suas políticas sociais e da atuação dos NÚCLEOS de combate à discriminação e de promoção da igualdade de oportunidades e de tratamento no emprego (Portaria n. 604/2000). Também as ações do Ministério Público do Trabalho que objetivam combater as práticas discriminatórias em razão da relação de trabalho e, ainda, as ações da Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres (SPM), da Secretaria Especial de Políticas de Promoção de Igualdade Racial (SEPPIR), e da Secretaria Especial de Direitos Humanos (SEDH).

Todas essas ações, se executadas em parceria, poderão atuar fortemente no combate à discriminação e na promoção da igualdade de oportunidades no emprego daqueles que enfrentam desigualdades sociais.

4.6 Ações afirmativas

Hoje é muito difundida a idéia de que medidas de desigualização em favor de pessoas ou grupos que sofrem desvantagens sociais são positivas, porque visam corrigir desigualdades históricas ou presentes. Em razão disso, multiplicam-se ações e políticas que vão nessa direção. É o caso da ação afirmativa fundada na idéia clássica de justiça social, que consiste em tratar igualmente os iguais e desigualmente os desiguais, na medida em que se desigualem. Isso com a finalidade de implementar uma “igualdade concreta (igualdade material), no plano fático, que a isonomia (igualdade formal), por si só, não consegue proporcionar”.²⁴

A ação afirmativa desigual para igualar, mas para igualar notadamente no tocante a oportunidades, que é o ponto no qual se

²⁴ Menezes. 2001: 29



encontram vulneráveis aqueles que sofrem discriminação. Porém, estabelecer a medida justa da desigualdade a ser corrigida, não é coisa que pareça fácil, daí a controvérsia que se estabeleceu, nos tempos atuais, referente não apenas ao conceito, mas à juridicidade e à eficácia da ação afirmativa.

Com efeito, ação afirmativa é um termo de amplo alcance que vai indicar um conjunto de estratégias, iniciativas, políticas, ou ações positivas, que visam favorecer grupos ou segmentos sociais que se encontram em situação desfavorável de competição na sociedade, em virtude, na maioria das vezes, de práticas discriminatórias negativas, sejam elas presentes ou passadas.²⁵ Tomando-se essa concepção, pode-se compreender a ação afirmativa como um conjunto de medidas especiais que busca eliminar os desequilíbrios existentes entre pessoas ou determinados grupos sociais, até que eles sejam neutralizados. Isso ocorrerá por meio de políticas efetivas, em sua maioria públicas, em favor dos que se encontram em posições desvantajosas na sociedade.

A ação afirmativa, assim entendida, visa acelerar o ritmo de participação de membros de grupos sub-representados no acesso ao emprego, educação, treinamento para o trabalho e promoção social.²⁶ Tem por finalidade implementar uma igualdade substantiva, que a igualdade formal, a igualdade de tratamento perante a lei, por si só, não consegue realizar. Desse modo, a ação afirmativa amplia a noção de igualdade de oportunidades e de não-discriminação,²⁷ no acesso aos bens sociais.

É por isso que as políticas de ação afirmativa normalmente se apresentam como um terceiro estágio na correção de desigualdades sociais, após a isonomia e as medidas proibitivas de práticas discriminatórias. São medidas corretivas, ou de distribuição de benefícios ou encargos, que deverão ser executadas depois de assegurados o princípio da isonomia e as normas de proibição da discriminação.²⁸

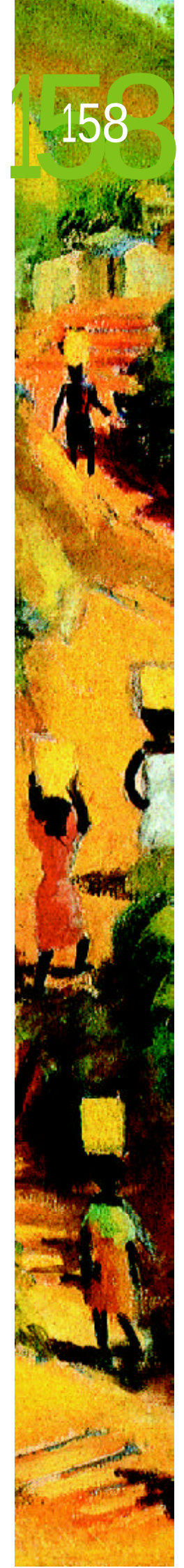
²⁵ Menezes. Op. cit., p. 27.

²⁶ Tomei. 2005: 9.

²⁷ Tomei. Op. cit. 9.

²⁸ Menezes. Op. cit., p. 29.





Por meio da aplicação do princípio da igualdade, e de seu corolário, o princípio da não-discriminação, se terá assegurado a isonomia de todos. A partir daí, a ação afirmativa buscará o atingimento da igualdade concreta, substantiva, por ser não apenas um instrumento de distribuição de direitos, benefícios, ou encargo, mas também uma medida capaz de provocar mudanças nas estruturas da sociedade, que vai permitir maior apropriação dos bens sociais por aqueles que enfrentam desigualdades injustificadas.

Por ser um mecanismo de aplicação do princípio da igualdade de oportunidades, a ação afirmativa se consubstancia em medidas específicas, destinadas a eliminar desvantagens relacionadas com sexo, origem, cor, raça, etnia etc. São medidas positivas consideradas como providências que “são tomadas para eliminar (...) quaisquer desigualdades de fato, possibilitando, por conseguinte, que membros de grupos, que sofrem discriminação ou desvantagens, trabalhem em todos os setores de atividade e em todos os níveis de responsabilidade”.²⁹

Portanto, a ação afirmativa é uma tentativa, por meio de medidas, estratégias ou políticas públicas ou privadas, de trazer membros de grupos sub-representados socialmente, notadamente aqueles que enfrentam discriminações históricas, a um grau maior de participação nos bens sociais. São as desigualdades sociais que serão combatidas pela ação afirmativa, principalmente aquelas decorrentes de práticas reiteradas de discriminação, uma vez que estas justificam o tratamento diferenciado em favor de grupos sociais que enfrentam desigualdades.

Contudo, essas ações também se encontram justificadas pela necessidade de promoção de uma maior diversidade social, mediante a ascensão e o fortalecimento de grupos sub-representados na sociedade, independente das causas que originaram suas exclusões.³⁰ Nota-se que a preocupação com a diversidade tem sido constante, sempre que a questão é inclusão social. As medidas, neste sentido, procuram promover a diferença entre pessoas ou grupos, pelo reconhecimento de que a integração social é um valor positivo a ser considerado nas ações que visam igualar oportunidades.

²⁹ Faundez, J. citado in Hodges-Aeberhard. 2000: 13.

³⁰ Meneses. Op. cit., 2001: 34.

Nesse sentido, as empresas têm adotado programas de diversidade no interesse, não apenas, de melhorar a imagem e assim ampliar seus meios de competitividade, mas, sobretudo, para tornar o ambiente de trabalho mais cooperativo e receptivo às diferenças pessoais. Isso tem resultado em decisões criativas e inovadoras, que são associadas a equipes de trabalho heterogêneas.³¹ Desse modo, as políticas de diversidade implementadas nas empresas as têm, pelo lado econômico, adequado a um mercado cada vez mais exigente em termos de imagem e desempenho, e, pelo lado social, tornado possível a superação de práticas discriminatórias e de exclusão.

O “Manual sobre Diversidade nas Empresas” (Instituto Ethos, 2000) defende que a diversidade deva ser uma meta a ser buscada, de forma coletiva, pelos cidadãos, instituições, governos e comunidades, como medida de responsabilidade social compartilhada. A concepção assumida é de que a prática da diversidade representa a efetivação do direito à diferença, ao criar as condições de auto-respeito que permitem às pessoas agirem conforme seus valores individuais, culturais e sociais.

Embora as ações afirmativas que visam à diversidade não necessariamente se justifiquem pela causa exclusiva da discriminação, o principal resultado das políticas de diversidade tem sido o combate à discriminação na relação de trabalho. Isso porque, muitas vezes, os destinatários dos programas de diversidade se confundem com as vítimas da discriminação, visto serem esses os excluídos sociais.

É preciso deixar claro que a ação afirmativa não se constitui em *direito de minorias*, uma vez que as desigualdades sociais não estão necessariamente relacionadas às minorias, percebendo-se que, na maioria das vezes, elas atingem majorias, como se pode observar para o caso das mulheres, negros e pobres. O importante, como pressuposto, é que o grupo a ser beneficiado pela ação afirmativa tenha reconhecido, contra ele, uma desvantagem social, ou uma discriminação, que o coloca à margem no acesso aos bens produzidos pela sociedade.

A ação afirmativa está intimamente associada à noção de justiça social; por isso, é uma medida que visa corrigir desigualdades, ou proteger direitos e distribuir benefícios, em favor dos desiguais, com a

³¹ Tomei. 2005. 5.



finalidade de melhorar suas participações nos bens sociais. Seu fundamento jurídico é o princípio da igualdade, em conformidade com o conteúdo de igualdade material (substantiva), que, para se realizar, necessita de mecanismos de igualação de oportunidades.

Ressalte-se que a ação afirmativa está relacionada à idéia de igualdade proporcional, exigida pelo bem comum, que, para ser alcançado, faz-se necessária a eliminação das desigualdades, por meio de medidas corretivas, protetivas de direitos, ou distributiva de benefícios ou encargos, entre os membros da sociedade. A ação afirmativa, assim concebida, *é a expressão clara da noção de igualdade substantiva*, uma vez que procura assegurar justiça social por meio da igualação de disparidades intergrupais.³²

Vista sob a noção de justiça, a simples existência de desigualdades injustificadas na sociedade, como aquelas enfrentadas pelas mulheres e os negros apenas em razão do sexo e da raça/cor, seria suficiente para justificar a implantação de políticas de ação afirmativa.³³ De tal modo, a ação afirmativa pode ser considerada uma discriminação positiva, que objetiva corrigir desigualdades sociais cristalizadas ao longo do tempo e que, acredita-se, só serão eliminadas por meio de outra discriminação, ainda que temporária e focada, mas que traga oportunidades e benefícios em favor das pessoas e dos grupos marginalizados.

No entanto, embora o objetivo imediato da ação afirmativa seja proporcionar uma maior acesso, de determinados grupos, aos bens político-econômico-sociais da sociedade, sua finalidade última é reduzir as desigualdades sociais existentes na sociedade, especialmente aquelas relacionadas com a divisão do poder e das riquezas. É, portanto, uma medida final, que deve não somente buscar soluções conjunturais (focadas), mas que também procure alterar estruturas consolidadas na sociedade, como é o caso da discriminação originária das relações de gênero e da discriminação racial.

A ação afirmativa é uma medida especial que busca a superação de obstáculos institucionais e sociais que impedem pessoas ou grupos

³² Tomei. 2005: 13.

³³ Menezes. Op. cit., p. 38.



de se beneficiarem de oportunidades de emprego, em igualdade de condições com os outros membros da sociedade. Sua adoção pretende ser uma resposta à incapacidade das forças do mercado de oferecer oportunidades iguais para todos. Sob essa compreensão, a ação afirmativa é um instrumento de ação que procura alterar estruturas sociais que reproduzem modelos de exclusão por meio da reiteração de condutas discriminatórias.

Isso porque a discriminação não se apresenta apenas como uma manifestação declarada e deliberada contra determinados grupos ou pessoas, em razão de características de raça, cor, etnia etc, ou de orientação sexual. Mas a discriminação é também um fenômeno estrutural, o que significa a reprodução de padrões sociais, culturais e econômicos arraigados na sociedade, decorrentes de injustiças históricas que vão gerar déficits na educação, saúde, moradia, renda, trabalho, participação política, ao influenciar na estagnação social dos grupos ou pessoas discriminadas.³⁴ Por isso, entende-se que a ação afirmativa deva apoiar-se em um sólido compromisso de combate à discriminação enraizada nas estruturas sociais, sob pena de não alcançar os resultados esperados.

Contudo, por ser uma medida especial, tomada no tempo e focada em determinada questão, a ação afirmativa somente deve persistir até o momento em que as distorções sociais sejam eliminadas; esse é o limite temporário de atuação da ação afirmativa. Ela não deve perdurar indefinidamente, sob pena de provocar distorções que podem resultar em discriminação do grupo não beneficiado pela medida.

Essa noção de limite, de caráter temporal, contida na ação afirmativa, encontra-se presente no artigo 1º, d 4º, da Convenção Internacional sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Racial (ONU/1966), que dispõe não serem consideradas discriminação racial as medidas especiais tomadas com o único motivo de assegurar progresso adequado de certos grupos raciais ou étnicos.

Também na Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Contra a Mulher (ONU/1974), percebe-se a noção de

³⁴ Confira nesse sentido, o pensamento de Ronald Dworkin, conforme apresentado por Menezes. Op. cit., p. 39.



limite da ação afirmativa na declaração do caráter temporário de medidas especiais destinadas a acelerar a igualdade de fato entre o homem e a mulher (art.4º, I). O mesmo acontece com a Convenção n. 111 e a Convenção n. 159 da OIT, que trazem a idéia de ação afirmativa como medidas positivas especiais, tomadas com o objetivo de promover a igualdade de oportunidades e tratamento entre trabalhadores.

A ação afirmativa encontra ainda outros limites. Estes vão exigir que tenha uma justificativa racional, isto é, um fundamento lógico que justifique a desigualdade a ser promovida em favor do grupo que deva ser beneficiado. É necessário, ainda, que a medida esteja afinada com os valores prestigiados na ordem jurídica constitucional (dignidade humana, cidadania, igualdade de direitos, valores sociais do trabalho, pluralismo etc). Em suma, a ação afirmativa encontra limites concretos no direito positivo constitucional. Isso significa que cabe controle judicial da ação afirmativa.

Em alguns casos, pessoas não beneficiadas pelas medidas recorrem ao poder judiciário, por se sentirem ofendidas em seus direitos individuais. Essa situação tem sido observada com a reserva de *quotas*, nas universidades, para os estudantes negros. Os estudantes brancos se sentem discriminados por esse sistema; daí o conflito entre os direitos individuais e os direitos coletivos conferidos a certos grupos. A questão do limite é, portanto o ponto crucial de todo o debate em torno dos mecanismos de discriminação positiva.

Também pode ocorrer que a medida especial aumente a desigualdade entre os membros do próprio grupo beneficiário. Daí a necessidade de uma abordagem mais particularizada quando da implementação da ação afirmativa. Esta deverá levar em conta não apenas o pertencimento da pessoa a determinado grupo, mas também outros fatores, como condições socioeconômicas, de modo a poder qualificar quem deve ser o beneficiário da medida³⁵ (negros e pobres como critérios para as quotas em universidades).

Portanto, é necessário que a ação afirmativa esteja em conformidade com o conteúdo jurídico do princípio da igualdade, que um fundamento lógico justifique a desigualdade de tratamento, o

³⁵ Tomei. 2005: 16.



benefício, ou encargo a ser assumido e, ainda, que a ação tem caráter de temporalidade e esteja afinada com os valores prestigiados na Constituição.

4.6.1 Ação afirmativa e o sistema de *quotas*

A ação afirmativa é com frequência associada à fixação de *quotas*, ou seja, a reservas de espaço em favor de grupos sociais que se deseja beneficiar, para promover-lhes a inserção social. Entende-se, em conformidade com outras opiniões, que o sistema de *quotas* é uma das modalidades existentes de ação afirmativa.

Com efeito, existem outros mecanismos que podem enquadrar-se no conceito de ação afirmativa, mas que não adotam o sistema de *quotas*. É o caso das categorias de políticas que visam à erradicação da discriminação mediante a identificação de práticas discriminatórias; a adoção de mecanismos inclusivos que produzam o efeito de melhorar a participação social de integrantes de grupos específicos; a implantação de programas destinados a divulgar oportunidades de emprego aos membros de determinados grupos e a atrair candidatos qualificados que integrem tais grupos; o tratamento preferencial no emprego, e em outras áreas, dispensado aos integrantes de grupos específicos;³⁶ e a promoção da diversidade nas várias áreas de atuação.

Como exemplos de ações que se enquadram nessas categorias de políticas afirmativas, pode-se apontar os programas de profissionalização do menor; de promoção ao primeiro emprego; de formação profissional e qualificação para o trabalho da mulher e da pessoa com deficiência; de combate à discriminação dos trabalhadores portadores do vírus HIV/AIDS; de combate à homofobia; e de promoção da diversidade no ambiente de trabalho.

Tem-se, portanto, que o sistema de *quotas* é apenas uma das modalidades de ação afirmativa, que visa corrigir desigualdades sociais por meio de reserva de espaços, que irão beneficiar aqueles que se encontram em situação de desigualdade, em virtude de serem vítimas de processos de discriminação históricos.

³⁶ Essas categorias de políticas foram identificadas por Christopher McCrudden, conforme citado por Menezes (2001: 30-31).

O ordenamento jurídico brasileiro, embora apenas de forma pontual, acolhe o sistema de *quotas*.³⁷ É o que se infere da existência de normas que estabelecem um percentual de cargos e empregos, públicos e privados, reservados à pessoa com deficiência (art. 37, da CF e art. 93, da Lei n. 8.213/91), e que dispõem sobre o emprego do menor aprendiz, nos estabelecimentos que demandam formação profissional (art. 429, *caput*, da CLT).

Pode-se também considerar como assemelhadas às *quotas*, aquelas modalidades de sistemas de metas que estipulam percentuais de participação de pessoas ou grupos discriminados, em determinados setores, com o objetivo de promover a igualdade de oportunidades e o acesso à cidadania. É o caso de ação afirmativa que estabelece metas percentuais de participação de afrodescententes, mulheres e pessoas com deficiência no preenchimento de cargos em comissão, da Administração Pública, que está sob a coordenação da Secretaria Especial dos Direitos Humanos (Dec. N. 4.228/02).

A ação afirmativa, por conseguinte, não é sinônimo de *quotas*, ou seja, de reserva de espaços para pessoas que enfrentam desigualdades sociais. Cabe ressaltar que a *quota*, como modalidade de política afirmativa, tem se apresentado como um instrumento bastante complexo, que atrai sobre si muita divergência. O argumento freqüentemente utilizado pelos que se opõem ao sistema de *quotas* é de que este resulta por ser ofensivo aos direitos individuais. A discussão em torno do tema de *quotas* para negros e pobres, nas universidades, sempre aborda essa questão, além de outra, que aponta para a dificuldade em se estabelecer critérios seguros capazes de definir quem é negro, ou quem não é negro.

O discurso mais corrente é no sentido de que, ao se beneficiar um grupo de estudantes com base nesses fatores (negros e pobres), que não têm correspondência com as aptidões exigidas aos demais candidatos para o preenchimento das vagas, estar-se-ia ofendendo os direitos individuais dos estudantes brancos, que estariam sendo discriminados em razão de sua cor. Acontece que, ao ser aceito esse argumento, não se avança nas questões da igualdade de oportunidades.

³⁷ O sistema de quotas quase não é mais praticado nos Estados Unidos, na atualidade, por ser considerado inconstitucional.

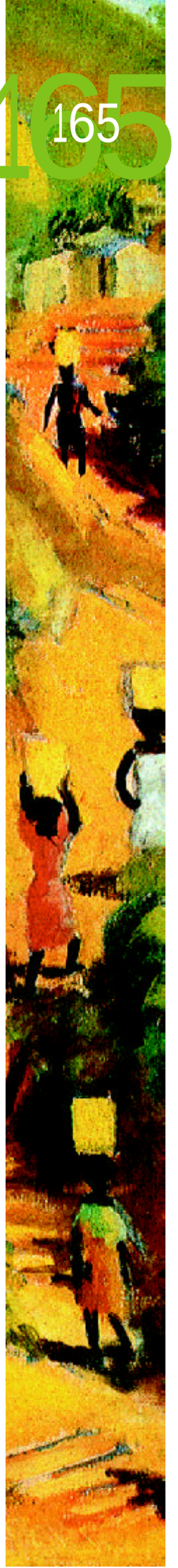


Os estudantes negros e pobres necessitam do estabelecimento das *quotas*, como mecanismo de eliminação de desigualdades, uma vez que, em tese, não têm como concorrer em igualdade de condições, na disputa pela vaga na universidade, já que são originários de grupos historicamente discriminados e, como tais, foram aliçados dos benefícios de uma educação de qualidade. Aqui, deve prevalecer o princípio da igualdade, na sua concepção de tratamento igual para iguais, e desigual para desiguais, que permite seja privilegiado o princípio de justiça social, informado pelo objetivo fundamental de promoção do bem de todos, frente ao direito individual. As eventuais distorções existentes no sistema de quotas podem perfeitamente ser atenuadas, para que se constitua um instrumento adequado de inclusão e promoção social.

Além das *quotas*, como já ressaltado, são numerosas as medidas que podem configurar uma ação afirmativa. Essas podem advir de iniciativas públicas, como é o caso das políticas para as mulheres, das políticas de promoção de igualdade racial e da política para a integração da pessoa portadora de deficiência (Dec. n. 3.298/99), que compreende um conjunto de ações que objetivam assegurar às pessoas com deficiência o pleno exercício de seus direitos.

A política de integração da pessoa portadora de deficiência, especificamente no que se refere à inserção no trabalho, se consubstancia em um sistema de *quotas*. Este estabelece, como mecanismo de acesso ao trabalho, a obrigação de as empresas preencherem um percentual de seus cargos com beneficiários da Previdência Social reabilitados, ou com pessoa portadora de deficiência (art. 36, do Dec n. 3.298/99).

As ações afirmativas poderão também ser de iniciativa privada, como aquelas realizadas espontaneamente pelas empresas, conforme políticas internas implementadas pelos órgãos de recursos humanos, ou por outras instituições não governamentais (ONGS). São exemplos de ações afirmativas de iniciativa privada as políticas de diversidade que têm como objeto introduzir nos processos de recrutamento e seleção o enfoque de diversidade. A finalidade aqui é enfrentar a questão do preconceito e da discriminação no ambiente de trabalho, tornando-o representativo das configurações da sociedade. Obter uma participação mais justa, no trabalho, dos grupos sub-representados socialmente exige mudanças de procedimentos nos processos de recrutamento e seleção,



e também nas decisões sobre treinamento e promoções de trabalhadores.³⁸

De tal modo, o grau de comprometimento dos órgãos de recursos humanos com a equidade no emprego vai definir o modo como a empresa se organiza, e criar uma cultura voltada para a diversidade. Observa-se que as empresas que incorporam políticas voltadas para diversidade assumem a concepção de que um ambiente de trabalho que acolhe diferentes aumenta o potencial de soluções para os problemas que se apresentam, e propicia que estratégias diversas levem à organização de produção a melhores resultados em termos de produtividade e de qualidade do trabalho.

Os órgãos de recursos humanos preocupados com a equidade no emprego e o combate à discriminação, procuram, ainda, com a implementação de ações afirmativas, produzir uma redução de custos financeiros decorrentes de ações judiciais relacionadas à discriminação, assim como melhorar a imagem da empresa para a sociedade, uma vez que esta passa a assumir, de modo efetivo, suas responsabilidades sociais.

Aponta-se, também, como modalidade de ação afirmativa de iniciativa das instituições privadas, as medidas de prevenção e de sensibilização para o HIV/AIDS, nos locais de trabalho (programa de AIDS na empresa) que, para além da prevenção, objetiva eliminar o preconceito e a discriminação contra o infectado com o vírus HIV/AIDS.

Nota-se que, diante das disposições constitucionais orientadas e informadas pelo princípio da igualdade e pela idéia de justiça social, como valores supremos da sociedade, a ação afirmativa tornou-se uma medida que vem sendo largamente implementada no país, seja como políticas ou programas, de caráter público ou privado. Nesse sentido, observa-se, no âmbito das relações de gênero, que, para enfrentar as desigualdades entre mulheres e homens, o Estado estabeleceu um conjunto de ações e políticas públicas com o objetivo de garantir o acesso das mulheres aos direitos sociais (educação, saúde, trabalho, moradia, previdência), políticos, econômicos e culturais.

Para atingir esse objetivo, a Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres (SPM) tem atuado para estimular as diferentes áreas do

³⁸ Tomei. 2005: 37.



Poder Público a pensar como o impacto de suas políticas e ações se dá, de forma diferenciada, sobre a vida de mulheres e de homens. Com a atenção voltada às questões de gênero, a SPM elaborou um plano nacional de políticas para as mulheres (PNPM),³⁹ no qual dispõe um conjunto de ações e prioridades que visam a equidade de gênero, raça e etnia, em todas as áreas de atuação da mulher.

O Plano Nacional de políticas para mulheres é um instrumento de monitoramento das ações afirmativas voltadas para as mulheres, nas áreas do trabalho, saúde, educação e enfrentamento da violência, que serão executadas em parceria com os órgãos públicos e privados, engajados com as políticas de equidade de gênero, que têm como objetivo reafirmar a condição das mulheres como sujeitos sociais e políticos, atuantes na sociedade.

No âmbito específico do trabalho, aponta-se o *Programa Pró-Equidade de Gênero*, que consiste em desenvolver novas concepções de gestão de pessoas e cultura organizacional, para alcançar a equidade de gênero, no mundo do trabalho. Esse programa, de iniciativa da SPM, em parceria com a UNIFEM e a OIT, dentre outros objetivos, visa contribuir para eliminação de todas as formas de discriminação da mulher trabalhadora no acesso à relação de trabalho, bem como as referentes à remuneração, ascensão e permanência no emprego.

Dentre as ações públicas que objetivam construir a igualdade de gênero, existe também o *Programa Mulher e Ciência*, cujo objetivo é estimular pesquisas no campo das relações de gênero, da produção científica sobre desigualdades entre homens e mulheres e do papel da mulher na sociedade e no mundo acadêmico, sob uma abordagem que trabalhe as interseções com a classe social, geração, raça, etnia e sexualidade. Esse programa é executado pela SPM, em parceria com o Ministério da Ciência e Tecnologia e o Ministério da Educação.

No que se refere à discriminação racial, a Secretária Especial de Políticas de Promoção da Igualdade Racial (SEPPIR) desenvolve uma política pública institucional que visa à redução das desigualdades raciais na sociedade brasileira. Tal política encontra-se fundada nos princípios da transversalidade, descentralização e gestão democrática.

³⁹ Plano Nacional de Políticas para as Mulheres/Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres.



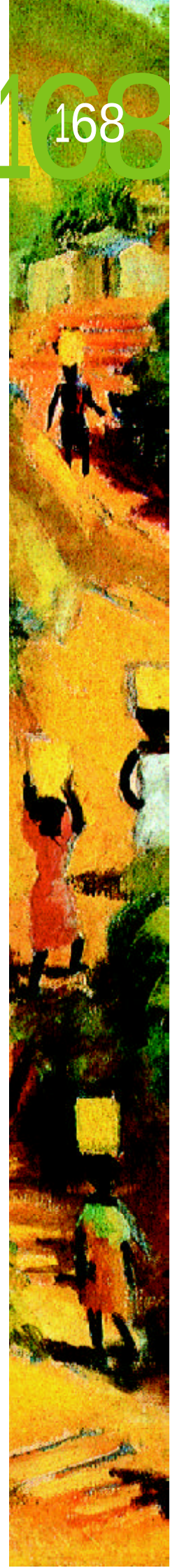
O princípio da transversalidade vai informar a implementação de todas ações de redução das desigualdades raciais, em todas as esferas (pública e privada), devido à dificuldade de se delimitar *a priori* uma área de maior significância para o enfrentamento dos efeitos da discriminação racial, que se encontram bastante disseminados, de forma que os negros, na sociedade brasileira, constituem o grupo que apresentam os maiores índices de desigualdades na apropriação dos bens sociais. Por isso, essa política tem a pretensão de incorporar a perspectiva de equidade étnico-racial às diversas iniciativas do Poder Público e privado.

Quanto ao princípio da descentralização, este vai permitir a inserção da política de promoção de igualdade racial em todos os entes da Federação (União, Estados e Municípios), que, assim, estariam engajados nas ações de redução das desigualdades raciais, que passariam a ter uma abrangência nacional. Já a gestão democrática vai dizer da necessidade de essa política ser aplicada, executada e monitorada, por todos os agentes públicos ou privados. Todos os agentes estratégicos estariam, assim, envolvidos sob uma perspectiva de trabalho compartilhado que buscaria soluções dialogadas para as questões vinculadas às desigualdades raciais.

No âmbito do trabalho, a política de promoção de igualdade racial desenvolve um programa de diversidade étnico-racial nas empresas, com a pretensão de avaliar e premiar experiências de promoção de igualdade racial no mundo do trabalho.

Também como atuação estatal no combate à discriminação, foi elaborado o *Programa Direitos Humanos, Direitos de Todos*, pela Secretaria Especial de Direitos Humanos, que, dentro dessa perspectiva, definiu o *Plano de Combate à Discriminação contra Homossexuais*. Para efetivar tal compromisso programático, foi criado o programa *Brasil sem Homofobia*, que constitui um conjunto de ações que objetivam promover a cidadania de gays, lésbicas, travestis, transgêneros e bissexuais, e combater a violência e a discriminação homofóbicas.

A pretensão do programa é a reafirmação de que a defesa, a garantia e a promoção dos direitos humanos incluem o combate a todas as formas de discriminação e de violência e que, portanto, o



combate à homofobia e a promoção dos direitos humanos dos homossexuais é um compromisso do Estado e de toda a sociedade.

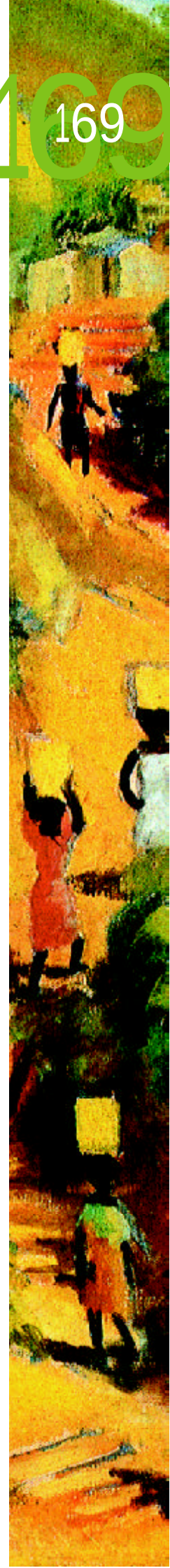
No que se refere ao direito ao trabalho, o programa *Brasil sem Homofobia* prevê a implementação de ações de combate à discriminação por *orientação sexual* no ambiente de trabalho, em articulação com o Ministério do Trabalho e Emprego. O objetivo é sensibilizar os gestores públicos sobre a importância da qualificação de gays, lésbicas e travestis, nos diversos segmentos do mundo do trabalho, contribuindo para a eliminação da discriminação e para promoção da igualdade de oportunidades no emprego.

A vulnerabilidade em que se encontram os grupos discriminados, como resultado de oportunidades negadas e de injustificáveis processos de exclusão social, tem feito que os poderes públicos e as instituições privadas procurem resposta para esses problemas. Não mais em medidas assistencialistas, que cristalizam os preconceitos, mas em mudanças implementadas por meio de ações afirmativas que se contraponham aos efeitos da discriminação e possam provocar mudanças nas estruturas sociais.

Desse modo, a execução de ações afirmativas como mecanismos que buscam, de fato, corrigir desequilíbrios, ou distribuir benefícios, com a finalidade de eliminar desigualdades sociais, em atuação conjunta com a aplicação de normas legais que proíbem o preconceito e a discriminação, denota o interesse do Poder Público de materializar o conteúdo do princípio da igualdade, na procura incessante da justiça social. Isso sem desprestigiar um esforço de afirmação das políticas universais de saúde, educação, previdência e assistência sociais, fundamentais como suporte básico das políticas de equidade social.

4.6.2 Ação afirmativa e os Núcleos de combate à discriminação e promoção da igualdade de oportunidades

Ao ratificar, em 1965, a Convenção n. 111, da OIT, concernente à discriminação em matéria de emprego e profissão, o Estado brasileiro se comprometeu a formular e implementar uma política nacional de promoção da igualdade de oportunidades e de tratamento no emprego. Porém, somente após o reconhecimento formal, junto à Conferência



Internacional do Trabalho (CIT/OIT1995), da existência de discriminação nas relações do trabalho, o Ministério do Trabalho (MTb), em cooperação técnica com a OIT, assumiu o compromisso de desencadear um processo para implementar a Convenção n. 111, da OIT. Desse modo, inicia-se o *Programa de Cooperação Técnica da Organização Internacional do Trabalho com o Ministério do Trabalho para Implementação da Convenção 111*.

No desenvolvimento das atividades do *Programa*, foi criado, no âmbito do MTb, o *Programa Brasil, Gênero e Raça*, sob a coordenação da Assessoria Internacional, cujo objetivo fundamental era conscientizar e combater as práticas discriminatórias no trabalho, por meio da divulgação permanente dos conceitos e princípios da Convenção n. 111, e de demais normas legais.

Para executar o *Programa Brasil, Gênero e Raça*, foram criados, no âmbito das Delegacias Regionais do Trabalho (DRTs), órgãos descentralizados do MTE, os NÚCLEOS de combate à discriminação e promoção da igualdade de oportunidades. Estes assumiram como objetivo não apenas o combate à discriminação no trabalho, mas a promoção da igualdade de oportunidades e tratamento no emprego, por meio de ações afirmativas, como medidas que buscam o equilíbrio social ou a distribuições de benefícios, com a finalidade de eliminar as desigualdades, não somente nas relações de trabalho, mas também nas condições em que ele se realiza.

Esses NÚCLEOS, em atividade desde 1995, foram reconhecidos formalmente, por meio da Portaria n. 604/00, baixada pelo Secretário Executivo do Ministério do Trabalho e Emprego, que, no uso de suas atribuições legais, resolveu instituir, no âmbito de atuação das DRTs, os “Núcleos de Promoção da Igualdade de Oportunidades e de Combate a Discriminação, encarregados de coordenar ações de combate à discriminação em matéria de emprego e profissão” (art. 1º, da Port. 604/00).

Para o desempenho dessas atribuições, foram estabelecidas as competências dos NÚCLEOS. Estas se constituem medidas que estão para além do combate à discriminação, que deve ser realizado por meio da conscientização, sensibilização, acolhimento e busca de solução de denúncias, bem como da verificação do cumprimento de regras



proibitivas da discriminação na relação de trabalho e emprego, e no modo como o trabalho se realiza.

Cabe, portanto, aos Núcleos, dentre outras competências, “propor estratégias e ações que visem eliminar a discriminação e o tratamento degradante e que protejam a dignidade da pessoa humana, em matéria de trabalho”; “instituir programas educativos que garantem a aplicação das políticas de promoção da igualdade de oportunidades...” e “celebrar parcerias com organizações empresariais, sindicais, não governamentais” (art. 2º, da Port. n. 604/00).

Desse modo, em cumprimento a essas determinações legais, foram assumidas, no âmbito do Poder Público, mais precisamente na área de atuação do Ministério do Trabalho e Emprego, como iniciativas estatais, ações afirmativas, das quais são exemplos aquelas que desencadearam a inserção na empresa da pessoa portadora de deficiência, em cumprimento ao sistema de *quotas* legais; que implementaram a proteção ao trabalho da mulher (proteção à maternidade e equidade no emprego), o combate à discriminação racial e dos portadores de HIV, no local de trabalho; e que empreenderam a execução de ações que buscavam eliminar a discriminação na contratação do trabalhador.⁴⁰

O objetivo dessas ações, para além do combate efetivo da discriminação, é promover a igualdade de oportunidades e tratamento no emprego, em parceria com instituições governamentais e sociais, provocando, assim, a discussão sobre o fenômeno da discriminação no mundo do trabalho, como reflexo de uma estrutura social fundada em desigualdades injustificadas.

Os NÚCLEOS, a partir da visibilidade de suas atuações, passaram a ter acento em todos os foros, seminários, eventos e debates, cujo tema é a discriminação. Com uma forte atuação conjunta com o Ministério Público do Trabalho, nos procedimentos de investigação de denúncias de discriminação, e na realização e monitoramento de termos de compromissos firmados com as empresas, no objetivo de eliminar a discriminação e promover a igualdade de oportunidades no emprego, os Núcleos passaram a ser reconhecidos pela sociedade como espaço de referência na questão da discriminação no trabalho.

⁴⁰ Cappellin. Brasília: OIT, 2005, p. 76-78.



Nesse processo de reconhecimento de suas atividades, os Núcleos, atendendo ao convite da OIT, tiveram representação no Taller Técnico de Discusión – Comisiones Tripartitas para Igualdade de Oportunidades em el Empleo em el Cone Sur (Buenos Aires/2002), realizado para compartilhar experiências, e elaborar estratégias e políticas de eliminação da discriminação no trabalho, com enfoque nas desigualdades de gênero.

Ressalte-se, porém, que a atuação e a qualidade do desempenho dos NÚCLEOS não se mostram uniformes, em cada uma das DRTs, onde se encontram localizados, em razão de vários fatores.⁴¹ Inclusive, devido à diversidade social apresentada por cada Estado do país, nos quais a discriminação se mostra sob um aspecto próprio, em virtude das peculiaridades culturais ou da influência de determinada formação racial/étnica e, ainda, de fatores econômicos e sociais, predominantes em cada região.

O desempenho dos NÚCLEOS também parece depender não somente da qualificação profissional e técnica de seus coordenadores e membros da equipe, mas do engajamento de todo o corpo de servidores das DRTs, que devem estar cientes das políticas sociais e dos conceitos e princípios que as regem, além do apoio efetivo dos Delegados regionais, o que vai influir nas formulações das parcerias e na visibilidade, para a sociedade, das políticas e ações assumidas pelos Núcleos.⁴²

Entende-se ser preciso que os NÚCLEOS estejam sob uma coordenação nacional, que não apenas cuide dos aspectos técnicos inerentes ao planejamento e acompanhamento sistemático de atividades e programas, mas que reafirme o vínculo da política de não-discriminação com as outras instâncias e políticas implementadas pelo MTE. Somente criando uma cultura institucionalizada de enfrentamento (combate) da discriminação, pode-se avançar na efetiva promoção da igualdade de oportunidades e de tratamento no emprego.

As ações dos NÚCLEOS, não obstante devam ser realizadas sob a responsabilidade de uma equipe formada e treinada para o enfrentamento da discriminação - que se mostra uma questão de alta

⁴¹ Cappellin. Brasília: OIT, 2005.

⁴² Cappellin. Op. cit., p. 30.



complexidade - são institucionais. Por isso, os conceitos e princípios que as informam devem permear todas as políticas do âmbito do MTE, com o objetivo fundamental de criar uma cultura institucional no que concerne à discriminação no trabalho. Deve-se cuidar também, quando da formulação e execução das ações, dos aspectos da transversalidade observada nas condutas discriminatórias, notadamente nas relações raça/gênero, para que se busque eliminar os graves efeitos da discriminação sobre as pessoas ou grupos sociais mais vulneráveis (mulheres, negros, pobres).

Sob uma coordenação nacional com a atribuição de elaborar um *plano nacional* de ações de combate à discriminação e promoção da igualdade de oportunidades no emprego,⁴³ que reafirme o compromisso do MTE de incorporar, em todas suas instâncias, uma política de não-discriminação no trabalho, os NÚCLEOS poderão constituir-se mecanismos institucionais de atuação na eliminação de desigualdades, capazes de promover mudanças no mundo do trabalho.

É de fundamental importância, para a realização dos objetivos dos NÚCLEOS, que estes avancem na formulação das parcerias, que poderão fortalecer e implementar as ações planejadas. É necessário, ainda, que a coordenação nacional fortaleça e reafirme as relações com outros órgãos do Poder Público e, em particular, com as Secretarias Especiais de Políticas para as Mulheres (SPM), de Políticas de Promoção de Igualdade Racial (SEPPIR) e de Direitos Humanos (SEDH),⁴⁴ com a finalidade inclusive de executar as ações planejadas por estes órgãos, com o objetivo de eliminar as desigualdades no âmbito do trabalho.

Com o monitoramento sistemático e padronizado de suas ações, os NÚCLEOS poderão fortalecer a capacidade de ação conjunta e articulada, em âmbito nacional, de maneira a aumentar-lhes a eficácia. Embora não se acredite que uma uniformização e padronização de ações possam ter implantação nacional, em virtude da formação social e cultural/racial/étnica diversa, que vai informar a manifestação da conduta discriminatória em cada Estado ou Região, é possível indicar ações nacionais que, ao serem implementadas - porque fazem parte de um conjunto de ações propostas por um *plano nacional* - vão

⁴³ A exemplo do PNPM elaborado pela SPM.

⁴⁴ Conforme Cappellin. Brasília: OIT, 2005.



possibilitar a definição de parâmetros e diretrizes comuns de atuação, capazes de fornecer indicadores para a aferição de resultados, não somente das atividades, mas também das políticas e ações dos Núcleos.

Não obstante os conceitos e princípios inerentes à política de não-discriminação devam informar todas as políticas, programas e ações do MTE, deve-se evitar a atomização na execução de ações, no âmbito das DRTs, sob pena de não se conseguir aferir seus resultados, e mais, de não alcançar os objetivos colimados, pelo efeito da dispersão das ações e das responsabilidades em executá-las. Todos os servidores devem envolver-se na política de não-discriminação, que tem a pretensão de ser uma política institucional, mas alguns devem estar especialmente envolvidos e preparados para implementá-la, de forma a se obter mudanças estruturais no modo como se organiza o mundo do trabalho.



Considerações finais

A idéia de que todos os seres humanos são iguais em direitos tornou-se um princípio declarado universalmente, e traduz a noção de que a igualdade é entre todos ou, ainda, que todos os seres humanos possuem a mesma dignidade de pessoa humana, condição esta que os iguala em direitos, e torna irrelevante toda e qualquer diferença em face do sexo, raça, cor, religião, origem etc.

O princípio da igualdade, assumido como um ideal humano originário da teoria dos direitos naturais, para a qual todos os homens nascem livres e iguais, ao ser positivado nas ordens jurídicas internas, perde seu conteúdo meramente filosófico-ideal, de eficácia apenas moral, e transforma-se em prescrição jurídica, em norma, na medida em que ao ser declarado universalmente foi acolhido pelas constituições políticas. Contudo, não é fato que todos os homens nascem livres e iguais. Isso é uma prescrição de direitos fundamentada na qualidade de ser humano da pessoa.



O acolhimento do princípio da igualdade pelo direito positivo constitucional vai servir de limite ao poder estatal, que deverá garantir a isonomia entre os indivíduos, de tal maneira que sua aplicação não fique restrita a nivelar todas as pessoas perante a lei, mas que, sob a regra da igualdade, é dever dispensar tratamento equânime a todos. Isso significa que “onde a regra é a igualdade, deve ser justificado o tratamento desigual”.¹

Portanto, é o princípio da igualdade que informa todo o ordenamento jurídico, o instrumento regulador da vida social.² Assim, diante das desigualdades apresentadas pelas pessoas, é necessário tratá-las equitativamente, devendo o princípio da igualdade ser aplicado para protegê-las contra a discriminação. Não existe dúvida de que, ao cumprir uma lei, todas as pessoas abrangidas por ela devam receber tratamento igual, mas a norma dispensará tratamento desigual sempre que for preciso proteger ou distribuir benefícios, com o objetivo de eliminar desigualdades sociais injustificadas.

A busca da igualdade de oportunidades e de tratamento seria o fundamento justificador para o tratamento jurídico diferenciado, que há de ser dispensado aos desiguais, conforme as circunstâncias fáticas, e o critério de razoabilidade aplicado ao caso concreto. Um tratamento desigual é justificado quando existe uma desigualdade injustificada entre as pessoas que exige um tratamento desigual, para que possam igualar-se efetivamente em direitos.³

A igualdade de oportunidades e de tratamento no emprego seria, portanto, o resultado esperado de um processo de eliminação da discriminação, que tem na aplicação do princípio da igualdade seu instrumento mais eficaz, não somente para combatê-la, mas para a promoção de ações que visem à equidade. A discriminação que se pretende combater e ver eliminada é aquela que, embora não seja gerada das condições em que se realiza o trabalho subordinado, se reproduz no mundo trabalho.

¹ Bobbio. 2000: 10.

² Bandeira de Melo. 2001: 10.

³ Fleiner. 2003: 104.



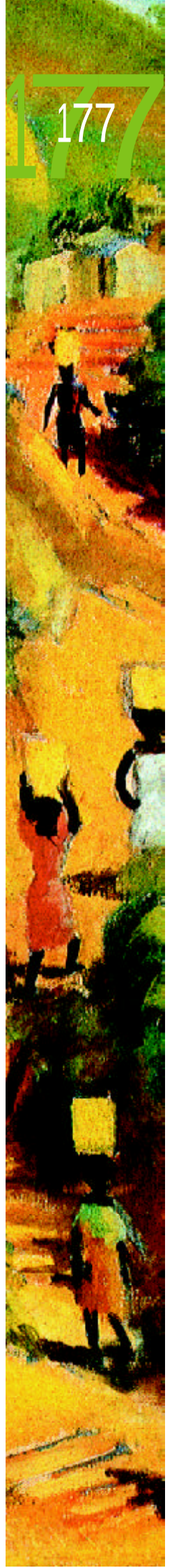
Portanto, as discriminações a serem eliminadas do ambiente de trabalho são aquelas que, não importando se têm origem no preconceito ou em razões histórico-sociais, culturais ou econômicas, produzem desigualdades injustificadas entre pessoas ou grupos sociais em razão do sexo, raça, cor, etnia, origem, orientação sexual, religião etc, e têm o efeito de destruir ou alterar a igualdade de oportunidades e de tratamento no emprego (Con. n. 111, da OIT).

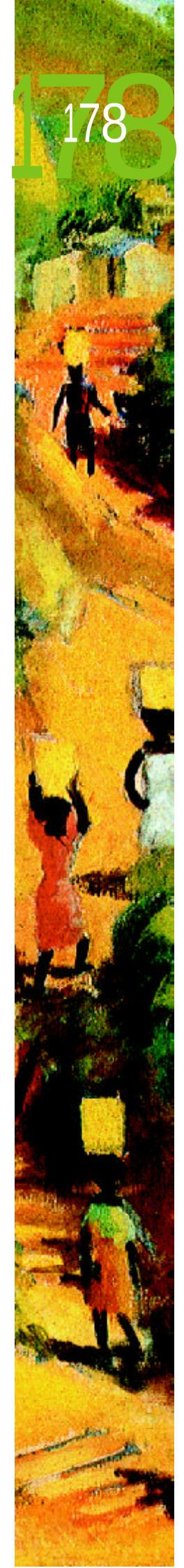
Sabe-se que as diferenças existem, que as pessoas não são naturalmente iguais (nem diferentes),⁴ ou seja, que elas não nascem iguais, e que, portanto, o princípio da igualdade não anuncia um fato material, mas um valor, a prescrição de um direito universal, assumido pela norma constitucional.

Esse direito vai traduzir-se no dever do Estado de promover ou estimular um conjunto de prestações positivas que visem *remover obstáculos* em favor da realização da igualdade de oportunidades e tratamento assegurada a todas as pessoas, como objetivo de um ideal elevado de justiça como equidade. Com essa finalidade, muitas vezes, a lei, as políticas públicas e as ações afirmativas distinguem as pessoas ou grupos sociais, sempre que estes enfrentam situações de desigualdades que tenham por efeito alterar ou eliminar a igualdade de oportunidades que lhes é devida. Tais distinções são compatíveis com o conteúdo jurídico do princípio da igualdade, sempre que guardem uma correlação lógica entre o elemento diferenciador e a desigualdade que se pretende ver eliminada, e estejam conforme os valores de justiça social, consubstanciado na Constituição.

O Estado brasileiro tem como fundamento a cidadania, a dignidade humana e os valores sociais do trabalho (art. 1º, III, IV, da CF), e, como objetivos fundamentais a erradicação da pobreza e da marginalização e a redução das desigualdades sociais, bem como a promoção do bem de todos sem preconceito ou discriminação (art. 3º, III, IV, da CF). Percebe-se daí que o princípio da igualdade que proíbe a discriminação (art. 5º, *caput*, da CF) acaba por permiti-la, quando justificada diante do objetivo fundamental, que aponta para a busca da promoção do bem de todos, e da redução das desigualdades sociais.

⁴ As diferenças que geram desigualdades costumam ser uma construção social.





Somente sob a garantia da realização desses valores é que serão exercidos os direitos sociais, que asseguram às pessoas as condições para assumir diversos papéis na sociedade. É a igualdade de oportunidades e de tratamento que vai garantir ao trabalhador, tal qual pessoa e cidadão, o direito à segurança social, que se traduz na satisfação dos direitos econômicos, sociais e culturais de que necessita para seu desenvolvimento de pessoa.

Portanto, combater a discriminação e promover a igualdade de oportunidades e tratamento no emprego significa exatamente procurar aplicar o princípio da igualdade de oportunidades às condições de trabalho, tornar eficaz a proibição às práticas discriminatórias no ambiente do trabalho e garantir de forma efetiva a igualdade de oportunidades no acesso à relação de emprego e nas condições sob as quais se realiza o trabalho.

A garantia efetiva do direito à igualdade de oportunidades no emprego exigirá sempre dos poderes públicos específicas proteções legais, além de medidas afirmativas, públicas ou privadas, que venham beneficiar aqueles trabalhadores, cujas diferenças provocam desigualdades injustificadas, porque originárias do preconceito e da discriminação.

Esses mecanismos de proteção, ou benefícios ao trabalhador discriminado terão no princípio da igualdade de oportunidades seu fundamento jurídico, tanto como instrumento legal de proibição de toda e qualquer forma de discriminação injustificada, quanto como norma garantidora de justiça social.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ABRAMO, Laís (Ed.). Questionando um mito: Custos do trabalho de homens e mulheres. Brasília: OIT, 2005.

ABRANCHES, Cristina (org.). Inclusão dá trabalho. Belo Horizonte: Armazém de Idéias, 2000.

ALTAVILA, Jaime de. Origem dos Direitos dos Povos. São Paulo: Ed. Cone, 1989.

ALMEIDA, Lúcio Rodrigues de. O dano moral e reparação trabalhista. Rio de Janeiro: Aide Ed., 1999.

AMARAL, Célia Chaves Gurgel, SALES, Celecina de Maria Veras, AZEVEDO, Helena Selma e D'AVILA, Sande Maria Gurgel. Múltiplas Trajetória – estudo de gênero. Fortaleza: UFC, 2001.

ANTUNES, Ricardo. Os Sentidos do Trabalho. São Paulo: Boitempo, 1999.

ARAGÃO, Batista R. Escravidão e abolicionismo. Fortaleza: Ed. IOCE, 1988.



- ARAÚJO, Emanuel. O teatro dos Vícios. Brasília: UNB, 1993.
- ARAÚJO, Luiz Alberto David. A proteção constitucional das pessoas portadoras de deficiência. Brasília: Ministério da Justiça, 1997.
- ARISTÓTELES. Política. Brasília: Ed. UNB, 1997.
- BANCO MUNDIAL. A questão de gênero no Brasil. Rio de Janeiro, 2003.
- BANDEIRA de MELO, Celso Antônio. Conteúdo jurídico do princípio da igualdade. São Paulo: Malheiros Ed., 2001.
- BOBBIO, Norberto. A era do Direito. Rio de Janeiro: Editora Campus, 1992.
- _____. Teoria Geral da Política. Rio de Janeiro: Ed. Campus, 2000.
- _____, MATTEUCCI, Nicola e PASQUINO, Gianfranco. Dicionário de Política. Brasília: UNB, 9ª edição.
- _____. Teoria do ordenamento jurídico. Brasília: UNB, 1996.
- _____. Igualdade e liberdade. São Paulo: Edipro, 2000.
- BOSSA, Sonia. Direito do trabalho da Mulher. São Paulo: Ed. Oliveira Mendes, 1998.
- BRANCO, Paulo Gustavo Gonet. Hermenêutica Constitucional e Direitos Fundamentais. Brasília: Brasília Jurídica, 2000.
- BRANDÃO, Débora Vanessa Caús. Parcerias homossexuais – aspectos jurídicos. São Paulo: TR, 2002.
- BASTIDE, Roger, FERNANDES, Florestan (orgs.). Relações raciais entre negros e brancos em São Paulo. São Paulo: Anhembi, 1955.
- CALDERA, Rafael. Relações de trabalho. São Paulo: TR, 1972.
- CÂNDIDO, Antônio. Um funcionário na Monarquia. São Paulo: Companhia das Letras, 2001.
- CAPPELLIN, Paola (coordenadora). A experiência dos núcleos de promoção da igualdade de oportunidades e combate à discriminação no emprego e na profissão. Brasília: OIT, 2005.
- CASTELO, J. P. O dano moral trabalhista: competência. São Paulo: Trabalho e Doutrina n. 10, Ed. Saraiva, 09/96.
- CFEMEA. Discriminação positiva – Ações afirmativas em busca da igualdade. São Paulo, 1996.
- CHAUI, Marilena. Brasil, mito fundador e sociedade autoritária. São Paulo: Ed. Fund. Perseu Abramo, 2000.



COUTINHO, Maria Luiza Pinheiro. Discriminação na relação de trabalho – Uma afronta ao princípio da igualdade. Rio de Janeiro: AIDE, 2003.

_____. Assédio sexual no trabalho. Porto Alegre: HS Editora, Justiça do Trabalho n. 243, 03/2004.

_____. A saúde do trabalhador como fator de discriminação no trabalho. Porto Alegre: HS Editora, Justiça do Trabalho n. 245, 05/2004.

_____. Assédio moral no trabalho. Porto Alegre: HS Editora, Justiça do Trabalho, n. 248, 08/2004.

CUNHA, Euclides. Os Sertões. Rio de Janeiro: Livraria Francisco Alves, 15ª Ed., 1940

DELGADO, Dídice G., CAPPELLIN, Paola e SOARES, Vera (orgs.). Mulher e Trabalho – Experiências de ação afirmativa. São Paulo: Boitempo Editorial, 2000.

DIAS, Jussara e FREIRE, Lucienne (Org.). Diversidade – Avanço conceitual para a educação profissional e o trabalho – Ensaio e reflexões. Brasília: OIT, 2002.

FERNANDES, Florestan. A integração do negro a sociedade de massa. São Paulo: 1964.

FILHO, Rodolfo Pamplona. O Dano Moral na Relação de Emprego. São Paulo: LTr, 1999.

FILHO, Carlos Edison do Rêgo Monteiro. Elementos de Responsabilidade Civil por Dano Moral. Rio de Janeiro: Renovar, 2000.

FLEINER, Tomas. O que são os Direitos Humanos? São Paulo: Editora Max Limonad, 2003.

FURTADO, Emmanuel Teófilo. Preconceito no trabalho e a discriminação por idade. São Paulo: LTr, 2004.

Guedes, Márcia Novaes. Terror psicológico no trabalho. São Paulo: LTr, 2003.

JACCOUD, Luciana de Barros e BEGHIN, Nathalie. Um balanço da intervenção pública no enfrentamento das desigualdades raciais no Brasil. Brasília: IPEA, 2002.

JESUS, Damásio E. e GOMES, Luiz Flávio. Assédio Sexual. São Paulo: Ed. Saraiva, 2002.



JUNIOR, Caio Prado. Formação do Brasil Contemporâneo. São Paulo: Publifolha, 2000.

HENRIQUES, Ricardo. Desigualdade Racial: Evolução das condições de vida na década de 90. Brasília: IPEA, 2001.

HIRIGOYEN, Marie-France. Assédio Moral: A Violência perversa no Cotidiano. Rio de Janeiro: Ed. Bertrand Brasil, 2000.

HIV/AIDS no Mundo do Trabalho: as ações e legislação brasileira. Brasília: OIT, 2002.

HOUAISS, Antônio. Dicionário da Língua Portuguesa. Rio de Janeiro: Ed. Objetiva, 2001.

HODGES-AEBERHARD, Jane e RASKIN, Carl. Ação Afirmativa. Brasília: OIT, 2000.

HODGES-AEBERHARD, Jane. Linhas gerais sobre desenvolvimentos recentes em questões de igualdade no emprego para juízes de cortes trabalhistas e assessores. Brasília: OIT, 1998.

HOLANDA, Sérgio Buarque. Raízes do Brasil. São Paulo: Companhia das Letras, 1999.

LIGOCKI, Malô Simões Lopes e LIBARDONI, Marlene (Coord. Técnica). Discriminação Positiva, Ações Afirmativas: Em Busca da Igualdade. São Paulo: CFEMEA/ELAS, 1996.

LIMA, Francisco Gerson Marques. Igualdade de Tratamento nas Relações de Trabalho. São Paulo: Malheiros, 1997.

LOURO, Guacira. Gênero e saúde, 1996.

MARTINS, João Vianey N. O dano moral e as lesões por esforços repetitivos. São Paulo: LTr, 2003.

MENEZES, Paulo Lucena de. A ação afirmativa no direito norte-americano. São Paulo: RT, 2001.

MOOG, Vianna. Bandeirantes e Pioneiros. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 18ª Ed.

MTE. Núcleos de Promoção da igualdade de oportunidades e de combate à discriminação no trabalho. Brasília, 2003.

NABUCO, Joaquim. O Abolicionismo. Rio de Janeiro: Ed. Nova Fronteira, 2000.

NETO, Antônio Carvalho e SALIN, Celso Amorim (org.). Novos desafios



em saúde e segurança no trabalho. Belo Horizonte: Instituto de Relações do Trabalho, 2001.

OLIVEIRA, Eleonora Menicucci de. A mulher, A sexualidade e o Trabalho. São Paulo: Editora Hucitec, 1999.

OLIVEIRA, Dijaci David, LIMA, Ricardo Barbosa, SANTOS Sales Augusto e TOSTA, Tânia Ludmila. Relações raciais e grupos socialmente segregados. Goiânia: MNDH, 2001.

OLIVEIRA, Dijaci D., GERALDES, Elen C., LIMA, Ricardo Barbosa e SANTOS, Sales Augusto. A cor do medo. Brasília: UNB, 1998.

OIT. Declaração da OIT sobre os princípios e direitos fundamentais no trabalho e seu segmento. Brasília: OIT, 2001.

_____. HIV/AIDS no mundo do trabalho: as ações e a legislação brasileira. Brasília: OIT, 2002.

_____. Gestões de questões relativas a deficiência no local de trabalho. Brasília: OIT, 2004.

_____. Repertório de Recomendações práticas da OIT sobre o HIV/AIDS e o mundo do trabalho. Brasília: OIT, 2004.

OLSON, Steve. A História da Humanidade. São Paulo: Editor Campus, 2003.

PINHO, Rodrigo Cesar Rabello. Teoria Geral da Constituição e Direitos Fundamentais. São Paulo: Ed. Saraiva, 2002.

PINSKY, Jaime (org.). 12 Faces do Preconceito. São Paulo: Contexto, 2000.

PUPPIN, Andréa Brandão. Do lugar das mulheres e das mulheres for a do lugar. Niterói: EDUFF, 2001.

KERGOART, Daniele. Da divisão do trabalho entre os sexos. São Paulo: Revista de Sociologia da USP, Volume 1 – N.2 – 2. Semestre/1989.

KHAMIS, Renato Mehanna. Dano moral – Dispensa imotivada de portador do vírus HIV. São Paulo: LTr, 2002.

RABENHORST, Eduardo Ramalho. Dignidade Humana e Moralidade Democrática. Brasília: Brasília Jurídica, 2001.

RAWLS, John. Uma teoria da justiça. São Paulo: Ed. Martins Fontes, 2000.



RAUPP RIOS, Roger. O princípio da igualdade e a discriminação por orientação sexual. São Paulo: RT, 2002.

RIBEIRO, Darcy. O Povo Brasileiro. São Paulo: Companhia das Letras, 2001.

RODRIGUEZ, Plá. Princípios de direito do trabalho. São Paulo: LTr, 1978.

ROUDINESCO, Elisabeth e PLON, Michel. Dicionário de Psicanálise. Rio de Janeiro: Jorge Zahar Editor.

SANTOS, Aloysio. Assédio sexual. Rio de Janeiro: Ed. Forense, 1999.

SANTOS, Enoque Ribeiro dos. O Dano Moral na Dispensa do Empregado. São Paulo: LTr, 2000.

SCAVONE, Luiz Antônio Jr. Assédio Sexual, Responsabilidade civil. São Paulo: Ed. Juarez de Oliveira, 2001.

SEM. Plano nacional de políticas para as mulheres. Brasília: PR, 2004.

SILVA, Edson Ferreira. Direito à Intimidade. São Paulo: Ed. Oliveira Mendes, 1998.

SILVA, de Plácido. Vocabulário Jurídico. Rio de Janeiro: Ed. Forense, 1999.

SINAT. Das prerrogativas e atribuições dos auditores-fiscais do trabalho. Maceió, 2002.

SOUTO MAIOR, Jorge Luís. O Direito do Trabalho e as Diversas Formas de Discriminação. Porto Alegre: HS Ed., Justiça do Trabalho n. 220, 04/2002.

SOUZA, Mauro Cesar Martins de. Estabilidade Provisória do Trabalhador Aidético: Posição Jurisprudencial & Efetividade do Processo. Porto Alegre, HS Ed., Justiça do Trabalho n. 212, 08/2001.

TOMEI, Manuela. Ação Afirmativa para igualdade racial: características, impactos e desafios. Brasília: OIT, 2005.

VIANA, Marcio Túlio, RENAULY, Luiz Otávio Linhares. Discriminação. São Paulo: LTr, 2000.

YANNOULAS, Silvia Cristina. Dossiê: Políticas públicas e relações de gênero no mercado de trabalho. Brasília: CFEMEA, 2002.





185

Anexos



Constituição da República Federativa do Brasil, de 05 de outubro de 1988 (em constante processo de atualização através da incorporação de emendas constitucionais).

Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) – Decreto-lei n. 5.452, de 1 de maio de 1943 (em constante processo de atualização com a inserção de novos dispositivos legais). Dispõe sobre normas trabalhistas consolidadas.

Declaração Universal dos Direitos do Homem. Proclamada pela ONU, em 10 de dezembro de 1948. Dispõe sobre os direitos universais do homem.

Convenção para Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher, ONU/CEDAW/1979. Dispõe sobre a eliminação de todas as formas de discriminação contra a mulher e define o conceito de discriminação contra a Mulher. .

Convenção para Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Racial, ONU/1966 (Decreto Legislativo n. 65.810, de 8 de dezembro de 1969). Dispõe sobre a eliminação de todas as formas de discriminação racial, xenofobia e outras manifestações de intolerância.

Convenção 100/1951, da Organização Internacional do Trabalho (Decreto Legislativo n. 41.721, de 25 de junho de 1957). Dispõe sobre a igualdade de remuneração de homens e mulheres por trabalho de igual valor.

Convenção 111/1958, da Organização Internacional do Trabalho (Decreto Legislativo n. 62.150, de 19 de janeiro de 1968). Dispõe sobre a discriminação em matéria de emprego e profissão.

Convenção 159/1983, da Organização Internacional do Trabalho (Decreto Legislativo n. 129, de 22 de maio de 1991). Dispõe sobre reabilitação profissional e emprego de pessoas deficientes.

Declaração da OIT Relativa aos Princípios e Direitos Fundamentais do Trabalho e seus seguimentos.

Declaração dos Direitos das Pessoas Portadoras de Deficiência (ONU/1975). Dispõe sobre os direitos das pessoas portadoras de deficiência.

Lei n. 7.668, de 22 de agosto de 1988. Cria a Fundação Cultural Palmares que se propõe a fomentar e fortalecer os valores políticos, culturais, sociais e econômicos da população negra e integrá-la, de maneira eficaz, no processo de desenvolvimento do Brasil, superando todas as discriminações.

Lei n. 7.353, de 29 de agosto de 1985. Cria o Conselho Nacional dos Direitos da Mulher – CNDM, com a finalidade de promover, em âmbito nacional, políticas que visem eliminar a discriminação da mulher, assegurando-lhe condições de liberdade e de igualdade de direitos.

Lei n. 7.670/1988. dispõe sobre aposentadoria por invalidez e o auxílio doença para os portadores do vírus HIV/AIDS.



Lei n. 7.716, de 5 de janeiro de 1989. Define os crimes resultantes de preconceitos de raça ou de cor.

Lei n. 7.853, de 24 de outubro de 1989. Dispõe sobre o apoio às pessoas portadoras de deficiência, sua integração social, sobre a Coordenação Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência – CORDE, e define crimes contra pessoa com deficiência.

Lei n. 8.213, de 24 de julho de 1991. Dispõe sobre o plano de benefícios da Previdência Social e estipula o percentual de cargos a ser preenchido pelas empresas com pessoas portadoras de deficiência ou reabilitados da Previdência Social.

Lei n. 8.899, de 29 de junho de 1994. Concede passe livre às pessoas portadoras de deficiência no sistema de transporte interestadual.

Lei n. 9.029, de 13 de abril de 1995. Proíbe a exigência de atestados de gravidez e esterilização, e outras práticas discriminatórias, limitativas do acesso ou manutenção do emprego, por motivo de sexo, origem, raça, cor estado civil, situação familiar ou idade.

Lei n. 9.263, de 12 de janeiro de 1996. Regula o d 7º, do art. 226, da Constituição federal, que trata do planejamento familiar e estabelece penalidades.

Lei n. 9.394, de 10 de dezembro de 1996. Estabelece as diretrizes e bases da educação nacional e dispõe sobre a educação especial para o trabalho dos educandos com necessidades especiais.

Lei n. 9.455, de 7 de abril de 1997. Define o crime de tortura e estabelece pena de reclusão caso seja cometido em razão de discriminação racial ou religiosa. O crime é agravado se cometido contra gestante e deficiente.

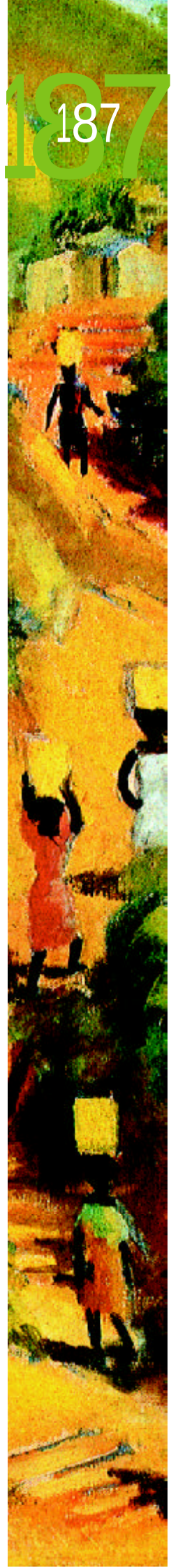
Lei n. 9.459, de 13 de maio de 1997. Altera os arts. 1º e 20, da Lei 7.716, de 5 de janeiro de 1989, que define os crimes resultantes de preconceito de raça ou de cor. Com a nova redação a Lei n. 7.716/89 passa a definir os crimes resultantes de discriminação ou preconceito de raça, cor, etnia, religião ou procedência nacional. Altera o art. 140 do Código Penal, para acrescentar d 3º, que definir o crime de injúria quando consistir na utilização de elementos referentes à raça, cor, etnia, religião ou origem.

Lei n. 9.799, de 26 de maio de 1999. Acrescenta o art. 373 A, na Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, que dispõe sobre o acesso da mulher ao mercado de trabalho e sobre a revista íntima na empregada.

Lei n. 10. 224, de 15 de maio de 2001. Altera o Decreto-lei n. 2.848, de 7 de dezembro de 1940 – Código Penal, para dispor sobre o crime de assédio sexual.

Lei n. 10. 270, de 29 de agosto de 2001. Acrescenta dd 4º e 5º ao art. 29 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, para proibir anotações desabonadoras na Carteira do Trabalho e Previdência Social.

Lei n. 10.421, de 15 de abril de 2002. Dispõe sobre licença maternidade e adoção.



Lei n. 10. 678, de 23 de maio de 2003. Cria a Secretaria Especial de Políticas de Promoção da Igualdade Racial.

Lei n. 10.683, de 28 de maio de 2003. Dispõe entre outros assuntos sobre a Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres e sobre o Conselho Nacional dos Direitos da Mulher.

Lei n. 10.741, de 1 de outubro de 2003. Dispõe sobre o Estatuto do Idoso que não deve sofrer qualquer tipo de discriminação.

Decreto n. 3.298, de 20 de dezembro de 1999. Regulamenta a Lei n. 7.853, de 24 de outubro de 1989. Dispõe sobre a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência e consolida as normas de proteção.

Decreto n. 4.228, de 13 de maio de 2002. Institui no âmbito da Administração Pública Federal o Programa Nacional de Ações Afirmativas.

Portaria n. 604, de 1 de junho de 2000. Institui, no âmbito das Delegacias Regionais do Trabalho, os Núcleos de Promoção da Igualdade de Oportunidades e de Combate à Discriminação.

Instrução Normativa MTE n. 20 de 19 de janeiro de 2001. Dispõe sobre procedimentos a serem adotados pela Fiscalização do Trabalho no exercício da atividade de fiscalização do trabalho das pessoas portadoras de deficiência.



Arco-Iris – Grupo de Conscientização Homossexual
Associação dos Pais e Amigos dos Excepcionais – APAE
Centro Feminista de Estudos e Assessoria – CFEMEA
Central Única dos Trabalhadores – CUT – Observatório Social
Conselho Nacional de Combate à Discriminação – MS
Conselho Nacional de Combate à Discriminação – SEDH
Conselho Nacional dos Direitos da Mulher – CNDM
Conselho Nacional dos Direitos da Pessoa Portadora de Deficiência – CONADE - MJ
Coordenadoria Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência – CORDE/SEDH
Grupo de Apoio aos Portadores do Vírus da Aids - GAPA
Instituto Nacional de Seguridade Social – INSS - Unidade de Reabilitação Profissional
Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada - IPEA
Instituto Sindical Interamericano pela Igualdade Racial – INSPIR
Ministério da Ciência e Tecnologia – Programa Mulher e Ciência
Ministério da Cultura - Fundação Cultural Palmares – FCP
Ministério da Educação – Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico - CNPq
Ministério Público do Trabalho - MPT
Ministério do Trabalho e Emprego - MTE - Delegacias Regionais do Trabalho
Ministério da Saúde – MS - Coordenação Nacional de DST e AIDS
Núcleos de Combate à Discriminação e de Promoção da Igualdade de Oportunidades no Emprego - MTE
Organização Internacional do Trabalho - OIT
Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres - SPM
Secretaria Especial de Políticas de Promoção da Igualdade Racial - SEPPIR
Secretaria Especial dos Direitos Humanos – SEDH
Secretaria de Políticas Públicas de Emprego – SPPE/MTE
Serviço Nacional do Comércio - SENAC
Serviço Nacional da Indústria – SENAI
Sistema Nacional de Emprego -SINE



1 - INTRODUÇÃO

O Governo brasileiro, em 1995, durante a 83ª Conferência Internacional do Trabalho, em Genebra, assume publicamente, pela primeira vez, a existência de discriminação no Brasil, solicitando a cooperação técnica da Organização Internacional do Trabalho – OIT para auxiliar na implementação da Convenção nº 111, ratificada desde os idos de 1965.

A Convenção nº 111, que trata de discriminação em matéria de emprego e profissão, foi adotada na 4ª sessão da Conferência em Genebra em 1958, sendo aprovada pelo Estado brasileiro em 24 de novembro de 1964, através do Decreto nº 104, ratificada em 30 de setembro de 1965 e promulgada pelo Decreto nº 62.150 de 19 de janeiro de 1968. A referida convenção tem como objeto proteger todas as pessoas das discriminações, em matéria de emprego e profissão, motivadas por raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social, sem,



contudo, impossibilitar sua proteção às discriminações ocorridas com base em outros critérios.

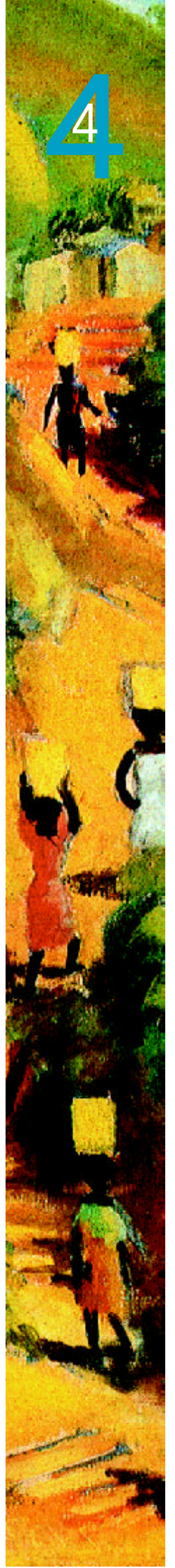
Em sua primeira parte, a Convenção nº 111 define todo o âmbito de aplicação na proteção das pessoas contra discriminação, determinando o que é e o que não é considerado discriminação. Em um segundo momento, o instrumento entabula o necessário engajamento dos países ratificantes em formular políticas públicas para promoção da igualdade de oportunidades e de tratamento em matéria de emprego e ocupação. Por fim, a terceira parte da Convenção trata de questões administrativas para adesão ou denúncia (forma de desobrigar o país-membro ao cumprimento do pactuado) do instrumento.

Muito embora o Brasil tenha oficialmente ratificado a Convenção nº 111 há duas décadas, cabe examinar se esse instrumento vem sendo aplicado nas políticas públicas nacionais. Ou, mais ainda, será que existe uma lacuna legislativa impossibilitando o trabalho da promoção da igualdade e oportunidades na área do trabalho? Esses são alguns dos questionamentos que serão levantados nesse trabalho.

Para iniciar o trabalho e considerando que o rol de discriminações elencados pela Convenção é extenso, elegeu-se como paradigma desse estudo a “Discriminação racial no trabalho e a igualdade de oportunidades”. Dessa forma, e para facilitar a compreensão sobre os termos empregados, lançar-se-á mão de alguns conceitos como preconceito, discriminação e racismo, conceitos estes que podem ser confundidos ou muitas vezes entendidos como sinônimos, e por isso merecem atenção especial.

Esses conceitos são muito importantes para entender o conteúdo de algumas leis nacionais, tais como a Lei nº 7.716/1980 (que trata do racismo) ou mesmo para a compreensão dos instrumentos internacionais que serão citados posteriormente.

Primeiramente cumpre salientar que a etimologia do termo *preconceito* merece algumas considerações, pois, no seu sentido mais literal, nada mais é do que um julgamento antecipado, o que não necessariamente significa dizer que este “pré-juízo” resulta em algo ruim, mas tão-somente equivocado ou mesmo precipitado. O preconceito é o exercício mental de um juízo de valor, sobre



determinados indivíduos, grupos ou situações, que não encontra expressão a não ser por meio de um ato discriminatório.

Todavia, importa ressaltar, por ser o foco central do trabalho, que a discriminação racial não necessariamente tem sua gênese no preconceito. A atitude discriminatória resulta de ato comissivo ou omissivo de um indivíduo ou grupo que exclui, tangencia, marginaliza, inferioriza outros grupos ou indivíduos. Esta atitude é decorrente de hábito preconceituoso ou um interesse que não necessariamente inclua o preconceito.

O preconceito é formado na mente do indivíduo, está no plano da idéia, podendo ter como consequência um ato de discriminação, sendo este um instrumento daquele. A concepção a ser utilizada neste documento será o preconceito como uma pré-disposição negativa, sempre contra alguém e como algo ruim, contraproducente nas relações pessoais e intersociais.

Os estereótipos, como os preconceitos, na ótica de Maria Aparecida Bento:

...desempenham uma importante função na área do trabalho (TAJFEL, 1984): a de manter a ideologia do grupo que está no poder, “explicando e justificando”, as diferenças de tratamento. Em nossa sociedade constroem-se ou divulgam-se imagens positivas ou negativas sobre negros e mulheres por meio de diferentes meios, entre os quais a televisão, os jornais, as revistas, o cinema, que contribuem extraordinariamente para que as pessoas formem imagens que vão, posteriormente, influenciar a sua ação. (BENTO, 2000: 20)

No âmbito jurídico, o conceito cotidianamente empregado de discriminação racial no Brasil é o previsto no artigo 1º da Convenção Internacional sobre a Eliminação de todas as Formas de Discriminação, ratificada em 1968, *verbis*:

“Art. 1º - Para os fins da presente Convenção, a expressão ‘discriminação racial’ significará toda distinção, exclusão, restrição ou preferência baseada em raça, cor, descendência ou



origem nacional ou étnica que tenha por objeto ou resultado anular ou restringir o reconhecimento, gozo ou exercício em um mesmo plano (em igualdade de condições) de direitos humanos e liberdades fundamentais nos campos político, econômico, social, cultural ou em qualquer outro campo da vida pública.”¹

Sendo então a discriminação racial gênero do qual é espécie o racismo, é importante adentrar sucintamente na história do Brasil para compreender a ambos, lembrando que o país tem uma cultura escravocrata, com a presença de negros, europeus e índios, resultando na miscigenação de nosso povo e cultura.

Após o longo período de tráfico escravo, com navios negreiros vindos da África, surgiram políticas públicas de branqueamento. Impedir o tráfico de escravos africanos e incentivar políticas de imigração que eram favoráveis aos imigrantes vindos da Europa foram meios encontrados, no final do século XIX e início do século XX, para a concretização do ideal de tornar a população brasileira mais “clara” fenotipicamente, excluindo dos indivíduos “arianizados” aquelas características estigmatizadas do índio, do negro ou do mestiço.

Em seguida à imigração dos europeus, vindos para substituir a mão-de-obra escrava pelo trabalho assalariado (fosse com pagamento em gêneros ou em dinheiro), transcorreram vários anos até que algum tipo de política pública pudesse ser implementada visando a integração dos negros que, a partir de sua libertação, se encontravam sem moradia e emprego, excluídos do mercado de trabalho e de consumo.

A posição dos governos estaduais e federal publicamente se resumia a esclarecer que a libertação era a única coisa a se fazer e não havia qualquer dívida a ser saldada, já que o *status libertatis*, bem mais precioso, foi devidamente restituído. A própria Constituição Federal de 1891 tratou do princípio da isonomia, em seu artigo 72, §2º, como uma igualdade formal, não fazendo qualquer referência à realidade da época quanto aos negros marginalizados; mesmo que se vivenciasse a

¹ Convenção Internacional sobre a Eliminação de todas as Formas de Discriminação, adotada pela Assembléia Geral das Nações Unidas, em 21 de dezembro de 1965 e ratificada pelo Brasil em 27 de março de 1968.



notória dificuldade da inserção justa do negro liberto nas relações de trabalho remunerado.

Na verdade, o Governo Federal, à época da Constituição de 1891, não apontou nenhuma iniciativa que fosse de uma política pública integradora dos milhares de negros, alforriados ou beneficiados com a Lei do Ventre Livre e outras, ao mercado de trabalho remunerado e, muito menos ainda, quanto à escolarização dessas pessoas. Deixaram os negros à margem da sociedade, como se a libertação resolvesse todos os problemas.

Não fosse a militância dos movimentos negros e dos sindicalistas ao longo do século XX, a ponto de apresentar à OIT queixa sobre a não implementação da Convenção nº 111 no País, a situação da população negra no Brasil continuaria a ser ignorada, ao desconcertante e injusto argumento de que o negro não consegue bens da vida por simples incompetência, falta de sorte ou labor necessário.

Mesmo assim com todos os esforços engendrados pela militância negra e pelos movimentos sindicais, a imagem do Brasil criada pela maioria da população ainda é a de um paraíso racial (desracialização), onde a raça não afeta expressivamente as oportunidades da vida, não sendo, desta forma, necessária a intervenção estatal, ou seja, não existem empecilhos legais ou institucionais para a igualdade racial. (SANTOS, 1998:19)

Nos apontamentos de Roger Raupp Rios, a democracia racial brasileira pode ser compreendida como *a idéia de que o Brasil é um país de vasta miscigenação, que há possibilidades de pessoas descendentes de negros africanos ascenderem socialmente, que não vivenciamos a segregação racial explícita presente em muitos países. A chamada democracia racial integra um dos equívocos da própria experiência republicana no Brasil.* Sustenta o autor que, na verdade, as atitudes aparentemente neutras podem gerar conseqüências discriminatórias. (RIOS, 2004:466)

Assim, falar em construção de uma sociedade livre da discriminação racial é reconhecer e enfrentar sua existência, para só então formular políticas públicas que englobem as possibilidades de resolução do tema, levando-se em consideração a realidade, a diversidade e a possibilidade de uma vida comum, sem falsas democracias.



Em síntese, o racismo é considerado como:

[...] uma ideologia, uma estrutura e um processo pelo qual grupos específicos, com base em características biológicas e culturais verdadeiras ou atribuídas, são percebidos como uma raça ou grupo étnico inerentemente diferente e inferior. Tais diferenças são, em seguida, utilizadas como fundamento lógico para se excluírem os membros desses grupos do acesso a recursos materiais e não-materiais.” (ESSED, 1995:171)

A abordagem das relações raciais no Brasil e a identificação da discriminação nos âmbitos culturais, sócio-econômicos e políticos são ainda acontecimentos que causam incômodo, desencadeando efervescentes e tensas discussões nas relações sociais e individuais. Isso demonstra quão equivocada é a persistente concepção social de que o processo discriminatório é fantasioso e lastreado em poucos fatos e muitos argumentos teóricos (jamais podendo estar desmembrado do *animus* de discriminar). Essa idéia afasta, à distância lunar, a discriminação em si e seus devastadores resultados da primária consciência e assunção de sua existência.

O reflexo dessas relações atritadas pelos atos discriminatórios impulsiona o comportamento dos operadores do direito que devem provocar o Judiciário, em busca de prestação jurisdicional adequada à matéria, seja através de ações civis públicas ou ações individuais. É nesse momento que se demonstra mais latente a dificuldade de compreensão do que vem a ser discriminação, pois ante a provocação do poder estatal, inúmeras decisões são proferidas, lastreadas em conceitos dos mais diversos, confundindo discriminação, preconceito, o que demonstra quão inseguro o terreno pelo qual se enveredam os operadores do Direito.

A discriminação racial, por exemplo, no âmbito das relações de trabalho é exteriorizada das mais diferentes maneiras (v.g. o empregado negro tem mais dificuldade em conseguir uma promoção, é hostilizado pela constante utilização de apelidos degradantes), sendo de difícil constatação para o Juízo que as analisará, pois os operadores do Direito prevêm a necessidade premente de caracterização – indene de dúvidas – do ato discriminatório, exigindo a demonstração de um conjunto fático-probatório robusto.



Visando eliminar a existência desses problemas de discriminação racial, os Estados têm ratificado os instrumentos internacionais, com a intenção de abolir todas as violações de direitos humanos. Tendem, inclusive, a repetir determinados direitos dessas declarações, convenções ou recomendações que buscam transformar o mundo, no intuito de conferir mais igualdade social, eliminando a discriminação de qualquer natureza.

Neste sentido também tem sido o trabalho desenvolvido por entidades não-governamentais e sindicatos, trazendo pesquisas sobre a realidade do negro no mercado de trabalho, exercendo pressão junto ao Governo Federal no intuito de subsidiar políticas públicas voltadas para a área do combate à discriminação.

Dessa forma, o objetivo fundamental desse trabalho é oferecer elementos que possam contribuir para o debate sobre a legislação atinente ao tema discriminação racial na área do trabalho.

O estudo foi desenvolvido segundo a visão de um operador do direito e está dividido da seguinte forma: primeiramente procurou-se apresentar a origem e conceitos de discriminação. A segunda parte traz a contextualização da discriminação racial no Brasil e o operador do direito, elencando os principais instrumentos internacionais e a legislação federal atinente ao tema, trazendo também exemplos do trabalho desenvolvido por entidades governamentais e permeando as ações afirmativas.

Após a assertiva da existência dos mecanismos legais colocados à disposição dos interessados sobre o tema, foram trazidas algumas posições dos tribunais de primeira e segunda instâncias sobre o assunto; elencando-se, por fim, algumas recomendações para o combate à discriminação racial e a promoção da igualdade de oportunidades.

É importante salientar que este trabalho não desenvolveu a temática indígena por compreender que o referido tema merece um trabalho voltado somente para este seguimento, tendo em vista suas peculiaridades.



2— CONTEXTUALIZAÇÃO DA DISCRIMINAÇÃO RACIAL NO BRASIL: DISCRIMINAÇÃO RACIAL E O OPERADOR DO DIREITO

Parte dos operadores do direito, assim como a coletividade de uma forma geral, não aceita a existência da discriminação em seu ambiente social, não consegue visualizar que algumas práticas cotidianas externam o pensamento vicioso do preconceito. Atitudes como delimitar características físicas ou solicitar fotografia em *curriculum vitae* na seleção para ocupação de emprego, por exemplo, são acontecimentos corriqueiros que caracterizam discriminação.

A não identificação da discriminação latente e a falsa concepção de que o Brasil é uma sociedade desracializada, sem desigualdades, sem distinções sociais, hierárquicas e econômicas, pautadas nas diferenças fenotípicas, resultam na sedimentação de um racismo disfarçado, sem rosto nem sanção. Este é o primeiro óbice a ser ultrapassado na árdua luta contra a discriminação racial no País.

Importa destacar que encontram os operadores do direito imensa dificuldade em caracterizar situações que envolvam alegações de



discriminação racial, em especial nas relações no trabalho, exatamente por se tratar de tema pouco debatido na Justiça Trabalhista, assim como na Justiça Comum.

Essas dificuldades permeiam o dia-a-dia do operador do direito que se depara com acontecimentos que lhe parecem resultado de práticas discriminatórias mas, às vezes de forma tão sutil ou disfarçada, que poderiam trazer consigo a dúvida sobre sua real existência. Assim, por diversas vezes o operador do direito não se vê seguro acerca de como proceder perante aquela atitude discriminatória, como caracterizá-la, como demonstrar a ocorrência dessa prática atentatória à dignidade humana.

Busca-se constantemente esquivar-se ao debate do tema, vezes conferindo aos atos discriminatórios a tipificação de crime de injúria (conforme Código Penal, art. 140), vezes declarando-o inexistente por ausência de provas, já que se trata de imputação que exige prova consistente. Por outro lado, esses atos discriminatórios podem ocorrer sutilmente, dia-a-dia, por vezes mascaradas de “brincadeirinha” ou “piadinha”, o que torna difícil sua comprovação.

Infelizmente, essa falta de domínio sobre o tema discriminação racial se reflete nas argumentações expendidas pelos advogados, na fundamentação das decisões judiciais e no desenrolar das demandas que, de uma forma ou de outra, explícita ou implicitamente, digam respeito a atos discriminatórios e seus resultados.

Exemplos disso são as ocorrências registradas nas delegacias de discriminação racial, que normalmente acabam sendo traduzidas pelos atendentes como injúria real, ou seja, como um atentado à honra da pessoa e não como uma discriminação à pessoa ou raça.

Muitas vezes, tratamentos racistas despendidos aos empregados são entendidos apenas como mau procedimento do empregador, lastreando, quando muito, a rescisão indireta do contrato de trabalho, sem maiores discussões acerca do real teor daqueles tratamentos, não se discutindo seu cunho racista, não se buscando combater o ato discriminatório.

Analisando cotidianamente os escassos processos que circundam o tema da discriminação racial, fácil a constatação do pouco domínio



dos operadores do direito, provavelmente porque não é corriqueiro encontrar estudos aplicados ao tema da discriminação nas graduações ou pós-graduações comumente à disposição no mercado, como se observa com outras matérias, como, por exemplo, Direito Processual do Trabalho ou Direito Previdenciário.

Dessa forma, o reconhecimento da existência da discriminação racial e do racismo é processo que passa por inúmeros obstáculos, que vão desde a noção destes conceitos até a aceitação consciente, por brancos e negros, de que tanto uns como outros são sujeitos nessa relação desarmoniosa.

De um lado, faz-se necessário que o branco se reconheça como parte de todo o processo, não mais sendo aceitável tratar o tema apenas como um “problema de negros”, já que são pouquíssimos os magistrados e promotores de justiça, v.g., que conseguem se colocar no lugar da vítima de discriminação e entender que o problema de não conseguir emprego em decorrência do padrão estético imposto também é problema deles.

De outro, cabe ao sujeito passivo da relação discriminatória reconhecer-se como tal, identificadas as práticas discriminatórias e racistas, a forma como ocorrem e os efeitos decorrentes dessas práticas, não aceitando ser discriminado em uma entrevista de emprego em que possui toda a qualificação técnica exigida, ou por deixar de ser contratado para trabalhar em uma loja por não “combinar com o perfil dos consumidores” dado a sua cor, ou, ainda, por não ser escolhido para assumir determinado cargo ou função, mesmo tendo notas superiores em suas avaliações, em detrimento de outro indivíduo, branco, que teve notas inferiores. Nesses exemplos certamente há indícios suficientes para comprovar que o princípio da igualdade de oportunidades não foi prestigiado, simplesmente devido à cor de sua pele, cabendo discutir judicialmente o princípio da igualdade consagrado na Constituição Federal.

Talvez essa desproporcionalidade de oportunidades, fazendo uma sintética avaliação histórica no País, justifica-se pelo fato dos brancos não serem inseridos como personagens do estudo da discriminação racial; excluídos de seu papel, olvidadas também as conseqüências do racismo nesse grupo. O não enfrentamento do tema encontra-se intrinsecamente relacionado a questões de conveniência, receio ou fuga às responsabilidades nesse processo do combate à discriminação racial.



Nesse sentido, Florestan Fernandes (1979) caracterizou a hegemonia das elites brancas na sociedade brasileira, que se limitava a tratar os negros com tolerância, procurando manter a polidez nas relações inter-raciais, sem, contudo, aprofundar qualquer sentimento ou conteúdo realmente igualitário.

Para Florestan Fernandes, o dilema racial brasileiro está diametralmente oposto à ótica sociológica brasileira vigente nos anos 30, que se centrava principalmente nos aspectos de ordem cultural da nossa sociabilidade, os quais supostamente indicariam a existência de uma “democracia racial” nos trópicos.

Ao tomar com referencial a situação dos negros e mulatos no momento imediatamente posterior à abolição da escravatura, infere-se, repetindo a visão de Florestan Fernandes, que as benesses de ordem cultural tão amplamente ressaltadas por autores culturalistas (como Gilberto Freyre) contribuíram para mascarar a desintegração social do negro brasileiro. Na verdade, entendia o autor, que a abolição não passou de uma “revolução do branco para o branco”.(FERNANDES, 1979)

O negro, em meio à evolução da sociedade e seus ciclos econômicos, ficara excluído do novo sistema de relações de trabalho e destituído de quaisquer iniciativas de ressocialização, já que o branco, se sentindo responsável pelo processo abolicionista, eximiu-se, a partir daí, da responsabilidade pelo futuro do negro livre. Daí em diante, o branco jamais se viu como participante do processo discriminatório.

Assim, como salientado na obra “Discriminação: teoria e prática - Projeto Brasil, Gênero e Raça” apoiado pela OIT:

... é curioso notar que não se considera que há também uma descendência de brancos que receberam uma ‘herança escravocrata’, simbólica ou concreta, o que os torna capazes de perceberem os negros em situação de desvantagem, mas não se percebem como sujeitos de privilégios.(MTE,1998)

O problema da discriminação racial, em síntese, não se manifesta simplesmente na relação *homem x mulher* ou *branco x negro*, mas sim nas relações que se formam entre os indivíduos (envolvendo negros e



brancos), em grupo ou mesmo individualmente; nas relações estabelecidas no trabalho ou na busca por emprego e condições de igualdade e melhoria sociais, de modo geral.

O desenvolvimento de novos conceitos, disseminado culturalmente, passou a ser interiorizados na mente de cada um dos indivíduos, interferindo nos processos de identificação individual, pois cada um não mais se via ou via o outro da mesma maneira.

Assim, pautados os ideais coletivos no branqueamento da raça, os negros passaram a aceitar que deveriam se espelhar no tipo físico do branco, nas suas culturas e nos seus costumes, pois esse era o “melhor”; sem se atentarem para a necessidade de haver igualdade real entre as pessoas, independentemente de seus costumes ou aparências. Essa posição do negro ante a realidade pode ter auxiliado na sedimentação da falsa democracia racial, dificultando que situações discriminatórias fossem levadas a juízo.

O branco passou a comodamente se aceitar como um modelo a ser alcançado, mas sem sentir-se responsável ou parte integrante desse processo de branqueamento constante, acreditando que todo o esforço do negro em se igualar ao branco era fenômeno não mais que normal.

Denota-se que a busca pelo branqueamento da população brasileira e os conceitos incutidos no inconsciente coletivo de brancos e negros, de que devem estes se espelhar naqueles, tudo isso explica - mas não justifica - a origem do preconceito racial existente no Brasil.

Nas palavras de Maria Aparecida Silva Bento (2002:19), *grande parte das manifestações racistas cotidianas são clandestinas e mal dimensionadas (...) explicadas através de chavões que nenhuma lógica sustentaria, mas que possibilitam o não enfrentamento dos conflitos e a manutenção do sistema de privilégios.*

Quase mais importante que a localização da origem do preconceito é a assunção de sua existência e, por fim, o seu combate.

Deve ser feita, *a priori*, a demonstração irretocável de que se encontram arraigados, em cada pensamento, preconceitos de cunho ideológico-racial (que levam negros e brancos a atitudes que podem ser caracterizadas como resultado dessa teoria da branquitude). Sem



que tal demonstração prévia ocorra, inócuas são as tentativas de combate à discriminação racial, pois, em princípio, não se pode combater aquilo que não se assume existir.

A assunção de que existe o preconceito racial, que resulta em diferenças de oportunidades nas relações inter-individuais, sociais e nas relações de trabalho é ponto nodal para o desenvolvimento de uma consciência anti-racista no meio dos operadores de direito, resultando, assim, numa maior segurança no desenrolar de possíveis demandas judiciais advindas dessa consciência em resposta aos freqüentes processos discriminatórios ocorridos, em especial nas relações laborais.

Ora, se não há discriminação, como durante muito tempo se quis fazer crer no Brasil, por que foi inculcado na Constituição Federal o princípio da igualdade? Com certeza não. Conforme leciona Celso Antônio Bandeira de Mello, este princípio aponta dois objetivos, o primeiro é a garantia individual em face de perseguições (*não é sem razão que se acha insculpido em artigo subordinado à rubrica constitucional “Dos Direitos e Garantias Fundamentais”*) e o segundo é impedir favoritismo. (MELLO, 2004:10)

O posicionamento do branco perante a realidade do negro e deste, ante a importância de sua atuação quando vítima de discriminação racial, atua diretamente no mundo jurídico, obrigando, dessa maneira, o Poder Judiciário e os operadores do direito a tomar posição prática e resolutória perante as demandas que lhes são apresentadas.

Mais que isso, a crescente normatização desenvolvida no País e a legislação internacional que versa sobre o tema devem englobar medidas de combate à discriminação racial, não somente de caráter sancionador, mas, num primeiro momento, de efeitos pedagógicos, construtores de um pensamento alheio ao preconceito e de respeito aos direitos fundamentais.



3 – INSTRUMENTOS INTERNACIONAIS

3.1 – DEFINIÇÕES BÁSICAS

Para mostrar os instrumentos jurídicos para eliminação da discriminação racial no ambiente de trabalho, faz-se necessário compreender a conceituação de alguns dos instrumentos internacionais colocados à disposição dos operadores de direito, tais como: Declaração Universal dos Direitos Humanos, Convenção Internacional sobre Todas as Formas de Discriminação Racial, Convenção nº 100 sobre Igualdade de Remuneração e Convenção nº 111 sobre a Discriminação em Matéria de Emprego e Profissão da Organização Internacional do Trabalho e Convenção Americana sobre Direitos Humanos.

Uma declaração compreende princípios morais e éticos que visam orientar os povos, firmando uma ética universal, segundo Flávia Piovesan e, por isso, devem ser adotados por todos os países democráticos. A Declaração Universal dos Direitos Humanos serve de parâmetro para a



comunidade internacional deslegitimar os Estados que costumeiramente violam os princípios elencados naquele documento.

A Convenção de Viena² sobre o Direito dos Tratados, de 1969, conhecida como “Código dos Tratados”, em seu artigo 2º, parágrafo 1º, alínea “a”, conceitua tratado internacional como sendo: “acordo internacional celebrado por escrito entre Estados e regido pelo direito internacional, quer conste de um instrumento único, quer de dois ou mais instrumentos conexos, qualquer que seja sua denominação particular”. Por ser um acordo entabulado com base no direito internacional público, esses tratados geram efeitos jurídicos para as partes contratantes.

Pode-se entender também tratado internacional como sendo *um ato jurídico, em que dois ou mais Estados concordam sobre a criação, modificação ou extinção de algum direito.*(SILVA, 2005:1429)

Valério de Oliveira Mazzuoli, no texto “Os Tratados Internacionais de Proteção dos Direitos Humanos e sua Incorporação no Ordenamento Brasileiro”, pondera que:

[...] Os tratados e convenções internacionais são atos, em princípio, solenes, cuja conclusão requer a observância de uma série de formalidades rigorosamente distintas e sucessivas. São quatro as fases pelas quais têm de passar os tratados solenes, até sua conclusão: a) a das negociações preliminares; b) a da assinatura ou adoção, pelo Executivo; c) a da aprovação parlamentar (referendum) por parte de cada Estado interessado em se tornar parte no tratado; e, por fim, d) a da ratificação ou adesão do texto convencional, concluída com a troca dos instrumentos que a consubstanciam. Esta última formalidade, como explica Marotta Rangel, tem a finalidade de vincular juridicamente os signatários, de tal sorte que, a partir dela, deve o tratado internacional ser observado estritamente, nos limites de seus termos, pelas partes contratantes.

² Convenção de Viena de 1969 começou a vigorar internacionalmente em 1980. Foi complementada pela Convenção de 1986 sobre Direitos dos Tratados entre Estados e Organizações Internacionais ou entre estas. No Brasil, e, 22 de abril de 1992, o poder executivo encaminhou para apreciação do Congresso Nacional. A matéria encontra-se pendente desde 1995. Mesmo não tendo sido ratificada o Governo Brasileiro tem se pautado pelos seus preceitos no que tange à conclusão dos tratados. MAZZUOLI, Valério de Oliveira. Direito Internacional Público. Parte Geral. São Paulo: RT, 2004. p.49.



Antes da ratificação, todos os direitos e obrigações expressos no ato internacional ficam restritos às relações mútuas dos contratantes, não tendo se incorporado, ainda, no ordenamento jurídico interno desses mesmos Estados. (MAZZUOLI, 2005)

Acrescenta ainda Valério Mazzuoli que no Brasil, mesmo após a ratificação do tratado, este deverá ser promulgado por intermédio de decreto do Presidente da República e publicado no Diário Oficial da União, para que possam ter aplicabilidade e executoriedade internas.

De acordo com Flávia Piovesan, os tratados e convenções internacionais, em atendimento ao disposto no parágrafo 2º do artigo 5º da Constituição Federal (*Os direitos e garantias expressos nesta Constituição não excluem outros decorrentes do regime e dos princípios por ela adotados, ou dos tratados internacionais em que a República Federativa do Brasil seja parte*), têm hierarquia de norma constitucional e conseqüentemente aplicabilidade imediata. (PIOVESAN, 1998:28)

A Constituição Federal adotou a dignidade humana e os direitos fundamentais como princípios constitucionais que coligam as exigências de justiça e dos valores éticos, aferindo suporte axiológico a todo o sistema jurídico brasileiro. Assim, continua Flávia Piovesan, considerando o dispositivo constitucional citado, os direitos fundamentais poderão ser organizados em três grupos: *a) o dos direitos expressos na Constituição; b) o dos direitos implícitos decorrentes do regime de princípios adotados pela Carta Constitucional e c) o dos direitos expressos nos tratados internacionais subscritos pelo Brasil*. Ao realizar a incorporação dos direitos previstos nos tratados e convenções, a Constituição Federal confere aos direitos internacionais uma *hierarquia especial e diferenciada*, qual seja, a de norma constitucional.

A autora justifica tais assertivas com base no princípio da máxima efetividade das normas constitucionais - relativas a direitos e garantias fundamentais - e a natureza materialmente constitucional³ dos direitos fundamentais. Além desses dois pontos, a autora acresce a questão do processo de globalização que proporciona a abertura do bloco de

³ Direito materialmente constitucional significa que os direitos e garantias fundamentais são pontos essencialmente constitucionais em uma sociedade democrática de direito, que devem ser previstos na carta magna.



constitucionalidade que, a partir de então, incorpora preceitos assegurados de direitos fundamentais.

Resta esclarecer que muito embora a doutrina sustente essa hierarquia constitucional e aplicabilidade imediata dos direitos e garantias fundamentais, previstos nos tratados internacionais, o plenário do Supremo Tribunal Federal tem entendido que:

É irrecusável que os tratados e convenções internacionais não podem transgredir a normatividade subordinante da Constituição da República nem dispõem de força normativa para restringir a eficácia jurídica das cláusulas constitucionais e dos preceitos inscritos no texto da Lei Fundamental. - Revela-se altamente desejável, no entanto, de *jure constituendo*, que, à semelhança do que se registra no direito constitucional comparado (Constituições da Argentina, do Paraguai, da Federação Russa, do Reino dos Países Baixos e do Peru, v.g.), o Congresso Nacional venha a outorgar hierarquia constitucional aos tratados sobre direitos humanos celebrados pelo Estado brasileiro... O exame da vigente Constituição Federal permite constatar que a execução dos tratados internacionais e a sua incorporação à ordem jurídica interna decorrem, no sistema adotado pelo Brasil, de um ato subjetivamente complexo, resultante da conjugação de duas vontades homogêneas: a do Congresso Nacional, que resolve, definitivamente, mediante decreto legislativo, sobre tratados, acordos ou atos internacionais (CF, art. 49, I) e a do Presidente da República, que, além de poder celebrar esses atos de direito internacional (CF, art. 84, VIII), também dispõe - enquanto Chefe de Estado que é - da competência para promulgá-los mediante decreto. O *iter* procedimental de incorporação dos tratados internacionais - superadas as fases prévias da celebração da convenção internacional, de sua aprovação congressional e da ratificação pelo Chefe de Estado - conclui-se com a expedição, pelo Presidente da República, de decreto, de cuja edição derivam três efeitos básicos que lhe são inerentes: (a) a promulgação do tratado internacional; (b) a publicação oficial de seu texto; e (c) a executoriedade do ato internacional, que passa, então, e somente então, a vincular e a obrigar no plano do direito positivo interno. ⁴

⁴ ADI 1.480/DF e HC 81.319-GO, Relator Min. Celso de Mello, Pleno.



Como bem esclareceu o internacionalista Valério Mazzuoli, entenda-se, *os direitos internacionais provenientes de tratados, em face da cláusula de não-exclusão do § 2.º do art. 5.º da Carta de 1988, passam a incluir-se no chamado “bloco de constitucionalidade”, e não no texto constitucional propriamente dito*. Aceitar o ingresso dos tratados internacionais de proteção dos direitos humanos com hierarquia igual ou superior a das normas constitucionais significa - ao contrário do que pensam alguns autores adeptos da doutrina da soberania absoluta - deixar a Constituição mais intensa e com melhor aptidão para operar com o direito internacional contemporâneo. (MAZZUOLLI, 2005)

Mesmo antes da Emenda Constitucional nº 45, de dezembro de 2004, os tratados ratificados e promulgados pelo Brasil, atinentes a direitos humanos, eram considerados como normas de hierarquia constitucional, pois quando a Constituição de 1988, em seu art. 5º, §§ 1º e 2º, dispõe que “as normas definidoras dos direitos e garantias fundamentais têm aplicação imediata” e “os direitos e garantias expressos na Constituição não excluem outros direitos decorrentes dos tratados internacionais”, é porque, *contrario sensu*, inclui, no catálogo dos direitos constitucionalmente protegidos, os direitos enunciados nos tratados internacionais em que o Brasil seja parte. (MAZUOLLI, 2005)

A Emenda Constitucional nº 45 acrescentou ao artigo 5º da Constituição Federal o parágrafo 3º, que prevê: “Os tratados e convenções internacionais sobre direitos humanos que forem aprovados, em cada Casa do Congresso Nacional, em dois turnos, por três quintos dos votos dos respectivos membros, serão equivalentes às emendas constitucionais”.

Compreende-se, dessa forma, que os tratados e convenções internacionais passariam a ser incorporados ao texto constitucional e não apenas considerados com hierarquia constitucional como outrora. Certamente essa inserção encerrará a discussão sobre a hierarquia das normas internacionais de direitos humanos e sua aplicabilidade quando em confronto com outros direitos fundamentais previstos na Carta Magna.



3.2 – DECLARAÇÃO UNIVERSAL DOS DIREITOS HUMANOS

Com o intuito de estabelecer um paralelo à discussão da proteção dos direitos humanos, como aqueles relativos a gênero e a discriminação racial, como espécie, toma-se a Declaração Universal dos Direitos Humanos, promulgada em 1948, como ponto de partida para as conclusões a serem apontadas posteriormente.

Foi no período pós-guerra, diante de um cenário atroz de mortes, humilhações de comunidades inteiras e até dizimações de grupos étnicos (holocausto), que os Estados felizmente perceberam a imperiosa necessidade de estabelecer como escopo para as Nações Unidas a promoção dos direitos humanos e liberdades fundamentais.

Diante daquela situação a Organização das Nações Unidas editou a Declaração Universal dos Direitos do Homem, aprovada por 48 membros e com apenas 8 abstenções; fato que, para Flávia Piovesan, significa dizer que houve aprovação unânime, já que não houve qualquer voto contrário às suas disposições. A Declaração passou a ser utilizada a partir daquele momento como código comum de ação aos Estados que aderiram àquela entidade. (PIOVESAN, 1998)

Mais do que um código, a Declaração Universal dos Direitos Humanos estipula uma ética universal a ser seguida pelos Estados. É a conscientização dos Estados de que, não só perante seus concidadãos, mas também diante dos estrangeiros, deverá haver respeito e “temor” ao direito internacional público. A Declaração fincou a base de direitos fundamentais universais e indivisíveis, preconizando uma mescla aos discursos liberal e social da cidadania, conjugando o valor da liberdade ao valor da igualdade. (PIOVESAN, 2001:10)

É afirmado no artigo II da Declaração Universal como essencial o princípio da igualdade do ser humano, a despeito das múltiplas diferenças de ordem biológica e cultural que os distinguem entre si. Como consequência da igualdade de essência, o artigo VII ratifica a regra fundamental da isonomia, proclamada desde as revoluções americana e francesa do século XVIII. (COMPARATO, 2005)

A carta prima, em síntese, pela garantia da dignidade da pessoa humana, os direitos nela definidos correspondem, como esclarece Fábio Konder Comparato, *integralmente, ao que o costume e os princípios*



*jurídicos internacionais reconhecem, hoje, como exigências básicas de respeito à dignidade humana. A própria Corte Internacional de Justiça assim tem entendido.*⁵

Em contraposição ao prosseguimento histórico das transgressões aos valores da dignidade humana, os direitos humanos, por intermédio da Declaração Universal e outros tratados que a seguiram, também passaram a ser limitadores da ação Estatal contra o seu cidadão. O poder antes atribuído ao Estado, de fazer e desfazer de seus cidadãos e estrangeiros que lá estivessem, agora encontrava um freio com poder de gerar punição. Nos dizeres de Norberto Bobbio⁶ essa doutrina liberal serviu como limite jurídico ao poder estatal.

A partir de então se iniciou a delegação de parcela da soberania nacional aos olhos do mundo, já que os direitos humanos deixaram de ser um tema de competência nacional exclusiva (jurisdição doméstica) para se revelar tema de legítimo interesse internacional.

Sobre a relativização das soberanias estatais, assim se manifestou o Secretário Geral das Nações Unidas, em 1992:

Ainda que o respeito pela soberania e integridade do Estado seja uma questão central, é inegável que a antiga doutrina da soberania exclusiva e absoluta não mais se aplica e que esta soberania jamais foi absoluta, como era então concebida teoricamente.[...] Enfatizar os direitos dos indivíduos e os direitos dos povos é uma dimensão da soberania universal, que reside em toda a Humanidade e que permite aos povos um envolvimento legítimo em questões que afetam o mundo como um todo. (PIOVESAN, 2003:96)

⁵ Idem. Ibidem. A posição da ONU nesse sentido foi firmada “ao julgar, em 24 de maio de 1980, o caso de retenção, como reféns, dos funcionários que trabalhavam na embaixada norte-americana em Teerã, a Corte declarou que “privar indevidamente seres humanos de sua liberdade, e sujeitá-los a sofrer constrangimentos físicos é, em si mesmo, incompatível com os princípios da Carta das Nações Unidas e com os princípios fundamentais enunciados na Declaração Universal dos Direitos Humanos”.

⁶ Sem individualismo não há liberalismo. O liberalismo é uma doutrina do Estado limitado tanto com respeito aos seus Poderes quanto às suas funções. A noção corrente que serve para representar o segundo é o Estado mínimo. BOBBIO, Norberto. Liberalismo e Democracia, trad. Marco Aurélio Nogueira. São Paulo: Brasiliense, 1998, p. 16-17

Por óbvio que essa nova concepção - em que os Estados deveriam “prestar contas de suas ações” - implicou a revisão da noção tradicional de soberania absoluta do Estado e a cristalização da idéia de que o indivíduo é sujeito de direito internacional, ou seja, possui direitos protegidos na esfera internacional.

Assim, a partir daquele momento, haveria monitoramento e responsabilizações internacionais quando os direitos humanos fossem violados, significando que a soberania passou, então, por um processo de relativização em favor da proteção desses direitos. Diz-se relativização porque não seria mais possível ao Estado atuar sem obediência aos princípios mínimos aos quais se obrigou quando da adesão à Declaração. O Estado passou a expor suas ações para a comunidade internacional.

Na prática, verifica-se que vige o desconhecimento acerca do poder que tem a parte, que vê seus direitos fundamentais violados, de recorrer às instâncias internacionais, não ficando limitada à jurisdição brasileira. De suma importância que, assim como as partes, os advogados, vendo impedido o exercício do direito perante a justiça local brasileira, possam buscar nas comissões internacionais o exaurimento da discussão e a manutenção daquele direito tido como violado.

É nesse ponto - mais que crucial - que reside o papel do Estado, evidenciando a flexibilização da sua soberania no que tange à manutenção dos direitos e garantias fundamentais, no que se insere o direito à igualdade, pela não discriminação racial.

Na verdade, o que ocorreu foi uma nova roupagem para sustentar as mudanças emergentes do direito interno com base na nova proposta internacional. Os países não poderiam mais simplesmente virar as costas a esse direito internacional da cooperação e da solidariedade.

Várias têm sido as críticas quanto à universalidade e indivisibilidade desses direitos, dentre elas a mais veemente reside na existência da multiplicidade de culturas. Antônio Cançado Trindade esclarece que essa multiplicidade não pode ser invocada para justificar violações de direitos humanos, já que os direitos previstos nos documentos internacionais ratificados trazem propostas mínimas de respeito à dignidade humana independentemente de sua localização no globo. Um exemplo a ser



citado refere-se ao trabalho escravo, que é vedado em qualquer parte do mundo, porque o ser humano possui as mesmas características biológicas no Brasil ou na China.

Boaventura de Souza Santos, por outro lado, acena no sentido de que os direitos humanos, mais especificamente o princípio da dignidade humana, são assegurados de forma diferente em cada cultura. O multiculturalismo viria agregar valores à discussão transnacional voltada para esses direitos, instigando os organismos internacionais competentes a ponderar uma proteção à dignidade humana perto do máximo possível.

Para Boaventura, a política de direitos humanos é basicamente uma política cultural, podendo, inclusive, se pensar em regresso cultural ou religioso em prol do desenvolvimento desses direitos.

Essa multiplicação de instrumentos específicos de proteção aos direitos humanos em nada prejudicou a característica da universalidade desses direitos, já que as conquistas históricas normativas devem se adequar a cada período.

Percebe-se nessa dependência que os excluídos do mercado de trabalho e consumo vão gradativamente perdendo condições materiais de exercer seus direitos de 1ª e 2ª gerações⁷. Isto transforma sua situação em um exemplo de transgressão aos ditames previstos pelos direitos humanos, a exemplo de quando o negro é discriminado nas suas relações de trabalho, constituindo um número significativo de mão-de-obra ociosa, tendo reduzidas suas possibilidades de ascensão ao mercado de trabalho, resultando numa massa de desempregados, sem perspectivas econômicas ou culturais.

⁷ Direitos Humanos de 1ª geração dizem respeito às liberdades públicas e aos direitos políticos; já os da 2ª geração tratam dos direitos sociais, culturais e econômicos, correspondendo aos direitos de igualdade. Tem-se ainda o direito de 3ª geração, que cuida preservacionismo ambiental e as dificuldades para proteção dos consumidores (o ser humano é inserido em uma coletividade e passa a ter direitos de solidariedade). Norberto Bobbio refere-se a uma 4ª geração, ainda incipiente que trata da pesquisa biológica (manipulações do patrimônio genético de cada indivíduo). In LENZA, Pedro. Manual Esquemático de Direito Constitucional. Método: São Paulo, 2004. página 409. Vale lembrar que muitos autores não aceitam a divisão em gerações no que tange aos direitos humanos, preferem falar em dimensões, já que estas não são estanques e uma interfere na outra.



Dentre os vários direitos apresentados na citada Declaração, apontam-se como importantes para este trabalho os direitos à dignidade humana, à igualdade (não-discriminação) e ao trabalho.

Não é possível finalizar o tópico sem citar os artigos 23 e seguintes da Declaração Universal dos Direitos Humanos, que tratam especialmente dos direitos trabalhistas e previdenciários.

De acordo com essa Declaração, o Estado tem o dever de providenciar o pleno emprego para viabilizar a implementação da dignidade humana. Nesse sentido é o entendimento de Dorothee Suzanne Rüdiger (1999:239), salientando a máxima da era industrial de que *o trabalho dignifica o homem*.

No que se refere ao pleno emprego, destaque-se a permanente preocupação da OIT, pugnando que o trabalho deve ser decente. Assim, a OIT surgiu para confrontar-se com o problema das condições injustas, difíceis e degradantes no trabalho; a sua Constituição de 1919 especifica que seus objetivos são: a paz universal, a justiça social e melhores condições de trabalho. Verifica-se que a OIT objetiva não se restringir a melhorar as condições de trabalho, mas a melhorar a condição humana no seu conjunto, o que se coaduna com o desiderato do artigo 23 da Declaração Universal. (SÜSSEKIND, 2001)

Isso posto, pode-se compreender que o trabalho decente é aquele remunerado em nível suficiente para o sustento familiar, que a forma de trabalho deve ser adequada à mulher e ao jovem; o trabalho não deve utilizar-se de formas degradantes, da força ou da escravidão e tampouco da mão de obra infantil. (DONZELE, 2004)

Reconhece-se nessa busca pelo trabalho decente o processo de globalização como agente importante para a humanidade, pois servirá de mecanismo de redistribuição de renda. Segundo Armand Pereira, antigo Diretor da OIT, “O que não queremos é que os benefícios da globalização fiquem concentrados em minorias”, reconhecendo que “a década tem de ser de mais integração e inclusão social para que se possa dar continuidade ao processo de globalização”. (GAZETA, 2002)

O inciso segundo do artigo 23 da Declaração Universal prevê a isonomia dos salários como decorrência lógica do princípio da igualdade entre os homens. Prevê ainda, como direitos básicos para os



trabalhadores: a remuneração justa e satisfatória, o direito ao repouso e ao lazer, a proteção à maternidade e à infância, tudo em consonância com o princípio da dignidade humana que, em conjunto, garantirão condições mínimas de reprodução da força de trabalho do empregado. (RÜDIGER, 1999)

A Declaração Universal trouxe um arcabouço principiológico que possibilita ao Estado enfrentar as violações do princípio da igualdade e da dignidade da pessoa no ambiente de trabalho, pois tratam como direitos fundamentais sociais os direitos elencados nos artigos 23 e seguintes. Necessária, inclusive, a disposição política para enfrentar e fazer coexistir harmonicamente os direitos fundamentais sociais com os demais direitos, como o direito à liberdade da atividade econômica.

Reside aí a grande dificuldade encontrada pelos doutrinadores e aplicadores do Direito, que têm de equilibrar entre pretensões de direito de empregadores e empregados, o direito a um salário digno e tratamento social justo, e o direito à livre gerência sobre seu negócio, liberdade de administração do seu bem.

Vários órgãos como a Organização Internacional do Trabalho, Ministério do Trabalho, dentre outros, têm apresentado, na busca desse equilíbrio, propostas para que haja a implementação e estudo dos resultados referentes à ação afirmativa no ambiente de trabalho, ponto que será tratado mais detalhadamente em um capítulo posterior.

O direito à liberdade econômica não pode se sobrepor à existência digna e livre do homem, devendo a economia privada se adequar aos princípios basilares previstos na Declaração Universal de Direitos Humanos (DUDH), na Convenção n. 111 da OIT e demais instrumentos internacionais. Assim, não pode o empregador, por exemplo, ao argumento de que pretende exercer o poder diretivo sob sua empresa, proceder a admissões, relações de trabalho ou demissões atentatórias, que vão de encontro à dignidade do trabalhador e ao combate da discriminação.

Verifica-se então que a Declaração Universal dos Direitos Humanos, “ponto de irradiação dos esforços em prol da realização do ideal de universalidade de direitos humanos”(TRINDADE,2000:31), espelha o ideal democrático de respeito à dignidade da pessoa humana, com fulcro no progresso econômico, social e cultural e,



conseqüentemente, na questão da discriminação racial, foco deste estudo.

3.3 – CONVENÇÃO Nº 111 da OIT E O PAPEL DA INSTITUIÇÃO NA ORDEM INTERNACIONAL

Embora muitos doutrinadores sustentem que o primeiro conceito de discriminação racial seja o previsto na Convenção Internacional sobre Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Racial, a discriminação racial no ambiente de trabalho foi objeto de preocupação na Organização Internacional do Trabalho antes mesmo da existência da referida convenção, vez que a Convenção n. 111 é datada de 1958, enquanto aquela data de 1966, quando foi aberta para assinatura dos Estados, tendo sido publicada em 10 de dezembro de 1969.

Verifica-se que nos considerandos da Convenção Internacional sobre Eliminação de todas as Formas de Discriminação Racial há menção à Convenção sobre Discriminação no Emprego e Ocupação da Organização Internacional do Trabalho, o que a princípio seria dispiciendo, pois, pelos termos utilizados e pela própria cronologia, já se verifica a total assunção da convenção.

O conceito de discriminação racial previsto na Convenção n. 111 da OIT certamente auxiliou a Subcomissão das Nações Unidas para Prevenção da Discriminação e Proteção das Minorias a impulsionar a elaboração da Convenção Internacional sobre Todas as Formas de Discriminação Racial.

Ciente da importância da normatividade internacional e atentando para os conceitos elencados nesses instrumentos para combater a discriminação racial, verifica-se que vários doutrinadores pontuam como conceito primitivo de discriminação racial o disposto no citado artigo 1º da Convenção Internacional sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Racial, sem, no entanto, atentar para a existência do conceito previsto na Convenção n. 111 da OIT, que é anterior:

“Discriminação compreende qualquer distinção, exclusão ou preferência com base em motivos de raça, cor, sexo, religião,

ascendência nacional ou origem social que tenha por efeito anular ou alterar a igualdade de oportunidade ou de tratamento no emprego ou ocupação.”

É certo que as práticas racistas do nazismo, o sentimento anticolonialista da década de 60 e o *apartheid* serviram de alicerce para o crescimento da sensação de repugnância às discriminações de uma forma geral, sendo esta década berço das mais importantes convenções sobre direitos humanos. Apoiados nesse sentimento de mudança e reestruturação dos valores, a Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho adota a Convenção n. 111 para regular as relações de trabalho no que tange à discriminação no ambiente de trabalho.

A Convenção n. 111 ratifica, dessa forma, sua posição em aplicar os princípios da igualdade e dignidade inerentes aos seres humanos, salientando que *qualquer doutrina de superioridade baseada em diferenças raciais é cientificamente falsa, moralmente condenável, socialmente injusta e perigosa, e que não existe justificação para a discriminação racial, em teoria ou na prática, em lugar algum.*

De acordo com a Convenção n. 111, a discriminação pode ser observada por intermédio da conduta de distinguir, excluir ou dar preferência, agregada aos tipos de discriminação que podem ser por raça, cor, sexo, origem social, -ascendência nacional, tendo como efeitos a anulação ou alteração da igualdade de oportunidade ou de tratamento no emprego ou ocupação.

Conforme critérios adotados na Conferência Internacional do Trabalho de 1996, a adoção de disposições gerais que se estabeleçam sobre distinções fundadas em critérios proibitivos constitui uma discriminação de direito; e o comportamento de autoridade pública ou entidade privada que, baseando-se em um critério proibitivo, trate de maneira desigual os indivíduos ou membros de determinado grupo, que poderiam gozar dos mesmos direitos ou obter as mesmas vantagens, também constitui ato discriminatório, na prática.⁸

⁸ Informe da la Conferencia Internacional del Trabajo, 83ª Sesion, Oficina Internacional del Trabajo, 1996. Informe de la Comisión de Expertos. Ambito de aplicación de los instrumentos. OIT. p.13.



Na Conferência Internacional do Trabalho de 1996 houve a preocupação de entabular uma ferramenta didática para uniformizar a compreensão quanto aos dispositivos da Convenção n. 111. Assim, no parágrafo 1º do artigo 1º, a Convenção n. 111 indica os critérios de discriminação e, dentre os sete itens discorridos, tem-se o critério de raça e cor, escopo deste trabalho. A violação de qualquer desses critérios indica posição contrária à idéia de justiça e dignidade humana.

Daí a possibilidade da ocorrência de uma mesma pessoa ser vítima da violação de vários ou apenas um critério dos constantes do parágrafo 1º do artigo 1º da Convenção n. 111. Por se tratar de tema de difícil prova, dada a sutileza de alguns atos discriminatórios, a Comissão de Peritos da OIT⁹ procura analisar com cuidado os casos em que os governos simplesmente sustentam a obrigação da vítima em provar os fatos, sem ao menos se dispor a verificar a ocorrência com imparcialidade.

Desta feita os Estados que aderiram à Convenção n. 111 se comprometeram a participar da difícil tarefa de eliminar a discriminação e fomentar a igualdade; dentre outras atividades, enviando relatório anual sobre as atividades desenvolvidas com base nos ditames da Convenção e possíveis recomendações.

A aplicação prática das normas contidas nessa Convenção se dá através do controle e da apreciação dos convênios e recomendações por parte da Comissão de Peritos, conforme prevê os artigos 22 e seguintes da Constituição da OIT.

Um exemplo prático da importância da Convenção n. 111 ocorreu no Brasil em 1992, quando os movimentos sindical e negro utilizaram-se deste instrumento internacional para delatar o descumprimento da Convenção. A Central Única dos Trabalhadores – CUT, convencida pelo

⁹ A Comissão é composta por 20 membros, peritos independentes, normalmente, de nacionalidade diferente, nomeados pelo Conselho de Administração para períodos renováveis de três anos; possui a função específica de analisar os relatórios enviados pelos Estados a cada dois anos sobre a aplicação das Convenções ratificadas e outras obrigações contidas na Constituição da OIT. Além disso, a Comissão possui a função de analisar as queixas enviadas à OIT sobre o não cumprimento por parte do Estado do estipulado em convenções ratificadas e as informações prestadas por este. GRAVEL. Eric. CHARBONNEAU-JOBIN. Chloé. La Comisión de Expertos em Aplicación de Convênios Y Recomendaciones: Dinâmica e Impacto. Genebra: 2003. p. 1/12.



Centro de Estudos de Relações do Trabalho - CEERT, demonstrou a existência de discriminação racial nas relações do trabalho, entregando à Organização Internacional do Trabalho um relatório sobre o descumprimento da Convenção n. 111 da OIT, com base nos dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística - IBGE e da Fundação SEADE. Esse relatório foi renovado por duas vezes: em novembro de 1999 e de 2000.

Permita-se um salto na cronologia empregada, para demonstrar que, confirmando a pesquisa do IBGE, posteriormente, o INSPIR - Instituto Sindical Interamericano pela Igualdade Racial solicitou ao DIEESE¹⁰ que elaborasse um estudo da presença da população negra no mercado de trabalho metropolitano. A partir de 2000 o Dieese vem publicando, no dia da Consciência Negra, 20 de novembro, estatísticas sobre a população negra no mercado de trabalho.

Nessas pesquisas, do período entre 1996 a 2004, ficou demonstrado que a taxa de desemprego da população negra é mais elevada. Da mesma forma ocorre com o que se refere à permanência em empregos mais vulneráveis¹¹ e com os rendimentos que são menores aos apresentados para a população não-negra.

A pesquisa do DIEESE demonstrou ainda que a participação da população negra ativa em 2004 cresceu em relação a 2003; no entanto, a melhora não foi substancial. *No período de 2004, a ascensão do desemprego dos negros superou as dos não-negros em Porto Alegre, Salvador e no Distrito Federal, elevando a distância entre as taxas dos dois segmentos analisados¹².*

¹⁰ Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Sócio-Econômicos - DIEESE. Para elaborar o Mapa da População Negra o departamento partiu das informações colhidas pela Pesquisa de Emprego e Desemprego - PED, elaborada por intermédio do Convênio DIEESE/Seade/MTE - FAT e outros parceiros regionais.

¹¹ Empregos vulneráveis neste caso são os assalariados sem carteira assinada, profissionais autônomos para o público, trabalhadores familiares não-remunerados e empregados domésticos.

¹² Idem 16.

Taxa de desemprego das populações negras e não-negras, segundo sexo
Regiões Metropolitanas e Distrito Federal – 1998-2004

(em %)

Regiões e períodos	Total	Cor e Sexo					
		Negra			Não-negra		
		Total	Mulheres	Homens	Total	Mulheres	Homens
Belo Horizonte							
1998	15,9	17,8	20,5	15,8	13,8	16,8	11,5
2004	20,0	21,9	24,5	19,6	17,2	20,1	14,5
Variação 2004/1998	25,8	23,0	19,5	24,1	24,6	19,6	26,1
Distrito Federal							
1998	19,7	20,7	22,7	19,0	17,7	21,2	14,4
2004	21,6	23,2	26,3	20,3	18,2	21,9	14,5
Variação 2004/1998	9,6	12,1	15,9	6,8	2,8	3,3	0,7
Porto Alegre							
1998	15,9	20,6	22,2	19,2	15,2	18,1	13,1
2004	16,3	23,2	27,6	19,2	15,5	18,8	12,8
Variação 2004/1998	2,5	12,6	24,3	0,0	2,0	3,9	-2,3
Recife							
1998	21,6	23,0	26,3	20,5	19,1	22,6	16,2
2004	23,7	24,7	27,7	22,3	21,3	25,3	17,8
Variação 2004/1998	9,7	7,4	5,3	8,8	11,5	11,9	9,9
Salvador							
1998	24,9	26,4	28,7	24,4	18,1	20,3	16,2
2004	25,7	26,9	29,3	24,6	18,4	21,1	15,9
Variação 2004/1998	3,2	1,9	2,1	0,8	1,7	3,9	-1,9
São Paulo							
1998	18,2	22,7	25,0	20,9	16,1	19,2	13,8
2004	19,2	23,1	26,0	20,6	16,8	19,7	14,4
Variação 2004/1998	5,5	1,8	4,0	-1,4	4,3	2,6	4,3

Fonte: Convênio DIEESE/SEADE, MTE/FAT e convênios regionais. PED – Pesquisa de Emprego e Desemprego.

Elaboração: DIEESE

OBS: a) Cor negra = pretos + pardos. Cor não-negra = brancos + amarelos;

b) Os dados do ano de 2004 referem-se ao período de janeiro a setembro.

É importante salientar que, no período entre 1998 e 2004, o tempo de procura por emprego aumentou vertiginosamente. Um negro leva em média 15 meses para conseguir um emprego, lapso bem maior que para a população não-negra. A diferença é ainda maior quando o corte acresce, além da raça, a questão de gênero, pois entre as mulheres negras a média de procura é de 17 meses; já entre os homens negros, este tempo cai para 13 meses.

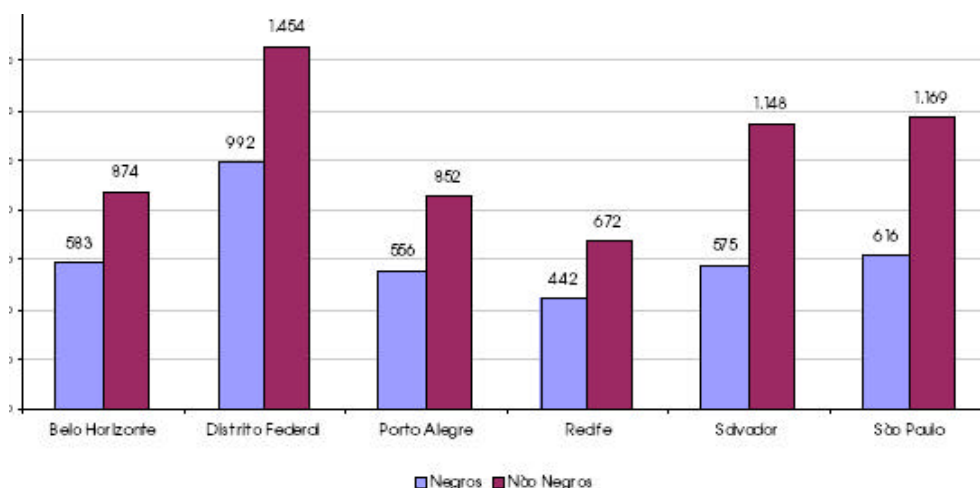
A título de exemplo, impende elencar que, no ano de 2004, a taxa de trabalhadores negros em situações vulneráveis na cidade de Salvador variava em torno de **43,5%** e, no Distrito Federal, em **32,3%**. Nessas mesmas regiões, os percentuais para população não-negra eram de **36,5%** em Salvador e **24,3%** no Distrito Federal.



Ao se afirmar que o negro possui diferente qualidade de vida do não-negro, tal afirmação está baseada nos registros da referida pesquisa do DIEESE, pois ainda persiste o cenário de que o negro percebe renda menor que o não-negro, o que certamente influencia na qualidade de sua qualificação¹³.

Conforme o gráfico a seguir, no mês de janeiro de 2004, nas regiões de Salvador e São Paulo, a quantia recebida pelos negros equivalia a aproximadamente metade da remuneração percebida pelos não-negros: 50,1% e 52,7%, respectivamente. O percentual aumentou no biênio 2004/2005, na diferença salarial dos não-negros, pois estes passaram a perceber 53,3% a mais que o negro.

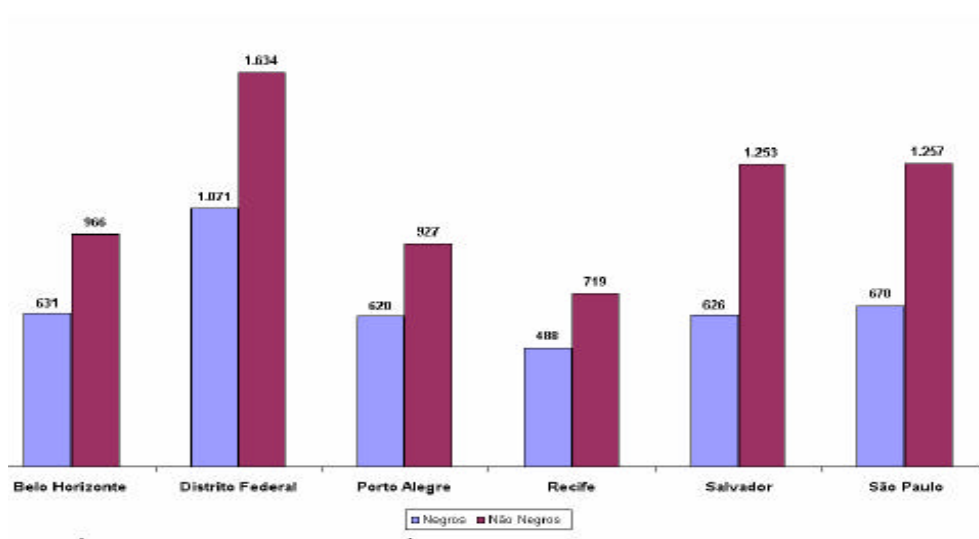
Rendimento médio real mensal dos negros e não-negros, segundo sexo
Regiões Metropolitanas e Distrito Federal – 2004
(em R\$ de janeiro de 2004)



¹³ A pesquisa demonstra ainda que a inserção do estudante negro secundarista no mercado de trabalho é maior que a do não-negro, o que motiva o menor índice de estudantes negros que terminam os estudos no período regular, diminuindo sua possibilidade de inserção no mercado de trabalho. Isso se explica face à necessidade desses estudantes negros precisarem complementar a renda familiar.

Rendimento médio real mensal dos negros e não-negros, segundo sexo Regiões Metropolitanas e Distrito Federal – Biênio 2004/2005

(em R\$ de agosto de 2005)



Fonte: Convênio DIEESE/SEADE, MTE/FAT e convênios regionais. PED- Pesquisa de Emprego e Desemprego

Elaboração: DIEESE

Obs: a) Cor negra = pretos + pardos. Cor não-negra = brancos + amarelos

b) Fatores utilizados: IPCA-BH/IPEA, INPC-DF-IBGE, IPC-IEPE/RS, INPC-RMR/IBGE/PE, IPC-SEI/BA, ICVDIEESE/SP;

c) Excluídos os assalariados e os empregados domésticos mensalistas que não tiveram remuneração no mês, os trabalhadores familiares sem remuneração salarial e os empregados que receberam exclusivamente em espécie ou benefício;

d) Os dados do ano de 2004 referem-se ao período de janeiro a setembro.

Também a jornada de trabalho traz diferença na qualidade de vida da população negra. O negro normalmente ocupa postos que exigem maior número de horas de trabalho. Quando neste ponto se insere a questão de gênero mais ainda há disparidade, pois, muito embora tenha ocorrido um aumento da participação feminina na força de trabalho, a sua rotina é acrescida das “obrigações” do lar que ainda não são divididas.

Os dados da pesquisa pontuaram que a maior escolaridade da população negra, apesar de aumentar o rendimento desse segmento, não diminuiu diretamente a desigualdade, pois o trabalhador negro continua percebendo menos que o não-negro e gastando um tempo maior para se alocar no mercado de trabalho.

Por fim, foi divulgada em 20 de novembro de 2005 uma nova pesquisa elaborada pelo DIEESE, no biênio 2004/2005, cuja temática foi “A mulher negra no mercado de trabalho metropolitano: inserção marcada pela dupla discriminação”.



A pesquisa, por intermédio dos dados fornecidos pela PED¹⁴ (Pesquisa de Emprego e Desemprego) ratificou que as mulheres negras sofrem a dupla discriminação – o fato de serem mulheres e de serem negras – agregando para este segmento os menores salários, condições mais precárias de trabalho e as maiores taxas de desemprego.

A discriminação de gênero no trabalho também se reflete nos dados contrastados com os homens não-negros, cuja diferença na taxa de desemprego chega a 14 pontos percentuais para as mulheres negras que ostentam 29,2% como taxa e os homens não-negros atingem apenas 15,2%.

Mais alarmante ainda é a presença da mulher nos trabalhos vulneráveis, com baixos rendimentos, que atingem o índice de 50,0% das ocupações, nas cidades de São Paulo, Salvador e Recife. Especificamente em Salvador nesse biênio de 2004/2005, as trabalhadoras negras representaram 52,2% e encontravam-se em ocupações vulneráveis, em contraste com os homens não-negros que ocupavam 26,9%. O pior reflexo ainda pode ser encontrado quando se analisa o valor da hora trabalhada, em que a mulher negra encontra um déficit de 48,8% no valor a receber.¹⁵ Essas diferenças podem ser observadas na tabela abaixo.

Índice do rendimento hora médio mensal dos ocupados, por sexo e cor
Regiões Metropolitanas e Distrito Federal - Biênio 2004/2005
(em %)

Regiões metropolitanas e Distrito Federal	Mulheres negras	Homens negros	Mulheres não-negras	Homens não-negros
Belo Horizonte	48,9	66,2	80,4	100,0
Distrito Federal	50,8	63,9	78,0	100,0
Porto Alegre	61,2	68,8	86,4	100,0
Recife	53,3	67,6	82,1	100,0
Salvador	39,2	49,6	82,3	100,0
São Paulo	42,2	52,9	79,5	100,0

¹⁴ Pesquisa de Emprego e Desemprego – que é realizada pelo convênio entre o DIEESE e a Fundação Sistema Estadual de Análise de Dados (Seade), governos locais e Ministério do Trabalho e Emprego/FAT, em seis regiões brasileiras (Belo Horizonte, Porto Alegre, Recife, Salvador, São Paulo e Distrito Federal). Informação do site <http://www.dieese.org.br>.

¹⁵ Em valores o homem não-negro em Porto Alegre percebe R\$ 8,08 por hora e a mulher negra recebe pelo mesmo período o valor de R\$ 3,17. fonte: <http://www.dieese.org.br>.



Essa alta taxa é explicada devido à presença expressiva da mulher negra no emprego doméstico, atividade que é desvalorizada na sociedade, normalmente caracterizada por baixos salários e desrespeito à legislação trabalhista atinente ao tema. Também esses dados demonstram a existência da discriminação racial no ambiente de trabalho.

Em síntese, foi propositadamente que se incluíram neste tópico as estatísticas do DIEESE, para tornar explícita a necessidade de estabelecer ações governamentais e não-governamentais voltadas para o combate à discriminação racial e promoção da igualdade de oportunidades no emprego e na implementação dos preceitos da Convenção n.111.

Além disso, a Convenção n.111 prevê que a formação e orientação profissional têm importância primordial para possibilitar o acesso efetivo aos empregos e ocupações. Não raro que a má-formação profissional ou orientação defasada alteram ou anulam a possibilidade da igualdade de acesso ao trabalho.

Também nesse sentido, há a Recomendação n. 150 da OIT, de 1975, que trata do desenvolvimento de recursos humanos para possibilitar a adaptação e organização de políticas públicas voltadas para formação profissional em igualdade de condições e sem discriminação de nenhum tipo. Vários países, com base nessa recomendação, têm implementado ações afirmativas na área de educação, tentando igualar os níveis de concorrência entre as minorias e maioria dominante para o ingresso no mercado profissional.¹⁶

De fato a preocupação com a acessibilidade ao emprego esbarra também na necessidade de determinados segmentos em manter suas características sociológicas. Com efeito a Convenção n. 169 de OIT, sobre Povos Indígenas e Tribais em Países Independentes, aprovada pela Organização Internacional do Trabalho (OIT) em 07 de junho de 1989 e ratificada pelo Brasil em 25 de julho de 2002, traz em seu bojo a preocupação com o trabalho do negro-quilombola¹⁷, pois em seu artigo

¹⁶ No que se refere ao Brasil, o tema ações afirmativas serão tratados posteriormente.

¹⁷ A Convenção 169 da OIT trata dos Povos Indígenas e Tribais em Países Independentes, sendo aplicável no Brasil quanto à população indígena e quilombolas.



20 (3) 1, preconiza que *os trabalhadores pertencentes a esses povos gozem da igualdade de oportunidade e de tratamento para homens e mulheres no emprego.*

Verifica-se que os quilombolas assim como outros povos tribais primam pela manutenção da sua forma de vida e seu desenvolvimento sustentável dentro da localidade onde residem, encontrando-se dificuldades de inserção no mercado de trabalho sob pelo menos dois aspectos: a dificuldade da qualificação profissional e a existência da discriminação racial nesse segmento.

Importante salientar também que possibilitar a formação profissional com igualdade de condições para os negros converge na busca pela igualdade de remuneração em trabalhos de mesmo valor, ponto que, em muitos países, inclusive no Brasil, é fator desagregador da política de combate à discriminação e promoção da igualdade no trabalho, pois a diferença de remuneração também retrata uma forma de discriminação conforme estipula a Convenção n.100 da OIT.

Para evitar a radicalização e não achar que qualquer diferenciação gera discriminação, é importante explicar que, no que se refere à qualificação, a Convenção n. 111 não considera discriminação a exigência de qualificação para o desempenho de determinadas funções que podem estar justificadas na proteção e na segurança do Estado e as tenham como medidas de proteção.

A exemplo do exposto, merece cuidado a possibilidade de determinados empregadores utilizarem-se da suposta necessidade de qualificação profissional e da exigência de determinados critérios que, na verdade, objetivam a exclusão de grupos de trabalhadores.¹⁸ Deve-se destacar que não significa discriminação, contudo, a exigência de qualificação voltada exclusivamente ao posto de trabalho que é proporcional ao imperativo da situação¹⁹.

¹⁸ Art. 1ª, parágrafo 2, da Convenção n. 111 da OIT.

¹⁹ Por se tratar de situação muito delicada e criteriosa é necessária a análise de cada caso. No Brasil as Delegacias Regionais do Trabalho e o Ministério Público do Trabalho são entidades aptas a verificar tais situações. Cita-se hipoteticamente a situação onde há a necessidade de se fazer distinção de sexo para ocupação de um emprego, para evitar discriminações é necessário todo o cuidado para verificar se realmente existe o respeito à capacidade individual de cada um.

É com esse intuito que o artigo 5º da Convenção n. 111 prevê não se tratar necessariamente de discriminação as medidas especiais de proteção e assistência legalmente previstas, para equalizar uma política de desenvolvimento social, quando previstas em outros instrumentos internacionais de proteção aos direitos humanos. Um exemplo simples dessa situação é a licença-maternidade, que está alicerçada na necessidade de a mulher amamentar seu filho, conferindo-lhe a necessária atenção nos primeiros meses de vida, sem que, com isso, seja a mulher discriminada na hora do oferecimento de possibilidade à ocupação ou emprego.

Assim, diante das várias formas de discriminação existentes no ambiente de trabalho, a Organização Internacional do Trabalho esclarece que a discriminação racial, especificamente, no ambiente de trabalho, não se resume à década atual. Verifica-se que a queixa feita pela Central Única dos Trabalhadores - CUT ocorreu na década de 90 e outros processos judiciais estão sendo propostos desde então. Por isso o trabalho de prevenção e promoção efetivado pela OIT vem desempenhando papel fundamental na política de conscientização da existência desse tipo de discriminação junto aos Estados e às entidades não-governamentais.

O conhecimento de denúncias de discriminação racial no ambiente de trabalho vem a lume das mais variadas formas, não só oficiosamente através da queixa junto a Conferência Internacional do Trabalho, como foi o caso da CUT, mencionado anteriormente, como em eventos em que a entidade participa em todo país, os quais normalmente geram relatórios que são levados a conhecimento de todo organismo.

Além disso, por ser uma entidade tripartite, a OIT possibilita uma maior envergadura no trabalho de conscientização e implementação das disposições contidas em suas convenções. O fato de um representante dos trabalhadores ter assento à mesa facilita a busca por resoluções dos problemas enfrentados por este segmento, o que não ocorre em outros organismos internacionais em que somente Estados são membros.

Buscando, então, uma aplicação prática para as disposições da Convenção n.111, dentre outras, vários projetos têm sido objetos de trabalho da OIT, que prioriza a participação de representantes de



entidades do movimento sindical, representativas dos empregadores e empregados, e Governo.

Dentre os projetos já implementados pela OIT, o *Brasil, Gênero e Raça*, no âmbito do Ministério do Trabalho e Emprego e com participação da Secretaria de Estado dos Direitos Humanos do Ministério da Justiça²⁰ contribuiu significativamente para a difusão da não-discriminação no emprego e na ocupação, fazendo trabalhos contínuos com as Delegacias Regionais do Trabalho e distribuindo publicação com a legislação antidiscriminatória.

Ainda no contexto do Projeto *Brasil, Gênero e Raça*, foi criado o GTEDEO – Grupo de Trabalho para Eliminação da Discriminação no Emprego e Ocupação – em 1996, que contou com a participação do Instituto Sindical Interamericano pela Igualdade Racial – INSPIR, dentre outros, para preparar políticas afirmativas para o mercado de trabalho.

No decorrer da implementação das atividades de combate à discriminação racial no ambiente de trabalho e vislumbrando não ser suficiente apenas o apoio a projetos governamentais, a OIT, compreendendo a importância das negociações coletivas para executar medidas não-discriminatórias, proporcionou apoio aos sindicatos, para conscientizar os grandes empregadores da importância da promoção da igualdade de oportunidades e de tratamento nas relações empregatícias.

Isto posto, verifica-se que a OIT busca, independentemente do âmbito trabalhado, governamental ou com entidades sindicais (de empregados ou patronais), sempre auxiliar na promoção da igualdade de oportunidades, protegendo a todos os empregados que possam ser vítimas de discriminação na esfera laboral, utilizando-se para tanto das convenções ratificadas.

²⁰ A Secretaria Especial dos Direitos Humanos, criada pela Lei n. 10.683, de 28 de maio de 2003, é o órgão da Presidência da República que trata da articulação e implementação de políticas públicas voltadas para a promoção e proteção dos direitos humanos. Até 2002 a Secretaria fazia parte da estrutura do Ministério da Justiça. (Informação disponível no site <http://www.presidencia.gov.br/sedh/>)

3.4 – CONVENÇÃO INTERNACIONAL SOBRE ELIMINAÇÃO DE TODAS AS FORMAS DE DISCRIMINAÇÃO RACIAL

Coube à própria Assembléia Geral da ONU redigir esta primeira grande Convenção Internacional de Direitos Humanos, quando do ingresso, na Organização, de países africanos que, por terem sofrido com a discriminação de seus colonizadores e que trouxeram mudanças na concepção ocidental daquela Corte.

Embora pareça repetitivo, é importante ratificar que o sentimento de repulsa às atrocidades vividas no período nazista serviu de sustentáculo para a Assembléia Geral da ONU redigir uma convenção que tivesse uma abrangência maior, no que se refere à discriminação racial, além da referida na Convenção n. 111 da OIT, que se resumia ao ambiente do trabalho.

O Brasil assinou a Convenção Internacional sobre Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Racial em 7 de março de 1966, sendo ratificada em 27 de março de 1968, sem reservas. Não foi ratificada, no entanto, no que tange à declaração opcional sobre o artigo 14²¹, que trata do Comitê para Eliminação da Discriminação Racial e suas funções de investigação com o intento de averiguar as queixas ou comunicações individuais sobre o tema.

Internamente, a Convenção vigorou a partir de 04 de janeiro de 1969, por intermédio do Decreto 65.810, de 8 de dezembro de 1968. (ALVES, 1997:95)

Essa Convenção Internacional preconiza, já nos considerandos, que qualquer distinção, preferência, restrição ou exclusão que tenha por suporte a raça, cor, descendência ou origem étnica, importará em prática discriminatória. Ressalte-se o entendimento ratificado no artigo 1º da mesma convenção, que não faz qualquer menção ao *animus* (vontade) do agente quando da prática racista, bastando a ação que dê causa ao resultado.

Toda distinção, exclusão, restrição ou preferência baseada em raça, cor, descendência ou origem nacional ou étnica, que tenha

²¹ O artigo 14 dessa Convenção estabeleceu precedentes para as queixas individuais sobre violações de direitos civis e políticos.

por objeto ou resultado anular ou restringir o reconhecimento, gozo ou exercício em um mesmo plano (em igualdade de condição) de direitos humanos e liberdades fundamentais nos campos político, econômico, social, cultural ou em qualquer outro campo da vida pública.

Nessa lógica, preceitua a Convenção Internacional sobre a Eliminação de todas as Formas de Discriminação (1968), em seu artigo 2º, *caput*, *litteram*:

1. Os Estados-partes condenam a discriminação racial e comprometem-se a adotar, por todos os meios apropriados e sem dilações, uma política destinada a eliminar a discriminação racial em todas as suas formas e a encorajar a promoção de entendimento entre todas as raças, [...]

Assim, verifica-se do dispositivo mencionado que não se pode tratar o combate a todas as manifestações racistas apenas como uma faculdade do Estado ante a necessidade social, mas, para além disso, como um compromisso com a política social internacional de respeito aos direitos humanos, o que inclui a igualdade de tratamento entre pessoas de origens étnicas diversas.

Preceitua o art. 7º deste mesmo documento:

Os Estados-Partes comprometem-se a tomar as medidas imediatas e eficazes, principalmente **no campo do ensino, educação, cultura e informação**, para lutar contra os preconceitos que levem à discriminação racial e para promover o entendimento, a tolerância e a amizade entre nações e grupos raciais e étnicos, assim como para propagar os propósitos e os princípios da Carta das Nações Unidas, da Declaração Universal dos Direitos Humanos, da Declaração das Nações Unidas sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Racial e da presente Convenção.

O art. 14 da Declaração reza:

1) Todo Estado-Parte poderá declarar a qualquer momento que



reconhece a competência do Comitê para receber e examinar comunicações de indivíduos ou grupo de indivíduos sob sua jurisdição que se considerem vítimas de uma violação, pelo referido Estado-Parte, de qualquer um dos direitos enunciados na presente Convenção. O Comitê não receberá qualquer comunicação de Estado-Parte que não houver feito tal declaração. [...]

No que se refere à declaração opcional que menciona o artigo 14, é certo que no período em que foi ratificada a Convenção Internacional em questão, o Brasil vivia um momento político ditatorial e, além disso, trazia arraigado em seus órgãos máximos a existência de uma democracia racial, entendendo conseqüentemente ser dispiciendo fazer a declaração opcional do artigo 14. De acordo com as ponderações de PIOVESAN e GUIMARÃES (2006) o Brasil, até a presente data, não fez a declaração opcional do artigo 14 da referida convenção.

O Comitê, após a admissão da petição individual, tem a função de solicitar e analisar informações dos Estados fornecendo posteriormente opinião e estabelecendo, se necessário, recomendações sobre o caso. O direito de petição individual previsto no artigo 14 deve obedecer alguns requisitos, dentre os quais de admissibilidade, como o prévio esgotamento dos recursos internos disponíveis. Após as recomendações prestadas pelo Comitê, este solicita ao Estado que informe as medidas adotadas com base nas sugestões.

Muito embora a decisão do Comitê não tenha força jurídica vinculante, ou seja, não determina obrigatoriamente o rumo de todas as outras decisões futuras, ela possui força política e moral, já que todo ano é elaborado um relatório, que é encaminhado à Assembléia Geral das Nações Unidas, retratando a situação de cada país e sua aplicação da Convenção ratificada.

A Convenção Internacional sobre a Eliminação de todas as Formas de Discriminação tem como objetivos essencialmente combater e proibir a discriminação racial, assim como promover a igualdade. Piovesan e Guimarães (2006) expõem que *estes são os dois eixos centrais da Convenção, que combina, deste modo, uma vertente repressiva com uma vertente promocional, no que diz respeito à implementação do direito à igualdade.*



O impacto jurídico da Convenção no Direito Brasileiro pode ser verificado com a evolução legislativa nacional em relação ao combate à discriminação racial. Ocorre que o Direito Brasileiro centra-se na vertente repressiva, já que as leis posteriores à sua ratificação (que serão tratadas em capítulo próprio) têm cunho eminentemente penal.

Conclui-se que a Convenção revelou o consenso da comunidade internacional na importância de combater a discriminação racial, com o fim de orientar e promover a busca da igualdade não só material como substantiva, e da tolerância à diferença.

Como ponderado por Piovesan e Guimarães (2006):

... este consenso mundial transcende a complexa diversidade cultural dos povos, que passam a compartilhar de uma mesma gramática, quando o tema é a discriminação racial. Consagra-se a idéia de que a diversidade étnico-racial deve ser vivida como equivalência e não como superioridade ou inferioridade.

3.5 – CONVENÇÃO AMERICANA SOBRE DIREITOS HUMANOS

A Convenção Americana sobre Direitos Humanos, também conhecida como Pacto de *San José da Costa Rica*, de 22 de novembro de 1969, promulgada em 1992²², trata da conduta recomendada para os países ratificantes em não discriminar por motivo de raça, cor, sexo, idioma, religião, opiniões políticas ou de qualquer outra natureza, origem nacional ou social, posição econômica, nascimento ou qualquer outra condição social.

O Sistema Interamericano dos Direitos Humanos foi instituído pela Convenção Americana de Direitos Humanos ratificada pelos Países Membros da Organização dos Estados Americanos – OEA; possui dois órgãos que exercem funções distintas, mas complementares: a Comissão Interamericana de Direitos Humanos e a Corte Interamericana.

²² O Brasil promulgou a Convenção por intermédio do Decreto n. 678, de 06 de novembro de 1992.

A Comissão Interamericana possui função de natureza quase jurisdicional. É composta por sete membros independentes, eleitos pelos Países Membros. Essa Comissão é competente para receber os casos individuais e para elaborar relatórios sobre a situação dos Direitos Humanos no continente. Sua competência para receber casos brasileiros foi reconhecida, automaticamente, em 25 de setembro de 1992, quando da ratificação da Convenção Americana pelo Governo Brasileiro.

Quando a Comissão atua investigando *in loco* situações delatadas por Estados-membros ou em exame às petições individuais, está desempenhando também uma função preventiva, funcionando como competente órgão de supervisão geral internacional da conjuntura dos direitos humanos nesses Estados.

Já a Corte Interamericana de Direitos Humanos, sediada desde sua instituição em San José, na Costa Rica, é o órgão propriamente jurisdicional do Sistema. Também integrada por sete membros, os juízes, com poder para prolatar sentenças condenando os Estados-Partes. Sua competência é dúplice: contenciosa e consultiva.

Na função contenciosa, julga os casos individuais submetidos pela Comissão ou pelos Estados-Partes. O Brasil reconheceu a competência jurisdicional da Corte Interamericana para julgar casos brasileiros apenas em 10 de dezembro de 1998, e apenas para casos ocorridos após esta data. A sentença da Corte Interamericana é de cumprimento obrigatório e sem direito a recurso.

A competência consultiva refere-se ao poder de interpretar as disposições dos tratados, definindo seus conteúdos e alcances. Isto é feito através dos chamados Pareceres Consultivos, nos quais, através de consultas feitas pelos Estados-Partes ou por órgãos da OEA, a Corte define precisamente os limites dos tratados e a compatibilidade de leis nacionais em relação a eles.

Para compreender como esses instrumentos internacionais devem fazer parte do cotidiano dos operadores de direitos, é importante elencar um caso prático, como é o “Caso Simone”²³.

²³ A admissibilidade do caso foi explicitada no Relatório n. 37/02 da Comissão Interamericana de Direitos Humanos - petição 12.001 - peticionaria Simone André Diniz - Brasil em 9 de outubro de 2002.

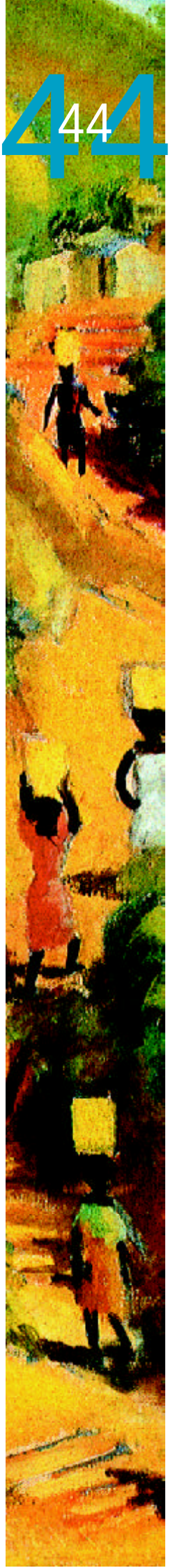


Em atendimento a esse instrumento legal, em outubro de 1997, a Comissão Interamericana de Direitos Humanos recebeu do Centro pela Justiça e o Direito Internacional (CEJIL) e da Subcomissão do Negro da Comissão de Direitos Humanos, da Ordem dos Advogados do Brasil - Seção São Paulo, denúncia de que o Estado Brasileiro teria infringido os artigos 1º, 8, 24 e 25, da Convenção Americana sobre Direitos Humanos e, em função do artigo 29 desse mesmo instrumento, os artigos 1, 2 (a), 5 (a) (I) e 6 da Convenção Internacional para a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Racial, em prejuízo da senhora Simone André Diniz.

A petição esclarecia que não foi garantido pelo Estado brasileiro o pleno exercício do direito à justiça e ao devido processo legal. Segundo a argumentação discorrida, teria havido falha na condução dos recursos internos para apurar a discriminação racial sofrida pela senhora Simone André Diniz. Conseqüentemente, teria ocorrido o descumprimento na obrigação de garantir o exercício dos direitos previstos na Convenção Americana. Após a apresentação das informações pelo Estado brasileiro, a Corte entendeu que a denúncia preenchia os requisitos previstos na Convenção Americana e a caso seria levado a julgamento.

Este episódio é emblemático no âmbito do direito trabalhista, pois retrata o caso de uma senhora que efetivou anúncio em jornal de grande circulação no estado de São Paulo, indicando haver uma vaga para empregada doméstica em sua residência e, dentre os requisitos elencados, estaria o de ser pessoa da cor branca. Ocorreu, porém, que ao ligar para a referida residência se disponibilizando para preencher a vaga, Simone foi questionada sobre a cor de sua pele e, ao esclarecer que era negra, foi dispensada sob o argumento de que então não preencheria os requisitos para o cargo, explicitamente em razão da cor.

Indignada com a situação, a candidata à vaga procurou a Ordem dos Advogados do Brasil, Seção São Paulo, onde foi orientada a procurar a Delegacia de Crimes Raciais. O Delegado, após instrumentalizar o inquérito, o enviou ao Juiz de Direito, dando ciência ao Ministério Público – entidade competente para iniciar a ação penal pública. O Ministério Público requereu o arquivamento, sob o argumento de que não haveria indícios da prática do crime de racismo, o que foi acatado pelo magistrado que prolatou sentença de extinção do feito em abril de 1997.



A Convenção Americana de Direitos Humanos como verificado trouxe praticidade à queixa individual de violação de direitos humanos, através dos seus mecanismos de proteção (Corte e Comissão) possibilitando ao operador de direito buscar a garantia dos preceitos fundamentais de respeito à dignidade da pessoa humana na esfera internacional.

3.6 – MECANISMOS DE CONTROLE PELO PARTICULAR E OS INSTRUMENTOS INTERNACIONAIS

Optando por um procedimento internacional de reclamação para dirimir a questão de discriminação racial, o operador do direito terá de selecionar o mecanismo mais adequado para enviar sua reclamação e apresentá-la do modo mais propício a que obtenha o resultado desejado.

No âmbito internacional, é relativamente amplo o conjunto de mecanismos a que se pode recorrer para solicitar assistência com relação a uma queixa de discriminação e examinar a situação de países em todo o mundo, tais como o Comitê de Direitos Humanos das Nações Unidas, o Comitê para a Eliminação da Discriminação Racial, a Comissão Interamericana de Direitos Humanos e o sistema de controle de cumprimento dos compromissos assumidos pelos Estados para aplicar as disposições constantes das Convenções e Recomendações da OIT. Muitos desses mecanismos foram concebidos não só para receber e analisar queixas particulares, mas também para tratar de uma situação mais ampla a fim de, em última instância, gerar efeitos preventivos.

O Comitê para a Eliminação da Discriminação Racial - CEDR, criado em 1969, sendo um órgão de fiscalização da aplicação da Convenção para a Eliminação de todas as Formas da Discriminação Racial, e o Comitê de Direitos Humanos - CDH, em atividade desde 1976, funcionam principalmente por meio do procedimento de análise de relatório estatal.

O CEDR²⁴ dispõe, também, de um procedimento de reclamação particular, o qual permite a uma pessoa, ou grupo de pessoas, que

²⁴ O Comitê dá conhecimento, a título confidencial, destas comunicações aos Estados em causa, mas não revela, sem o seu consentimento, a identidade das pessoas ou dos grupos de pessoas que se queixam de ser vítimas de uma violação da Convenção. Quando o Estado já expôs a sua posição, e, assim sucedendo,

alegue ser vítima de um ato de discriminação racial, apresentar uma queixa contra o seu Estado. Ocorre, porém, que isso apenas pode acontecer se o Estado em tela for parte na Convenção e se tiver declarado que reconhece a competência do CERD para receber tais queixas. Esta declaração, prevista no artigo 14 da Convenção, foi feita, até Dezembro de 2000, por 32 Estados, sendo que o Brasil não a aderiu. Da mesma forma é o CDH que analisa queixas sobre incidentes específicos de violação e foi concebida no âmbito do Pacto Internacional sobre os Direitos Civis e Políticos com o objetivo de controlar a aplicação, pelos Estados Partes, das disposições deste instrumento.

O operador do direito tem de definir o que se pretende conseguir apresentando a queixa ou informação, a fim de identificar o mecanismo mais adequado. Se o objetivo for chamar a atenção para uma situação, buscar mudanças positivas e combater a impunidade, deve buscar mecanismo de elaboração de relatórios ou procedimento de reclamação. Se o objetivo for constatar uma violação e responsabilizar o infrator, deve adotar o procedimento de reclamação, com mecanismo que trate de denúncias particulares. É importante salientar que para se socorrer desses mecanismos o indivíduo deve ter esgotado as vias internas (administrativas e judiciais).

Esses mecanismos, por sua vez, não podem adotar decisões juridicamente vinculantes nem conceder reparações às vítimas, pois seria invadir a soberania nacional. Entretanto, é possível utilizar esses meios como forma de pressionar o Estado a modificar, por exemplo, a legislação atinente à situação trazida à esfera internacional ou a visão dos magistrados nacionais quanto à abrangência da situação na visão internacional.

O Manual de Denúncias da Tortura, Parte III, que trata das ações diante da informação coletada preconiza que:

sugeriu a adoção de medidas para resolver a situação, o Comitê examina a questão e pode formular sugestões e recomendações, que dirige à pessoa ou ao grupo interessado, bem como ao Estado parte. São pressupostos das queixas o de estarem esgotadas as vias de recurso internas – ou seja, os mecanismos judiciais e não judiciais destinados a resolver a questão colocada, incluindo o recurso à entidade nacional incumbida de receber e de processar as queixas por discriminação racial.



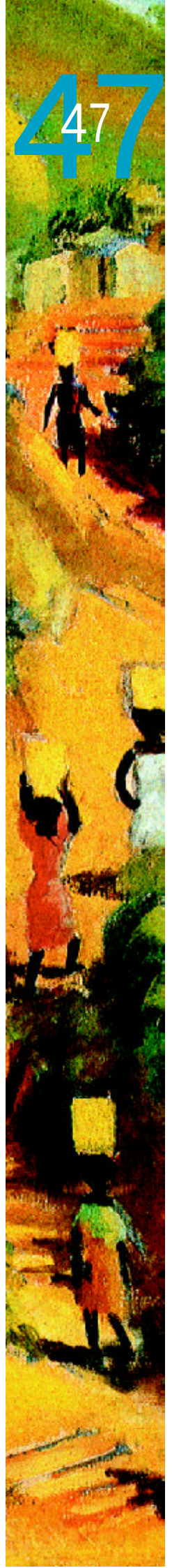
Qualquer mecanismo internacional que recebe ou busca informações, ou ambas as coisas, para informar ou comentar se um Estado respeita suas obrigações assumidas nos termos da legislação internacional de direitos humanos. A informação que o mecanismo de denúncia recebe pode estar relacionada a acusações gerais ou particulares, mas o objetivo final é obter um retrato preciso da situação geral e fazer recomendações. O objetivo principal dos mecanismos de denúncia é monitorar e avaliar o cumprimento, por parte dos Estados, para com suas obrigações e segundo a legislação internacional de direitos humanos.

Denomina-se “procedimento de reclamação”, “requisição”, “petição” ou “comunicado” *um processo oficial de tipo jurídico no qual uma pessoa ou grupo de pessoas apresenta uma reclamação ou queixa a um organismo jurídico internacional, alegando que seus direitos particulares foram violados em um caso específico.*

Os mecanismos internacionais de reclamação citados acima foram concebidos para casos particulares de violação, por parte dos Estados, das obrigações assumidas nos termos da legislação de direitos humanos e não para examinar uma situação geral de direitos humanos. Funcionam de modo semelhante aos processos jurídicos nacionais e a eles estão associados mais requisitos oficiais do que aos procedimentos de queixa. Como regra, não foram pensados para servir como primeiro recurso, mas somente aceitam reclamações ou queixas nos casos em que não tiver sido possível obter uma solução jurídica no âmbito nacional ou quando esses recursos tiverem se esgotado.

Diferentemente, no sistema de controle da OIT não há necessidade de esgotamento das vias judiciais nacionais, para que seja utilizado o mecanismo de queixas, já que este não dispõe de força punitiva.

O sistema de controle da OIT é composto de um mecanismo em que os Governos têm a obrigação de enviar relatórios bienais sobre os convênios ratificados e outro em que são recebidas queixas. De acordo com o artigo 22 da Constituição da OIT o relatório bienal apresentado deve conter informações sobre a legislação nacional que atenda aos ditames da Convenção ratificada, bem como às políticas públicas utilizadas para implementar o intento daquele instrumento.



Essas memórias são analisadas por uma comissão de peritos independentes que se reúne anualmente em Genebra, durante três semanas, às portas fechadas. A comissão não possui poder jurisdicional; muito embora se pondere tratar de uma competência quase-jurisdicional²⁵ (N.VALTICOS,1983:587), pois mesmo exercendo a função de interpretar as normas internacionais e verificar se as normas dos países estão respeitando os convênios ratificados (baseados nas obrigações constitucionais desses países), as suas manifestações têm adquirido força moral considerável, eis que os peritos expressam pontos de vista sobre os assuntos levantados a cada relatório.

As observações da comissão de peritos que são enviadas à Conferência Internacional do Trabalho normalmente tratam de casos graves em que algum Governo não está cumprindo as obrigações previstas em uma das convenções ratificadas. Essas observações são consideradas ponto de partida para análise de casos particulares. A Comissão pode ainda expedir pedidos de informações diretamente ao Estado para auxiliar melhor na análise do cumprimento das obrigações aderidas com a convenção. (GRAVEL, 2003)

De acordo com o artigo 24 da Constituição da OIT, as queixas podem ser entabuladas por organizações de empregados ou de empregadores que apontarão em que medida o Estado não está cumprindo o disposto na Convenção ratificada. Exemplificando especificamente no que tange à Convenção n. 111, o Sindicato de Professores de Itajaí e Região encaminhou queixa referente a discriminação de três professores universitários que, devido às suas convicções políticas, foram dispensados de suas funções. Foi encaminhado ao Brasil pedido de informações em julho de 2004 e até a Conferência Internacional do Trabalho de 2005 (93ª Reunião) não foram prestados esclarecimentos. (INFORME, 2005:285)

É possível também a um Estado-Membro ou por intermédio da Comissão de Administração, que pode agir de ofício ou à requerimento de delegado na Conferência Internacional do Trabalho (art. 26 da Constituição da OIT) apresentar queixa contra outro Estado-Membro por não estar cumprindo a Convenção ratificada; da mesma forma pode fazê-lo o próprio Conselho de Administração.

²⁵ Somente a Corte Internacional de Justiça tem competência jurisdicional.



Por fim, se o Estado-Membro cujas recomendações da Conferência foram encaminhadas não se manifestar no prazo de três meses, sobre o cumprimento destas, poderá o Diretor Geral da Conferência encaminhar o caso para a Corte Internacional de Justiça, que resolverá a demanda, confirmando, modificando ou anulando a recomendação, em uma decisão jurisdicional da qual não cabe recurso.

É imperioso que se tenha cuidado ao tratar do tema discriminação racial no âmbito das relações de trabalho, tanto na esfera jurídica quanto administrativa interna, pois, não encontrando solução que atenda aos princípios constantes nos instrumentos internacionais e nacionais, poderá o Estado responder internacionalmente sobre o ocorrido, o que trará conseqüências de várias ordens como política e jurídica.

Como se pôde verificar o Brasil ratificou vários instrumentos internacionais ligados à temática dos direitos humanos, mais especificamente quanto ao enredo desse estudo, qual seja a discriminação racial. Este fato certamente fortifica a constatação da intenção do país em construir uma sociedade livre, justa e solidária, combatendo-se a discriminação racial e promovendo a igualdade de oportunidades no trabalho, sem preconceito de origem, raça, idade e quaisquer outras formas de discriminação.



INSTRUMENTOS INTERNACIONAIS	ANO	ARTIGOS IMPORTANTES PARA O TEMA
Declaração Universal dos Direitos Humanos	Dez/1948	Art. I – Todos os homens nascem livres e iguais em dignidade e direitos. São dotados de razão e consciência e devem agir em relação, uns aos outros, com espírito de fraternidade. Art. II (1) - Todo homem tem capacidade para gozar os direitos e as liberdades estabelecidos nesta Declaração, sem distinção de qualquer espécie seja de raça, cor, sexo, língua, (...) ou qualquer outra condição. Art VII – Todos são iguais perante a lei e têm direito, sem qualquer distinção, a igual proteção da lei. Todos têm direito a igual proteção contra qualquer discriminação que viole a presente declaração e contra qualquer incitamento a tal discriminação. Art. VIII – Todo homem tem direito a receber dos tribunais nacionais competentes remédio efetivo para os atos que violem os direitos fundamentais que lhes sejam reconhecidos pela Constituição ou pela lei. Art. XXIII – (1) Todo homem tem direito ao trabalho, à livre escolha de emprego, a condições justas e favoráveis de trabalho e à proteção contra o desemprego. (2) Todo homem sem qualquer distinção tem direito a igual remuneração por igual trabalho. (3) Todo homem que trabalha tem direito a uma remuneração justa e satisfatória, que lhe assegure, assim como à sua família, uma existência compatível com a dignidade humana, e a que se acrescentarão, se necessário, outros meios de proteção social. (4) Todo homem tem direito a organizar sindicatos e a neles ingressarem para proteção de seus interesses.
Convenção n.111 da OIT – A discriminação em matéria de emprego e profissão	1958	Art. 1º (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 feito 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 altear 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 dessa Convenção as palavras “emprego” e “profissão” incluem o acesso à formação profissional, ao emprego e às diferentes profissões, bem como as condições de emprego....Art. 3º 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 apropriado, como 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 de 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 encontro 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.(...)



Convenção Internacional sobre Eliminação de todas as Formas de Discriminação Racial.	Mar/1966	Art. 1º (1) Nesta convenção, a expressão “discriminação racial” significará qualquer distinção, exclusão, restrição ou preferência baseada na raça, cor, descendência ou origem nacional ou étnica que tem por objetivo ou efeito anular ou restringir o reconhecimento, gozo ou exercício num mesmo (em igualdade de condições), de direitos humanos e liberdades fundamentais no domínio político, econômico, social, cultural ou em qualquer outro domínio de vida pública. (...) (4) Não serão consideradas discriminação racial as medidas especiais tomadas com o único objetivo de assegurar progresso adequado de certos grupos raciais ou étnicos ou de indivíduos que necessitem da proteção que possa ser necessária para proporcionar a tais grupos ou indivíduos igual gozo ou exercício de direitos humanos e liberdades fundamentais, contanto que tais medidas não conduzam, em consequência, à manutenção de direitos separados para diferentes grupos raciais e não prossigam após terem sido alcançados os seus objetivos. Art. 7º Os Estados-partes comprometem-se a tomar as medidas imediatas e eficazes, principalmente no campo do ensino, educação, cultura e informação, para lutar contra os preconceitos, que levem à discriminação racial e para promover o entendimento, a tolerância e a amizade entre nações e grupos raciais e étnicos, assim como propagar os propósitos e os princípios da Carta das Nações Unidas, da Declaração Universal dos Direitos Humanos, da Declaração das Nações Unidas sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Racial e da presente Convenção. (demais artigos estão anexos a este trabalho).
Convenção Americana de Direitos Humanos - “Pacto de San José da Costa Rica”	Nov/1969	Art. 1º (1) Os Estados-Partes nesta Convenção comprometem-se a respeitar os direitos e liberdades nela reconhecidos e a garantir seu livre e pleno exercício a toda pessoa que esta sujeita à sua jurisdição, sem discriminação alguma por motivo de raça, cor, sexo, [...].Art. 24 -



Todas as pessoas são iguais perante a lei.
Por conseguinte, têm direito, sem
discriminação, a igual proteção da lei. [...]



4 – A CONSTITUIÇÃO FEDERAL E A LEGISLAÇÃO FEDERAL: DIREITOS HUMANOS

4.1 - CONSIDERAÇÕES

O Brasil recepcionou a Convenção Internacional sobre a Eliminação de todas as Formas de Discriminação, a Declaração das Nações Unidas sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Racial e as demais normatizações nascidas da Organização Internacional do Trabalho, além de diversas outras cartas internacionais, na busca pela disseminação da informação, pela construção de uma cultura de combate à discriminação de todo o tipo, descaracterizando a falsa idéia – infelizmente predominante – de que o racismo é fenômeno alheio à nossa cultura. Esse desejo desenvolveu-se gerando uma legislação interna antidiscriminatória em que se fomentou discussão e implementação das políticas públicas estipuladas pelo governo.

Nesse sentido, não obstante a existência da Declaração Universal dos Direitos Humanos e da Convenção n. 111, a OIT pretender conciliar

esforços dos países, que aderiram a esses instrumentos, em conseguir que o progresso social acompanhe o progresso da economia, sempre respeitando a diversidade de situações, as possibilidades e as preferências de cada país. Adotou-se em 1998, em Genebra, a *Declaração sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho e seu Seguimento* com a finalidade de também orientar os trabalhos no combate à discriminação e outras formas de violação de direitos humanos²⁶.

Traduzindo o pensamento da OIT, a Declaração Universal dos Direitos Humanos busca fortalecer a convicção de que a justiça social é essencial para garantir a paz universal, expondo que não basta o crescimento econômico se não houver atenção às classes trabalhadoras quanto à construção de possibilidades reais de liberdade e igualdade de oportunidade de participação justa nas riquezas dos seus respectivos países.

Para tanto, a Declaração ressalta a importância do seu conjunto de instrumentos normativos (Convenções e Recomendações), de cooperação técnica e de investigações no âmbito de sua competência, para apoiar os países no seu desenvolvimento sócio-econômico, lembrando-os que estes devem respeitar e promover os princípios fundamentais. Dentre eles ressalta-se o de eliminar a discriminação em matéria de emprego e ocupação.

Dentre as várias formas de discriminação, a escassez de oportunidades de emprego gera dificuldade às pessoas de se manterem com a devida dignidade. Infelizmente, a distribuição de renda ainda se constitui absolutamente desigual, contribuindo para esse cenário de discriminação. Os altos índices de desemprego no Brasil, em especial, resultam na desconsideração aos direitos fundamentais, como de direito ao trabalho, com remuneração e tratamento dignos.

²⁶ As discussões sobre esses princípios iniciaram em 1994. A idéia foi a de que mesmo com o crescimento globalizado não há porque desrespeitar um mínimo de regras de funcionamento social. A OIT entende que mesmo os países que não ratificaram as convenções, mas que são membros da Organização, tem o compromisso de respeitar “de boa fé e em conformidade com a Constituição, os princípios relativos aos direitos fundamentais que são objeto dessas convenções, pois quando aderiram à Organização aceitaram os direitos enunciados em sua Constituição e na Declaração da Filadélfia”. A Declaração expressa que a Organização tem o compromisso de mobilizar recursos orçamentários e sua influência para ajudar os membros a alcançarem tais objetivos.



O que se verifica são indivíduos pouco qualificados que, no desespero de manterem-se empregados, aceitam trabalhar em condições precárias, insalubres, perigosas, sem o aparato instrumental obrigatório, em condições degradantes à pessoa humana, percebendo salários abaixo daquele previsto em lei.

Michael Hansenne²⁷ esclarece que a Declaração constitui uma resposta ao desafio apresentado pela comunidade internacional, sendo uma verdadeira plataforma social mínima de âmbito mundial; o que faz com que a OIT veja com otimismo o novo século, em que se busca um estado democrático eficaz e maior responsabilidade perante as pessoas.

A Declaração da OIT leva em consideração a real situação do mercado de trabalho no mundo, com suas especificidades, traçando uma estratégia global para que os Estados possam implementar sua economia e sua área social, buscando um desenvolvimento sustentável galgado no respeito e garantia aos direitos fundamentais do trabalho.

Os princípios previstos nessa Declaração são: a liberdade sindical e o reconhecimento efetivo do direito de negociação coletiva; a eliminação de todas as formas de trabalho forçado ou obrigatório; a abolição efetiva do trabalho infantil; e, por fim, a eliminação da discriminação em matéria de emprego e ocupação, ou seja, todos eles concernentes aos direitos humanos e abarcados na Constituição Federal de 1988.

4.2 – A CONSTITUIÇÃO DE 1988 E OS PRINCÍPIOS RELATIVOS AOS DIREITOS HUMANOS

A Constituição Federal de 1988 constituiu um marco da transição democrática e da institucionalização dos direitos humanos no Brasil. Foi a derrocada do período militar que já não conseguia se manter no poder com a fixação do estado democrático de direito buscado pelos liberais.

²⁷ Diretor Geral da Oficina Internacional do Trabalho há época. Declaração da OIT sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho e seu Seguimento.

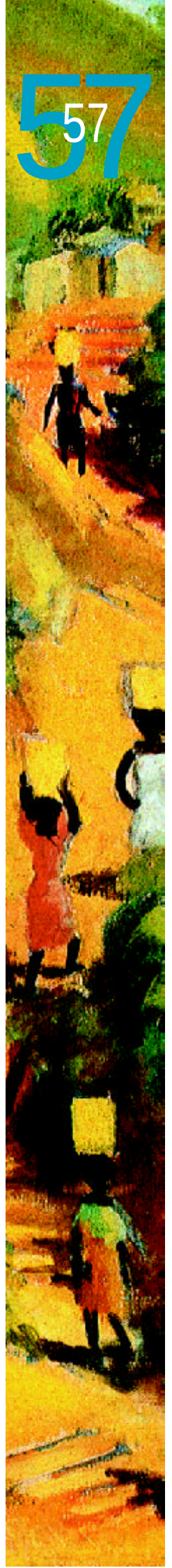
Frisa-se que a Constituição de 1988, de acordo com o exposto por Flávia Piovesan:

É marco jurídico da institucionalização dos direitos humanos e da transição democrática no país, ineditamente, consagra o primado do respeito aos direitos humanos como paradigma propugnado para a ordem internacional. Esse princípio invoca a abertura da ordem jurídica brasileira ao sistema internacional de proteção dos direitos humanos e, ao mesmo tempo, exige uma nova interpretação de princípios tradicionais como a soberania nacional e a não-intervenção, impondo a flexibilização e relativização desses valores. Se para o Estado brasileiro a prevalência dos direitos humanos é princípio a reger o Brasil no cenário internacional, está-se conseqüentemente admitindo a concepção de que os direitos humanos constituem tema de legítima preocupação e interesse da comunidade internacional. Os direitos humanos, para a Carta de 1988, surgem como tema global. (PIOVESAN, 2006)

Assim, com a abertura dada pela Constituição Federal de 1988, o Brasil ratificou diversos instrumentos internacionais (nos moldes do parágrafo 3º, do artigo 5º constitucional), com o intuito de reorganizar uma agenda internacional mais condizente com os novos valores da sociedade “democratizada” e ratificar a sua posição quanto à globalização dos direitos humanos, o que certamente auxiliou no processo de fortalecimento do processo democrático.

Lastreado neste pensamento inovador, o legislador constituinte originário, já no artigo 1º, inciso III, elenca como fundamento da República a dignidade da pessoa humana, retratando que o Brasil está de braços dados com a comunidade internacional; mostrando mais ainda que reconhece o papel do Direito como estimulador do desenvolvimento social e freio da passível crueldade da ação humana.

A Constituição Federal consagra o valor do homem concreto, apesar de muitos apenas o compreenderem como ente abstrato; assim o é porque a Carta Magna se refere à dignidade da pessoa humana e não dignidade humana. Nessa linha de raciocínio são os ensinamentos de Márcio Sotelo Felipe (1996) para o qual a noção de dignidade humana é universal e elencá-la no texto constitucional significa agregar às



normas infraconstitucionais e constitucionais dados da experiência social. Significa também que, ao contrário do discurso liberal de outrora, onde a declaração dos direitos fundamentais era resumida à inércia política, agora se busca a efetivação desses direitos calcados no fundamento da dignidade da pessoa humana.

É a tentativa de retirar da teoria o ideal de respeito aos princípios constitucionais para prática dos legisladores e aplicadores do direito, mostrando que não somente através da coação se aplica a lei, mas por intermédio desses princípios atrelados ao respeito à dignidade da pessoa humana. É a consciência dos valores consagrados pelos defensores dos direitos humanos. Mais ainda é o nascimento e amadurecimento de um Estado Social, onde mais do que leis “escritas” é necessário buscar a sua implementação no plano social conjugando-a com a pura realidade.

A gênese desse Estado Social brota do respeito aos princípios constitucionais, coadunados à prática constante dos ideais basilares dos direitos humanos, o que vem sendo desenvolvido no Brasil através da recepção de instrumentos internacionais, da implementação de ações públicas e movimentos de combate à discriminação racial, e também por meio da disseminação da consciência da população que desperta para a necessidade de melhoria social, sendo respeitada a dignidade da pessoa humana.

Assim, atrelados ao princípio da dignidade da pessoa humana **estão dois valores – igualdade e liberdade.** Segundo *Noberto Bobbio*, a liberdade indica um estado e a igualdade, uma relação; juntos servem à determinação do conceito de pessoa. Desta feita, para que um homem seja considerado pessoa, deve ser livre, ser visto ante a sua individualidade e, enquanto ser social, deve ser igual aos demais indivíduos da sociedade onde vive.

A Constituição Federal atribui ao princípio da dignidade humana o valor de alicerce da ordem jurídica democrática, podendo, dado seu teor e amplitude, ser considerado como uma verdadeira *cláusula geral de tutela e promoção da pessoa humana* (TEPEDINO, 2004). Essa importância é demonstrada não só pela posição topográfica assumida pelo artigo 3º constitucional, mas porque, bem como ocorre no parágrafo 2º do artigo 5º, que estipula a não exclusão de quaisquer direitos e garantias, o artigo 3º é irradiado para todos os campos de atuação do



direito, como alicerce valorativo da ordem jurídico-democrática, agregando-se ao princípio objetivo de erradicação da pobreza e redução das desigualdades sociais.

Fortalecendo a busca pelo Estado-Social, o Legislador Constituinte, no artigo 3º, inciso IV, da Constituição Federal, estabeleceu como objetivo da República Federativa do Brasil: *promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação*; e, no artigo 4º, estipulou o princípio da prevalência dos direitos humanos, o que confirma a posição do Brasil junto à comunidade internacional quanto à intenção de aplicar o disposto nos documentos ratificados por este.

No artigo 5º, *caput*, é encontrado o princípio da igualdade como ícone à aplicação dos direitos e garantias fundamentais individuais e coletivos; na mesma linha, o inciso XLI prevê a punição legal de qualquer discriminação atentatória dos direitos e liberdades fundamentais.

É importante salientar que a Constituição deve ser lida como um corpo único, atrelados seus princípios e bases em todos os artigos. De igual modo, é impossível imaginar a aplicação da legislação infraconstitucional sem correlacioná-la aos princípios constitucionais.

Como exposto por Marco Aurélio de Mello, Ministro do Supremo Tribunal Federal, os princípios têm tríplice função: a informativa, junto ao legislador ordinário, a normativa, para a sociedade como um todo, e a interpretativa, considerados os operadores do direito²⁸.

Desta forma, a aplicação dos direitos fundamentais (previstos no artigo 5º da CF/88) e fundamentais sociais (previstos nos artigos 6º e 7º) deve entrelaçar os princípios da dignidade da pessoa humana com o da igualdade e liberdade.

A isonomia exaltada na Constituição Federal não tem como condão apenas igualar seus destinatários perante os ditames legais²⁹, mas

²⁸ MELLO. Marco Aurélio. Palestra sobre a inserção do Afro-descendente na Sociedade Brasileira, proferida pelo então Presidente do Supremo Tribunal Federal, Ministro Nelson Jobim, em 20 de agosto de 2004, na Câmara Legislativa de São Paulo. In notas taquigráficas.

²⁹ Esta igualdade é chamada pelos doutrinadores de 'igualdade substancial', a qual apenas iguala os indivíduos na lei, não se preocupando realmente com a aplicação dessa equidade.



também trazer para a prática cotidiana uma igualdade material, ou seja, condições constitucionalmente alicerçadas, com o fim de que o cidadão possa usufruir determinada situação em igualdade de condições, levando em consideração o seu *status* real, como o corolário aristotélico, onde o desigual deve ser tratado na medida de sua desigualdade.

Nesse sentido, explica Oliveira (2003) comenta aspectos da obra de *John Rawls* que salienta não ser suficiente tratar casos similares de maneira similar para se obter uma justiça substantiva, pois os princípios de justiça são considerados como consequência de um consenso original numa relação de igualdade.

Também nessa linha de raciocínio é o estudo apresentado por *Alexy*, citado por Paulo Bonavides (2002), onde se esclarece que, para produzir a igualdade fática, é inevitável aceitar a existência de desigualdade jurídica.

O destinatário do princípio da igualdade é não só o cidadão, mas o próprio legislador e o operador do Direito que não devem atribuir vigência, aplicar lei ou perquerir decisões que sejam contrárias a este princípio básico, fortalecendo a luta pelo Estado Social, produtor da igualdade fática.

Celso Antônio Bandeira de Mello ensina que:

“... a lei não pode ser fonte de privilégios ou perseguições, mas um instrumento regulador da vida social que necessita tratar eqüitativamente todos os cidadãos. Finaliza esclarecendo que este é o conteúdo político-ideológico absorvido pelo princípio da isonomia e juridicizado pelos textos constitucionais em geral, ou de todo modo assimilado pelos sistemas normativos vigentes.”(MELLO, 2004:10)

O grande dilema reside em conjugar realidade e teoria, sem ofender direitos alheios, pois preconizar que o princípio da igualdade é instrumento regulador da vida social é confirmar justamente que, ao se tratar de forma diferente pessoas diferentes, em determinados contextos, está-se buscando apenas igualar, aos olhos da lei, todos os seus beneficiários.



Este enfoque da igualdade material concretiza a necessidade de ser o Estado fornecedor de prestações positivas, prover meios para consolidar o corolário do comando normativo da igualdade ou isonomia. É literalmente a necessidade de se mexer nas injustiças sociais.

É dessa forma que o princípio da igualdade serve de limite à própria lei, que não pode tratar todas as pessoas de forma absolutamente igual, pois inegável que as diferenças - muitas mais que notórias - existem.³⁰

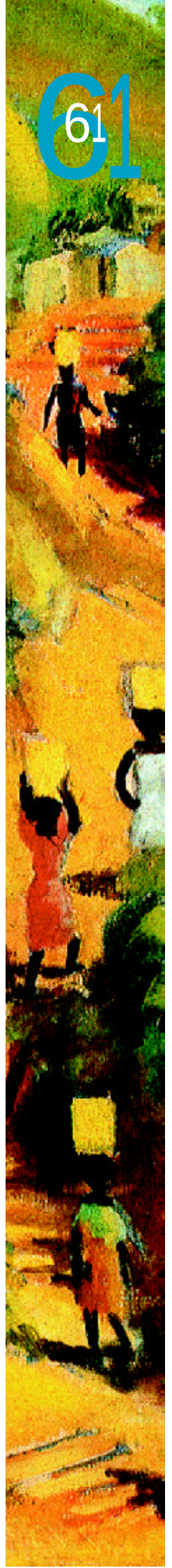
Traduzindo para o debate o exposto por *Hans Kelsen*, este assinala que *a igualdade dos sujeitos na ordenação jurídica não significa que estes devam ser tratados de maneira idêntica nas normas e em particular nas leis expendidas com base na Constituição*. Essa igualdade, segundo o autor, *assim entendida não é concebível: seria um absurdo impor a todos os indivíduos exatamente as mesmas obrigações ou lhes conferir exatamente os mesmos direitos sem fazer distinção alguma entre eles*. (MELLO, 2004:11)

Assim, cabe verificar que o princípio da igualdade, nos moldes atribuídos na Constituição de 1988, irradia seus efeitos a todos os demais direitos fundamentais espalhados pela Carta Magna e em outros documentos; tanto assim o é que se faz necessária a proteção dos trabalhadores em face da ação dos empregadores, a fim de evitar que a disparidade econômica ou social entre ambos se transforme em fonte de opressão e discriminação.

Marco Aurélio de Mello, Ministro do Supremo Tribunal Federal, esclarece ser escopo do princípio isonômico impedir favoritismos ou perseguições. É, nos dizeres do Ministro, obstar agravos injustificados, vale dizer que incidam apenas sobre uma classe de pessoas a despeito de inexistir uma racionalidade apta a fundamentar uma diferenciação entre elas que seja compatível com os valores sociais aceitos no texto constitucional.

Por fim, saliente-se que o princípio da igualdade (de não-discriminação) deve ser observado quando da interpretação de toda

³⁰ A Constituição Política do Império, de 1824, já previa o princípio da Igualdade em seu artigo 179, inciso XIII, "a lei será igual para todos, quer proteja, quer castigue, e recompensará em proporção dos merecimentos de cada um". Como se verifica não é algo absolutamente novo a busca da igualdade material.



matéria jurídico-social, não importando o método hermenêutico a ser adotado, sendo qualquer deles válido, desde que úteis para a solução do caso concreto.

Findo o questionamento quanto aos princípios constitucionais, cumpre lembrar que a reforma do judiciário, com a Emenda Constitucional n. 45/2004, ampliou a competência da Justiça do Trabalho, possibilitando a esta Justiça Especializada julgar questões criminais referente ao trabalho – artigo 114, CF:

Art. 114. Compete à Justiça do Trabalho processar e julgar:
(Redação dada pela Emenda Constitucional nº 45, de 2004)

I as ações oriundas da relação de trabalho, abrangidos os entes de direito público externo e da administração pública direta e indireta da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios; [...]

VI as ações de indenização por dano moral ou patrimonial, decorrentes da relação de trabalho;

VII as ações relativas às penalidades administrativas impostas aos empregadores pelos órgãos de fiscalização das relações de trabalho; [...]

IX outras controvérsias decorrentes da relação de trabalho, na forma da lei.

Partilham dessa opinião alguns juízes trabalhistas, como João Humberto Cesário, juiz de direito da 23ª Região, sobre a competência criminal da Justiça Trabalhista. Quer-se crer que se os empregadores padecessem do receio de suportarem uma condenação penal, muito provavelmente cumpririam os preceitos previstos nas normas infraconstitucionais que tratam de discriminação no ambiente de trabalho. Várias leis prevêm aplicação de pena a ações consideradas discriminatórias, como exemplo cita-se a Lei 9.029/95.

À guisa do direito penal mínimo que pretende punir apenas as práticas que aflijam de maneira substancial a sociedade, cabe citar mais uma linha de argumento em consonância com o exposto por Cesário, a demonstrar que não cabe à Justiça Federal julgar alguns delitos relativos à discriminação no trabalho:



Por outra vertente, ‘ad argumentandum’, ainda que na dogmática criminal todos os ilícitos penais-trabalhistas fossem considerados como crimes contra a organização do trabalho, creio que nem mesmo assim a jurisdição criminal da Justiça do Trabalho estaria definitivamente afastada, já que no caso seria de se aplicar o critério da súmula 115 do TFR a dizer que “compete à Justiça Federal processar e julgar os crimes contra a organização do trabalho quando tenham por objeto a organização geral do trabalho, ou os direitos dos trabalhadores considerados coletivamente”.

Vale dizer, portanto, que somente quando o crime ofende coletivamente os direitos dos trabalhadores é que a competência da Justiça Federal se justifica. Caso contrário, a atribuição cognitiva que outrora pertencia à Justiça Estadual (e não à Federal), passa com o advento da E.C. 45 à Justiça do Trabalho.”(CESÁRIO, 2006:03)

Essa modificação na Constituição Federal pode ser considerada como mais uma atitude do governo brasileiro na busca por implementar a Convenção nº 111, no que tange à exigência de adequar a legislação interna. A possibilidade de se poder argüir, em uma mesma justiça, a questão discriminatória no âmbito do trabalho propriamente dito e na esfera criminal, facilita a coleta de provas e potencializa a sensibilidade do magistrado quanto à realidade dos fatos; fazendo com que a ação desses profissionais ensejem a promoção da igualdade de oportunidades, pois agirá como um desestimulador de ações discriminatórias.

O debate ora entabulado serviu para demonstrar que, orientado pelos princípios lastreados nos instrumentos internacionais, o Brasil pôs-se a discutir os princípios da igualdade, da não-discriminação e outros institutos, atentando-se para a formação e aplicação da legislação interna, respeitando os ditames previstos nas Declarações e Convenções mencionadas anteriormente, modificando, inclusive, sua Constituição Federal.

4.3 – O DIREITO AO TRABALHO

A Constituição Federal trouxe expressamente a previsão dos direitos fundamentais sociais, estabelecendo que esses direitos



constituem formas de tutela pessoal, eis que disciplinam situações diretas aos indivíduos ou grupos de caráter concreto.

Ressalta José Afonso da Silva que:

Os direitos sociais, como dimensão dos direitos fundamentais do homem, são prestações positivas proporcionais do Estado direta ou indiretamente, enunciadas em normas constitucionais que possibilitam melhores condições de vida aos mais fracos, direitos que tendem a realizar igualização de situações sociais desiguais.” (SILVA, 2002:287)

Infere-se da Constituição Federal que não há previsão expressa do direito ao trabalho no capítulo que trata dos direitos sociais, sendo necessária a conjugação do disposto no artigo 1º, inciso IV com o artigo 170. O artigo 1º, inciso IV, sustenta como fundamento da República Federativa do Brasil os valores sociais do trabalho, e o artigo 170 estipula que a ordem econômica funda-se na valorização do trabalho. Essa congregação garante o direito social ao trabalhador como condição da efetividade da existência digna e, pois, da dignidade da pessoa humana.(SILVA, 2002)

No que se refere ao empregado, Canotilho e Vital Moreira, citados por Alexandre de Moraes, salientam que:

... a individualização de uma categoria de direitos e garantias dos trabalhadores, ao lado dos de caráter pessoal e político, reveste um particular significado constitucional, do ponto em que ela traduz o abandono de uma concepção tradicional dos direitos, liberdades e garantias como direitos do homem ou do cidadão genéricos e abstractos, fazendo intervir também o trabalhador (exactamente: trabalhador subordinado) como titular de direitos de igual dignidade.(MORAIS, 2001:199)

Já o artigo 7º da Constituição Federal elenca vários direitos tendentes a ratificar o princípio basilar da dignidade da pessoa humana, bem como da igualdade material, em que há igualdade fática e não só a prevista na lei, buscando a não-discriminação no ambiente de trabalho.



Nessa busca da igualdade material, a Constituição, com o escopo de resguardar o trabalhador, fixa matéria que a princípio não seria disciplinada nesse tipo de documento, como é o caso da fixação de valores mínimos e certas condições de salários, proibindo a diferença salarial, a discriminação pelo exercício de trabalhos intelectuais e manuais ou de critérios de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil; jornada de trabalho, repouso semanal etc.

A legislação infraconstitucional cuidou de tratar da discriminação racial desde as relações interpessoais até nas de trabalho.

4.4 - LEGISLAÇÃO INFRACONSTITUCIONAL

O Brasil começou a se preocupar com o tratamento legislativo do racismo em 1951, com a Lei Afonso Arinos, que preconizava:

Recusar hospedagem em hotel ou estalagem e outro estabelecimento; recusar a atender em bares, confeitarias, lugares semelhantes abertos ao público, recusar inscrição em estabelecimento de ensino, obstar o acesso a cargo do funcionalismo ou Forças Armadas e negar emprego ou trabalho era contravenção penal.

Nota-se que o tratamento encontrava respaldo apenas na esfera penal, como contravenção e não como crime, enquanto nada se fazia quanto às relações cíveis, o que fartamente acabaria na averiguação da intenção do agente. Mais ainda, a previsão legal não tratava da pessoa física que negava trabalho ao negro, fosse como jardineiro, secretário ou qualquer outra atividade dentro do recinto doméstico.

Os problemas com religiosos judaicos e árabes fizeram com que o Legislativo se atentasse para questão dos conflitos inter-raciais. Conseqüentemente, em 1989, com a Lei Caó - 7.716 - de autoria do Deputado Carlos Alberto Oliveira, houve a mudança de tratamento não só em determinados espaços, mas agora em relação à qualificação. Neste cenário é que se deu mutação da conduta de contravenção penal para crime, concretamente tipificado.

A Lei n. 7.716, de 05 de janeiro de 1989, além de tipificar o delito de racismo, proíbe a discriminação racial no acesso ao emprego



nas empresas privadas e na Administração Pública. Ocorre, porém, que são poucos os aplicadores do direito que se lembram que esta lei cuida também deste tipo de discriminação, alegando na prática jurídica lacuna na legislação.

Além disso, a referida Lei trata os fatos elencados em seu bojo como crimes dolosos, ou seja, em que o sujeito externa vontade (*animus*) de praticar a conduta, dificultando assim a sua aplicação, pois nem sempre se pode demonstrar, por meio de provas irrefutáveis – mas tão-somente subjetivas – que houve a prática discriminatória nas relações de trabalho ou na sua busca. Melhor seria se se tratasse de delito formal em que a simples conduta tipificaria o crime.

Posteriormente à Lei n. 7.716/89 foi promulgada a Lei n. 9.029, de 13 de abril de 1995, proibindo a exigência de atestados de gravidez e esterilização no acesso ou permanência no emprego, tipificando práticas discriminatórias por motivo de sexo, gênero, raça e outras, preceituando multas e sanções civis para os infratores. Cabe ressaltar que a Lei n. 9.029/95 é aplicável inclusive à esfera pública quando da contratação de servidores ou colaboradores.

Outros problemas ocorreram, como a proibição de empregados domésticos subirem em elevadores sociais, no início da década de 90, sendo necessária, como resposta, a estipulação de lei antidiscriminatória a respeito.

Até 1985, só caracterizaria contravenção penal de racismo se em determinados lugares, elencados na legislação, acontecessem atos de preconceito de raça ou cor. A partir daquele ano, a preocupação se estende para a questão da mulher separada, incluindo na lei a questões de gênero e sexo (orientação sexual). A Lei do Divórcio possibilitou a alforria da mulher ao casamento falido, mas não a protegeu dos agouros da sociedade preconceituosa, daí a necessária inclusão da questão de gênero na legislação contravencional.

Como bem explanou o Ministro Nelson Jobim na palestra feita em 2004³¹, verifica-se que o legislador tinha apenas uma posição reativa às condutas que manifestassem preconceito racial.

³¹ Palestra sobre a inserção do afro-descendente na Sociedade Brasileira, proferida pelo Presidente do Supremo Tribunal Federal, Ministro Nelson Jobim, em 20 de agosto de 2004, na Câmara Legislativa de São Paulo. Ele considerou à época da Lei Afonso Arinos estava-se diante de criminalização ou tipificação de ilícitos penais contravencionais por localização de espaço e pela conduta, já que era punido por ter se manifestado em determinado lugar.



Embora não se trate de lei específica sobre discriminação racial, a Lei n. 9.029, de abril de 1995, agregada à Lei n. 7.716/89, pode auxiliar a mulher negra grávida despedida arbitrariamente em decorrência da dupla discriminação – racial e do estado gravídico. A Lei n. 9.029/95 proíbe a exigência de atestados de gravidez e outras práticas discriminatórias, para efeitos admissionais ou de permanência da relação jurídica de trabalho. Essa lei traz mais segurança à mulher e tenta igualar as oportunidades de trabalho com o homem, pois proíbe a exigência de atestados de gravidez para admissão, a indução à esterilidade, a promoção de controle de natalidade constituindo crime tais práticas.

A Lei n. 9.029/95 deve ser interpretada levando-se em consideração a diretriz da Constituição Federal de 1988 em que a mulher grávida, a partir da confirmação do estado gestacional, não pode ser demitida ou exonerada até cinco meses após o parto³². (MARTINS, 2005)

O rompimento da relação trabalhista atentatória à Lei n. 9.029/95 possibilita à gestante as seguintes opções: *“readmissão com ressarcimento integral de todo o período de afastamento, mediante pagamento das remunerações devidas, corrigidas monetariamente, acrescidas de juros legais, ou a percepção, em dobro, da remuneração devida no período de afastamento”*.

Outro avanço legislativo da década de 90 ocorreu em 1997, com a Lei n. 9.459 que retirou a necessidade de haver um meio específico para caracterizar a indução ou incitamento à discriminação. Como salientado pelo Ministro Nelson Jobim, somente neste ano *o Brasil encerra aquilo que chamaria de mecanismos reativos ou a legislação reativa à segregação racial*.

A Lei n. 9.459/97 alterou a Lei n. 7.716/89, e em seus artigos 1ª e 20 extinguiu a necessidade de ocorrência do ato discriminatório em um lugar determinado. A partir daquela lei era punida a conduta independentemente do lugar. Além disso, essa lei acresceu ao Código Penal brasileiro o delito de injúria real, ou seja, considerou como crime

³² “...fica vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa: ..b) da empregada gestante, desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto.” Artigo 10, II, b, Ato das Disposições Constitucionais Transitórias da Constituição de 1988 da República Federativa do Brasil.



de injúria também o ato de se utilizar elementos referentes a raça, cor, etnia, religião ou origem para ofender a dignidade de alguém.

No entanto, estabelecer que essas práticas devam ser dolosas para a configuração do crime favorece a absolvição dos infratores, criando uma cultura de ineficácia legislativa, pois exclui a culpa sem o dolo, trazendo a possível alegação de desconhecimento da lei para esquivar-se à responsabilização por seus atos.

Ainda na década de 90, a Lei n. 9.799 de 26 de maio de 1999, fez inserir na Consolidação das Leis do Trabalho³³ algumas regras sobre o acesso e manutenção da mulher, inclusive da mulher-negra, ao mercado laboral, nos moldes da Lei n. 9.029/95, buscando enfatizar a garantia da não-discriminação e a promoção da igualdade de oportunidades nesse segmento.

Apesar de todo ordenamento jurídico construído, não são raras as vezes em que os infratores alegam o desconhecimento da lei. O que não se pode olvidar é que este tipo de alegação não desqualifica o ato praticado, já que vige no direito brasileiro o princípio da *ignorantia juris neminem excusat* (não se pode alegar o desconhecimento da lei para se desculpar do seu não cumprimento), conforme preceituado na Lei de Introdução do Código Civil Brasileiro³⁴ (art. 3º - *Ninguém se escusa de cumprir a lei, alegando que não a conhece*).

De certo que o legislador brasileiro buscou, com a edição dessas leis, confirmar sua intenção na erradicação da discriminação racial no ambiente de trabalho, bem como instrumentalizar os operadores do direito na luta pela prevalência do respeito aos princípios fundamentais da igualdade e da não-discriminação.

4.4.1 – PROJETO DE LEI DO ESTATUTO DA IGUALDADE RACIAL E A CONVENÇÃO N. 111

Na luta pela não discriminação e implementação dos ditames da Convenção n. 111 da OIT, além das leis já promulgadas, há o Projeto

³³ Decreto-Lei n. 5.452 de 1º de maio de 1943.

³⁴ A LICC – Lei de Introdução do Código Civil – serve de norte para todos os ramos do direito; podendo ser alegado inclusive no que tange ao direito do trabalho.

de Lei n. 213, de 2003³⁵ – substitutivo - que institui o Estatuto da Igualdade Racial, aprovado pela Comissão de Constituição, Justiça e Cidadania do Senado Federal.

O Estatuto da Igualdade Racial representa não só um avanço legislativo no que pertine à aplicação da Convenção n. 111 da OIT, por prever o acesso ao mercado de trabalho pelo negro, com o escopo de eliminar a discriminação racial no trabalho, mas também um apanágio de possibilidades para reverter a desvantagem socioeconômica do negro que influi em outros segmentos de sua vida (escola, qualificação, consumo etc).

Saliente-se, todavia, que muito embora o legislador tenha usado a parte inicial do conceito previsto na Convenção n. 111 da OIT, o projeto de lei em questão não acrescentou no conceito de discriminação racial abertamente a questão da igualdade de oportunidade ou de tratamento no emprego ou profissão, incluindo este ponto que trata de direito social.

O Projeto de Lei do Estatuto traz em seu artigo 3º, especificamente neste caso, como obrigação do Estado, a estipulação do princípio da não-discriminação e dignidade da pessoa humana, consagrados na Constituição Federal.

Artigo 3º - É dever do Estado e da sociedade garantir a igualdade de oportunidades, reconhecendo a todo cidadão brasileiro, independentemente da etnia, raça ou cor da pele, o direito à participação na comunidade, especialmente nas atividades política, econômica, empresarial, educacional, cultural e esportiva, defendendo sua dignidade e seus valores religiosos e culturais”

Em seu artigo 5º, coadunando com o exposto na Convenção n. 111, o legislador prevê a inserção de ações afirmativas, como meio de

³⁵ Trata-se de projeto cuja tramitação ocorre conjuntamente no Senado Federal e na Câmara dos Deputados. PL 3198/00 e PL 6912/2002. Será utilizado o substitutivo final da Comissão de Constituição, Justiça e Cidadania, sobre o Projeto de Lei 213, de 2003, que institui o Estatuto da Igualdade Racial.



combate à discriminação racial e indica a necessidade de impingir esforços junto ao legislativo para adequar a legislação brasileira ao preceito da construção de uma sociedade igualitária.

Art. 5º A participação dos afro-descendentes, em condições de igualdades de oportunidades, na vida econômica, social, política e cultural do País será promovida, prioritariamente por meio de: I – inclusão da dimensão racial nas políticas públicas de desenvolvimento econômico e social; II – adoção de ações afirmativas voltadas para o combate à discriminação e às desigualdades raciais; III – adequação das estruturas institucionais do Estado para o enfrentamento e a superação das desigualdades raciais decorrentes do preconceito e da discriminação racial; IV – a promoção de iniciativa legislativa para aperfeiçoar o combate à discriminação racial e às desigualdades raciais em todas as suas manifestações individuais, institucionais e estruturais. [...] VII – implementação de ações afirmativas destinadas ao enfrentamento das desigualdades raciais nas esferas da educação, cultura, esporte e lazer, saúde, trabalho, meios de comunicação de massa, terras de quilombos, acesso à justiça, financiamentos públicos, contratação pública de serviços e obras dentre outras. [...]

A partir desse Estatuto, o que antes era arduamente trabalhado pelos envolvidos na questão negra no Brasil, para integrar os Planos Plurianuais (PPA), agora deverá ser efetivado por obrigação do Estado em todos os anos, não só como protocolo de intenções para o triênio, mas como elemento obrigatório de qualquer planejamento. Assim prevê o artigo 31 do Projeto de Lei do Estatuto.

Artigo 31 – Os planos plurianuais e os orçamentos anuais da União poderão prever recursos para a implementação dos programas de ações afirmativas a que se refere o inciso VII do artigo 5º desta Lei e de outras políticas que tenham como objetivo promover a igualdade de oportunidades e a inclusão social afro-brasileira ...

Na verdade, o que se verifica na leitura do Projeto de Lei em questão é que nele estão insertas as coordenadas para que os poderes do Estado tenham embasamento para planejar e aplicar políticas públicas



voltadas para reparação de distorções sociais. Ele declara legítima a estipulação de cotas e, neste caso, não especifica apenas para o campo da educação, possibilitando também sua implementação nas áreas do trabalho e cultura.

O referido artigo 31 do Estatuto da Igualdade Racial traz enunciação evidente sobre a ratificação do disposto na Convenção nº 111, quando preconiza que o Estado poderá prever, nos planos plurianuais e orçamentos anuais da União, recursos para implementação dos programas de ação afirmativa a que se refere o inciso VII do artigo 5º do Estatuto e outras políticas [...] na promoção da igualdade de oportunidade em educação e emprego.

É relevante salientar que no direito nem todo “poderá” significa uma faculdade. Na maioria das vezes, o “poderá” significa poder-dever; portanto, o que seria interpretado como ponto desfavorável, deve ser interpretado como poder-dever, como é o caso de o Conselho Nacional de Promoção da Igualdade Racial poder ou não se manifestar sobre a programação das ações referidas nos planos plurianuais e orçamentos anuais e a possível faculdade de previsão de recursos nos termos do artigo 31.

O Conselho Nacional de Promoção da Igualdade Racial, artigo 33 do Projeto de Lei do Estatuto, tem como finalidade justamente o acompanhamento de políticas públicas voltadas para a promoção da Igualdade Racial. E mais, porque todo empenho dos órgãos governamentais e não-governamentais, nacionais e internacionais, tem sido no sentido da sustentabilidade da política da igualdade racial redundar realmente na democracia social de uma forma coesa, o que se coaduna perfeitamente com o disposto no artigo 2º e 3º da Convenção n. 111.

Artigo 33 – O Conselho Nacional de Promoção da Igualdade Racial poderá pronunciar-se, sobre a programação das ações referidas no artigo 31 nas propostas de orçamento.

No que tange ao mercado de trabalho, o citado Projeto de Lei prevê expressamente, no artigo 61, inciso III, que as políticas voltadas para a inserção dos negros no mercado de trabalho devem respeitar os



compromissos assumidos pelo Brasil ao ratificar a Convenção n. 111. Ratificando a Convenção, ainda, o Estatuto prevê que a contratação de empregados na esfera pública deverá observar a igualdade de oportunidades, respeitadas as previsões dos atos administrativos específicos, assegurando o princípio da proporcionalidade de gênero (art. 62, §4º do Projeto de Lei do Estatuto).

Artigo 61 – A implementação de políticas voltadas para a inclusão de afro-brasileiros no mercado de trabalho será de responsabilidade dos governos federal, estaduais, distrital e municipais, observando-se:...III – os compromissos assumidos pelo Brasil ao ratificar a Convenção n. 111, de 1958, da Organização Internacional do Trabalho, que trata da Discriminação no Emprego e na Ocupação;...

Artigo 62 – Os governos federal, estaduais, distrital e municipais ficam autorizados a promover ações que assegurem a igualdade de oportunidades no mercado de trabalho para os afro-brasileiros, e a realizar contratação preferencial de afro-brasileiro no setor público e a estimular a adoção de medidas similares pelas empresas privadas. §4º As ações de que trata o caput deste artigo assegurarão o princípio da proporcionalidade de gênero entre os beneficiários.

Está prevista no projeto de Lei do Estatuto a proibição de se exigir, juntamente com o *curriculum vitae*, a fotografia do candidato ao emprego. Há algum tempo o Ministério Público do Trabalho, com apoio das Delegacias Regionais do Trabalho/MTE e da OIT, na busca pela igualdade racial, têm desenvolvido ações de conscientização para desestimular tal prática, utilizando, na maioria dos casos, os termos de ajustamento de conduta.

Referido Estatuto estipula a possibilidade de incluir o sistema de cotas também no Fundo de Financiamento ao Estudante do Ensino Superior (FIES), o que certamente no futuro redundará na diminuição da diferença de qualificação profissional do negro e do branco, auxiliando na busca pelo equilíbrio de um mercado de trabalho sem discriminação racial.

Artigo 70 - O poder público adotará, na forma de legislação específica e seus regulamentos, medidas destinadas à



implementação de ações afirmativas, voltadas a assegurar o preenchimento por afro-brasileiro de quotas mínimas das vagas relativas: II – aos contratos do Fundo de Financiamento ao Estudante do Ensino Superior (FIES).

No que se refere à questão do acesso à justiça, o Estatuto traz, como item da realização da promoção da igualdade racial, a necessidade de uma ouvidoria permanente nos órgãos ligados à Justiça, para que os afro-descendentes possam garantir o cumprimento de seus direitos. Melhor do que a ouvidoria, no entanto, é a inclusão da temática nos concursos públicos para área jurídica, com o escopo, desde o princípio, de sensibilizar os aplicadores dos direitos para este ponto.

Por fim, salienta-se que há um projeto de Lei, de autoria da Senadora Lúcia Vânia, que acrescenta o artigo 207-A ao Código Penal, cujo objetivo é penalizar a contratação de menores de dezoito anos para o trabalho perigoso e insalubre. Esse projeto de lei sustenta a posição do Brasil de se manter cumpridor dos compromissos assumidos perante a Organização Internacional do Trabalho, no que se refere não só à Convenção sobre a Proibição das Piores Formas de Trabalho Infantil e a Ação Imediata para sua eliminação – Convenção n. 182, mas também no que se refere à Convenção n. 111 do mesmo Órgão, tendo em vista que, não havendo contratação de menores, certamente o empregador necessitará da contratação de adultos, dando oportunidade de emprego, devendo sempre observar os princípios da não-discriminação.

O projeto de Lei da Senadora Lúcia Vânia é importante para este trabalho, pois, como foi esclarecido, a população negra começa a trabalhar muito cedo. Assim, o fato de punir o trabalho infantil afetará diretamente a população negra que terá mais este instrumento para evitar que suas crianças parem de estudar com idade tenra, prejudicando todo o seu desenvolvimento profissional futuro.

A pesquisa realizada pelo Diesse, *dados divulgados pela Organização Internacional do Trabalho (OIT), revelam que 250 milhões de crianças entre cinco e catorze anos trabalham em todo o mundo, sendo 120 milhões em período integral. O Brasil está entre os países com altos índices de trabalho infantil.* (DIEESE, 1997)



Em 1993 a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD) constatou que trabalhavam no país 4.547.944 crianças brasileiras, de cinco a catorze anos, sendo que 40% residiam nas cidades desempenhando trabalho tipicamente urbano³⁶. (Diesse, 1997)

A aprovação dos mencionados projetos reitera a disposição do Estado brasileiro em implementar o disposto nas convenções ratificadas, bem como em efetivar o cumprimento dos ditames constitucionais, auxiliando nas diversas políticas públicas desenvolvidas em prol do combate à discriminação racial no ambiente das relações laborativas, fortalecendo as ações formadoras dos alicerces de igualdade racial no País.

³⁶ O DIEESE coordenou uma pesquisa em seis capitais com o objetivo de conhecer, analisar e discutir esse trabalho e, com isso, subsidiar propostas para sua erradicação. A pesquisa foi encomendada pela Confederação Nacional dos Trabalhadores em Educação (CNTE), no âmbito do Programa Internacional para Erradicação do Trabalho Infantil (IPEC), da OIT.



INSTRUMENTOS NACIONAIS	ANO/ VIGÊNCIA	ARTIGOS IMPORTANTES PARA O TEMA
Constituição Federal	Out/1988	Art. 1º - A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamento: [...] III - a dignidade da pessoa humana; IV - os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa [...] Art. 3º Constituem objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil: I - Construir uma sociedade livre, justa e solidária; [...] III - Erradicar a pobreza e a marginalização e reduzir as desigualdades sociais e regionais. IV - promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação. Art 5º - Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e estrangeiros, residente no país a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade [...] nos termos seguintes. [...] XXXV - a lei não excluirá da apreciação do Poder Judiciário lesão ou ameaça a direito. 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. [...] § 1º As normas definidoras dos direitos e garantias fundamentais têm aplicação imediata. § 2º Os direitos e garantias expressos na Constituição não excluem outros decorrentes do regime e dos princípios por ela adotados, ou dos tratados internacionais em que a República Federativa do Brasil seja parte. §3º Os tratados e convenções internacionais sobre direitos humanos que forem aprovados, em cada casa do Congresso Nacional, em dois turnos, por três quintos dos votos dos respectivos membros, serão equivalentes à emenda constitucionais. Art. 6º - São direitos sociais a educação, a saúde e o trabalho... na forma dessa Constituição. os atos que violem os direitos fundamentais



que lhes sejam reconhecidos pela Constituição ou pela lei. Art. 170 – A ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa tem por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social, observados os seguintes princípios: [...] VIII – busca do pleno emprego.

Lei nº 1.390/1951 – Lei Afonso Arinos	Jul/1951 Revogada em 1985.	Art 1º Constitui contravenção penal, punida nos termos desta Lei, a recusa, por parte de estabelecimento comercial ou de ensino de qualquer natureza, de hospedar, servir, atender ou receber cliente, comprador ou aluno, por preconceito de raça ou de cor. Art 6º Obstar o acesso de alguém a qualquer cargo do funcionalismo público ou ao serviço em qualquer ramo das forças armadas, por preconceito de raça ou de cor. Pena: perda do cargo, depois de apurada a responsabilidade em inquérito regular, para o funcionário dirigente de repartição de que dependa a inscrição no concurso de habilitação dos candidatos. Art 7º Negar emprego ou trabalho a alguém em autarquia, sociedade de economia mista, empresa concessionária de serviço público ou empresa privada, por preconceito de raça ou de cor. Pena: prisão simples de três meses a um ano e multa de Cr\$500,00 (quinhentos cruzeiros) a Cr\$5.000,00 (cinco mil cruzeiros), no caso de empresa privada; perda do cargo para o responsável pela recusa, no caso de autarquia, sociedade de economia mista e empresa concessionária de serviço público.
Lei n. 7.437 Lei Caó	Dez/1985	Art 1º - Constitui contravenção, punida nos termos desta Lei, a prática de atos resultantes de preconceito de raça, de cor, de sexo ou de estado civil. Art 6º - Recusar a entrada de alguém em qualquer tipo de estabelecimento comercial ou de prestação de serviço, por preconceito de raça, de cor, de sexo ou de estado civil. Pena - prisão simples, de 15 (quinze) dias a 3 (três) meses, e multa de 1 (uma) a 3 (três) vezes o maior valor de referência (MVR). Art 8º - Obstar o acesso de alguém



a qualquer cargo público civil ou militar, por preconceito de raça, de cor, de sexo ou de estado civil. Pena - perda do cargo, depois de apurada a responsabilidade em inquérito regular, para o funcionário dirigente da repartição de que dependa a inscrição no concurso de habilitação dos candidatos. Art 9º - Negar emprego ou trabalho a alguém em autarquia, sociedade de economia mista, empresa concessionária de serviço público ou empresa privada, por preconceito de raça, de cor, de sexo ou de estado civil. Pena - prisão simples, de 3 (três) meses a 1 (um) ano, e multa de 1 (uma) a 3 (três) vezes o maior valor de referência (MVR), no caso de empresa privada; perda do cargo para o responsável pela recusa, no caso de autarquia, sociedade de economia mista e empresa concessionária de serviço público.

Lei n. 7.716	Jan/1989	Art. 1º "Serão punidos, na forma desta Lei, os crimes resultantes de discriminação ou preconceito de raça, cor, etnia, religião ou procedência nacional." <i>(nova redação dada pela Lei nº 9.459, de 13 de maio de 1997)</i> [...] Art. 3º Impedir ou obstar o acesso de alguém, devidamente habilitado, a qualquer cargo da Administração Direta ou Indireta, bem como das concessionárias de serviços públicos. Pena: reclusão de dois a cinco anos. Art. 4º Negar ou obstar emprego em empresa privada. Pena: reclusão de dois a cinco anos. [...] Art. 13. Impedir ou obstar o acesso de alguém ao serviço em qualquer ramo das Forças Armadas. Pena: reclusão de dois a quatro anos.
Decreto n. 171 Aprova o Código de Ética Profissional do Servidor Público Civil do Poder Executivo Federal	Jun/1994	Dos Principais Deveres do Servidor Público XIV - São deveres fundamentais do servidor público: g) ser cortês, ter urbanidade, disponibilidade e atenção, respeitando a capacidade e as limitações individuais de todos os usuários do serviço público, sem qualquer espécie de preconceito ou distinção de raça, sexo, nacionalidade, cor, idade, religião, cunho político e posição social, abstendo-se, dessa forma, de causar-lhes dano moral



Lei n. 9.029	Abr/1995	Art. 1º Fica proibida a adoção de qualquer prática discriminatória e limitativa para efeito de acesso a relação de emprego, ou sua manutenção, por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar ou idade, ressalvadas, neste caso, as hipóteses de proteção ao menor previstas no inciso XXXIII do art. 7º da Constituição Federal. Art. 2º Constituem crime 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; II - a adoção de quaisquer medidas, de iniciativa do empregador, que configurem; a) indução ou instigamento à esterilização genética; b) promoção do controle de natalidade, assim não considerado o oferecimento de serviços e de aconselhamento ou planejamento familiar, realizados através de instituições públicas ou privadas, submetidas às normas do Sistema Único de Saúde (SUS). Pena: detenção de um a dois anos e multa.
Lei n. 9.459	Mai/1997	Altera os arts. 1º e 20 da Lei nº 7.716, de 5 de janeiro de 1989, que define os crimes resultantes de preconceito de raça ou de cor, e acrescenta parágrafo ao art. 140 do Decreto-lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940.
Lei n. 9.799	Mai/1999	Insere na Consolidação das Leis do Trabalho regras sobre o acesso da mulher ao mercado de trabalho e dá outras providências.



5 - AÇÕES AFIRMATIVAS

Diante da realidade e da experiência de outros países, também o Brasil tem buscado implementar ações afirmativas que visem ampliar as oportunidades de emprego e ocupação para negros e mulheres. Essas ações, como bem apresentadas por Manuela Tomei (2005:5), são: *as oportunidades que a diversidade racial e cultural da força de trabalho pode proporcionar às empresas, criando produtos e serviços que sirvam a clientes de raças diferentes [...] além disso, atrai atenção para as decisões criativas, inovadoras e de alto nível associadas às equipes de trabalho heterogêneas.*

Valter Roberto Silvério (2003:326) salienta, no que tange às ações afirmativas, que as pesquisas sobre relações raciais no Brasil têm erigido três grandes fatores de estruturação das desigualdades raciais, sendo eles: a desigualdade locacional, as desvantagens educacionais e, por fim, as ocupacionais; gerando o conjunto desses fatores a razão da desigualdade salarial por raça.



É verdade que toda novidade traz discussões acaloradas, não sendo diferente quando se fala em ações afirmativas, havendo, desta feita, posicionamentos contrários, segundo os quais se entende que esses tipos de ações podem desestimular a luta pelo progresso e esforço para uma melhor qualificação, além de fomentar a desigualdade entre os grupos, prejudicando a hipotética harmonia social.

Essa visão contrária às ações afirmativas por diversas vezes é verificada nas decisões emanadas do Poder Judiciário ou nos textos criados por doutrinadores jurídicos e operadores do direito. Isso demonstra, de forma insofismável, a controvérsia sobre o tema da discriminação e seu combate através de políticas públicas de redução das desigualdades, resultado da desinformação ou da não conscientização da existência do problema de forma real, avassaladora.

Os entusiastas sobre o tema, no entanto, rebatem as afirmações dos críticos, esclarecendo que se trata na verdade de uma aceleração da participação dos membros dos grupos menos privilegiados – os quais na realidade brasileira são os afro-descendentes, índios e mulheres – às oportunidades de emprego e ocupação, bem como na qualificação necessária para viabilizar esse acesso.

Em palestra proferida no ano de 2004, Marco Aurélio de Mello, Ministro de Supremo Tribunal Federal, na mesma linha de raciocínio utilizada neste trabalho, esclareceu *que*:

[...] Do artigo 3º da Constituição Federal vem-nos luz suficiente ao agasalho de uma ação afirmativa, a percepção de que o único modo de se corrigir desigualdades é colocar o peso da lei, com a imperatividade que ela deve ter em um mercado desequilibrado, a favor daquele que é discriminado, que é tratado de forma desigual.[...].

A Lei n. 9.029/95 preconiza a não utilização de critérios como a cor da pele ou sexo para contratação ou promoções de trabalhadores, donde se pode entendê-la como uma medida de justiça afirmativa, buscando garantir a erradicação do âmbito do trabalho da discriminação racial e aplicando isonomia de oportunidades, em que o candidato melhor



preparado terá preferência.³⁷ Posição que pactua com o previsto na Convenção n. 111 da OIT quando estipula a necessidade de cada país agregar à sua legislação ações necessárias para busca da igualdade de oportunidade e não discriminação racial no emprego e na ocupação.

O termo “justiça afirmativa”, segundo os apontamentos de Manuela Tomei, também pode ser compreendido através dos projetos que visam a implementar a formação e o acesso à informação para os grupos vulneráveis, a fim de que estes se apresentem às oportunidades de emprego e ocupação em igualdade de condições.

Em síntese, Tomei explica que para se conseguir medidas para uma justiça afirmativa devem ser envidados esforços capazes de garantir que os critérios utilizados nas contratações e promoções sejam meritórios e não devido à cor da pele ou sexo.

A necessidade das ações afirmativas na área da educação pode ser arrematada ao tempo de permanência do negro nos bancos escolares. Para ilustrar a afirmação pode-se citar a Pesquisa Nacional por Amostra em Domícilio – PNAD, de 1999, em que se verificou que o índice de analfabetismo entre os negros é significativamente superior ao analfabetismo dos brancos. Naquele ano a taxa entre pessoas com idade igual ou superior a 15 anos foi fixada em 19,8% entre os negros e 8,3% entre os brancos. (Henriques, 2002)

Acesso a Educação e Formação Profissional

Assim, buscando legislações ligadas à área educacional e ações afirmativas, foi localizada como sendo a primeira expressão contundente da justiça afirmativa a chamada Lei do Boi, n. 5.465, de 3 de julho de 1968, em que são instituídas cotas para os agricultores ou seus filhos, para o preenchimento de vagas no ensino agrícola, pois o interesse ia além de simplesmente possibilitar o acesso ao ensino médio dentro de

³⁷ Ob. cit. p. 12. “O relator especial da ONU afirmou que o princípio que deveria orientar as medidas de ação afirmativa é o de atender as necessidades específicas dos membros dos grupos designadas, sem violar os direitos, incluindo os direitos de não-discriminação, das pessoas que não pertençam a esses grupos. Em outras palavras, as políticas de ação afirmativa são admissíveis na medida em que não infrinjam o princípio da não-discriminação.” (Tomei, 2005)

suas comunidades: essa lei intenta evitar o êxodo rural e também privilegiar um segmento que necessitava de melhor capacitação para viabilizar o seu desenvolvimento.

De fato, reservavam 50% das vagas nestes estabelecimentos de ensino para os agricultores ou filhos destes, proprietários ou não de terras, que residiam com suas famílias na zona rural; e 30% das vagas para agricultores ou filhos destes, que residiam com seus familiares na cidade ou vilas, onde não existia estabelecimento de ensino médio. Estendiam-se ainda os percentuais aos egressos desses estabelecimentos de ensino agrícola para os candidatos às escolas superiores de Agricultura e Veterinária mantidas pela União.

O momento político em que entrou em vigor a Convenção n. 111 no ano de 1968, período militar, ao mesmo tempo em que havia problemas políticos de outra ordem (tais como desaparecimento de pessoas, agitação política), o governo se deparava com o crescente êxodo rural³⁸, devido à falta de atrativos para que os jovens permanecessem naquela área produzindo e estudando em cursos ligados ao desenvolvimento agrícola e pecuário. Ao mesmo tempo, o Brasil necessitava sinalizar à comunidade internacional que algo seria feito na área do trabalho contra a discriminação, por isso, entende-se que a Lei do Boi atendeu à necessidade de implementação, no que se refere à qualificação e desenvolvimento de postos de trabalho no campo.

Nelson Jobim, durante palestra na Câmara Legislativa de São Paulo, no ano passado, lembrou que esta lei foi muito utilizada na sua terra natal – Santa Maria/RS - e que o fato de um ou outro estudante, que não estava atrelado às cotas, não ter passado no vestibular terminava no conflito individual. A busca do essencialismo do princípio da igualdade – acresceu o Ministro - não levará à resolução do problema social existente hoje.

Praticamente todas as ações de que se têm notícias, contestando o sistema de cotas, fincam posição na necessidade da igualdade formal, esquecendo-se de que já é tranqüila a posição, pelo menos na doutrina,

³⁸ A zona agrícola sempre teve um papel importante no desenvolvimento do País e hoje ocupa lugar expressivo nas importações, sendo as produções agrícolas pontos influenciadores dos maiores índices utilizados na economia nacional, como na avaliação do PIB (Produto Interno Bruto nacional).

acerca da necessidade da aplicação da igualdade material, buscando o princípio aristotélico de que se devem tratar igualmente os iguais e desigualmente os desiguais.

O fato de não ser tão notória a referida lei provavelmente se baseie no fato de que os discriminados contemplados normalmente não eram os discriminados ora retratados³⁹ – os afro-descendentes – pois a notícia que se tem é de que poucos agricultores pertenciam a esse segmento populacional.

A referida lei não foi objeto de tantos discursos inflamados pela separação de vagas, como tem sido o sistema de cotas para os afro-descendentes e oriundos da rede de ensino pública, talvez porque estivesse fixando cotas em um segmento que não atingia a toda população em idade escolar. No entanto, permaneceu vigente até 1985, quando a Lei n. 7.423, de 17 de dezembro daquele ano, a revogou.

Ainda no que se refere à formação profissional, foi criado no âmbito do Ministério da Educação o Programa Diversidade na Universidade, por intermédio da Lei n. 10.558, de 13 de novembro de 2002.

O primeiro artigo dessa lei especifica que o Programa tem como escopo implementar e avaliar estratégias para a promoção do acesso ao ensino superior de pessoas pertencentes a grupos socialmente desfavorecidos, especialmente os afro-descendentes, que, historicamente - e isso é inegável - têm apresentado maior dificuldade de se qualificar e concorrer de forma equânime no mercado de trabalho por falta da qualificação ideal.

Como instrumentos na busca pela resolução dessa disparidade, várias universidades têm implementado o sistema de cotas. Quer feitas pela adoção de cotas, quer pela adoção de outras medidas públicas que visem a reduzir as desigualdades (alterando – por meio de implementação de medidas pedagógicas – conceitos e comportamentos sociais equivocados), cumpre às ações afirmativas buscar erradicar a médio e longo prazo a dificuldade de formação profissional enfrentada pela população negra.

³⁹ Como salientado por Valter Roberto Silvério na visão do branco, discriminação positiva para os negros implicaria, necessariamente, em discriminação negativa para o grupo branco. Ob.cit.p. 327.



Atendendo à previsão legal, várias universidades, verificando sua realidade, estipularam seus índices percentuais de cotas para pessoas negras e oriundas do ensino público, dentre elas: Universidade de Brasília - UnB, Universidade Federal da Bahia - UFBA, Universidade do Estado da Bahia - UNEB, Universidade Estadual do Rio de Janeiro - UERJ, Universidade Estadual de Londrina, Universidade Federal do Paraná, Universidade Federal do Pará, Universidade Estadual de Minas Gerais e Universidade Estadual do Mato Grosso do Sul.

A Universidade Estadual do Mato Grosso do Sul, através da Lei n. 2.258, de 26 de dezembro de 2002, fixou a obrigatoriedade de cotas para população indígena, já que este segmento tem número expressivo naquele estado, deixando, todavia, em aberto o percentual a ser aplicado. Já para a população negra, estipulou-se o percentual de 20% das vagas da universidade por intermédio da Lei n. 2.605, de 06 de janeiro de 2003.

No estado da Bahia, o congresso dos Estudantes da Universidade Estadual realizado em 2001, cujo tema foi Desigualdade Racial, extraiu como recomendação a fixação de 50% (cinquenta por cento) em cotas para acesso à universidade pública de afro-descendentes e estudantes oriundos de escola pública.

Na Bahia, onde, proporcionalmente, encontra-se a maior representatividade da comunidade afro-descendente no Brasil, far-se-á uma apresentação um pouco mais acurada de como se deu o processo de implantação das cotas e seus resultados.

Após essa recomendação, em maio de 2001, foi apresentado Projeto de Lei na Câmara Municipal, pelo Vereador Valdenor Cardoso, ocorrendo em 2002 o primeiro vestibular com apresentação das cotas. Importa notar que somente 1,8% dos aprovados (221 candidatos) se declararam afro-descendentes. A universidade entendeu que a baixa na auto-determinação na procura pelas cotas se deu em decorrência do pequeno lapso entre a adoção da medida e as inscrições do vestibular.

No vestibular de 2003, foi aprovada pelo Conselho Universitário da UNEB⁴⁰ a fixação do percentual de 40% em cotas para população

⁴⁰ Resolução nº 196/2002 da CONSU/UNEB.



afro-descendente oriunda das escolas públicas sediadas no Estado da Bahia, para os cursos de graduação e pós-graduação.

Certa da atitude tomada, a direção da UNEB justificou a estipulação de cotas baseando-se no fato de que os afro-descendentes no estado da Bahia significam 74,95% da população, segundo dados do IBGE, e a sua presença na universidade não retratava esse percentual.

Além disso, uma pesquisa feita após o vestibular de 2003 verificou que o sistema de cotas auxiliou principalmente pessoas de baixa renda, porque a maioria daqueles que optaram pelas cotas percebia como renda mensal familiar a média de 1 a 3 salários-mínimos.

Também o estado do Rio de Janeiro, com a publicação da Lei n. 4.151, de 4 de setembro de 2003, aderiu às ações afirmativas, sistema de cotas. Nesse estado ficaram reservadas 20% das vagas para estudantes oriundos da rede pública de ensino municipal ou estadual, 20% para os negros e 5% para os deficientes físicos e integrantes de minorias étnicas.

O sistema de cotas nas universidades, além de atender a uma realidade na educação brasileira, melhorando oportunidades, importa na busca da qualificação igualitária para os futuros trabalhadores que poderão concorrer no mercado de trabalho com melhores probabilidades, ultrapassando os obstáculos sociais, a fim de retirar do mapa do trabalhador brasileiro o espelho de que os afro-descendentes ocupam mais freqüentemente postos de trabalho inferiores aos não-negros, além de viabilizar salários melhores e impulsionar a melhoria em todos os níveis da sociedade.

Acesso ao mercado de trabalho

Já em 1968 os técnicos do Ministério do Trabalho e do Tribunal Superior do Trabalho, por intermédio das fiscalizações, denúncias e notícias veiculadas nos meios de comunicação, tendo verificado a existência de discriminação na área ocupacional, sugeriram a formação de uma legislação prevendo a fixação de um percentual de vagas nos quadros funcionais das empresas para os negros e outras minorias. Segundo Farranha, *a proposta legislativa se assemelhava muito com a*

lei de nacionalização do mercado de trabalho (Lei dos 2/3) do período Vargas. (FARRANHA, 2005)

Dentre outros motivos, o que culminou no direcionamento das atenções para a necessidade de uma legislação atinente às ações afirmativas foram as constatações da presença da discriminação racial na relação de emprego e como essas notícias eram veiculadas pelos jornais locais e interpretadas pela população.⁴¹Santos esclarece que a medida tinha como escopo diminuir os constrangimentos daqueles que estavam passando por dificuldades ou sendo realmente impedidos de serem contratados em razão da cor de sua pele. (SANTOS, 1999:19)

Não obstante a medida não tenha se efetivado, isto serve para demonstrar que a separação de vagas para negros no mercado de trabalho não é inovação, o problema remanesce há muito tempo, sem, contudo, que seja realmente enfrentado e resolvido.

Muito embora a Constituição Federal de 1988 não tenha enfrentado o tema explicitamente com relação aos negros, o fez no que pertine aos portadores de necessidades especiais, quando estipulou em seu artigo 37, VIII, que os concursos públicos deverão reservar um percentual de suas vagas para essas pessoas.

Por que será tão difícil para pessoas aceitarem que os negros realmente têm dificuldades em se alocarem no mercado de trabalho em igualdade de condições? Essa dificuldade não foi incutida como bandeira política a ser sustentada. É fato, é realidade, as estatísticas mostram que há discriminação racial no Brasil.

Felizmente, alguns órgãos, como o Supremo Tribunal Federal, conseguiram vislumbrar essa realidade.

Não deixando de lado a preocupação com a igualdade de oportunidades na área do emprego e, conseqüentemente, com o

⁴¹ Santos explica que: Desde o início dos anos sessenta havia denúncias de discriminação racial. Elas apareceriam nas análises de intelectuais brasileiros e brasilianistas, e nos jornais diários. Os casos de discriminação racial ocorriam nos mais variados espaços. Em 06 de maio de 1961, uma professora foi acusada de racista por ter insultado um cobrador de ônibus coletivo. A professora que empunhando um revolver, havia chamado o cobrador de “negro”, alegava ter sido desrespeitada e insistia em declarar “não ser racista e não admitir discriminação racial de modo algum”. O caso foi parar na delegacia, em função do uso da arma na discussão, e não pela acusação de discriminação racial, por mais que o destaque do jornal tenha sido por essa denúncia (A Tarde, 6/5/1961).



combate à discriminação racial, o Supremo Tribunal Federal, em dezembro de 2001, visando dar cumprimento às recomendações da Convenção n. 111 fixou no edital da licitação que cuidava da contratação de terceirizados, para prestação de serviços gerais àquele Órgão, a estipulação de cota de 20% de empregados negros nos quadros da empresa a ser contratada.

Como se verifica dessa iniciativa, as ações afirmativas, também resultantes da atuação do Poder Judiciário, surgem para reduzir - senão eliminar - as desigualdades, quer no que tange à não contratação de mão-de-obra negra ou ao trabalho não equânime espelhado nas diferenças salariais nas colocações e ascensão profissionais a cargos diretivos, ou mesmo no que diz respeito ao tratamento entre superiores e subordinados.

De igual modo, apoiando a iniciativa da Universidade de Brasília em separar 20% de suas vagas para os afro-descendentes, o Superior Tribunal de Justiça assinou um termo de cooperação técnica para reservar 40 bolsas para estágio aos alunos cotistas daquela universidade. A notícia foi publicizada no *site* oficial do Tribunal⁴² e no II Seminário “A Justiça e a Promoção da Igualdade Racial”, realizada no Superior Tribunal de Justiça, no dia 24 de novembro de 2005, com apoio do Conselho da Justiça Federal, Centro de Estudos Judiciários, Instituto de Advocacia Racial e Ambiental, Universidade de Brasília, Afrobrás e Trohín.

Também o Ministério Público do Trabalho buscando contribuir para eliminação da discriminação racial e de gênero no ambiente de trabalho lançou o Programa de Promoção da Igualdade de Oportunidade para todos cujo escopo precípua *de estabelecer estratégias de atuação na promoção da igualdade de oportunidades e eliminação da discriminação de gênero e raça, as quais objetivarão resultados efetivos, inclusive por meio da implementação de “ações afirmativas” por parte das empresas que estejam adotando práticas discriminatórias, para que seja promovida a chamada “discriminação positiva”*.⁴³

⁴² <http://www.stj.gov.br/noticias>.

⁴³ O assunto será detalhado no capítulo que trata da atuação do Ministério Público, este Programa está disponível para consulta na página oficial do Ministério Público do Trabalho <http://www.mpt.gov.br>.



Quanto a existência ou não de ações afirmativas nas empresas ainda não é uma realidade no país. Para a maioria das empresas existentes, ainda é vista com muita desconfiança.

As iniciativas do Governo impulsionaram o debate no seio da sociedade e alguns sindicatos realizaram mudanças importantes neste processo.

O Sindicato dos Comerciários de São Paulo encampou a luta pela inclusão social dos negros e já colhe algumas vitórias neste campo. Um exemplo foi a Convenção coletiva de trabalho do setor de supermercados, que estabelece uma cota de 20% das contratações para negros. O primeiro acordo neste sentido, aliás, foi feito com a Camisaria Colombo, em 2003, e outras redes de lojas estão seguindo este exemplo.

O presidente do sindicato, Ricardo Patah, deu o primeiro passo ao firmar um acordo com a Camisaria Colombo para reservar 20% das vagas da empresa para negros. Foi o primeiro acordo e foi inspirado na proposta do governo de fixar cotas para negros em escolas públicas. Ricardo disse, na ocasião:

“Por que tomamos esta decisão? Sabemos que o sistema de cotas é polêmico, mas foi a alternativa encontrada para pressionar as empresas a incluírem negros em seus quadros. Estamos abertos a negociações com lojas e organizações não governamentais (ONGs) para debater outras fórmulas para aumentar a admissão de negros.

Todos sabemos que no Brasil o preconceito contra negros ocorre de forma velada, sutil. Fiquei estarecido com os resultados da pesquisa feita pelo Dieese em novembro passado. O levantamento mostrou que as empresas preferem pagar o dobro do salário a um branco a contratar um negro. A mulher negra sofre mais ainda,” diz Patah.

Outra empresa que também realizou uma iniciativa que merece registro nessa mesma linha foi a Companhia Paulista de Força e Luz.(CPFL), com o lançamento de um Programa de Diversidade, com conceitos norteadores que formam a base do Programa CPFL de Valorização da Diversidade como: respeitar as diferenças, inibir diferentes tipos de assédio e mecanismos de discriminação.

“Com o programa, assumimos o compromisso formal de retirar barreiras que possam nos afastar uns dos outros e de construir meios para a inclusão das pessoas, tornando nossa vida melhor”, disse o presidente da CPFL Energia, Wilson Ferreira Jr.

O programa foi lançado em dezembro de 2003 e coloca a CPFL diante do desafio de respeitar, acolher e valorizar as diferenças, privilegiando a ética, e começar a refletir um anseio da própria sociedade brasileira quanto ao papel transformador que deve ser desempenhado pelas empresas.

Entretanto é necessário ser realista, pois são poucas as iniciativas a serem comentadas, o que é um reflexo da inércia do racismo estrutural que vive a sociedade brasileira.

Estabelecendo um liame com o Direito, verifica-se que a ação afirmativa surge com fundamento nos já mencionados princípios do direito à igualdade e da proporcionalidade e, como tal, merece do Estado total dedicação, devendo elaborar políticas públicas para atender às previsões emanadas da Convenção n. 111, ratificada e com força de lei e eficácia plena, e em consonância com os preceitos constitucionais do artigo 3º.

A atuação do Estado reflete-se em políticas públicas voltadas para o combate à discriminação racial de forma ampla, com a adoção de ações afirmativas, que podem ser entendidas, enfim, como sustenta Gugel (2005) por um conjunto de medidas legais e políticas públicas, de caráter temporário, que objetivam eliminar diversas formas e tipos de discriminação que limitam oportunidades de determinados grupos sociais.

Em síntese, como clarificou Tomei, a ação afirmativa:

... reflete uma preocupação com a obtenção de melhorias no status e na participação de grupos discriminados no emprego e na ocupação. A pressuposição é de que os talentos estejam uniformemente distribuídos entre mulheres e homens e entre grupos raciais dominantes e subordinados. O desequilíbrio da participação dos grupos no mercado de trabalho deve, assim, refletir a existência de estruturas de discriminação que impeçam ou limitem as oportunidades de membros de determinados grupos de desenvolver completamente seus potenciais. (TOMEI, 2005:05)



As ações afirmativas não precisam ser medidas perpétuas; a correção da distorção no mercado de trabalho mostrado pelas pesquisas do Dieese e em outros estudos pode ocorrer com apenas uma ou duas décadas de sistemática utilização desse meio. A cada profissional que se qualificar melhor, que puder integrar o mercado de trabalho com competitividade e livre das condutas discriminatórias estará solidificando uma cultura igualitária respondendo tanto aos anseios constitucionais de igualdade quanto aos ditames da Convenção n. 111 da OIT.

Para entender que as ações afirmativas também estão ligadas à luta contra a discriminação racial é preciso compreender que o preconceito é construído pela sedimentação de conceitos equivocados e por condutas omissivas. Saber que o problema discriminatório existe e não querer aceitar que todos fazem parte disso é não vislumbrar que é necessário que cada um ceda um pedaço do tranqüilo terreno da vida social (profissional e educacional) para outras pessoas.

A aplicação das ações afirmativas realizadas no Brasil não se sustenta apenas no ideário de que seria uma forma de se redimir de um passado de opressão, mas o de realizar ações que futuramente possibilitem o acesso isonômico às universidades (qualificação), gerando forçosamente um ambiente laboral sem discriminação racial, o que se refletirá em todos os ramos da sociedade, inclusive no trabalho. Busca-se um equilíbrio entre a correção das violações históricas e a construção de uma sociedade racialmente mais igualitária.



6 – O PODER EXECUTIVO

O Presidente da República, por intermédio do Decreto n. 4.228, de 13 de maio de 2002, instituiu no âmbito da Administração Pública Federal, o Programa Nacional de Ações Afirmativas.

Esse Programa prevê a observância quanto à presença de afro-descendentes no preenchimento de cargos em comissão do Grupo de Direção e Assessoramento – DAS, a eleição de requisito em licitações, promovidas por órgãos públicos, de atribuição de pontos às entidades que tiverem no âmbito de suas empresas ações afirmativas, bem como a contratação de empresas prestadoras de serviços, técnicos ou consultores no âmbito de projetos desenvolvidos em parcerias com organismos internacionais, de dispositivo que apresenta como meta percentuais de participação de afro-descendentes, mulheres e pessoas portadoras de deficiência, promovendo a igualdade de oportunidades no trabalho.



O Decreto estipulou também a constituição de um Comitê de Avaliação e Acompanhamento do Programa, que objetiva apresentar propostas de ações e metas a serem implementadas pelos órgãos da administração pública federal, sendo um de seus objetivos a sensibilização dos servidores públicos para a necessidade de promover a igualdade de oportunidades e eliminar as desigualdades de gênero, raça e portadores de necessidades especiais.

Assim, dentre as várias ações atinentes à implementação da Convenção n. 111 da OIT, aplicadas no combate à discriminação racial no ambiente de trabalho, tem-se notícia do trabalho desempenhado pela Secretaria Especial de Políticas de Promoção da Igualdade Racial – SEPPIR, criada em 21 de março de 2003⁴⁴, cujo escopo é a promoção da igualdade racial e que, em conjunto com o Ministério do Trabalho e Emprego, tem implementado as seguintes ações dentre elas: ⁴⁵

- *Programa Primeiro Emprego cujo escopo é promover a criação de oportunidades de trabalho, emprego e renda para os jovens entre 18 e 25 anos em situação de maior exclusão social, dos quais os jovens negros são maioria.*
- *Programa de Qualificação e Requalificação Profissional, [...] cujo objetivo é a promoção da melhoria das condições de trabalho e renda, com ênfase no trabalho doméstico.* Esta sendo planejada qualificação social e profissional para esta última categoria, *capaz de promover a elevação da escolaridade, proteção social e fortalecimento de representação das domésticas.* No mês de abril aconteceu a reunião do Conselho Nacional de Promoção da Igualdade Racial (CNPIR), onde foi apresentado um estudo sobre as condições de vida dos trabalhadores domésticos realizado pela OIT, em que se constatou participação expressiva de mulheres negras nesta categoria. O intento final é a articulação política para possibilitar a revisão da Consolidação das Leis Trabalhistas para inclusão dos direitos dos trabalhadores domésticos nesta consolidação, já que atualmente esses direitos encontram-se previstos na Constituição Federal e em lei esparsa.

⁴⁴ Criada pela Medida Provisória n. 111 de 23 de março de 2003, convertida na Lei n. 10.678, de 23 de maio de 2003.

⁴⁵ Relatório de Atividades de 2004, da Secretaria de Promoção da Igualdade Racial. p. 24.



- *Programa Brasil, Gênero e Raça*: visa identificar e combater práticas discriminatórias nas relações de trabalho a partir das Delegacias Regionais do Trabalho, por intermédio dos Núcleos de Promoção da Igualdade de Oportunidades e Combate à Discriminação. É de competência dos núcleos: a instituição de programas educativos que possam afiançar a aplicação das políticas de promoção da igualdade de oportunidades no trabalho, a fixação de estratégias e ações cujos objetivos são a eliminação da discriminação e do tratamento degradante e a garantia da preservação da dignidade humana em matéria de trabalho e ocupação, por fim, o recebimento de denúncias de prática discriminatórias no trabalho, as quais deverão ser resolvidas de acordo com os preceitos legais e, se necessário, deverão ser encaminhadas ao Ministério Público do Trabalho.

A SEPPIR e o Ministério da Educação, por intermédio de um protocolo de intenções, efetivaram várias ações visando à inclusão da população negra no sistema educacional; no que pertine a estes apontamentos, as ações importantes a serem destacadas são a finalização dos estudos que originou a proposta do Projeto de Lei, que culminou na Lei n. 10.558, de 13 de novembro de 2002, a qual criou o Programa Diversidade na Universidade, que trata da reserva de vagas para negros nas universidades, além da participação no Comitê de Avaliação dos Projetos de inclusão dos afro-descendentes na universidade e o acompanhamento das definições do ProUni.⁴⁶

A SEPPIR também promoveu seminários direcionados ao trabalho da população negra, dentre eles o Seminário “*Unity Networking Conference – Integração de Líderes e Negócios*”, ocorrido em fevereiro de 2004, em Salvador. Este seminário buscou a integração entre empresários, políticos e autoridades diplomáticas e instituições ligadas ao processo de inclusão social, cujo interesse é o desenvolvimento socioeconômico e aproximação entre afro-descendentes brasileiros e americanos.

Outro trabalho realizado foi a Conferência *Promovendo Caminho para Inclusão Social e Econômica*, realizado no período de 13 a 15 de abril de 2004, promovido pelo Congressional *Black Caucus Foundation*,

⁴⁶ Muito embora a Lei seja de 2002, os estudos sobre o tema só foram terminados no âmbito do MEC em 2004, segundo o relatório da SEPPIR.

Brazil-US Business Council, Câmara Americana de Comércio de São Paulo e o Centro de Integração de Negócios, cujo principal objetivo foi fortalecer a aproximação entre os afro-descendentes negros americanos e brasileiros, para aprimorar e ampliar as oportunidades econômicas entre esses dois segmentos.⁴⁷

Visando ainda a eliminação da discriminação no ambiente do trabalho, foi inserido no Plano Plurianual – PPA - uma ação padronizada como “*Capacitação de Agentes Públicos em Temas Transversais*”, para viabilizar a formação em direitos humanos englobando a temática de gênero e raça aos servidores públicos federais, estaduais e municipais, titulares de cargos públicos e agentes de segurança pública, a fim de inviabilizar a existência de discriminação nos órgãos públicos e ainda para auxiliar aqueles que trabalham diretamente no combate a este tipo de discriminação.

Compreendendo que a discriminação de gênero e raça deve ser objeto de discussão também na seara privada, o Ministério do Trabalho e Emprego está implementando a formação de um sistema de cadastro de convenções coletivas de trabalho, denominado Mediador, o qual trará maior articulação entre Governo e representantes sindicais de empregados e empregadores.

O referido sistema será instalado junto às delegacias regionais do trabalho, sendo compreendido em quatro etapas: a primeira será a alimentação do sistema, atualizando-o com as convenções coletivas de trabalho existentes no país; a segunda irá mediar os acordos e convenções coletivas, dividindo-os em segmentos; a terceira será a utilização do sistema para assistência e homologações desses instrumentos e, por fim, a quarta etapa consiste no gerenciamento, oportunidade em que os sindicatos terão a disponibilidade dessa ferramenta de consulta no momento da elaboração de novas convenções.⁴⁸

⁴⁷ Relatório de Atividades 2004, da Secretaria Especial de Políticas de Promoção da Igualdade Racial, p. 26. Muito embora o relatório aponte as ações desenvolvidas pela SEPPIR, não há menção direta dos resultados alcançados.

⁴⁸ Informação divulgada na reunião de encerramento do Projeto da Igualdade Racial: Desenvolvimento de uma política nacional para a eliminação da discriminação no emprego e na ocupação e promoção da igualdade racial no Brasil da OIT, no dia 14 de março de 2006, pelo representante do Ministério do Trabalho e Emprego.



O Governo brasileiro, além de implementar as recomendações da Convenção n. 111, reconhecendo que o trabalho é um acesso fundamental para a superação da pobreza e da exclusão social (que estão ligados a várias formas de discriminação), também aderiu ao GRPE - Programa de Fortalecimento Institucional para Igualdade de Gênero e Raça, Erradicação da Pobreza e Geração de Emprego. O GRPE é uma derivação do GPE (Programa de Fortalecimento Institucional para Igualdade de Gênero, Erradicação da Pobreza e Geração de Emprego), programa que vem sendo desenvolvido mundialmente pela OIT.

O GRPE visa capacitar gestores e gestoras responsáveis pelas políticas públicas de geração de emprego, erradicação da pobreza, da exclusão social, dentro de organizações sindicais e empresariais, organizações não-governamentais, universidades e institutos de pesquisas e, por fim, agências de desenvolvimento local e regional, fortalecendo as dimensões de gênero e raça com objetivo de cooperar para o aumento da representatividade das mulheres e negros no mercado de trabalho, melhorando, inclusive, a qualidade dos empregos e atividades produtivas, para diminuir as desigualdades sociais.

As práticas desenvolvidas pelo Poder Executivo demonstram a assunção da responsabilidade primordial de combate à discriminação racial e à promoção da igualdade no ambiente de trabalho. Embora ainda afastadas do ideal, as políticas públicas têm buscado com afinco cumprir seu papel no processo de edificação da justiça social, sempre se pautando pelo princípio basilar do respeito à dignidade da pessoa humana, daí a importância da manutenção nas articulações com os organismos internacionais e demais poderes estatais, sem perder de vista os movimentos sociais não governamentais na qualificação dos seus gestores na temática da discriminação racial.



7 – ATUAÇÃO DO MINISTÉRIO PÚBLICO

Também nessa luta para acabar com a discriminação racial no Brasil, mais ainda a discriminação sofrida pelo trabalhador, o Ministério Público do Trabalho tem sido um ator importante para a implementação da Convenção n. 111 da OIT. Incessantemente, o MPT tem fiscalizado os processos judiciais que tramitam na Justiça do Trabalho e, através de denúncias, a utilização de práticas que implicam discriminação racial. O MPT denunciou ao Presidente do Tribunal Superior do Trabalho, em 2002, a existência de empresas que faziam consultas à *Internet* para verificar se o candidato à vaga havia ingressado com reclamação trabalhista contra seu ex-empregador, formando listagens desabonadoras, dificultando o reingresso do trabalhador ao mercado de trabalho.

Várias empresas (algumas especializadas em vender as listagens) têm formalizado com o Ministério Público do Trabalho termos de compromisso com a cláusula de se absterem de praticar qualquer ato



proveniente da confecção ou uso de banco de dados que contenha listas/cadastros de trabalhadores que tivessem ajuizado ações trabalhistas. Estes termos de ajustamento de conduta, como são chamados, tinham o fim, ainda, de impedir que as empresas fornecessem informações desabonadoras das condutas desses ex-empregados.

O Ministério Público do Trabalho tem agido também em casos isolados, evidenciados em anúncios de jornais de circulação local, como no episódio de uma rede de farmácias no estado do Rio de Janeiro, empregadora de mais de 6 mil trabalhadores, que assinou o termo de ajustamento de conduta, assumindo a responsabilidade de não constituir restrições para admissão por razões de cor, gênero, estado civil e local residencial.

Diante da necessidade de colaboração para erradicar a discriminação de qualquer tipo, o MPT expediu notificação recomendatória para que os jornais não aceitassem anúncios de emprego em que constassem critérios discriminatórios, como, *v.g.*, 'boa aparência' ou exigência de currículos com fotos.

Cumpre ainda salientar que, em Salvador, os sindicatos representantes dos trabalhadores estão lutando para fixar nas convenções coletivas de trabalho uma cláusula que determine uma parcela de participação de trabalhadores negros no quadro de pessoal das empresas. O fato se deve à notória disparidade de tratamento entre os afro-descendentes e os não-negros, acentuada a questão de gênero, e em razão de o estado contar com maior representatividade populacional de negros que outros estados⁴⁹.

Foi criado em abril de 2005, no âmbito do Ministério Público do Trabalho, o Programa de Promoção da Igualdade de Oportunidades para Todos, em que serão observadas discriminações em três âmbitos: 1) na contratação - buscando vedar o estabelecimento de critérios diferenciadores de admissão; 2) na remuneração - visando implementar comandos correccionais da discriminação racial e 3) na ascensão - para impedir o estabelecimento de critérios diferenciadores para promoção. Nesse contexto apresentou-se a seguinte justificativa:⁵⁰

⁴⁹ Informação obtida junto ao site do observatório. <http://www.observatorio.org.br>.

⁵⁰ Programa disponível para consulta na página oficial do Ministério Público do Trabalho <http://www.mpt.gov.br>.



[...] o Ministério Público do Trabalho (MPT), em sua atuação, tem o dever de buscar promover a igualdade de oportunidades a todos os brasileiros, seja na admissão para o emprego, seja no curso do contrato ou no momento da demissão, visando resguardar o pleno exercício da cidadania, haja vista que a discriminação no trabalho é uma forma de atentar contra os direitos humanos, a ordem jurídica e o próprio regime democrático.

Embora as formas de discriminação no trabalho não ocorram apenas em razão do gênero e da raça, havendo outras formas de discriminação a serem combatidas, a exemplo da discriminação em razão da idade, do porte de deficiência ou de doenças transmissíveis, orientação sexual ou religiosa etc, o gênero e a raça, como visto, são fatores determinantes para que grandes setores de população marginalizados alcancem ou não trabalhos decentes e tenham a possibilidade de lutar por um espaço de dignidade que lhes permita a opção de superar a pobreza. Por esta razão, é importante analisar os dados que sustentam as estatísticas do trabalho de mulheres e pessoas de raça negra no Brasil, com vistas a elaborar estratégias coordenadas e integradas para combater efetivamente essas formas de discriminação no mercado de trabalho, diminuindo a distância que ainda se nota entre as boas intenções e a materialização de políticas contra a discriminação.

Destarte, a Coordenadoria Nacional de Promoção da Igualdade de Oportunidades e Eliminação da Discriminação no Trabalho (Codigualdade), no afã de cumprir suas atribuições de definir estratégias coordenadas e integradas de política de atuação institucional de combate à discriminação no trabalho e de promoção da igualdade de oportunidades, em consonância com o princípio da unidade, respeitada a independência funcional, elaborou o presente “Programa de Promoção da Igualdade de Oportunidades para Todos.

O objetivo do citado programa, de acordo com o exposto pelo Vice- Procurador Geral do Ministério Público do Trabalho, Otávio de Britto, é combater a discriminação racial e de gênero, buscando a isonomia dos trabalhadores vulneráveis a esse tipo de discriminação no âmbito do mercado de trabalho.⁵¹

⁵¹ Informação constante do site <http://www.mpt.gov.br>.

Pode argüir como um dos motivos impulsionadores para o planejamento desse programa a constatação de que o empresariado brasileiro assume uma posição pouco dinâmica no que se refere às políticas de diversidade e promoção da igualdade, já que a maioria das grandes empresas possui programas de diversidade e não-discriminação, mas, no entanto, não estipula metas a serem cumpridas, permanecendo os objetivos do programa somente no plano teórico.

Propondo-se a dar visibilidade a essa situação, o Ministério Público do Trabalho empenhou esforços face às instituições bancárias do Distrito Federal, efetuando reuniões e recomendações. A escolha de se trabalhar inicialmente com o seguimento dos bancários está calcada no fato de que em um universo de 1.858 funcionários nessa região apenas 18,7% (347) dos empregados são negros e, de acordo com o PEA, a oferta de mão-de-obra negra é de 46% no Distrito Federal.

As pesquisas dos sindicatos, bem como as baseadas nas informações prestadas ao Ministério do Trabalho e Emprego, esclarecem que quanto maior o cargo, menor (às vezes ausente) é a representatividade das mulheres e negros e, em se tratando de mulheres negras, o acesso a esses cargos ainda é mais difícil e raro.

Ratificando os dados apresentados pelos sindicatos e Ministério do Trabalho e Emprego, nas pesquisas do Dieese sobre o tema verificou-se a necessidade de um lapso maior para que os negros possam alcançar postos de chefia do não-negro na empresa, apesar de possuírem a mesma capacitação técnica. E mais, no que diz respeito às mulheres, cumpre frisar que normalmente alcançam apenas os cargos de chefia intermediários.

Sinalizando pactuar com a ação do Ministério Público do Trabalho, a Justiça do Trabalho, em diversas ações civis públicas, tem entendido que as práticas discriminatórias podem trazer danos irreparáveis aos trabalhadores se a conduta de utilização dessas listas persistir. Com essa decisão, ratifica-se o disposto constitucional que visa a garantir à coletividade dos trabalhadores o exercício de seu direito constitucional de ação sem qualquer preconceito.

Dentre as ações civis pública propostas pelo Ministério Público do Trabalho, tem-se notícia do processo número 936-2005-012-10-00.9, distribuído à 12ª Vara do Trabalho de Brasília, que trata justamente da

questão da diminuta representação do negro no quadro funcional de uma instituição financeira. Uma das decisões proferidas neste processo foi objeto de análise no capítulo anterior.

Já no que se refere ao Ministério Público Federal, alguns membros dessa instituição, em sentido oposto, vem propondo diversas ações civis públicas em face das universidades públicas estaduais e federais, visando a impedir a separação de determinados números de vagas destinadas à comunidade afro-descendente e pessoas oriundas de escolas públicas, com alegação de inconstitucionalidade do sistema de cotas.

Nesse sentido foi a ação civil pública proposta na seção judiciária de Guarapuava, no Paraná, em que o Procurador da República sustenta que a ação afirmativa na Universidade Federal do Paraná, com cotas para negros, fere o princípio da igualdade. A ação de número 2004.70.06.001940-9 em tramitação atualmente no Tribunal Regional Federal da 4ª Região encontra-se em grau de recurso, recurso este interposto contra a decisão do juiz de 1ª instância que se declarou incompetente para julgar a ação.

Buscando aparato para este trabalho não foram localizadas ações favoráveis à promoção da igualdade, contra a discriminação racial, seja na área educacional ou social. Verificou-se que tal tema não é corrente na instituição; o site oficial somente faz menção à ação afirmativa para inserção do portador de deficiência.

Diante do exposto e levando-se em consideração o potencial dessa instituição em auxiliar na promoção da igualdade de oportunidades para população negra, verifica-se a necessidade de cursos de sensibilização e formação dos operadores de direito na área de direitos humanos – discriminação racial e seus reflexos – para viabilizar a implementação de ações que sejam voltadas para o segmento da população negra.



8 – ATUAÇÃO DO PODER JUDICIÁRIO

O Poder Judiciário surge como um importante propagador do sentido de justiça que a sociedade tanto clama. Não havendo mais possibilidade ou previsibilidade de resolução de conflitos intersubjetivos, individualmente ou administrativamente, busca-se através do Judiciário a aplicação da vontade geral da coletividade – a lei – conjugada à realidade social.

Dessa forma, provocado, cabe ao Poder Judiciário manifestar-se sobre os mais diversos pedidos, sempre abarcando os preceitos do estado de direito, guardando a Constituição Federal, com o objetivo de preservar os princípios da legalidade e da igualdade. Sustentando o exposto Norberto Bobbio esclarece:

O governo das leis celebra hoje o próprio triunfo na democracia. E o que é a democracia se não um conjunto de regras (as chamadas regras do jogo) para a solução dos conflitos sem derramamento de



sangue? E em que consiste o bom governo democrático se não, acima de tudo, no rigoroso respeito a estas regras? Pessoalmente, não tenho dúvidas sobre as respostas a essas questões. E exatamente porque não tenho dúvidas, posso concluir tranqüilamente que: a democracia é o governo das leis. ...(BOBBIO, 1992:171)

Cumprido neste ponto analisar a atuação do Poder Judiciário no julgamento e apreciação de diversas medidas propostas no âmbito de suas instâncias. A maioria das ações são propostas pelo Ministério Público do Trabalho⁵² na busca pela resolução do problema da discriminação racial no trabalho. Dentre essas ações, importa dar destaque à ação civil pública com pedido de liminar, proposta contra instituição bancária, distribuída à 12ª Vara do Trabalho de Brasília.

Ao prolatar a decisão que negou a concessão da liminar, o magistrado entendeu que não haveria possibilidade de julgamento da demanda sem a comprovação de uma situação concreta (uma situação que teria ocorrido com um sujeito X em consequência da ação de um banco Y, v.g.). Na ação foram utilizados os dados estatísticos do Ministério do Trabalho e Emprego e do Dieese como fundamentação, sendo o pedido de exarcação de uma ordem em que o réu seria compelido a não-discriminar.

Após o recebimento da inicial o juiz julgou improcedente o pedido liminar (antes da decisão final do processo, julgamento de mérito), designando audiência para que as partes (Ministério Público do Trabalho, Réu e Sindicatos) pudessem entrar em acordo, o que não foi possível. Após a segunda audiência (instrução e julgamento) o processo foi concluso para o juiz elaborar sua sentença, sentença essa que será utilizada nesse trabalho como paradigma.

Em que pese a fundamentação do magistrado possuir um encadeamento lógico, diversas considerações podem ser feitas, a

⁵² O Programa de Promoção da Igualdade de Oportunidades para Todos, as fiscalizações nas empresas em conjunto com representantes do Ministério do Trabalho e Emprego e a propositura de ações judiciais constituem o rol de atuação do Ministério Público do Trabalho no combate à discriminação racial no trabalho. O Ministério Público do Trabalho tem competência para propor Ação Civil Pública devido a especificação do artigo 5º da Lei 7.347/1985 ("A ação principal e a cautelar poderão ser propostas pelo Ministério Público, pela União, pelos Estados e Municípios. Poderão também ser propostas por autarquia, empresa pública, fundação, sociedade de economia mista ou por associação...").



começar das ponderações de ordem valorativa ao longo da argumentação decisória.

Para a melhor localização da discussão acerca do tema discriminação, da forma como é inserido no texto decisório, cumpre ressaltar a finalidade última das ações civis públicas nestes casos, que objetivam desconstituir uma ilegalidade latente contra uma coletividade, buscando gerar uma nova conduta por parte do demandado e, via de consequência, a melhoria nas relações sociais e o desenvolvimento de uma cultura sócio-econômica igualitária.

Da mesma forma, é esse o papel primordial do Poder do Estado, em especial do Poder Judiciário, como de todo aquele que opera o Direito, auxiliando no desenvolvimento da ordem social, sendo *instrumento institucional para estabelecer mudanças de valores e idéias no interior dessa ordem social* (BERTÚLIO, 2002). As decisões emanadas do Poder Judiciário, ao analisar caso a caso, buscando a aplicação da legislação atinente ao tema, têm o condão de refletir o juízo de valor emanado na sentença, alterando de forma expressiva, ainda que paulatinamente, as atitudes e relações humanas, diante de dada situação.

Atendendo à Carta Magna da Constituição Federal do Brasil, na divisão tripartite do Estado, cabe a todos os Poderes contribuir para a implementação do objetivo fundamental previsto na Constituição Federal de *promover o bem de todos, sem preconceito de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação*.

Sob essa perspectiva, é importante ressaltar que o papel do Poder Judiciário é o de personagem atuante na construção de uma real democracia racial, auxiliando os outros poderes do Estado para trabalhar a questão da discriminação, quer compreendendo a legitimação das medidas emanadas do Poder Executivo - políticas públicas - quer através da aplicação das normas legais combativas.

Mais uma vez considerando as normas constitucionais, ao Poder Judiciário cabe uma atribuição indispensável na alteração do pensamento social, da cultura de massa e como modificador e formador de opinião. Foi dispensado a ele parcela da autonomia individual para a resolução dos conflitos; logo, não lhe cabe isentar-se da aplicação do Direito ao ser provocado pelo indivíduo que vê no poder estatal o meio de buscar



respeito, justiça e igualdade, por intermédio da resolução de um *conflito intersubjetivo de interesses qualificados por uma pretensão resistida*⁵³.

Cabe ressaltar que caso o Poder Judiciário se furtasse na observância de seu papel social, isto seria ponto de partida para o desencadeamento do descrédito do indivíduo na instituição estatal para ver solucionada sua pretensão.

Por inúmeras vezes percebe-se em algumas decisões do Poder Judiciário – apesar de afirmar a existência de discriminação racial, ainda que velada – emana decisões que traduzem a ineficácia prática das normas antidiscriminatórias e o desconhecimento do verdadeiro papel dos operadores do Direito, no que se refere ao combate de todas as formas de discriminação. Mais do que buscar a aplicação fria do texto de lei, ao operador do direito, de uma forma geral cabe entender que é impossível à lei compreender todas as situações fáticas.

Normalmente, fazer prova em ações de discriminação racial no trabalho é algo eminentemente difícil, o que acontece em desfavor dos autores. O que se tenta é trazer o máximo possível de indícios sobre o fato ocorrido, na tentativa de viabilizar o trâmite do processo, sendo necessária a intervenção e sensibilidade do poder estatal, do magistrado, *in casu*, para que com o poder conferido pelo artigo 130 do Código de Processo Civil⁵⁴ possa, de ofício, requerer elementos, os quais sem a sua autoridade não seria possível, ao réu ou a quem lhe aprouver, para somente então decidir a demanda.

A título exemplificativo, verifique-se a transcrição da decisão proferida na ação civil pública citada no capítulo seguinte, ação esta proposta pelo Ministério Público do Trabalho, na busca de equilibrar a representatividade dos negros no quadro funcional da empresa-ré⁵⁵, *verbis*:

“[...] Com a devida vênia, contudo, a investigação judicial não se pode basear apenas em números frios que retratam uma

⁵³ Este conceito de lide foi elaborado pelo processualista italiano Canelutti, buscando afirmar o papel do Poder Judiciário na resolução dos impasses interpessoais.

⁵⁴ “Artigo 130 – Caberá ao juiz, de ofício ou a requerimento da parte, determinar as provas necessárias à instrução do processo, indeferindo as diligências inúteis ou meramente protelatórias.” Código de Processo Civil.

⁵⁵ Ação Civil Pública n. 936-2005-012-10-00.9, in DJ Seção 3, em 21/11/2005, pp.22-24.



realidade cruel da sociedade brasileira, mas necessariamente numa conduta patronal discriminatória e em desacordo com os preceitos fundamentais contidos na Constituição de 1988.

Nisso, com a devida vênia, a estatística fria não retrata o necessário, já que os números acusam uma conduta que pode não estar a ocorrer.

Não há a necessária discriminação na admissão pelo mero fato de os quadros funcionais da empresa apresentarem maior número de homens que de mulheres, de brancos que de negros, de jovens que de pessoas em idade mais avançada, porque tais números não são suficientes a demonstrar a existência de conduta discriminatória.

Para essa questão há que se indagar se a empresa faz maiores exigências para a admissão de mulheres, negros e idosos que as que solicita dos homens, dos brancos e dos jovens a final contratados. [...]

O certo é que o desequilíbrio nos quadros das empresas pelos qualificativos de sexo, raça, cor e idade podem estar a decorrer de **outros fatores sociais** que não devem ser esquecidos pela Justiça, sob pena de se fazer uma falsa desconstrução do quadro discriminatório veladamente existente na sociedade brasileira.

Afinal, a construção de uma sociedade mais justa passa por construir meios daqueles historicamente afastados do processo evolutivo do mercado terem a chance de concorrerem em igualdade de condições, e não pela mera satisfação de vagas em cotas certas, que premiarão alguns enquanto outros continuarão à margem dos mercados de trabalho mais eqüânimes, estabelecendo outras discriminações, inclusive pela forma de escolha daqueles que serão alcançados pelo benefício, numa inequívoca loteria social, quando por vezes a sorte, ou indevidas indicações, fazem que uns sobreponham outros, ainda que sem os qualificativos necessários e a capacidade de desenvolverem capacidades com o que lhes for oferecido.”

Mais adiante, verifica-se a existência de uma valoração equivocada sobre “discriminação racial no trabalho” e políticas públicas de combate à discriminação. Essa decisão isolada possibilita a compreensão da necessidade de formação de cooperação técnica e formação de projetos específicos a serem desenvolvidos com o Poder Judiciário com o fim de sensibilizar os magistrados e funcionários para a questão da existência de discriminação racial e suas formas de manifestação, bem como o papel desses na promoção da igualdade de oportunidades.



Segue a sentença:

[...] Afinal, a construção de uma sociedade mais justa passa por construir meios daqueles historicamente afastados do processo evolutivo do mercado terem a chance de concorrerem em igualdade de condições, e não pela mera satisfação de vagas em cotas certas, que premiarão alguns enquanto outros continuarão à margem dos mercados de trabalho mais eqüânimes, estabelecendo outras discriminações, inclusive pela forma de escolha daqueles que serão alcançados pelo benefício, numa inequívoca loteria social, quando por vezes a sorte, ou indevidas identificações, fazem que uns sobreponham outros, ainda que sem os qualificativos necessários e a capacidade de desenvolverem capacidades com o que lhes for oferecido.

[...] A recuperação histórica de toda uma raça, como se tem percebido, decorre mais da percepção em evoluir culturalmente, sem renegar raízes, num constante crescer dos valores educacionais que permitem construir indivíduos capazes de disputarem vagas no mercado de trabalho, a partir de seus conhecimentos e não mais de políticas governamentais capengas de suposta equiparação de direitos, indiretamente submetendo certos grupos e sujeitos a uma cotidiana e longa busca de benefícios sociais que não contribuam para a efetiva melhoria das condições de evolução futura da raça.” (sic)

Como bem salientado por Luís Fux, Ministro do Superior Tribunal de Justiça, é preciso que se olhe para a lei com olhos de Justiça e não simplesmente pela aposição gramatical⁵⁶. Segundo o palestrante é preciso ter sensibilidade em verificar o porquê dos fatos narrados nas demandas e documentos apresentados, para dar a cada um o que é seu, seu direito ao trabalho, à educação, a não ser discriminado e assim por diante. Parte-se do princípio de que autor tem boa-fé e necessita da justiça que para seja impedida a violação de algum direito.

Destarte, nessa era do positivismo, defendida por Ronald Dworkin e Roberto Alexy, todo o direito é calcado em princípios que são regras

⁵⁶ Palestra proferida no II Seminário A Justiça e a Promoção da Igualdade Racial, realizada no Superior Tribunal de Justiça, no dia 24 de novembro de 2005, com apoio do Conselho da Justiça Federal, Centro de Estudos Judiciários, Instituto de Advocacia Racial e Ambiental, Universidade de Brasília, Afrobrás e Trohín.



acima da lei. Por isso, o fato de haver um número absolutamente inexpressivo (ou inexistente) de trabalhadores negros em determinadas empresas levaria, *a priori*, à conclusão da discriminação e da ausência da promoção da igualdade de oportunidades, haja vista que, *in casu*, a sociedade brasileira (economicamente ativa⁵⁷), por exemplo, possui cerca de 62,6% de negros (Dieese, 1998), número este não refletido nos quadros de funcionários da empresa demandada no pólo passivo da ação civil pública em comento.

No que se refere à atuação dos tribunais superiores e ao combate à discriminação, pode-se aferir o engajamento destes órgãos quando se tratou da questão da discriminação por gênero e o auxílio-maternidade, mote que atinge tanto a mulher branca quanto a negra. Contudo, as estatísticas demonstram que a mulher negra, sem dramaticidade, é mais atingida, pois luta contra duas vertentes de discriminação: ser mulher e ser negra.

O tema chegou ao Supremo Tribunal Federal, eivado de tentativas de desqualificar o trabalho feminino, alegando a inviabilidade da conjugação do salário-trabalho com o auxílio-maternidade, o que acertadamente não foi sustentado, sendo demonstrada a necessidade dessa prerrogativa à mulher-trabalhadora.

Levantou-se junto ao STF ação direta de inconstitucionalidade, em que se discutia a constitucionalidade na fixação de um teto de R\$ 1.200,00 (mil e duzentos reais) para o auxílio-maternidade. Ocorre que, caso restasse limitado referido auxílio a um teto, haveria também a previsão legal de que o empregador da mulher em gozo do auxílio pagasse a diferença até alcançar o total do salário por ela percebido mensalmente. Em resumo, o mercado de trabalho acabaria se adaptando para não contratar mulheres com salário superior ao teto da licença; ou pior, seria reduzida a contratação de mulheres, gerando uma discriminação por gênero.

Quanto ao tema, o STF acenou para o caminho da busca da igualdade material, onde a legislação respeita as diferenças e reconhece as desigualdades como elemento fundamental para se chegar à sonhada igualdade.

⁵⁷ Trabalhadores negros com 2ª grau completo.



O Judiciário tem demonstrado a importância de o magistrado ser sensível à resolução de cada caso, pois a sua decisão poderá se refletir em milhares de situações parecidas, se não iguais.

Juntamente com o objetivo precípua do Judiciário à aplicação da lei escrita e esparsa ao caso concreto, real, tem-se como necessária a articulação entre os poderes, para que o Poder Judiciário consagre, no momento da análise da controvérsia, fundamentos de ordem moral e social.

É nesse ponto que se apresenta a importância do aplicador do Direito na sedimentação dos ideais de igualdade social, utilizando-se da norma constitucional ou infraconstitucional para a concretização do fim precípua do Direito Social, que nada mais é que a busca pela redução das desigualdades sócio-econômicas, distribuindo o direito para minimizar injustiças e diferenças que emperram o desenvolvimento da sociedade.

Essa atitude pode, inclusive, servir de alicerce para se reconhecer a necessidade de ações afirmativas condutoras de políticas públicas intervencionistas no sentido da busca da legalidade do tratamento diferenciado a determinados grupos.

Visando elidir o intento de impossibilitar a fruição dessas cotas, várias entidades ligadas à questão do afro-descendente no Brasil estão se habilitando, em conjunto, como *amicus curiae*⁵⁸ em algumas ações, para expor aos ministros dos Tribunais a importância e o porquê da necessidade das cotas para estudantes negros nas universidades, que deve ser analisado sob uma perspectiva não meramente legal, mas também social, pois a médio e longo prazo resultará na promoção da igualdade de oportunidades. (GOMES, 2002)

O Tribunal Superior do Trabalho, em seus julgados mais recentes, tem demonstrado sincronia com as disposições governamentais em

⁵⁸ Significa “Amigo da Corte”, figura largamente utilizada nas cortes de Justiça dos Estados Unidos, em que instituições ou pessoas sem interesse direto em uma ação proposta ingressam perante o Judiciário, na mesma ação, para expor seu ponto de vista sobre o direito do autor ou do réu, com a intenção de influenciar no julgamento da demanda. Nos dizeres de Joaquim Barbosa Gomes trata-se de um mecanismo extremamente democrático, que simboliza a abertura da função jurisdicional à sociedade civil,[...] notadamente por ocasião de julgamento de questões que despertam interesse do grande público.

adotar ações afirmativas na área do trabalho, ratificando a possibilidade inclusive quando da aplicação de cotas na esfera privada, muito embora ainda se encontrem decisões nos tribunais de primeira instância como a anteriormente citada, erigindo o problema da inexpressividade da presença negra em determinados ambiente de trabalho a “outros fatores sociais” que não a discriminação.

Recentemente, Carlos Alberto Reis de Paula, Ministro do TST, afirmou em um julgado da Seção de Dissídios Coletivos daquele órgão que *o sistema jurídico vigente permite a adoção de políticas afirmativas que estabeleçam o tratamento diferenciado a determinados grupos, com intuito de diminuir eventuais desigualdades sociais evidentes em situações específicas*. O Ministro ratificou que tanto a Convenção n. 111 da OIT como o dispositivo constitucional – artigo 3º, inciso IV – servem para justificar a adoção desse tipo de política. A informação constante da página oficial do Tribunal Superior do Trabalho data de 03 de outubro de 2005.⁵⁹

O caso em questão tratava da validade ou não de cláusula em convenção coletiva que dava preferência de contratação à mão-de-obra local como forma de integrar os trabalhadores de uma comunidade ao desenvolvimento da região garantindo acesso aos empregos gerados. O Ministro comparou tal atitude com a possibilidade das universidades poderem estipular quotas para os afro-descendentes.

Há entendimentos no Tribunal Superior do Trabalho, por parte de alguns Ministros, confirmado as poucas condenações dos processos referente à discriminação racial ocorrida no ambiente de trabalho que chegam ao seu conhecimento por intermédio dos competentes recursos.

Uma dessas condenações ocorreu no final de 2001. Em sentença de primeira instância, prolatada em uma ação proposta em Belo Horizonte, por um empregado que se declarava injustiçado por ter sido dispensado, sem justa causa, do cargo de instrutor de formação profissional de uma paraestatal, o Juiz julgou a ação improcedente.

⁵⁹ <http://www.tst.gov.br>.



Contra essa decisão, foi interposto Recurso de Revista⁶⁰ com escopo de modificar decisão que julgou improcedente o pedido de reintegração do empregado dispensado sem justa causa concedida no Tribunal Regional do Trabalho.

Ocorreu, porém, que o réu interpôs recurso de embargos de declaração⁶¹ com efeito modificativo, para alterar a decisão do acórdão que acresceu o entendimento da existência do direito a reparação de danos materiais e morais.

O relator explicitou que as disposições constitucionais principiológicas agregadas aos instrumentos internacionais ratificados formam arcabouço jurídico suficiente para tratar da matéria e garantir que o empregador seja responsável pelas atitudes dos seus subordinados.⁶²

Coerentemente, no primeiro recurso o TST ratificou a posição doutrinária da responsabilização do empregador em garantir um ambiente isento de discriminação de qualquer natureza, sendo responsável por ato discriminatório de seus empregados, nas inter-relações no ambiente de trabalho, devendo fazer valer seu poder de aplicação de medidas punitivas e pedagógicas.

Verifica-se, aí, que possui o empregador também um papel de construtor de um pensamento voltado para a erradicação da discriminação de todo tipo nas relações de trabalho. No entanto, nos embargos de declaração, contrariamente à posição do Ministro Carlos Alberto Reis de Paula, houve modificação da decisão, sendo mantida a decisão da primeira instância que julgou improcedente a demanda.

⁶⁰ Recurso de Revista é tipo de recurso processual trabalhista dirigido ao Tribunal Superior do Trabalho; é interponível das decisões de última instância nos Tribunais Regionais do Trabalho, no processo de conhecimento, e tem a finalidade de uniformizar a jurisprudência e o restabelecimento da norma legal violada. Recurso de Revista 381531, Ano 1997, Decisão em 12/12/2001. Região 3ª. Órgão Julgador: 1º Turma. Tribunal Superior do Trabalho. Publicado em 15/02/2002. Outro julgado sobre o tema é o Recurso Ordinário – TRT 2ª Região – número 01495, acórdão número 20050001706, decisão de 25/11/2004, publicado em 18/01/2005.

⁶¹ Embargos de declaração é um esclarecimento de um ponto específico na sentença para que seja esclarecidas obscuridade, ambigüidade, contradições ou omissões.

⁶² Recurso de Revista 381531, Ano 1997, Decisão em 12/12/2001. Região 3ª. Órgão Julgador: 1º Turma. Tribunal Superior do Trabalho. Publicado em 15/02/2002. Outro julgado sobre o tema é o Recurso Ordinário – TRT 2ª Região – número 01495, acórdão número 20050001706, decisão de 25/11/2004, publicado em 18/01/2005.

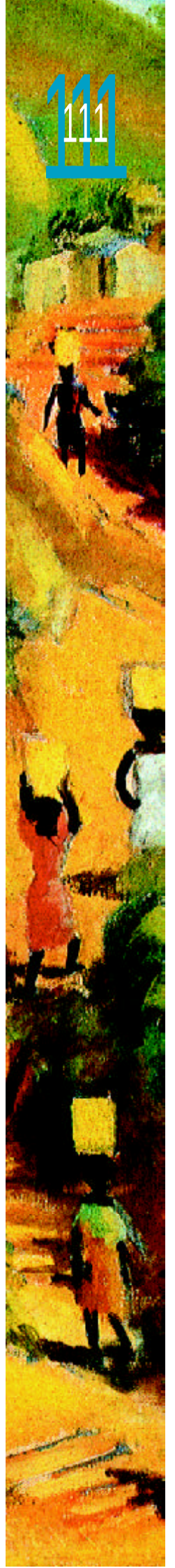


O que se percebe dos poucos julgados encontrados no âmbito do Judiciário Trabalhista que tratam do tema discriminação é que são uníssonos no entendimento de que há responsabilidade objetiva, do empregador que recorre aos serviços de prepostos, pois, nestes casos, há delegação de poderes inerentes à função de chefe ou assessor; a empresa arcará com as consequências das ações realizadas referente à atividade desempenhada por estes prepostos, independentemente de ser ou não vontade do empregador a realização de tal ato. A atitude desses prepostos – como se entende – é demonstrativa da “filosofia da empresa”, devendo por isso mesmo ser acompanhada de perto pelos proprietários a fim de evitar que situações envolvendo valores pessoais sejam expostas nesse ambiente.

O desrespeito ao empregado, normalmente perpetrado por chefes diretos ou próximos, através de impropérios, “apelidos”, “piadas” ou jargões, fere não só a Constituição Federal que protege a honra/imagem das pessoas e os instrumentos internacionais que tratam do tema, mas também a dignidade da pessoa humana, configurando dano moral indenizável e, dada a atual legislação antidiscriminatória, possível responsabilização criminal. Diz-se ‘possível responsabilização’ porque o delito de racismo atualmente é previsto apenas na modalidade dolosa e, se, configurada apenas a culpa haverá tão-somente responsabilização cível.

Dessa forma, uma das ferramentas viáveis ao Judiciário, no âmbito da Justiça Trabalhista, para inibir a perpetração de atitudes dessa natureza no ambiente de trabalho, é a fixação de valores para indenização por danos morais cuja expressão pecuniária possa servir de instrumento pedagógico para os empregadores não admitirem que seus subordinados sejam expostos a situações que possam abalar sua auto-estima e sua dignidade. Também possui o Poder Judiciário, na esfera juístral, a capacidade de impor às classes patronais, via acordo, a obrigatoriedade de elaboração e aplicação de programas de diversidade (promoção da igualdade de oportunidades) na empresa com a estipulação de metas e prazos, sob pena de serem aplicadas multas em caso de descumprimento.

Mesmo sendo escassa a jurisprudência específica sobre o tema, nota-se que o Judiciário tem buscado aumentar o montante fixado para a indenização dos danos morais ocorridos em ambiente de trabalho,



resultante da caracterização do ato discriminatório, com o escopo de frear a difusão desses constrangimentos sofridos pelos empregados. O primeiro julgado colacionado fixou o montante de R\$ 5.000,00 (cinco mil reais), o segundo (publicado em 2005) fixou em R\$ 30.000,00 (trinta mil reais) e outra decisão, publicada em novembro de 2004, fixou a quantia de R\$ 48.200,00 (quarenta e oito mil e duzentos reais) para os funcionários⁶³.

Atualmente o papel das empresas não pode se resumir a impulsionadores da economia interna do país, apenas. É absolutamente impossível não visualizar o papel social que estes entes desempenham na comunidade onde atuam. Por isso considera-se de extrema importância a capacitação na área de direitos humanos, tanto para o funcionalismo público que atuará diretamente com essas empresas na difusão da não-discriminação, quanto para o empresariado a fim de que possa passar a tratar atitudes discriminatórias com a sua devida atenção e não somente considerá-las apenas um modo de agir descortês de seus prepostos.

As atitudes dos funcionários de uma empresa, com já dito, refletem a filosofia de seus proprietários e administradores. Em sendo assim, cabe também ao poder público, sindicatos e empresários levar informações sobre o que são consideradas atitudes discriminatórias e como combatê-las, implementando, com isso, uma cadeia de relacionamentos na esfera de trabalho que geram relações de respeito à dignidade da pessoa humana e resultem, ao mesmo tempo, na redução de prejuízos para os empregadores (responsáveis pelos atos de seus subordinados) e para os indivíduos atingidos pelo tratamento racista, disseminando a atenção aos princípios fundamentais da não-discriminação.

Dessa forma, a parte final do parágrafo único, do artigo 927 do Código Civil, ratifica a posição jurisprudencial da responsabilidade objetiva do empregador quando [...] *a atividade normalmente*

⁶³ Recurso de Revista 381531, Ano 1997, Decisão em 12/12/2001. Região 3ª. Órgão Julgador: 1º Turma. Tribunal Superior do Trabalho. Publicado em 15/02/2002. Outro julgado sobre o tema é o Recurso Ordinário – TRT 2ª Região – número 01495, acórdão número 20050001706, decisão de 25/11/2004, publicado em 18/01/2005 e Recurso Ordinário – TRT 2ª Região – Acórdão número 20040568606, decisão de 19/10/2004, publicado em 09/11/2004.



desenvolvida pelo autor do dano implicar, por sua natureza, risco para os direitos de outrem.

Neste caso, a responsabilidade objetiva reside no fato de o empregador contratar muitas pessoas sem adaptá-las à diversidade do ambiente, sem capacitá-las ou apresentar-lhes programas de diversidade, não impondo limites razoáveis à convivência entre todos os funcionários, incorrendo em culpa quanto à observância no desempenho das atividades pelos prepostos.

A lei não tenciona imputar prejuízos ao empresariado sem que tal fato seja justo e evidente. Por isso o empregado responsável pelo ato ilícito poderá responder regressivamente para ressarcir o empregador das despesas efetuadas, desde que respeitado o disposto no artigo 462 da CLT⁶⁴; sendo que o elemento anímico – dolo – deverá ser comprovado pelo empregador, evitando abusos que importariam na transferência do risco da atividade econômica para o empregado. (PAMPLONA, 2005)

Muitos têm sido os debates no Poder Judiciário sobre ação afirmativa de uma forma geral, inclusive sobre a chamada discriminação positiva. Foi o que ocorreu no julgamento das ações anulatórias propostas pelo Ministério Público do Trabalho cujos números são ROAA 96/2004-000-08-00.4 e ROAA 560/2004-000-08-00.2.

A reclamada, respeitando cláusula da convenção coletiva da classe, em processo de seleção para contratação de empregados, deu preferência à mão-de-obra local em face de outros trabalhadores das regiões vizinhas.

O Tribunal Superior do Trabalho, conferindo manutenção à decisão proferida pelo Tribunal Regional da Oitava Região, em que restou entendido que a adoção de critérios de contratação com base em local de residência dos contratados não seria afronta aos preceitos constitucionais da isonomia, encontrando-se perfeitamente respeitada a Constituição Federal e os princípios da igualdade de tratamento e da proporcionalidade.

⁶⁴ TST- Recurso Ordinário em Ação Anulatória n. 76/2004-000-08-00, publicada in DJ 11/11/2005.



Decidiu o Colendo TST, conferindo a manutenção da decisão do Egrégio Regional, assim ementado o acórdão do processo n. 76/2004-000-08-00, publicado *in* DJ 11/11/2005:

“AÇÃO ANULATÓRIA. ACORDO COLETIVO DE TRABALHO. RECRUTAMENTO E CONTRATAÇÃO. PREFERÊNCIA PELA MÃO-DE-OBRA LOCAL. VALIDADE.

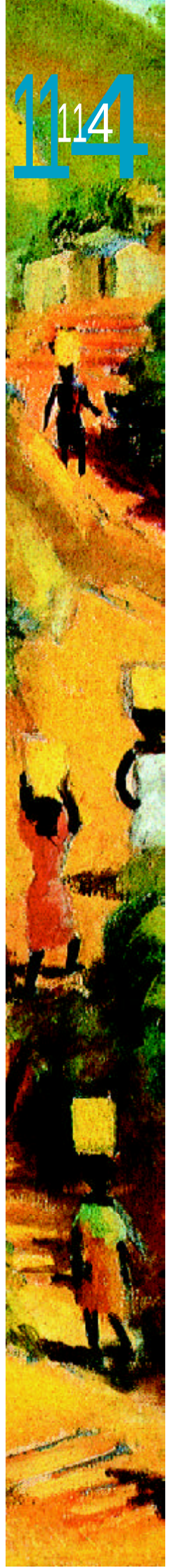
1. A Constituição Federal, bem como a Lei nº 9.029/95, proíbem discriminações que utilizem os fatores origem, sexo, idade, cor ou raça, por si. Não constitui discriminação, portanto, a limitação calcada em princípio de equidade.

2. Segue-se que, se o ordenamento jurídico valida as disposições que restringem totalmente o acesso de determinado cidadão por algum dos critérios estabelecidos em lei e na Constituição Federal, desde que plausível a justificativa, com segurança ainda maior admite-se cláusula que preveja tão-somente um critério comedido de preferência. 3. Cláusula que prevê preferência na contratação de trabalhadores locais, sem consubstanciar restrição absoluta, não ofende o princípio da isonomia e constitui critério justo e razoável de recrutamento de mão-de-obra.”⁶⁵

Ressalte-se que as medidas de ação afirmativa ou discriminação positiva encontram amparo no fim precípuo da atuação do Estado, que é a aplicação da lei em busca da melhoria social, reduzidas as diferenças sócio-econômicas. Vale a pena verificar um trecho desse acórdão que confirmou a validade da cláusula que privilegia a mão-de-obra local como forma de alcançar a igualdade de oportunidades na área do trabalho:

“A discriminação, nessas circunstâncias, será discriminação positiva, tanto quanto o são as cotas raciais, por exemplo, ou tantas outras das assim chamadas ações afirmativas em favor de grupos sociais minoritários ou tradicionalmente discriminados (pessoas portadoras de necessidades especiais, idosos, crianças,

⁶⁷ De acordo com a recente Emenda Constitucional nº 45, os tratados e convenções ratificados pelo Brasil passam a ter força de emenda constitucional, desde que aprovados no Senado e na Câmara, em dois turnos, por três quintos dos votos dos respectivos membros.



jovens, indígenas, mulheres etc.). Em rigor, a cláusula veicula um critério de desempate de conteúdo discriminatório positivo, o que é inteiramente aceitável, pelas circunstâncias e peculiaridades regionais atuais. A discriminação positiva estipulada no Acordo Coletivo guarda semelhança, portanto, com tantas outras estipuladas no texto constitucional e na legislação infraconstitucional, de que é exemplo o tratamento favorecido aos portadores de necessidades especiais, no Regime Jurídico Único dos Servidores Públicos Civis da União (art. 5º, § 2º, da Lei nº 8.112/90) e na Lei das Licitações e Contratos da Administração Pública (art. 24, XX, da Lei nº 8.666/93), bem como às mulheres, na legislação eleitoral e partidária (Leis nºs 9.100/95 e 9.504/97). Essas Leis, tanto quanto a norma coletiva, estão em harmonia e guardam congruência jurídica com o texto constitucional, pelo que é possível extrair, neste passo, uma conclusão intermediária, qual seja, a constitucionalidade da discriminação positiva e das ações afirmativas. (...)”⁶⁶

Com a mesma preocupação também o Superior Tribunal de Justiça tem atuado na implementação de ações afirmativas internamente. No dia 23 de novembro de 2005, o então Presidente do Tribunal, Ministro Edson Vidigal, assinou acordo de cooperação técnica com a Universidade de Brasília. O objetivo deste Termo de Cooperação é apoiar a inserção socioeconômica de estudantes matriculados em cursos de graduação daquela instituição de ensino superior oriundos do seu Sistema de Cotas para Negros, mediante oferta de bolsas de estágio, para que possam atuar nas mais diversas áreas (jurídica, administrativa, etc) do tribunal aprimorando o conhecimento teórico à prática.

A atitude do Ministro Edson Vidigal demonstra a preocupação daquele Tribunal em atuar efetivamente para mudar o quadro da dificuldade de inclusão dos afro-descendentes no mercado de trabalho, combatendo a discriminação racial.

Em síntese, o Poder Judiciário, fazendo uso de seu poder de autogestão, tem buscado contribuir para o combate da desigualdade de representatividade da população negra no mercado de trabalho,

⁶⁶ De acordo com a recente Emenda Constitucional nº 45, os tratados e convenções ratificados pelo Brasil passam a ter força de emenda constitucional, desde que aprovados no Senado e na Câmara, em dois turnos, por três quintos dos votos dos respectivos membros.



como se pode verificar através das ações afirmativas cotejadas anteriormente.

No que se refere ao desempenho do Poder Judiciário na resolução dos conflitos, busca-se o princípio da efetividade dos provimentos judiciais.

Estas decisões devem buscar a mais perfeita prestação jurisdicional, adequando o direito material às questões fáticas sociais surgidas nas relações de trabalho, objetivando não só conferir o direito a quem o detém, mas funcionando também como mecanismo de propagação da efetividade dos direitos fundamentais e da aplicação do ordenamento jurídico (nacional e internacional) vigente relativamente às questões de raça (foco do estudo), daí porque é premente a necessidade de sensibilização dos estudiosos e aplicadores do Direito à questão da discriminação racial nas relações de trabalho, já que possuem como precípua fim a justiça social.



9 – CONCLUSÃO / RECOMENDAÇÃO

Indiscutível a existência latente da discriminação racial no Brasil, a despeito de todas as teorias de desracialização ou democracia racial. A discriminação é um fato permanente e freqüente nas relações sociais de uma sociedade marcada pela desigualdade.

Como afirmado pelo magistrado Roger Raupp Rios, a *ideologia do branqueamento, como dito, foi encoberta pela afirmação da ‘democracia racial’*, lastreado na pretensão de que o Brasil é um território em que não há óbice para que os negros busquem oportunidades para o acesso aos bens sociais e materiais em igualdade de condições com o não-negro. (RIOS, 2004)

As relações de trabalho reproduzem o modelo de desigualdade da sociedade: “uma sociedade que discrimina é uma sociedade desigual”. Para reverter a situação das práticas discriminatórias, um bom começo é democratizar a questão, reconhecendo abertamente que as pessoas



são discriminadas e partindo para a mudança de comportamento do indivíduo, da sua comunidade, do ambiente de trabalho, da sociedade. (FERREIRA, 2000)

As políticas públicas voltadas para o combate à discriminação racial no trabalho devem ser vistas como resposta concreta às desigualdades sociais, culturais e econômicas, e, para isso, cite-se o exemplo das ações afirmativas (que, cumpre reiterar, não se limitam à questão de cotas ou reserva de vagas – matéria tão polêmica), que merecem ser discutidas não isoladamente como uma medida desesperada na busca pela igualdade entre negros e não-negros, mas, contrariamente a isso, devem ser enfrentadas como meio de discriminação positiva que tem como fim último, se bem aplicadas e fiscalizadas, realizar o ideal da igualdade material.

Nesse mesmo raciocínio, imperiosa é a reformulação da condução das diretrizes educacionais no Brasil, para que se voltem à inclusão do negro não só no fortalecimento de sua cultura diante da história nacional, mas também no que se refere na melhor capacitação dessas pessoas para o mercado de trabalho. De igual modo, a capacitação dos operadores do direito passa também pela inclusão obrigatória, nos cursos de graduação, do tema Direitos Humanos e não somente como matéria optativa, como vem ocorrendo em algumas universidades e faculdades do País.

Ainda nesse sentido, prudente seria criar cursos de reciclagem e/ou capacitação em direitos humanos voltado para o combate da discriminação racial e promoção da igualdade de oportunidade nas relações jurídicas, pautadas na aplicação da legislação vigente, também com ênfase nos mecanismos de controle dos instrumentos internacionais ratificados.

Ante o direito de recorrer ao Judiciário brasileiro, latente a necessidade de promover mais e mais a capacitação dos operadores do direito, ampliado o diálogo entre o corpo de magistrados, membros do Ministério Público e advogados, envolvendo o debate com estudiosos, movimentos sindicais, organizações governamentais e não-governamentais, com o objetivo de disseminar o conhecimento e promover entendimentos equilibrados e uniformes acerca do tema discriminação racial.



Certo é que a eliminação da discriminação racial na ordem social coteja um trabalho conjunto dos poderes do Estado, não havendo lugar para esperar que este ou aquele proceda com esta ou aquela ação, pois se cada um dentro de sua competência conseguir incutir a discussão sobre o tema e implementar ações práticas, haverá sem dúvida a massiva desconstrução de ações preconceituosas.

A aplicação dos dispositivos legais voltados para a eliminação da discriminação racial deve ser conjugada com os princípios constitucionais vigentes, formando um arcabouço jurídico suficiente para provocar paulatinamente a mudança de concepções.

Para o combate aos atos atentatórios à dignidade da pessoa humana e ao princípio da igualdade, o operador do direito encontra sustentáculo em farto corpo de legislação atinente ao tema discriminação, em especial a discriminação racial, aplicável a toda e qualquer demanda que envolva a necessidade de enfrentamento de posições que agriam os direitos humanos.

Denota-se a preocupação do Estado em erradicar todo e qualquer conceito distorcido e atitude discriminatória emanada da sociedade. Assim, desde os tratados e convenções internacionais assinados e ratificados pelo País⁶⁷ até a própria Constituição Federal fixam como ideais o respeito à dignidade humana e como objetivo a eliminação das desigualdades sociais e econômicas, reprimindo quaisquer preconceitos e distinções com base em raça, cor, sexo, idade e todo tipo de discriminação.

A adoção de instrumentos internacionais de direitos humanos pelo Direito brasileiro revela a busca universalizada na aplicação dos princípios de combate à discriminação racial, comprometendo-se o Brasil na formulação e emprego de uma política nacional de ação afirmativa que proporcione igualdade de oportunidades e condições equânimes nas relações de trabalho e emprego.

Há que se atentar, como operador do direito, que a violação a preceitos de lei federal cuja matéria permeia os princípios da dignidade

⁶⁷ De acordo com a recente Emenda Constitucional nº 45, os tratados e convenções ratificados pelo Brasil passam a ter força de emenda constitucional, desde que aprovados no Senado e na Câmara, em dois turnos, por três quintos dos votos dos respectivos membros.



da pessoa humana e acerca do direito a um trabalho digno atinge, de forma direta e irrefragável, a Constituição Federal e os direitos internacionalmente garantidos. Logo, afrontados os direitos à igualdade e desrespeitada a dignidade da pessoa humana, pode-se buscar a satisfação de um direito violado ou a sanção pelo desrespeito a este, conscientes de que essa busca encontra terreno não só na justiça brasileira, mas também nas cortes internacionais.

A Justiça Especializada Trabalhista, nos casos envolvendo discriminação nas relações do trabalho, bem como a Justiça Comum, ambas alicerçadas pelo Supremo Tribunal Federal, órgão mantenedor do respeito aos princípios instrumentalizados na Constituição Federal, são os órgãos competentes para processar e julgar atos contrários à legalidade e aos princípios fundamentais de direitos humanos.

Por fim, mas não menos importante, deve-se destacar a necessidade de o Estado promover discussões públicas sobre os relatórios encaminhados pelo Governo Federal à OIT, no intuito de promover debates sobre o tema discriminação racial e políticas públicas, despertando o interesse da população, funcionando como instrumento eficiente de controle do Poder Estatal, atrelado à fiscalização dos organismos internacionais, como a OIT.

Para além da punição, o fator fundamental é o resgate da dignidade humana das vítimas de ação discriminatória, promovendo a conscientização da necessidade de igualdade de oportunidades não só no âmbito do trabalho, mas na esfera social de uma forma geral, extirpando da realidade brasileira todas as formas de discriminação.

Enfim, recomenda-se:

Medidas Legislativas:

- Aprovar o Projeto de Lei referente ao Estatuto da Igualdade Racial como forma de ratificar o interesse do Brasil em atender o disposto na Convenção n. 111 e eliminar a diferença da participação negra tanto no mercado de trabalho quanto nos demais seguimentos da sociedade;
- Promover a criação de legislações incentivadoras de programas que visem a implementação da igualdade de oportunidade no emprego e não-discriminação na esfera privada.



Capacitação e Sensibilizações:

- Implementar cursos de capacitações para os operadores de direito (advogados, magistrados, promotores de justiça etc) em Direitos Humanos, com carga horária ampla e participação obrigatória para que seja possível realmente desconstruir alguns conceitos equivocados;
- Articular junto ao Conselho Federal da OAB e Seccionais a implementação de cursos de atualização para os advogados na área de direitos humanos e os instrumentos internacionais;
- Estimular a discussão e implementação, nos sindicatos representativos de empregados e de empregadores, de cláusulas de promoção da igualdade oportunidades e não-discriminação nas convenções coletivas de trabalho, como forma de incutir a necessidade da mudança de comportamento quanto à temática discriminação racial no trabalho;
- Incluir na Política Nacional de Promoção da Igualdade Racial medidas específicas, como articulação e sensibilização de gestores, para estimular o desenvolvimento de programas dentro das empresas que contribuam na promoção da igualdade de oportunidades para os negros no emprego público e privado.

Acesso ao Emprego:

- Incluir nos concursos públicos a temática discriminação racial para todas as áreas;
- Incentivar o empresariado a garantir a representatividade da população negra nos seus quadros funcionais, respeitada a proporção populacional, através de medidas como a estipulação de pontuação em caso de participação em licitações ou, se possível, incentivos fiscais;

Educação:

- Reformular a condução das diretrizes educacionais no Brasil, para incluir e melhor capacitar os negros para o mercado de trabalho, estipulando para tanto reserva de vagas nas universidades e cursos de capacitação;
- Incentivar a criação de conteúdos programáticos voltados para diversidade e igualdade de oportunidade na educação e no trabalho, acrescentando a cultura quilombola à história nacional e regional de seu papel político e social no combate à discriminação.
- Articular junto ao Ministério da Educação e Cultura a inclusão da disciplina Direitos Humanos como matéria obrigatória nos cursos superiores, a fim de formar profissionais em qualquer área de atuação mais conscientes.



REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALVES. José Augusto Lindgren. **A arquitetura internacional dos direitos humanos**. São Paulo: FTD, 1997 – Coleção Juristas da Atualidade/ coordenação Hélio Bicudo.

BARBOSA, Lúcia Maria de Assunção, Petronilha Beatriz Gonçalves e Silva e Valter Roberto Silvério [Orgs.]. **De Preto a Afro-Descendente: Trajetos de pesquisa sobre relações étnico-raciais no Brasil**. São Carlos: UFSCar, 2003.

BECCARI. Cristina Baida. **Discriminação social, racial e de gênero no Brasil**. Disponível em <http://www.direitonet.com.br/artigos>.

BENTO. Maria Aparecida Bento. [Org.]. **Ação Afirmativa e diversidade no trabalho: desafios e possibilidades**. Centro de Estudos das Relações do Trabalho e Desigualdades. Conselho Federal de Psicologia. 6ª Região. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2000.



_____. **Branquitude - O Lado Oculto do Discurso sobre o Negro**, Rio de Janeiro: Vozes, 2002.

BERTULIO. Dora Lúcia de Lima. **Direito e Relações Raciais - Estratégias Jurídicas de Combate ao Racismo no Brasil - Reflexões**. In Direito e mudança social: projetos de promoção e defesa de direitos apoiados pela Fundação Ford no Brasil. Denise Dourado Dora [org]. Rio de Janeiro: Renovar: Fundação Ford, 2002.

BOBBIO. Norberto. **O futuro da democracia: uma defesa das regras do jogo**. 5ª ed. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1992.

_____. **Liberalismo e Democracia**, trad. Marco Aurélio Nogueira. São Paulo: Brasiliense, 1998.

BONAVIDES, Paulo. **Curso de Direito Constitucional**. 12ª Edição. São Paulo: Malheiros, 2002.

CASTRO, Carlos Alberto Siqueira. **A Constituição Aberta e os Direitos Fundamentais: Ensaio sobre o Constitucionalismo Pós-Moderno e Comunitário**. Rio de Janeiro: Forense, 2003.

CEPIA. **As mulheres e os Direitos Humanos. Traduzindo a legislação com a perspectiva de gênero**. V. 2. Rio de Janeiro: CEPIA, 2001.

_____. **Instrumentos Internacionais de Proteção aos Direitos Humanos: Traduzindo a legislação com a perspectiva de gênero**. V. 1. Rio de Janeiro: CEPIA, 2001.

CESÁRIO, João Humberto. **A Emenda Constitucional nº 45 e a jurisdição penal da Justiça do Trabalho: uma polêmica que já não pode ser ignorada**. Jus Navigandi, Teresina, a. 10, n. 951, 9 fev. 2006. Disponível em: <http://jus2.uol.com.br>.

COMPARATO. Fábio Konder. **Sentido histórico da Declaração Universal**. Disponível em <http://www.dhnet.org.br>. Dez, 2005.

DIEESE. **Estudos e Pesquisas. A População Negra em mercados de trabalho metropolitanos**. Ano I. nº 03. São Paulo: Dieese - Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Sócio-Econômicos, 2004.



_____. **O Trabalho Tolerado de Crianças até Catorze Anos.** Disponível em <http://www.dieese.org.br>. Fevereiro, 2006.

DONZELE, Patrícia Fortes Lopes. **Uma visão sobre a Organização Internacional do Trabalho.** DireitoNet: São Paulo, 04 mar. 2004. Disponível em: <http://www.direitonet.com.br>. Acesso em: 9 fev. 2006

ESSED, Philomena. **Por trás da fachada holandesa multiculturalismo e a negação do racismo nos Países Baixos.** Estudos Afro-Asiáticos (28): 171/83, out.1995.

FARIAS, Cristiano Chaves de. **Direito Civil. Teoria Geral.** 3ª ed. Rio de Janeiro: Lúmen Iuris, 2005.

FARRANHA, Ana Claudia. **Ações Afirmativas no Brasil: Discursos e Propostas de uma década.** Paper apresentado no Seminário Internacional: Promovendo a Igualdade Racial: Um diálogo sobre Políticas, Brasília: 11 a 14 de abril de 2005.

FELIPE. Márcio Sotelo. **Razão Jurídica e Dignidade Humana.** São Paulo: Max Limonad, 1996.

FERNANDES, Florestan. **Circuito fechado.** São Paulo, HUCITEC, 1979.

FERREIRA, Maria Cecília de Moura. **Programa Brasil, Gênero e Raça: superando a discriminação no trabalho.** In: Mercado de Trabalho - conjuntura e análise. IPEA. Ano 5, Brasília, junho de 2000.

GIFFARD, Camille. **Manual de Denúncia da Tortura.** Human Rights Centre, Universidade de Essex. Secretaria de Estado dos Direitos Humanos/Ministério da Justiça. Brasília, 2002.

GOMES, Joaquim Barbosa. **Direito, sociedade civil e minorias no Brasil da virada do milênio.** In Direito e mudança social: projetos de promoção e defesa de direitos apoiados pela Fundação Ford no Brasil. Denise Dourado Dora [org]. Rio de Janeiro: Renovar: Fundação Ford, 2002.

GRAVEL. Eric. CHARBONNEAU-JOBIN. Chloé. **La Comisión de Expertos em Aplicación de Convênios Y Recomendaciones: Dinâmica e Impacto.** Oficina Internacional del Trabajo. Genebra: 2003.

HENRIQUES, Ricardo. **Raça & Gênero nos sistemas de ensino: os limites das políticas universalistas na educação.** Brasília. UNESCO: 2002.



HESSE, Konrad. **A força normativa da constituição**. [Trad.] Gilmar Ferreira Mendes. Porto Alegre: Sérgio Antônio Fabris, 1991.

INSTITUTO SINDICAL INTERAMERICANO PELA IGUALDADE RACIAL [Org.]. **Mapa da População Negra no Mercado de Trabalho**. Dieese – Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Sócio-Econômico, São Paulo: Dieese, 1998.

JOBIM, Nelson. **A inserção do Afro-descendente na sociedade brasileira** [palestra]. São Paulo: Câmara Municipal do Estado de São Paulo, 2004.

JORNAL GAZETA MERCANTIL. **OIT tenta apressar o combate ao trabalho forçado**. <www.senge-sc.org.br/noticias/040202a.htm>, Rio de Janeiro: fev, 2002. acesso em 09 de fev. 2006.

KRELL, Andreas. **A efetividade dos Direitos Sociais no Brasil**. In Direito Constitucional em Evolução: perspectivas. Paulo Gomes Pimentel Júnior [org]. Curitiba: Juruá, 2005.

LENZA, Pedro. **Direito Constitucional Esquematizado**. 7ª ed. São Paulo: Editora Método, 2004.

LIMA, Francisco Gérson Marque de. **Direito Processual do Trabalho**. 2ª ed. São Paulo: Malheiros, 1999.

MAGALHÃES. Glauco Barreira Filho. **Hermenêutica e unidade axiológica da constituição**. 3ª ed. Belo Horizonte: Mandamentos, 2004.

MARTINS. Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 21ª ed. São Paulo: Atlas, 2005.

MAZZUOLI, Valério de Oliveira. **Os Tratados Internacionais de Proteção dos Direitos Humanos e sua Incorporação no Ordenamento Brasileiro**. Disponível [http:// www.mt.trf1.gov.br/judice/jud13/tratados.htm](http://www.mt.trf1.gov.br/judice/jud13/tratados.htm), dez/2005.

MELLO, Celso Antônio Bandeira de. **Conteúdo Jurídico do Princípio da Igualdade**. 3ª ed. 12ª Tiragem. Malheiros: São Paulo, 2004.

MORAES, Alexandre. **Direito Constitucional**. Décima Edição. São Paulo: Atlas, 2001.

NOGUEIRA, Eliana dos Santos Alves. **O direito ao trabalho e a crise do emprego: Uma análise do artigo 23 da Declaração Universal dos Direitos Humanos no mundo atual**. In Os Direitos Humanos e o Direito



Internacional. Carlos Eduardo de Abreu Boucault e Nadia de Araújo. [orgs]. Rio de Janeiro: Renovar, 1999.

NUNES, Rizzatto. **O princípio constitucional da dignidade da pessoa humana**. São Paulo: Saraiva, 2002.

OLIVEIRA, Fábio Corrêa Souza de. **Por uma Teoria dos Princípios: O princípio Constitucional da Razoabilidade**. Rio de Janeiro: Lúmen Júris, 2003.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Desigualdades entrecruzadas. Pobreza, gênero y raza em América Latina**. Santiago: OIT, *Oficina Internacional del trabajo*, 2004.

_____. **Aplicacion de las normas internacionales del trabajo**. Genebra: OIT, *Oficina Internacional del trabajo*, 2005.

PAIM, Paulo. **Projeto de Lei nº 213 de 2003**. Brasília: Senado Federal, 2005. Disponível em <http://www.senado.gov.br>.

PAMPLONA, Rodolfo Filho. **Responsabilidade civil nas relações de trabalho e o novo Código Civil brasileiro**. Disponível em <http://www.jus.com.br/doutrina>. Dezembro, 2005.

PASSOS, J.J.Calmon de. **O princípio de não discriminação**. Disponível em <http://www.jus.com.br>.

PRESIDÊNCIA DA REPÚBLICA. **Relatório de Atividades 2004 - Promoção da Igualdade Racial**. Brasília: Presidência da República, Secretaria Especial de Promoção da Igualdade Racial, 2004.

PIOVESAN, Flávia. **Temas de Direitos Humanos**. 1ª ed. São Paulo: Max Limonad, 1998.

_____. **Desafios e Perspectivas dos Direitos Humanos**. In *Cadernos de Soluções Constitucionais*. Malheiros: São Paulo, 2003.

_____. **A universalidade e a indivisibilidade dos direitos humanos: desafios e perspectivas**. In *Direitos Humanos Cosmopolita*. César Augusto Baldi [org.]. Rio de Janeiro: Renovar, 2004.

_____. **A Constituição Brasileira de 1988 e os Tratados Internacionais de Proteção dos Direitos Humanos**. In *As Mulheres e os Direitos Humanos*. V. 2. Rio de Janeiro: CEPIA. 2001.



_____, e Guimarães, Luis Carlos Rocha. **Convenção Sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Racial.** In <http://www.dhnet.org.br/>. Disponível em janeiro:2006.

_____, **Os Direitos Internacional dos Direitos Humanos e a Redefinição da Cidadania no Brasil.** Disponível em <http://www.dhnet.org.br>. Disponível em Janeiro: 2006.

RIOS, Roger Raupp. **Relações Raciais no Brasil: Desafios ideológicos à efetividade do Princípio Jurídico da Igualdade e reconhecimento da realidade social discriminatória entre negros e brancos.** In Direitos Humanos na Sociedade Cosmopolita. César Augusto Baldi [org]. Rio de Janeiro: Renovar, 2004.

ROBERT. Chintia e MARCIAL. Danielle. **Direitos Humanos: Teoria e Prática.** Rio de Janeiro: Lúmen Iuris, 1999.

RÜDIGER, Dorothee Suzanne. **Considerações sobre os Direitos dos trabalhadores na Declaração Universal dos Direitos Humanos.** In Os direitos Humanos e o Direito Internacional. [Org]. Carlos Eduardo de Abreu Boucault e Nadia de Araújo. RJ: Renovar, 1999.

SABOIA, Giberto Vergne. [Org]. **Anais de Seminários Regionais Preparatórios para Conferência Mundial contra racismo, discriminação racial, xenofobia e intolerância correlata.** Organizadores: Gilberto Vergne Sabóia e Samuel Pinheiro Guimarães. Coordenação Darci Bertholdo. Brasília: Ministério da Justiça, Secretaria de Estado dos Direitos Humanos, 2001.

SANTOS, Ivair Augusto Alves dos. Programa Nacional de Direitos Humanos (Brasil). **Brasil, gênero e raça: Todos Unidos pela igualdade de oportunidades: Discriminação: uma questão de Direitos Humanos –** Brasília: MTb, Assessoria Internacional, 1998.

SANTOS, Jocélio T. **Dilemas nada atuais das Políticas para os Afro-descendentes: Ação Afirmativa dos Anos 60.** In BACELAR, J e CARDOSO, C.[org]. Brasil: um país de negros? 2ª ed. Rio de Janeiro: Pallas; Bahia: CEAO, 1999.

SARLET, Ingo Wolfgang. **Algumas notas em torno da relação entre o princípio da dignidade da pessoa humana e os direitos fundamentais na ordem constitucional brasileira.** In Direitos Humanos na Sociedade Cosmopolita. César Augusto Baldi [org]. Rio de Janeiro: Renovar, 2004.



SENADO FEDERAL. **Constituição da República Federativa do Brasil, 1998**. Brasília: Senado Federal, 2004.

SENADO FEDERAL. **Direitos Humanos: Instrumentos Internacionais**. 2ª ed. Brasília: Senado Federal, Subsecretaria de Edições Técnicas, 1997.

SILVA, De Plácido E. **Vocabulário Jurídico**. 26ª Ed. Rio de Janeiro: Forense, 2005.

SILVA, José Afonso da. **Curso de Direito Constitucional Positivo**. 20ª ed. São Paulo: Malheiros, 2002.

_____. **Aplicabilidade das normas constitucionais**. Revista dos Tribunais. 2ª ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 1992.

SILVA. Hédio Júnior. **O papel da cor: Raça/etnia nas Políticas de Promoção da Igualdade. Anotações sobre a experiência do município de Santo André**. Brasília: Organização Internacional do Trabalho, 2003.

SILVÉRIO, Valter Roberto. **Ação Afirmativa: percepções da “casa grande” e da “senzala”**. In **De preto a afro-descendentes: trajetos de pesquisa sobre o negro, cultura negra e relações étnico-raciais no Brasil**. [Org.] Lúcia Maria de Assumpção Barbosa. São Carlos: EdUFSCar, 2003.

SÜSSEKIND, Arnaldo. **Direito Constitucional do Trabalho**. 2ª ed. Rio de Janeiro: Renovar, 2001.

TEPEDINO, Gustavo. **Temas de Direito Civil**. 3ª ed. Rio de Janeiro: Renovar, 2004.

TOMEI, MANUELA. **Ação Afirmativa para a igualdade racial: características, impactos e desafios**. OIT/Brasil. Documento elaborado no âmbito do Projeto Igualdade Racial. Brasília: OIT, 2005.

TRINDADE. Antônio Augusto Cançado. [Ed.] **A incorporação das normas internacionais de proteção dos Direitos Humanos no direito brasileiro**. 2ª ed. Co-edição: Instituto Interamericano de Direitos Humanos, Comitê Internacional da Cruz Vermelha, Alto Comissariado das Nações Unidas para os Refugiados. San José de Costa Rica/Brasília: ASDI Governo da Suécia, 1996.

_____. **O Sistema Interamericano de Direitos Humanos no Limiar do Novo Século: Recomendações para o Fortalecimento de seu Mecanismo de Proteção.** *in* A Proteção Internacional dos Direitos Humanos e o Brasil. Brasília: Superior Tribunal de Justiça, 2000.

VIEIRA. José Ribas [org]. **Temas de constitucionalismo e democracia.** Rio de Janeiro: Renovar, 2003.



ANEXOS



PROCESSO STJ 6821/2005
ACORDO DE COOPERAÇÃO INSTITUCIONAL Nº 13/2005

Acordo de Cooperação Institucional que celebram entre si o Superior Tribunal de Justiça e a Fundação Universidade de Brasília, com o fim apoiar a inserção socioeconômica de estudantes matriculados em cursos de graduação dessa instituição de ensino superior oriundos do seu Sistema de Cotas para Negros, mediante oferta de bolsas de estágio.

O SUPERIOR TRIBUNAL DE JUSTIÇA, órgão do Poder Judiciário da União, instituído pelo art. 92, II, da Constituição Federal de 1988 e instalado na forma da Lei n. 7.746, de 30/3/1989, inscrito no CNPJ sob o n. 00.488.478/0001-02, com sede no Setor de Administração Federal Sul (SAFS), quadra 6, lote 1, trecho III, Brasília, DF, doravante denominado STJ, neste ato representado por seu Presidente, MINISTRO EDSON VIDIGAL, brasileiro, casado, residente e domiciliado em Brasília, DF, portador do CPF n. 001.769.073-00 e do Registro Geral n. 56845, SSP, MA, no uso das atribuições que lhe são conferidas pelo art. 21, I e XXXI, do Regimento Interno, e a FUNDAÇÃO UNIVERSIDADE DE BRASÍLIA, instituição federal de ensino superior, fundação pública criada pela Lei n. 3.998, de 15/12/1961, instituída pelo Decreto n. 500, de 15/1/1962, inscrita no CNPJ sob o n. 00.038.174/0001-43, sediada no Campus Universitário Darcy Ribeiro, Asa Norte, Brasília, DF, doravante denominada FUB, neste ato representada por seu Presidente, Prof. TIMOTHY MARTIN MULHOLLAND, brasileiro, casado, residente e domiciliado em Brasília, DF, portador do CPF n. 150.829.971-49 e do Registro Geral n. 1907491-SSP/DF, credenciado por Decreto Presidencial de 1º/11/2005, publicado no Diário Oficial da União de 3/11/2005, e com a competência constante do respectivo Estatuto, resolvem celebrar o presente Acordo de Cooperação Institucional, considerando as informações consignadas nos autos do Processo Administrativo STJ 6821/2005, tendo em vista o disposto na Lei n. 6.494, de 7/12/1977, e no art. 116 da Lei n. 8.666, de 21/6/1993 e observadas as cláusulas e condições seguintes.

CLÁUSULA PRIMEIRA - DO OBJETO

1.1 - Este Acordo tem por objeto apoiar a inserção socioeconômica de estudantes regularmente matriculados e com frequência efetiva nos cursos de graduação da FUB, oriundos do Sistema de Cotas para Negros implementado por essa entidade, mediante oferta de até quarenta bolsas de estágio, pelo STJ.

1.2 - A contratação de estudantes para a realização de estágio, nos termos deste Acordo, se fará por intermédio do Centro de Integração Empresa-Escola (CIEE), instituição encarregada da operacionalização do Programa de Estágio do STJ, nos termos do Convênio STJ n. 3/2002, e seus aditamentos, objeto do Processo Administrativo STJ 5573/2001.

1.3 - Aos estudantes bolsistas para o preenchimento das bolsas de estágio de que trata este Acordo aplicam-se as disposições do Convênio mencionado na subcláusula anterior, incluídos seus aditamentos.

CLÁUSULA SEGUNDA - DAS OBRIGAÇÕES

2.1 - O STJ compromete-se a:

I - oferecer até quarenta bolsas de estágio para estudantes matriculados nos cursos de graduação da FUB e oriundos do Sistema de Cotas para Negros dessa instituição;



II – solicitar ao CIEE a indicação de estudante para preenchimento de bolsa de estágio, especificando que a vaga destina-se a aluno oriundo do Sistema de Cotas para Negros da FUB;

III – indicar, quando da solicitação de seleção de estudante para preenchimento de bolsa de estágio, o perfil desejado, a área de conhecimento e o resumo das atividades a desempenhar;

IV – proporcionar ao estudante complementação de ensino e aprendizagem, em termos de treinamento prático, de aperfeiçoamento técnico-cultural, científico e de relacionamento humano;

V – propiciar ao estudante experiência profissional compatível com sua formação curricular;

VI – oferecer condições para que os estudantes possam realizar o estágio sem prejuízo das atividades acadêmicas;

VII – efetivar a contratação dos estudantes por intermédio do CIEE.

2.2 – A FUB compromete-se a:

I – selecionar os estudantes oriundos de seu Sistema de Cotas para Negros, visando ao preenchimento das bolsas de estágio ofertadas pelo STJ, observados os quantitativos por este órgão solicitados;

II – encaminhar os estudantes pré-selecionados ao CIEE, que, após também submetê-los a processo seletivo, os apresentará ao STJ, para entrevista final, a cargo desse órgão;

III – ter controle próprio sobre a quantidade de estudantes beneficiados com as bolsas de estágio, incluída a distribuição dessas bolsas por curso.

CLÁUSULA TERCEIRA – DA EXECUÇÃO

3.1 – A FUB selecionará os estudantes com base no acesso aos cursos de graduação por meio do Sistema de Cotas para Negros, na análise do desempenho acadêmico e de acordo com as áreas de interesse do STJ.

3.2 – A indicação e a substituição de estagiários serão feitas a partir de solicitação do STJ, que se dirigirá, para essa finalidade, ao CIEE, o qual, por sua vez, manterá contato com a FUB, para que essa entidade proceda à seleção dos estudantes.

3.3 – A FUB encaminhará estudantes ao CIEE, munidos de cópias dos comprovantes de matrícula e do histórico escolar, para que essa entidade, após cadastrá-los, apresente-os ao STJ, que procederá à seleção final dos candidatos a estagiários, obedecendo a seus critérios internos de aproveitamento.

3.4 – Para que possam concorrer às bolsas de estágio oferecidas pelo STJ, os estudantes oriundos do Sistema de Cotas para Negros da FUB devem se inscrever no CIEE.

3.5 – Caso não haja, entre os estudantes oriundos do Sistema de Cotas para Negros da FUB, candidatos que atendam ao perfil solicitado, o STJ pode preencher as bolsas de estágio com outros estudantes cadastrados no CIEE.

3.6 – O preenchimento das bolsas de estágio de que trata este Acordo se dará de forma gradativa, à medida que os estudantes atendam aos perfis exigidos pelo STJ.



CLÁUSULA QUARTA - DO TERMO DE COMPROMISSO E DA DECLARAÇÃO

4.1 - Para formalizar a concessão do estágio, será firmado Termo de Compromisso entre o STJ e o estudante selecionado, com interveniência da FUB e do CIEE.

4.2 - O estagiário se obrigará, por meio do Termo de Compromisso de Estágio, a cumprir as condições fixadas e as normas estabelecidas pelo STJ, para tal estágio.

4.3 - Quando requerido pelo CIEE, FUB ou estagiário, o STJ expedirá Declaração de Estágio, mencionando o período, a carga horária e o local de realização do estágio.

CLÁUSULA QUINTA - DA DURAÇÃO E DA JORNADA DE ESTÁGIO

5.1 - A duração e a jornada de estágio devem ser compatíveis com as atividades escolares do estagiário.

5.2 - Será de, no mínimo, um semestre letivo a duração do estágio.

5.3 - Havendo interesse das partes, a duração prevista na subcláusula anterior pode ser prorrogada, por períodos iguais e sucessivos, até o limite de seis semestres letivos, mediante aditamento ao Termo de Compromisso de Estágio.

5.4 - O estagiário cumprirá jornada mínima de vinte horas semanais, distribuídas ao longo do horário regular de expediente do STJ.

CLÁUSULA SEXTA - DA BOLSA DE ESTÁGIO

6.1 - O estudante receberá retribuição pecuniária mensal, a título de bolsa, conforme especificado no Termo de Compromisso de Estágio, correndo as despesas a expensas do STJ.

6.2 - O STJ entregará o valor da bolsa de estágio ao CIEE, que se encarregará de repassá-lo ao estudante.

6.3 - O valor da bolsa de estágio é o estabelecido no Convênio STJ n. 3/2002, considerados seus aditamentos.

CLÁUSULA SÉTIMA - DO SEGURO DE ACIDENTES PESSOAIS

7.1 - O CIEE contratará, em favor do estagiário, seguro para cobertura de acidentes pessoais, na forma do Título II, item 2.4, alínea f, do Convênio STJ n. 3/2002.

CLÁUSULA OITAVA - DO VÍNCULO

8.1 - O estagiário não terá vínculo empregatício com o STJ, conforme o disposto no art. 4º da Lei n. 6.494/1977, e no art. 6º do Decreto n. 87.497, de 18/8/1982.

CLÁUSULA NONA - DO DESLIGAMENTO DO ESTAGIÁRIO

9.1 - O estagiário será desligado do estágio:



- I - automaticamente, por término do compromisso;
- II - por abandono, caracterizado por ausência não justificada, por três dias consecutivos ou cinco intercalados, no período de um mês;
- III - por conclusão ou interrupção do curso na FUB;
- IV - a pedido;
- V - quando apresentar comportamento social ou profissional inadequado;
- VI - quando não cumprir as cláusulas e condições estabelecidas no Termo de Compromisso de Estágio;
- VII - por força de determinação legal ou regulamentar.

9.2 - A FUB comunicará ao CIEE, por escrito, o desligamento do aluno, qualquer que seja o motivo, bem como a conclusão ou interrupção do curso.

CLÁUSULA DÉCIMA - DOS RECURSOS FINANCEIROS

10.1 - As despesas decorrentes deste Acordo correrão por conta das dotações orçamentárias próprias de seus signatários, em conformidade com as obrigações e responsabilidades assumidas.

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - DA VIGÊNCIA

11.1 - O presente Acordo vigorará por sessenta meses, contados a partir de 1º de janeiro de 2006.

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - DA ALTERAÇÃO

12.1 - Este Acordo poderá ser modificado, mediante Termo Aditivo, segundo o consenso das partes.

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - DA RESCISÃO

13.1 - O presente Acordo pode ser rescindido:

- I - por ato unilateral de qualquer das partes, mediante comunicação escrita à outra parte e com antecedência mínima de trinta dias;
- II - por consenso, reduzido a Termo firmado pelas partes.

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - DA PUBLICAÇÃO

14.1 - A eficácia deste Acordo fica condicionada à sua publicação, sob a forma de extrato, no Diário Oficial da União.

14.2 - Incumbe à FUB providenciar, à sua custa, a publicação de que trata esta cláusula, observada a legislação vigente.

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - DAS DISPOSIÇÕES GERAIS

15.1 - Além das obrigações e responsabilidades previstas neste Acordo, e de outras decorrentes de sua natureza, as partes se obrigam a ressarcir as despesas e encargos resultantes do descumprimento de qualquer de suas cláusulas.

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - DO FORO

16.1 - Para dirimir as controvérsias oriundas deste Acordo, quando



não puderem ser solucionadas administrativamente pelas partes, fica eleito o foro da Seção Judiciária do Distrito Federal, com a renúncia expressa de qualquer outro, por mais privilegiado que seja.

E, por aceitarem suas cláusulas e condições, as partes assinam o presente Acordo, em duas vias de igual teor e forma, para que produzam os devidos efeitos.

Brasília (DF), de novembro de 2005.

Ministro EDSON VIDIGAL
Presidente do STJ

Prof. TIMOTHY MARTIN MULHOLLAND
Presidente da FUB



Código Penal

Art. 140 - Injuriar alguém, ofendendo-lhe a dignidade ou o decoro:

Pena - detenção, de 1 (um) a 6 (seis) meses, ou multa.

§ 1º O juiz pode deixar de aplicar a pena:

I - quando o ofendido, de forma reprovável, provocou diretamente a injúria;

II - no caso de retorsão imediata, que consista em outra injúria.

§ 2º Se a injúria consiste em violência ou vias de fato, que, por sua natureza ou pelo meio empregado, se considerem aviltantes:

Pena - detenção, de 3 (três) meses a 1 (um) ano, e multa, além da pena correspondente à violência.

§ 3º Se a injúria consiste na utilização de elementos referentes a raça, cor, etnia, religião ou origem:

Pena: reclusão de um a três anos e multa.”(*inserido pela Lei nº 9.459, de 13 de maio de 1997*)

LEI Nº 7.716, DE 5 DE JANEIRO DE 1989

Define os crimes resultantes de preconceito de raça ou de cor.

(*Alterada pelas Leis nº 8.081/90 e 9.459 / 97 já incluídas no texto*)

O PRESIDENTE DA REPÚBLICA, faço saber que o Congresso Nacional decreta e eu sanciono a seguinte Lei:

Art. 1º Serão punidos, na forma desta Lei os crimes resultantes de discriminação ou preconceito de raça, cor, etnia, religião ou procedência nacional.” (*nova redação dada pela Lei nº 9.459, de 13 de maio de 1997*)

(*redação original*) **Art. 1º** Serão punidos, na forma desta Lei, os crimes resultantes de preconceitos de raça ou de cor.

Art. 2º (Vetado).

Art. 3º Impedir ou obstar o acesso de alguém, devidamente habilitado, a qualquer cargo da Administração Direta ou Indireta, bem como das concessionárias de serviços públicos.

Pena: reclusão de dois a cinco anos.

Art. 4º Negar ou obstar emprego em empresa privada.

Pena: reclusão de dois a cinco anos.

Art. 5º Recusar ou impedir acesso a estabelecimento comercial, negando-se a servir, atender ou receber cliente ou comprador.

Pena: reclusão de um a três anos.

Art. 6º Recusar, negar ou impedir a inscrição ou ingresso de aluno em estabelecimento de ensino público ou privado de qualquer grau.

Pena: reclusão de três a cinco anos.

Parágrafo único. Se o crime for praticado contra menor de dezoito anos a pena é agravada de 1/3 (um terço).

Art. 7º Impedir o acesso ou recusar hospedagem em hotel,



pensão, estalagem, ou qualquer estabelecimento similar.

Pena: reclusão de três a cinco anos.

Art. 8º Impedir o acesso ou recusar atendimento em restaurantes, bares, confeitarias, ou locais semelhantes abertos ao público.

Pena: reclusão de um a três anos.

Art. 9º Impedir o acesso ou recusar atendimento em estabelecimentos esportivos, casas de diversões, ou clubes sociais abertos ao público.

Pena: reclusão de um a três anos.

Art. 10. Impedir o acesso ou recusar atendimento em salões de cabeleireiros, barbearias, termas ou casas de massagem ou estabelecimento com as mesmas finalidades.

Pena: reclusão de um a três anos.

Art. 11. Impedir o acesso às entradas sociais em edifícios públicos ou residenciais e elevadores ou escada de acesso aos mesmos:

Pena: reclusão de um a três anos

Art. 12. Impedir o acesso ou uso de transportes públicos, como aviões, navios, barcas, barcos, ônibus, trens, metrô ou qualquer outro meio de transporte concedido.

Pena: reclusão de um a três anos.

Art. 13. Impedir ou obstar o acesso de alguém ao serviço em qualquer ramo das Forças Armadas.

Pena: reclusão de dois a quatro anos.

Art. 14. Impedir ou obstar, por qualquer meio ou forma, o casamento ou convivência familiar e social.

Pena: reclusão de dois a quatro anos.

Art. 15. (Vetado).

Art. 16. Constitui efeito da condenação a perda do cargo ou função pública, para o servidor público, e a suspensão do funcionamento do estabelecimento particular por prazo não superior a três meses.

Art. 17. (Vetado)

Art. 18. Os efeitos de que tratam os arts. 16 e 17 desta Lei não são automáticos, devendo ser motivadamente declarados na sentença.

Art. 19. (Vetado).

Art. 20. Praticar, induzir ou incitar a discriminação ou preconceito de raça, cor, etnia, religião ou procedência nacional.

Pena: reclusão de um a três anos e multa.

§ 1º Fabricar, comercializar, distribuir ou veicular símbolos, emblemas, ornamentos, distintivos ou propaganda que utilizem a cruz suástica ou gamada, para fim de divulgação do nazismo.

Pena: reclusão de dois a cinco anos e multa

§ 2º Se qualquer dos crimes previstos no caput é cometido por



intermédio dos meios de comunicação social ou publicação de qualquer natureza:

Pena reclusão de dois a cinco anos e multa:

§ 3º No caso do parágrafo anterior, o juiz poderá determinar, ouvido o Ministério Público ou a pedido deste, ainda antes do inquérito policial sob pena de desobediência:

I - o recolhimento imediato ou a busca e apreensão dos exemplares do material respectivo; II - a cessação das respectivas transmissões radiofônicas ou televisivas.

§ 4º Na hipótese do § 2º, constitui efeito da condenação, após o trânsito em julgado da decisão, a destruição do material apreendido.” **(art. 20 e seus §§ com a nova redação da Lei nº 9.459, de 13 de maio de 1997)**

(redação original) Art. 20. Praticar, induzir ou incitar, pelos meios de comunicação social ou por publicação de qualquer natureza, a discriminação ou preconceito de raça, por religião, etnia ou procedência nacional.

Pena: reclusão de dois a cinco anos.

§ 1º Poderá o juiz determinar, ouvido o Ministério Público ou a pedido deste, ainda antes do inquérito policial, sob pena de desobediência:

I - o recolhimento imediato ou a busca e apreensão dos exemplares do material respectivo;

II - a cessação das respectivas transmissões radiofônicas ou televisivas.

§ 2º *Constitui efeito da condenação, após o trânsito em julgado da decisão, a destruição do material apreendido”.* **(art. 20 e §§ inseridos pela Lei nº 8.081, de 21 de setembro de 1990)**

Art. 21. Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

Art. 22. Revogam-se as disposições em contrário.

Brasília, 5 de janeiro de 1989; 168º da Independência e 101º da República.

JOSÉ SARNEY

Paulo Brossard



LEI AFONSO ARINOS
LEI Nº 1.390, DE 3 DE JULHO DE 1951

139

Inclui entre as contravenções penais a prática de atos resultantes de preconceitos de raça ou de cor.

(Revogada pela LEI Nº 7.437, DE 20 DE DEZEMBRO DE 1985 abaixo)

O PRESIDENTE DA REPÚBLICA, faço saber que o CONGRESSO NACIONAL decreta e eu sanciono a seguinte Lei:

Art 1º Constitui contravenção penal, punida nos termos desta Lei, a recusa, por parte de estabelecimento comercial ou de ensino de qualquer natureza, de hospedar, servir, atender ou receber cliente, comprador ou aluno, por preconceito de raça ou de cor.

Parágrafo único. Será considerado agente da contravenção o diretor, gerente ou responsável pelo estabelecimento.

Art 2º Recusar alguém hospedagem em hotel, pensão, estalagem ou estabelecimento da mesma finalidade, por preconceito de raça ou de cor. Pena: prisão simples de três meses a um ano e multa de Cr\$5.000,00 (cinco mil cruzeiros) a Cr\$20.000,00 (vinte mil cruzeiros).

Art 3º Recusar a venda de mercadorias e em lojas de qualquer gênero, ou atender clientes em restaurantes, bares, confeitarias e locais semelhantes, abertos ao público, onde se sirvam alimentos, bebidas, refrigerantes e guloseimas, por preconceito de raça ou de cor. Pena: prisão simples de quinze dias a três meses ou multa de Cr\$500,00 (quinhentos cruzeiros) a Cr\$5.000,00 (cinco mil cruzeiros).

Art 4º Recusar entrada em estabelecimento público, de diversões ou esporte, bem como em salões de barbearias ou cabeleireiros por preconceito de raça ou de cor. Pena: prisão simples de quinze dias a três meses ou multa de Cr\$500,00 (quinhentos cruzeiros) a Cr\$5.000,00 (cinco mil cruzeiros).

Art 5º Recusar inscrição de aluno em estabelecimentos de ensino de qualquer curso ou grau, por preconceito de raça ou de cor. Pena: prisão simples de três meses a um ano ou multa de Cr\$500,00 (quinhentos cruzeiros) a Cr\$5.000,00 (cinco mil cruzeiros).

Parágrafo único. Se se tratar de estabelecimento oficial de ensino, a pena será a perda do cargo para o agente, desde que apurada em inquérito regular.

Art 6º Obstar o acesso de alguém a qualquer cargo do funcionalismo público ou ao serviço em qualquer ramo das forças armadas, por preconceito de raça ou de cor. Pena: perda do cargo, depois de apurada a responsabilidade em inquérito regular, para o funcionário dirigente de repartição de que dependa a inscrição no concurso de habilitação dos candidatos.

Art 7º Negar emprego ou trabalho a alguém em autarquia, sociedade de economia mista, empresa concessionária de serviço público ou empresa privada, por preconceito de raça ou de cor. Pena: prisão simples de três meses a um ano e multa de Cr\$500,00 (quinhentos cruzeiros) a Cr\$5.000,00 (cinco mil cruzeiros), no caso de empresa privada; perda do cargo para o responsável pela recusa, no caso de autarquia, sociedade de economia mista e empresa concessionária de serviço público.

Art 8º Nos casos de reincidência, havidos em estabelecimentos particulares, poderá o juiz determinar a pena adicional de suspensão do funcionamento por prazo não superior a três meses.

Art 9º Esta Lei entrará em vigor quinze dias após a sua publicação, revogadas as disposições em contrário.

Rio de Janeiro, 3 de julho de 1951; 130º da Independência e 63º da República.

GETÚLIO VARGAS

Francisco Negrão de Lima



Incluí, entre as contravenções penais, a prática de atos resultantes de preconceito de raça, de cor, de sexo ou de estado civil, dando nova redação à Lei nº 1.390, de 3 de julho de 1951 - Lei Afonso Arinos.

O PRESIDENTE DA REPÚBLICA, faço saber que o Congresso Nacional decreta e eu sanciono a seguinte Lei:

Art 1º - Constitui contravenção, punida nos termos desta Lei, a prática de atos resultantes de preconceito de raça, de cor, de sexo ou de estado civil.

Art 2º - Será considerado agente de contravenção o diretor, gerente ou empregado do estabelecimento que incidir na prática referida no art. 1º desta Lei.

DAS CONTRAÇÕES

Art 3º - Recusar hospedagem em hotel, pensão, estalagem ou estabelecimento de mesma finalidade, por preconceito de raça, de cor, de sexo ou de estado civil.

Pena - prisão simples, de 3 (três) meses a 1 (um) ano, e multa de 3 (três) a 10 (dez) vezes o maior valor de referência (MVR).

Art 4º - Recusar a venda de mercadoria em lojas de qualquer gênero ou o atendimento de clientes em restaurantes, bares, confeitarias ou locais semelhantes, abertos ao público, por preconceito de raça, de cor, de sexo ou de estado civil.

Pena - prisão simples, de 15 (quinze) dias a 3 (três) meses, e multa de 1 (uma) a 3 (três) vezes o maior valor de referência (MVR).

Art 5º - Recusar a entrada de alguém em estabelecimento público, de diversões ou de esporte, por preconceito de raça, de cor, de sexo ou de estado civil.

Pena - prisão simples, de 15 (quinze) dias a 3 (três) meses, e multa de 1 (uma) a 3 (três) vezes o maior valor de referência (MVR).

Art 6º - Recusar a entrada de alguém em qualquer tipo de estabelecimento comercial ou de prestação de serviço, por preconceito de raça, de cor, de sexo ou de estado civil.

Pena - prisão simples, de 15 (quinze) dias a 3 (três) meses, e multa de 1 (uma) a 3 (três) vezes o maior valor de referência (MVR).

Art 7º - Recusar a inscrição de aluno em estabelecimento de ensino de qualquer curso ou grau, por preconceito de raça, de cor, de sexo ou de estado civil.

Pena - prisão simples, de 3 (três) meses a 1 (um) ano, e multa de 1 (uma) a 3 (três) vezes o maior valor de referência (MVR).

Parágrafo único - Se se tratar de estabelecimento oficial de ensino, a pena será a perda do cargo para o agente, desde que apurada em inquérito regular.

Art 8º - Obstar o acesso de alguém a qualquer cargo público civil ou militar, por preconceito de raça, de cor, de sexo ou de estado civil.

Pena - perda do cargo, depois de apurada a responsabilidade em inquérito regular, para o funcionário dirigente da repartição de que dependa a inscrição no concurso de habilitação dos candidatos.

Art 9º - Negar emprego ou trabalho a alguém em autarquia, sociedade de economia mista, empresa concessionária de serviço público ou empresa privada, por preconceito de raça, de cor, de sexo ou de estado civil.

Pena - prisão simples, de 3 (três) meses a 1 (um) ano, e multa de 1 (uma) a 3 (três) vezes o maior valor de referência (MVR), no caso de empresa privada; perda do cargo para o responsável pela recusa, no caso de autarquia, sociedade de economia mista e empresa concessionária de serviço público.

Art 10 - Nos casos de reincidência havidos em estabelecimentos



particulares, poderá o juiz determinar a pena adicional de suspensão do funcionamento, por prazo não superior a 3 (três) meses.

Art 11 - Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

Art 12 - Revogam-se as disposições em contrário.

Brasília, em 20 de dezembro de 1985; 164º da Independência e 97º da República.

JOSÉ SARNEY

Fernando Lyra

141



LEI Nº 9.029, DE 13 DE ABRIL DE 1995.

Proíbe a exigência de atestados de gravidez e esterilização, e outras práticas discriminatórias, para efeitos admissionais ou de permanência da relação jurídica de trabalho, e dá outras providências.

O PRESIDENTE DA REPÚBLICA

Faço saber que o Congresso Nacional decreta e eu sanciono a seguinte lei:

Art. 1º Fica proibida a adoção de qualquer prática discriminatória e limitativa para efeito de acesso a relação de emprego, ou sua manutenção, por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar ou idade, ressalvadas, neste caso, as hipóteses de proteção ao menor previstas no inciso XXXIII do art. 7º da Constituição Federal.

Art. 2º Constituem crime 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;

II - a adoção de quaisquer medidas, de iniciativa do empregador, que configurem;

a) indução ou instigamento à esterilização genética;

b) promoção do controle de natalidade, assim não considerado o oferecimento de serviços e de aconselhamento ou planejamento familiar, realizados através de instituições públicas ou privadas, submetidas às normas do Sistema Único de Saúde (SUS).

Pena: detenção de um a dois anos e multa.

Parágrafo único. São sujeitos ativos dos crimes a que se refere este artigo:

I - a pessoa física empregadora;

II - o representante legal do empregador, como definido na legislação trabalhista;

III - o dirigente, direto ou por delegação, de órgãos públicos e entidades das administrações públicas direta, indireta e fundacional de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios.

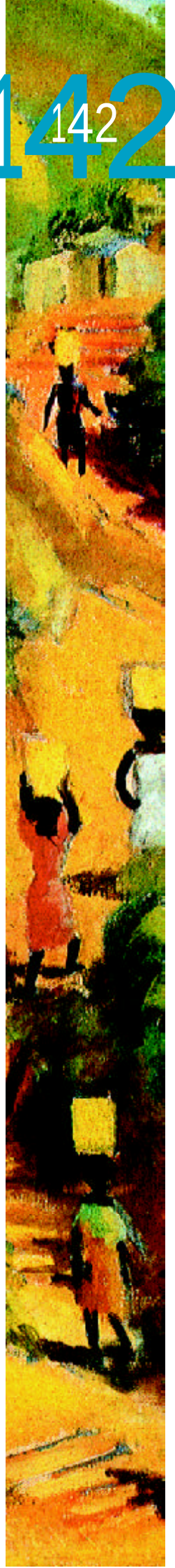
Art. 3º Sem prejuízo do prescrito no artigo anterior, as infrações do disposto nesta lei são passíveis das seguintes cominações:

I - multa administrativa de dez vezes o valor do maior salário pago pelo empregador, elevado em cinquenta por cento em caso de reincidência;

II - proibição de obter empréstimo ou financiamento junto a instituições financeiras oficiais.

Art. 4º O rompimento da relação de trabalho por ato discriminatório, nos moldes desta lei, faculta ao empregado optar entre:

I - a readmissão com ressarcimento integral de todo o período



de afastamento, mediante pagamento das remunerações devidas, corrigidas monetariamente, acrescidas dos juros legais;

II - a percepção, em dobro, da remuneração do período de afastamento, corrigida monetariamente e acrescida dos juros legais.

Art. 5º Esta lei entra em vigor na data de sua publicação.

Art. 6º Revogam-se as disposições em contrário.

Brasília, 13 de abril de 1995; 174º da Independência e 107º da República.

FERNANDO HENRIQUE CARDOSO



LEI Nº 9.459, DE 13 DE MAIO DE 1997.

Altera os arts. 1º e 20 da Lei nº 7.716, de 5 de janeiro de 1989, que define os crimes resultantes de preconceito de raça ou de cor, e acrescenta parágrafo ao art. 140 do Decreto-lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940.

O PRESIDENTE DA REPÚBLICA Faço saber que o Congresso Nacional decreta e eu sanciono a seguinte Lei:

Art. 1º Os arts. 1º e 20 da Lei nº 7.716, de 5 de janeiro de 1989, passam a vigorar com a seguinte redação:

“Art. 1º Serão punidos, na forma desta Lei, os crimes resultantes de discriminação ou preconceito de raça, cor, etnia, religião ou procedência nacional.”

“Art. 20. Praticar, induzir ou incitar a discriminação ou preconceito de raça, cor, etnia, religião ou procedência nacional.

Pena: reclusão de um a três anos e multa.

§ 1º Fabricar, comercializar, distribuir ou veicular símbolos, emblemas, ornamentos, distintivos ou propaganda que utilizem a cruz suástica ou gamada, para fins de divulgação do nazismo.

Pena: reclusão de dois a cinco anos e multa.

§ 2º Se qualquer dos crimes previstos no **caput** é cometido por intermédio dos meios de comunicação social ou publicação de qualquer natureza:

Pena: reclusão de dois a cinco anos e multa.

§ 3º No caso do parágrafo anterior, o juiz poderá determinar, ouvido o Ministério Público ou a pedido deste, ainda antes do inquérito policial, sob pena de desobediência:

I - o recolhimento imediato ou a busca e apreensão dos exemplares do material respectivo;

II - a cessação das respectivas transmissões radiofônicas ou televisivas.

§ 4º Na hipótese do § 2º, constitui efeito da condenação, após o trânsito em julgado da decisão, a destruição do material apreendido.”

Art. 2º O art. 140 do Código Penal fica acrescido do seguinte parágrafo:

“Art. 140.

.....
§ 3º Se a injúria consiste na utilização de elementos referentes a raça, cor, etnia, religião ou origem:

Pena: reclusão de um a três anos e multa.”

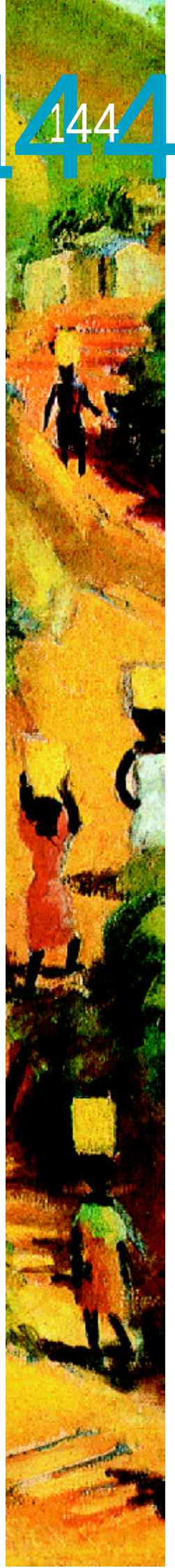
Art. 3º Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

Art. 4º Revogam-se as disposições em contrário, especialmente o art. 1º da Lei nº 8.081, de 21 de setembro de 1990, e a Lei nº 8.882, de 3 de junho de 1994.

Brasília, 13 de maio de 1997; 176º da Independência e 109º da República.

FERNANDO HENRIQUE CARDOSO

Milton Seligman



LEI Nº 9.799, DE 26 DE MAIO DE 1999.

Inserir na Consolidação das Leis do Trabalho regras sobre o acesso da mulher ao mercado de trabalho e dá outras providências.

O PRESIDENTE DA REPÚBLICA Faço saber que o Congresso Nacional decreta e eu sanciono a seguinte Lei:

Art. 1º A Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, passa a vigorar com as seguintes alterações:

“SEÇÃO I

Da Duração, Condições do Trabalho e da Discriminação contra a Mulher

.....
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;

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;

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;

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.”

“Art. 390A. (VETADO)”

“Art. 390B. As vagas dos cursos de formação de mão-de-obra, ministrados por instituições governamentais, pelos próprios empregadores ou por qualquer órgão de ensino profissionalizante, serão oferecidas aos empregados de ambos os sexos.”

“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. 390D. (VETADO)”

“Art. 390E. A pessoa jurídica poderá associar-se a entidade de formação profissional, sociedades civis, sociedades cooperativas, órgãos e entidades públicas ou entidades sindicais, bem como firmar convênios para o desenvolvimento de ações conjuntas, visando à execução de projetos relativos ao incentivo ao trabalho da mulher.”

.....
§ 4º É garantido à empregada, durante a gravidez, sem prejuízo do salário e demais direitos:

I - transferência de função, quando as condições de saúde o exigirem, assegurada a retomada da função anteriormente exercida, logo após o retorno ao trabalho;

II - dispensa do horário de trabalho pelo tempo necessário para a realização de, no mínimo, seis consultas médicas e demais exames complementares.”

“Art. 401A. (VETADO)”

“Art. 401B. (VETADO(VETADO))”

Art. 2º Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

Brasília, 26 de maio de 1999; 178ª da Independência e 111ª da República.

FERNANDO HENRIQUE CARDOSO

Renan Calheiros

Francisco Dornelles



DECRETO Nº 4.228, DE 13 DE MAIO DE 2002.

Institui, no âmbito da Administração Pública Federal, o Programa Nacional de Ações Afirmativas e dá outras providências.

O PRESIDENTE DA REPÚBLICA, no uso da atribuição que lhe confere o art. 84, inciso VI, alínea “a”, da Constituição,

DECRETA:

Art. 1º Fica instituído, no âmbito da Administração Pública Federal, o Programa Nacional de Ações Afirmativas, sob a coordenação da Secretaria de Estado dos Direitos Humanos do Ministério da Justiça.

Art. 2º O Programa Nacional de Ações Afirmativas contemplará, entre outras medidas administrativas e de gestão estratégica, as seguintes ações, respeitada a legislação em vigor:

I - observância, pelos órgãos da Administração Pública Federal, de requisito que garanta a realização de metas percentuais de participação de afrodescendentes, mulheres e pessoas portadoras de deficiência no preenchimento de cargos em comissão do Grupo-Direção e Assessoramento Superiores - DAS;

II - inclusão, nos termos de transferências negociadas de recursos celebradas pela Administração Pública Federal, de cláusulas de adesão ao Programa;

III - observância, nas licitações promovidas por órgãos da Administração Pública Federal, de critério adicional de pontuação, a ser utilizado para beneficiar fornecedores que comprovem a adoção de políticas compatíveis com os objetivos do Programa; e

IV - inclusão, nas contratações de empresas prestadoras de serviços, bem como de técnicos e consultores no âmbito de projetos desenvolvidos em parceria com organismos internacionais, de dispositivo estabelecendo metas percentuais de participação de afrodescendentes, mulheres e pessoas portadoras de deficiência.

Art. 3º Fica constituído o Comitê de Avaliação e Acompanhamento do Programa Nacional de Ações Afirmativas, com a finalidade de:

I - propor a adoção de medidas administrativas e de gestão estratégica destinadas a implementar o Programa;

II - apoiar e incentivar ações com vistas à execução do Programa;

III - propor diretrizes e procedimentos administrativos com vistas a garantir a adequada implementação do Programa, sua incorporação aos regimentos internos dos órgãos integrantes da estrutura organizacional da Administração Pública Federal e a conseqüente realização das metas estabelecidas no inciso I do art. 2º;

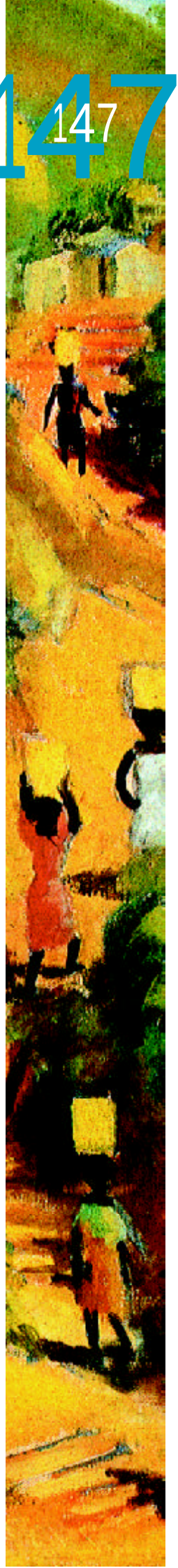
IV - articular, com parceiros do Governo Federal, a formulação de propostas que promovam a implementação de políticas de ação afirmativa;

V - estimular o desenvolvimento de ações de capacitação com foco nas medidas de promoção da igualdade de oportunidades e de acesso à cidadania;

VI - promover a sensibilização dos servidores públicos para a necessidade de proteger os direitos humanos e eliminar as desigualdades de gênero, raça e as que se vinculam às pessoas portadoras de deficiência;

VII - articular ações e parcerias com empreendedores sociais e representantes dos movimentos de afrodescendentes, de mulheres e de pessoas portadoras de deficiência;

VIII - sistematizar e avaliar os resultados alcançados pelo Programa e disponibilizá-los por intermédio dos meios de comunicação; e



IX - promover, no âmbito interno, os instrumentos internacionais de que o Brasil seja parte sobre o combate à discriminação e a promoção da igualdade.

Parágrafo único. O Comitê de Avaliação e Acompanhamento do Programa Nacional de Ações Afirmativas apresentará, no prazo de sessenta dias, propostas de ações e metas a serem implementadas pelos órgãos da Administração Pública Federal.

Art. 4º O Comitê de Avaliação e Acompanhamento do Programa Nacional de Ações Afirmativas tem a seguinte composição:

I - Secretário de Estado dos Direitos Humanos, que o presidirá;

II - Presidente do Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada - IPEA, que substituirá o presidente em suas faltas e impedimentos;

III - um representante da Presidência da República;

IV - um representante do Ministério das Relações Exteriores;

V - um representante do Ministério do Desenvolvimento

Agrário;

VI - um representante do Ministério da Ciência e Tecnologia;

VII - um representante do Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão;

VIII - um representante do Ministério do Trabalho e Emprego;

IX - um representante do Ministério da Cultura;

X - um representante do Conselho Nacional dos Direitos da Mulher - CNDA;

XI - um representante do Conselho Nacional dos Direitos da Pessoa Portadora de Deficiência - CONADE;

XII - um representante do Conselho Nacional de Combate à Discriminação - CNCD; e

XIII - um representante do Grupo de Trabalho Interministerial e Valorização da População Negra.

§ 1º O Presidente do Comitê de Avaliação e Acompanhamento do Programa Nacional de Ações Afirmativas poderá convidar para participar das reuniões um membro do Ministério Público do Trabalho.

§ 2º Os membros de que tratam os incisos III a XIII serão indicados pelos titulares dos órgãos representados e designados pelo Ministro de Estado da Justiça.

Art. 5º Os trabalhos de Secretaria-Executiva do Comitê de Avaliação e Acompanhamento de Ações Afirmativas serão prestados pelo IPEA.

Art. 6º Este Decreto entra em vigor na data de sua publicação.

Brasília, 13 de maio de 2002; 181ª da Independência e 114ª da República.

FERNANDO HENRIQUE CARDOSO

Miguel Reale Junior

Celso Lafer

Paulo Jobim Filho

Guilherme Gomes Dias

Francisco Weffort

Ronaldo Mota Sardenberg

José Abrão



**CONVENÇÃO N.111
SOBRE A DISCRIMINAÇÃO EM MATÉRIA
DE EMPREGO E PROFISSÃO**

149

A Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho, Convocada em Genebra pelo Conselho de Administração do Secretariado da Organização Internacional do Trabalho e reunida, em 4 de junho de 1958, em sua Quadragésima Segunda Reunião;

Tendo decidido adotar diversas proposições relativas à discriminação em matéria de emprego e profissão, o que constitui a quarta questão da ordem do dia da reunião;

Tendo decidido que essas proposições se revistam da forma de uma convenção internacional;

Considerando que a Declaração de Filadélfia afirma que todos os seres humanos, sem distinção de raça, credo ou sexo, têm o direito de buscar tanto o seu bem-estar material quanto seu desenvolvimento espiritual, em condições de liberdade e de dignidade, de segurança econômica e de igual oportunidade;

Considerando ainda que a discriminação constitui uma violação dos direitos enunciados na Declaração Universal dos Direitos Humanos, adota, aos vinte e cinco dias de junho do ano de mil novecentos e cinquenta e oito, esta Convenção que pode ser citada como a Convenção sobre a Discriminação (Emprego e Profissão), de 1958:

Artigo 1

1. Para os fins desta Convenção, o termo “discriminação” compreende:

a) toda distinção, exclusão ou preferência, com base em raça, cor, sexo, religião, opinião política, nacionalidade ou origem social, que tenha por efeito anular ou reduzir a igualdade de oportunidade ou de tratamento no emprego ou profissão;

b) qualquer outra distinção, exclusão ou preferência que tenha por efeito anular ou reduzir a igualdade de oportunidade ou tratamento no emprego ou profissão, conforme pode ser determinado pelo País-membro concernente, após consultar organizações representativas de empregadores e de trabalhadores, se as houver, e outros organismos adequados.

2. Qualquer distinção, exclusão ou preferência, com base em qualificações exigidas para um determinado emprego, não são consideradas como discriminação.

3. Para os fins desta Convenção, as palavras “emprego” e “profissão” compreendem o acesso à formação profissional, acesso a emprego e a profissões, e termos e condições de emprego.

Artigo 2

Todo País-membro, no qual vigore esta Convenção, compromete-se a adotar e seguir uma política nacional destinada a promover, por meios adequados às condições e à prática nacionais, a igualdade de oportunidade e de tratamento em matéria de emprego e profissão, objetivando a eliminação de toda discriminação nesse sentido.

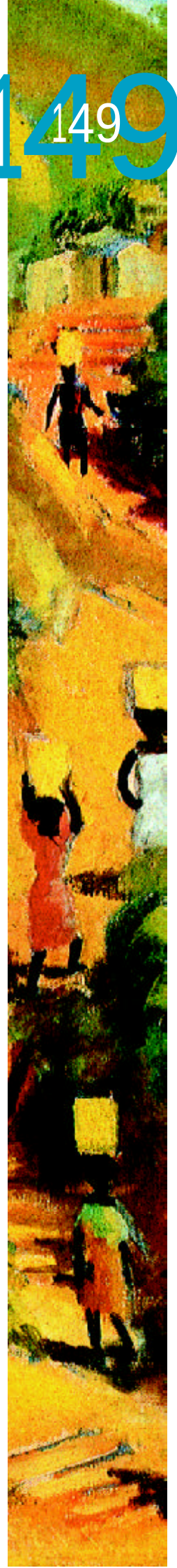
Artigo 3

Todo País-membro, no qual vigore esta Convenção, compromete-se, por meios adequados às condições e à prática nacionais, a:

a) buscara cooperação de organizações de empregadores e de trabalhadores e de outros organismos apropriados, para promover a aceitação e observância dessa política;

b) promulgar leis e promover programas educacionais de natureza que assegurem a aceitação e observância dessa política;

c) revogar quaisquer disposições legais e modificar quaisquer



normas ou práticas administrativas incompatíveis com essa política;

d) pôr sob o controle direto de uma autoridade nacional a execução dessa política referente a emprego;

e) assegurar a observância dessa política nas atividades de orientação profissional, de formação profissional e de oferta de empregos;

f) indicar, em seus relatórios anuais sobre a aplicação da Convenção, as medidas adotadas na execução da política e os resultados por elas alcançados.

Artigo 4

Quaisquer medidas que afetem uma pessoa sobre a qual recaia legítima suspeita de estar se dedicando ou se achar envolvida em atividades prejudiciais à segurança do Estado, não serão consideradas discriminatórias, contanto que à pessoa envolvida assista o direito de apelar para uma instância competente de acordo com a prática nacional.

Artigo 5

1. Não são consideradas discriminatórias medidas especiais de proteção ou de assistência providas em outras convenções ou recomendações adotadas pela Conferência Internacional do Trabalho.

2. Todo País-membro pode, mediante consulta a organizações representativas de empregadores e de trabalhadores, se as houver, definir, como não-discriminatórias, outras medidas especiais destinadas a atender a necessidades particulares de pessoas que, por motivo de sexo, idade, invalidez, encargos de família ou nível social ou cultural, necessitem de proteção ou assistência especial.

Artigo 6

Todo País-membro que ratifique esta Convenção compromete-se a aplicá-la nos territórios não metropolitanos de acordo com as disposições da Constituição da Organização Internacional do Trabalho.

Artigo 7

As ratificações formais desta Convenção serão comunicadas, para registro, ao Diretor Geral do Secretariado da Organização Internacional do Trabalho.

Artigo 8

1. Esta Convenção obriga unicamente os Países-membros da Organização Internacional do Trabalho cujas ratificações tenham sido registradas pelo Diretor Geral.

2. Esta Convenção entrará em vigor doze meses após a data do registro, pelo Diretor Geral, das ratificações de dois Países-membros.

3. A partir de então, esta Convenção entrará em vigor para todo País-membro doze meses após a data do registro de sua ratificação.

Artigo 9

1. Todo País-membro que ratificar esta Convenção poderá denunciá-la ao final de um período de dez anos, a contar da data de sua entrada em vigor, mediante comunicação ao Diretor Geral do Secretariado da Organização Internacional do Trabalho, para registro. A denúncia não terá efeito antes de se completar um ano a contar da data de seu registro.

2. Todo País-membro que ratificar esta Convenção e que, no prazo de um ano após expirado o período de dez anos referido no parágrafo anterior, não tiver exercido o direito de denúncia provido neste Artigo, ficará obrigado a um novo período de dez anos e, daí em diante, poderá denunciar esta Convenção ao final de cada período de dez anos, nos termos deste Artigo.

Artigo 10

1. O Diretor Geral do Secretariado da Organização Internacional do Trabalho dará ciência a todos os Países-membros da Organização do registro de todas as ratificações e denúncias que lhe forem comunicadas



pelos Países-membros da Organização. 2. Ao notificar os Países-membros da Organização sobre o registro da segunda ratificação que lhe tiver sido comunicada, o Diretor Geral lhes chamará a atenção para a data em que entrará em vigor a Convenção.

Artigo 11

O Diretor Geral do Secretariado da Organização Internacional do Trabalho comunicará ao Secretário Geral da Organização das Nações Unidas, para registro, em conformidade com o Artigo 102 da Carta das Nações Unidas, informações circunstanciadas sobre todas as ratificações e atos de denúncia por ele registrados, nos termos do disposto nos artigos anteriores.

Artigo 12

O Conselho de Administração do Secretariado da Organização Internacional do Trabalho apresentará à Conferência Geral, quando considerar necessário, relatório sobre o desempenho desta Convenção e examinará a conveniência de incluir na pauta da Conferência a questão de sua revisão total ou parcial.

Artigo 13

1. No caso de adotar a Conferência uma nova convenção que reveja total ou parcialmente esta Convenção, a menos que a nova convenção disponha de outro modo,

a) a ratificação, por um País-membro, da nova convenção revista implicará, *ipso jure*, a denúncia imediata desta Convenção, a partir do momento em que entrar em vigor a Convenção revista, não obstante as disposições constantes do Artigo 9;

b) a partir da datada entrada em vigor da convenção revista, esta Convenção deixará de estar sujeita a ratificação pelos Países-membros. 2. Esta Convenção continuará, entretanto, em vigor, na sua forma e conteúdo atuais, para os Países-membros que a ratificaram, mas não ratificarem a convenção revista.

Artigo 14

As versões em inglês e francês do texto desta Convenção são igualmente oficiais. O texto que precede é o texto autêntico da Convenção devidamente adotada pela Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho, em sua quadragésima segunda sessão, que se reuniu em Genebra e que foi encerrada a 26 de julho de 1958.

Em fé do que assinaram a 5 de julho de 1958:

O Presidente da Conferência

B. K. DAS.

O Diretor Geral da Repartição Internacional do Trabalho, David A. Morse.



RECOMENDACIÓN SOBRE LA DISCRIMINACIÓN (EMPLEO Y OCUPACIÓN), 1958

Recomendación sobre la discriminación en
materia de empleo y ocupación
RECOMENDACION:R111
Lugar:Ginebra
Sesion de la Conferencia:42
Fecha de adopción:25:06:1958

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 4 junio 1958 en su cuadragésima segunda reunión;

Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a la discriminación en materia de empleo y ocupación, cuestión que constituye el cuarto punto del orden del día de la reunión, y

Después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de una recomendación que complemente el Convenio relativo a la discriminación (empleo y ocupación), 1958,

adopta, con fecha veinticinco de junio de mil novecientos cincuenta y ocho, la siguiente Recomendación, que podrá ser citada como la Recomendación sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958:

La Conferencia recomienda la aplicación de las disposiciones siguientes:

I. Definiciones

1.

1) A los efectos de esta Recomendación, el término *discriminación* comprende:

a) cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación;

b) cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación, que podrá ser especificada por el Miembro interesado previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan, y con otros organismos apropiados.

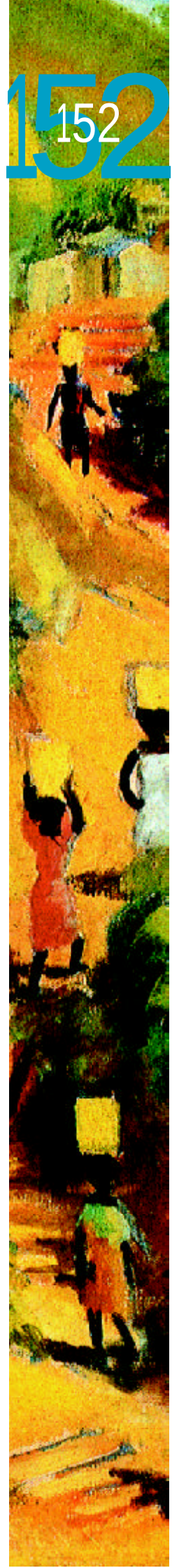
2) Las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en las calificaciones exigidas para un empleo determinado no serán consideradas como discriminación. 3) A los efectos de esta Recomendación, los términos *empleo* y [*ocupación* comprenden tanto el acceso a los medios de formación profesional y la admisión en el empleo y en las diversas ocupaciones como las condiciones de trabajo.

II. Formulación y Aplicación de la Política

2. Todo Miembro debería formular una política nacional encaminada a impedir la discriminación en materia de empleo y de ocupación. Esta política debería ser aplicada mediante medidas legislativas, contratos colectivos entre las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores u otros métodos compatibles con las condiciones y las prácticas nacionales, teniendo plenamente en cuenta los siguientes principios:

a) el fomento de la igualdad de oportunidad y de trato en materia de empleo y ocupación es asunto de interés público;

b) todas las personas, sin discriminación, deberían gozar de



igualdad de oportunidades y de trato en relación con las cuestiones siguientes:

- i) acceso a los servicios de orientación profesional y de colocación;
- ii) acceso a los medios de formación profesional y admisión en un empleo de su propia elección, basándose en la aptitud individual para dicha formación o empleo;
- iii) ascenso de acuerdo con la conducta, experiencia, capacidad y laboriosidad de cada persona;
- iv) seguridad en el empleo;
- v) remuneración por un trabajo de igual valor;
- vi) condiciones de trabajo, entre ellas horas de trabajo, períodos de descanso, vacaciones anuales pagadas, seguridad e higiene en el trabajo, seguridad social, servicios sociales y prestaciones sociales en relación con el empleo;

c) todos los organismos oficiales deberían aplicar una política de empleo no discriminatoria en todas sus actividades;

d) los empleadores no deberían practicar ni tolerar discriminaciones al contratar, formar, ascender o conservar en el empleo a cualquier persona o al fijar sus condiciones de trabajo; al llevar a la práctica este principio, los empleadores no deberían ser objeto de ninguna obstrucción o intervención, directa o indirecta, por parte de personas u organizaciones;

e) en las negociaciones colectivas y en las relaciones de trabajo, las partes deberían respetar el principio de igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación, y cerciorarse de que los contratos colectivos no contengan cláusulas de carácter discriminatorio en relación con el acceso a los medios de formación, ascenso o conservación del empleo o condiciones de trabajo;

f) las organizaciones de empleadores y de trabajadores no deberían practicar ni tolerar discriminación alguna respecto a la afiliación en las mismas, a la conservación de dicha afiliación o a la participación en los asuntos sindicales.

3. Todo Miembro debería:

a) garantizar la aplicación de los principios de no discriminación:

i) respecto de los empleos sujetos al control directo de una autoridad nacional;

ii) en las actividades de orientación profesional, formación profesional y servicios de colocación que estén sujetas al control directo de una autoridad nacional;

b) fomentar su cumplimiento, siempre que sea practicable y necesario, en otros sectores de la formación profesional y del empleo y en otros servicios de orientación profesional y de colocación, por métodos tales como los siguientes:

i) alentando a los Estados o a las provincias de un Estado federal, a las administraciones locales y a los organismos y empresas que sean propiedad del Estado o estén sometidos a su control a garantizar la aplicación de dichos principios;

ii) subordinando al cumplimiento de dichos principios la concesión de contratos que supongan un gasto de fondos públicos;

iii) subordinando al cumplimiento de dichos principios la concesión de subsidios a los establecimientos de formación profesional o de licencias a los servicios privados del empleo y a los organismos de orientación profesional privados.

4. Se deberían crear organismos apropiados, asistidos, donde fuera posible, por comisiones consultivas compuestas de representantes de las organizaciones de trabajadores y de empleadores, cuando dichas



organizaciones existan, y de otros organismos interesados, con el fin de promover la aplicación de esta política en todos los sectores del empleo público y privado, y en particular:

a) tomar todas las medidas que tiendan a hacer comprender al público y a que éste acepte los principios de la no discriminación;

b) recibir y examinar todas las quejas sobre la inobservancia de la política de no discriminación, investigar tales quejas y remediar, si fuera necesario por un procedimiento de conciliación, cualesquiera prácticas consideradas como opuestas a esta política; y

c) examinar de nuevo toda queja que no hubiera podido resolverse mediante el procedimiento de conciliación, y expresar las opiniones o establecer las medidas que deban tomarse para corregir las prácticas discriminatorias comprobadas.

5. Todo Miembro debería derogar las disposiciones legislativas y modificar las disposiciones o prácticas administrativas que sean incompatibles con esta política.

6. La aplicación de la política de no discriminación no debería menoscabar las medidas especiales destinadas a satisfacer las necesidades particulares de las personas a las que, por razones tales como el sexo, la edad, la invalidez, las cargas de familia o el nivel social o cultural, generalmente se les reconozca la necesidad de protección o asistencia especial.

7. No deberían ser consideradas como discriminatorias las medidas que afecten a una persona sobre la que recaiga sospecha legítima de que se dedica a una actividad perjudicial a la seguridad del Estado, o acerca de la cual se haya establecido que de hecho se dedica a esta actividad, siempre que dicha persona tenga el derecho a recurrir a un tribunal competente conforme a la práctica nacional.

8. Respecto de los trabajadores inmigrantes de nacionalidad extranjera, así como de los miembros de su familia, debería prestarse atención a las disposiciones del Convenio sobre los trabajadores migrantes (revisado), 1949, relativas a la igualdad de trato, y a las disposiciones de la Recomendación sobre los trabajadores migrantes (revisado), 1949, relativas a la supresión de restricciones para la admisión en el empleo.

9. Una colaboración permanente debería establecerse entre las autoridades competentes, los representantes de los empleadores y de los trabajadores y los organismos apropiados para tomar en consideración otras medidas positivas que puedan ser necesarias, de acuerdo con las circunstancias nacionales, para aplicar los principios de no discriminación.

III. Coordinación de la Prevención de la Discriminación en Todos los Campos

10. Las autoridades encargadas de la lucha contra la discriminación en materia de empleo y ocupación deberían cooperar estrechamente y de manera continua con las autoridades encargadas de la lucha contra la discriminación en otros sectores, a fin de que puedan coordinarse las medidas adoptadas a este respecto.



CONVENÇÃO N.100
SOBRE A IGUALDADE DE REMUNERAÇÃO
DE HOMENS E MULHERES POR TRABALHO
DE IGUAL VALOR

155

A Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho, Convocada em Genebra pelo Conselho de Administração do Secretariado da Organização Internacional do Trabalho e reunida, em 6 de junho de 1951, em sua Trigésima Quarta Reunião;

Tendo decidido adotar proposições relativas ao princípio da igualdade de remuneração de homens e mulheres trabalhadores por trabalho de igual valor, o que constitui a sétima questão da ordem do dia da reunião;

Tendo decidido que essas proposições se revistam da forma de uma convenção internacional, adota, no dia vinte e nove de junho do ano de mil novecentos e cinquenta e um, a seguinte Convenção que pode ser citada como a Convenção sobre a Igualdade de Remuneração, de 1951:

Artigo 1

Para os fins desta Convenção:

a) o termo remuneração compreende o vencimento ou salário normal, básico ou mínimo, e quaisquer vantagens adicionais pagas, direta ou indiretamente, pelo empregador ao trabalhador em espécie ou in natura, e resultantes do emprego;

b) a expressão igual remuneração de homens e mulheres trabalhadores por trabalho de igual valor refere-se a tabelas de remuneração estabelecidas sem discriminação baseada em sexo.

Artigo 2

1. Todo País-membro deverá promover, por meios apropriados aos métodos em vigor para a fixação de tabelas de remuneração, e, na medida de sua compatibilidade com esses métodos, assegurar a aplicação, a todos os trabalhadores, do princípio da igualdade de remuneração de homens e mulheres trabalhadores por trabalho de igual valor.

2. Esse princípio pode ser aplicado por meio de:

a) leis ou regulamentos nacionais;

b) mecanismos legalmente estabelecidos e reconhecidos para a fixação de salários;

c) convenções ou acordos coletivos entre empregadores e trabalhadores, ou

d) a combinação desses meios.

Artigo 3

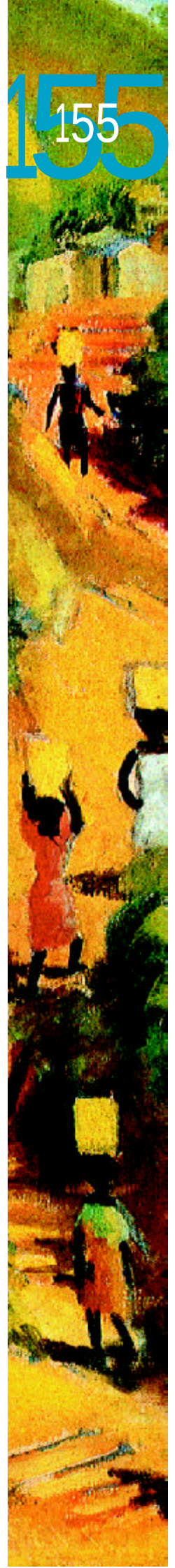
1. Quando esta ação facilitar a aplicação das disposições desta Convenção, medidas serão tomadas para promover uma avaliação objetiva de empregos com base no trabalho a ser executado.

2. Os métodos a serem seguidos nessa avaliação serão decididos pelas autoridades responsáveis pela fixação de tabelas de remuneração ou, onde forem fixadas por convenções, acordos ou contratos coletivos, pelas partes contratantes.

3. As diferenças entre as tabelas de remuneração, que correspondem, sem consideração de sexo, a diferenças no trabalho a ser executado, conforme verificadas por essa avaliação objetiva, não serão consideradas como contrárias ao princípio da igualdade de remuneração de homens e mulheres trabalhadores por trabalho de igual valor.

Artigo 4

Todo País-membro deverá colaborar, com as organizações de



empregadores e de trabalhadores interessadas, da maneira mais conveniente para fazer cumprir as disposições desta Convenção.

Artigo 5

As ratificações formais desta Convenção serão comunicadas, para registro, ao Diretor Geral do Secretariado da Organização Internacional do Trabalho.

Artigo 6

1. Esta Convenção obrigará exclusivamente os Países-membros da Organização Internacional do Trabalho cujas ratificações tiverem sido registradas pelo Diretor Geral.

2. Esta Convenção entrará em vigor doze meses após a data em que as ratificações de dois Países-membros tiverem sido registradas pelo Diretor Geral.

3. A partir de então, esta Convenção entrará em vigor para qualquer País-membro doze meses após a data do registro de sua ratificação.

Artigo 7

1. As declarações enviadas ao Diretor Geral do Secretariado da Organização Internacional do Trabalho, nos termos do Parágrafo 2 do Artigo 35 da Constituição da Organização Internacional do Trabalho, indicarão:

a) os territórios a respeito dos quais o País-membro interessado compromete-se a aplicar, sem alterações, as disposições desta Convenção;

b) os territórios a respeito dos quais assegura que as disposições da Convenção serão aplicadas, embora sujeitas a modificações, juntamente com os detalhes das ditas modificações;

c) os territórios a respeito dos quais a Convenção é inaplicável e, nesse caso, as razões de sua inaplicabilidade;

d) os territórios a respeito dos quais adia suas decisões para uma avaliação mais profunda da situação.

2. Os compromissos a que se referem as alíneas a) e b) do Parágrafo 1 deste Artigo serão considerados como parte integrante da ratificação e produzirão os mesmos efeitos.

3. Todo País-membro, com base nas alíneas b), c) ou d) do Parágrafo 1 deste Artigo, poderá cancelar, em qualquer tempo, no todo ou em parte, por uma declaração subsequente, quaisquer restrições feitas em sua declaração anterior.

4. Todo País-membro poderá, em qualquer tempo em que a Convenção estiver sujeita à denúncia, de acordo com as disposições do Artigo 9º, enviar ao Diretor Geral declaração que modifique em qualquer outro sentido os termos de qualquer declaração anterior e informe sobre a situação atual desses territórios especificados.

Artigo 8

1. As declarações enviadas ao Diretor Geral do Secretariado da Organização Internacional do Trabalho, nos termos do Parágrafo 4 ou 5 ou do Artigo 35 da Constituição da Organização Internacional do Trabalho, indicarão se as disposições serão aplicadas no território concernente sem modificações ou sujeitas a modificações; quando a declaração indicar que as disposições da Convenção serão aplicadas sob reserva de modificações, especificarão as modificações.

2. O País-membro ou os Países-membros ou uma autoridade em causa poderão, em qualquer tempo, por declaração subsequente, renunciar total ou parcialmente ao direito de invocar qualquer modificação indicada em declaração anterior.

3. O País-membro ou os Países-membros ou uma autoridade internacional em causa poderão, em qualquer tempo em que esta Convenção estiver sujeita a denúncia, de acordo com as disposições do



Artigo 9, enviar ao Diretor Geral declaração que modifique em qualquer outro sentido os termos de qualquer declaração anterior e informe sobre a situação atual com referência à aplicação da Convenção.

Artigo 9

1. O País-membro que ratificar esta Convenção poderá denunciá-la ao final de um período de dez anos, a contar da data de sua entrada em vigor, mediante comunicação, para registro, ao Diretor Geral do Secretariado da Organização Internacional do Trabalho. A denúncia não produzirá efeito antes de se completar um ano a contar da data de seu registro.

2. Todo País-membro que ratificar esta Convenção e que, no prazo de um ano após expirado o período de dez anos referido no parágrafo anterior, não tiver exercido o direito de denúncia previsto neste Artigo, ficará obrigado a um novo período de dez anos e, daí em diante, poderá denunciar esta Convenção ao final de cada período de dez anos, nos termos deste Artigo.

Artigo 10

1. O Diretor Geral do Secretariado da Organização Internacional do Trabalho dará ciência a todos os Países-membros da Organização do registro de todas as ratificações, declarações e denúncias que lhe forem comunicadas pelos Países-membros da Organização.

2. Ao notificar os Países-membros da Organização sobre o registro da segunda ratificação que lhe tiver sido comunicada, o Diretor Geral lhes chamará a atenção para a data em que a Convenção entrará em vigor.

Artigo 11

O Diretor Geral do Secretariado da Organização Internacional do Trabalho comunicará ao Secretário Geral da Organização das Nações Unidas, para registro, em conformidade com o Artigo 102 da Carta das Nações Unidas, informações circunstanciadas de todas as ratificações, declarações e atos de denúncia por ele registrados, nos termos do disposto nos artigos anteriores.

Artigo 12

Quando considerar necessário, o Conselho de Administração do Secretariado da Organização Internacional do Trabalho encaminhará relatório à Conferência Geral sobre o desempenho desta Convenção e examinará a conveniência de incluir na ordem do dia da Conferência a questão de sua revisão total ou parcial.

Artigo 13

1. No caso de adotar a Conferência uma nova convenção, que reveja total ou parcialmente esta Convenção, a menos que a nova convenção disponha de outro modo,

a) a ratificação, por um País-membro, da nova convenção revista implicará, ipso jure, a partir do momento em que entrar em vigor a Convenção revista, a denúncia imediata desta Convenção, não obstante as disposições constantes do Artigo 9 supra;

b) a partir da data de entrada em vigor da convenção revista, esta Convenção deixará de estar sujeita a ratificação pelos Países-membros.

2. Esta Convenção continuará de qualquer maneira em vigor, na sua forma e conteúdo, para os Países membros que a ratificaram, mas não ratificarem a Convenção revista.

Artigo 14

As versões em inglês e francês do texto desta Convenção são igualmente oficiais.



DECLARAÇÃO DA OIT SOBRE OS PRINCÍPIOS E DIREITOS FUNDAMENTAIS NO TRABALHO

158

Considerando que a criação da OIT procede da convicção de que a justiça social é essencial para garantir uma paz universal e permanente;

Considerando que o crescimento econômico é essencial, mas insuficiente, para assegurar a equidade, o progresso social e a erradicação da pobreza, o que confirma a necessidade de que a OIT promova políticas sociais sólidas, a justiça e instituições democráticas;

Considerando, portanto, que a OIT deve hoje, mais do que nunca, mobilizar o conjunto de seus meios de ação normativa, de cooperação técnica e de investigação em todos os âmbitos de sua competência, e em particular no âmbito do emprego, a formação profissional e as condições de trabalho, a fim de que no âmbito de uma estratégia global de desenvolvimento econômico e social, as políticas econômicas e sociais se reforcem mutuamente com vistas à criação de um desenvolvimento sustentável de ampla base; Considerando que a OIT deveria prestar especial atenção aos problemas de pessoas com necessidades sociais especiais, em particular os desempregados e os trabalhadores migrantes, mobilizar e estimular os esforços nacionais, regionais e internacionais encaminhados à solução de seus problemas, e promover políticas eficazes destinadas à criação de emprego;

Considerando que, com o objetivo de manter o vínculo entre progresso social e crescimento econômico, a garantia dos princípios e direitos fundamentais no trabalho reveste uma importância e um significado especiais ao assegurar aos próprios interessados a possibilidade de reivindicar livremente e em igualdade de oportunidades uma participação justa nas riquezas a cuja criação têm contribuído, assim como a de desenvolver plenamente seu potencial humano;

Considerando que a OIT é a organização internacional com mandato constitucional e o órgão competente para estabelecer Normas Internacionais do Trabalho e ocupar-se das mesmas, e que goza de apoio e reconhecimento universais na promoção dos direitos fundamentais no trabalho como expressão de seus princípios constitucionais;

Considerando que numa situação de crescente interdependência econômica urge reafirmar a permanência dos princípios e direitos fundamentais inscritos na Constituição da Organização, assim como promover sua aplicação universal;

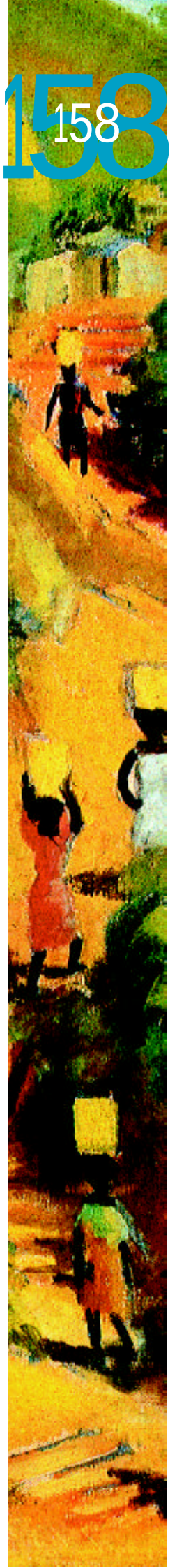
A Conferência Internacional do Trabalho,

1. Lembra:

a) que no momento de incorporar-se livremente à OIT, todos os Membros aceitaram os princípios e direitos enunciados em sua Constituição e na Declaração de Filadélfia, e se comprometeram a esforçar-se por alcançar os objetivos gerais da Organização na medida de suas possibilidades e atendendo a suas condições específicas;

b) que esses princípios e direitos têm sido expressados e desenvolvidos sob a forma de direitos e obrigações específicos em convenções que foram reconhecidas como fundamentais dentro e fora da Organização.

2. Declara que todos os Membros, ainda que não tenham ratificado as convenções aludidas, têm um compromisso derivado do fato de pertencer à Organização de respeitar, promover e tornar realidade, de boa fé e de conformidade com a Constituição, os princípios relativos aos direitos fundamentais que são objeto dessas convenções, isto é:



- a) a liberdade sindical e o reconhecimento efetivo do direito de negociação coletiva;
- b) a eliminação de todas as formas de trabalho forçado ou obrigatório;
- c) a abolição efetiva do trabalho infantil; e
- d) a eliminação da discriminação em matéria de emprego e ocupação.

3. Reconhece a obrigação da Organização de ajudar a seus Membros, em resposta às necessidades que tenham sido estabelecidas e expressadas, a alcançar esses objetivos fazendo pleno uso de seus recursos constitucionais, de funcionamento e orçamentários, incluída a mobilização de recursos e apoio externos, assim como estimulando a outras organizações internacionais com as quais a OIT tenha estabelecido relações, de conformidade com o artigo 12 de sua Constituição, a apoiar esses esforços:

- a) oferecendo cooperação técnica e serviços de assessoramento destinados a promover a ratificação e aplicação das convenções fundamentais;
- b) assistindo aos Membros que ainda não estão em condições de ratificar todas ou algumas dessas convenções em seus esforços por respeitar, promover e tornar realidade os princípios relativos aos direitos fundamentais que são objeto dessas convenções; e
- c) ajudando aos Membros em seus esforços por criar um meio ambiente favorável de desenvolvimento econômico e social.

4. Decide que, para tornar plenamente efetiva a presente Declaração, implementar-se-á um seguimento promocional, que seja crível e eficaz, de acordo com as modalidades que se estabelecem no anexo que será considerado parte integrante da Declaração.

5. Sublinha que as normas do trabalho não deveriam utilizar-se com fins comerciais protecionistas e que nada na presente Declaração e seu seguimento poderá invocar-se nem utilizar-se de outro modo com esses fins; ademais, não deveria de modo algum colocar-se em questão a vantagem comparativa de qualquer país sobre a base da presente Declaração e seu seguimento.

Anexo

Seguimento da Declaração

I.OBJETIVO GERAL

1. O objetivo do seguimento descrito a seguir é estimular os esforços desenvolvidos pelos Membros da Organização com o objetivo de promover os princípios e direitos fundamentais consagrados na Constituição da OIT e a Declaração de Filadélfia, que a Declaração reitera.

2. De conformidade com este objetivo estritamente promocional, o presente seguimento deverá contribuir a identificar os âmbitos em que a assistência da Organização, por meio de suas atividades de cooperação técnica, possa resultar útil a seus Membros com o fim de ajudá-los a tornar efetivos esses princípios e direitos fundamentais. Não poderá substituir os mecanismos de controle estabelecidos nem obstar seu funcionamento; por conseguinte, as situações particulares próprias ao âmbito desses mecanismos não poderão discutir-se ou rediscutir-se no âmbito do referido seguimento.

3. Os dois aspectos do presente seguimento, descritos a seguir, recorrerão aos procedimentos existentes; o seguimento anual relativo às convenções não ratificadas somente suporá certos ajustes às atuais



modalidades de aplicação do artigo 19, parágrafo 5, e) da Constituição, e o relatório global permitirá otimizar os resultados dos procedimentos realizados em cumprimento da Constituição.

II. SEGUIMENTO ANUAL RELATIVO ÀS CONVENÇÕES FUNDAMENTAIS NÃO RATIFICADAS

A. Objeto e âmbito de aplicação

1. Seu objetivo é proporcionar uma oportunidade de seguir a cada ano, mediante um procedimento simplificado que substituirá o procedimento quadrienal introduzido em 1995 pelo Conselho de Administração, os esforços desenvolvidos de acordo com a Declaração pelos Membros que não ratificaram ainda todas as convenções fundamentais.

2. O seguimento abrangerá a cada ano as quatro áreas de princípios e direitos fundamentais enumerados na Declaração.

B. Modalidades

1. O seguimento terá como base relatórios solicitados aos Membros em virtude do artigo 19, parágrafo 5, e) da Constituição. Os formulários de memória serão estabelecidos com a finalidade de obter dos governos que não tiverem ratificado alguma das convenções fundamentais, informação sobre as mudanças que ocorreram em sua legislação e sua prática, considerando o artigo 23 da Constituição e a prática estabelecida.

2. Esses relatórios, recopilados pela Repartição, serão examinadas pelo Conselho de Administração.

3. Com o fim de preparar uma introdução à compilação dos relatórios assim estabelecida, que permita chamar a atenção sobre os aspectos que mereçam em seu caso uma discussão mais detalhada, a Repartição poderá recorrer a um grupo de peritos nomeados com este fim pelo Conselho de Administração.

4. Deverá ajustar-se o procedimento em vigor do Conselho de Administração para que os Membros que não estejam nele representados possam proporcionar, da maneira mais adequada, os esclarecimentos que no seguimento de suas discussões possam resultar necessárias ou úteis para completar a informação contida em suas memórias.

III. RELATÓRIO GLOBAL

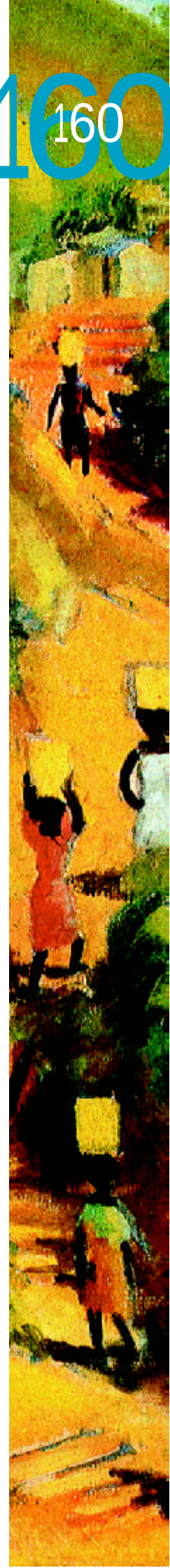
A. Objeto e âmbito de aplicação

1. O objeto deste relatório é facilitar uma imagem global e dinâmica de cada uma das categorias de princípios e direitos fundamentais observada no período quadrienal anterior, servir de base à avaliação da eficácia da assistência prestada pela Organização e estabelecer as prioridades para o período seguinte mediante programas de ação em matéria de cooperação técnica destinados a mobilizar os recursos internos e externos necessários a respeito.

2. O relatório tratará sucessivamente cada ano de uma das quatro categorias de princípios e direitos fundamentais.

B. Modalidades

1. O relatório será elaborado sob a responsabilidade do Diretor-Geral sobre a base de informações oficiais ou reunidas e avaliadas de acordo com os procedimentos estabelecidos. Em relação aos países que ainda não ratificaram as convenções fundamentais, referidas informações terão como fundamento, em particular, no resultado do seguimento anual antes mencionado. No caso dos Membros que tenham



ratificado as convenções correspondentes, estas informações terão como base, em particular, os relatórios (memórias) tal como são apresentados e tratados em virtude do artículo 22 da Constituição.

2. Este relatório será apresentado à Conferência como um relatório do Diretor-Geral para ser objeto de uma discussão tripartite. A Conferência poderá tratá-lo de um modo distinto do inicialmente previsto para os relatórios aos que se refere o artigo 12 de seu Regulamento, e poderá fazê-lo numa sessão separada dedicada exclusivamente a esse informe ou de qualquer outro modo apropriado. Posteriormente, corresponderá ao Conselho de Administração, durante uma de suas reuniões subseqüentes mais próximas, tirar as conclusões de referido debate no relativo às prioridades e aos programas de ação em matéria de cooperação técnica que deva implementar durante o período quadrienal correspondente.

IV.FICA ENTENDIDO QUE:

1. O Conselho de Administração e a Conferência deverão examinar as emendas que resultem necessárias a seus regulamentos respectivos para executar as disposições anteriores.

2. A Conferência deverá, em determinado momento, reexaminar o funcionamento do presente seguimento considerando a experiência adquirida, com a finalidade de comprovar si este mecanismo está ajustado convenientemente ao objetivo enunciado na Parte I.

3. O texto anterior é o texto da Declaração da OIT relativa aos princípios e direitos fundamentais no trabalho e seu seguimento devidamente adotada pela Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho durante a Octogésima sexta reunião, realizada em Genebra e cujo encerramento foi declarado em 18 de junho de 1998.

É FÉ DO QUAL foi assinado neste décimo nono dia de junho de 1998.

Presidente da Conferência
JEAN-JACQUES OECHSLIN

O Diretor Geral da Oficina Internacional do Trabalho
MICHEL HANSENNE



CONSTITUIÇÃO DA ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT)

162

O texto em vigor da Constituição da Organização Internacional do Trabalho foi aprovado na 29ª reunião da Conferência Internacional do Trabalho (Montreal — 1946) e tem, como anexo, a Declaração referente aos fins e objetivos da Organização, que fora aprovada na 26ª reunião da Conferência (Filadélfia — 1944).

A Constituição, assim revista, substituiu a adotada em 1919 e que fora emendada em 1922, 1934 e 1945. Sua vigência teve início em 20 de abril de 1948.

O Brasil ratificou o instrumento de emenda da Constituição da OIT em 13 de abril de 1948, conforme Decreto de Promulgação n. 25.696, de 20 de outubro de 1948. O texto constitucional que reproduzimos neste livro corresponde à revisão de 1946, com as emendas de 1953, 1962 e 1972, todas em vigor no âmbito internacional e ratificadas pelo Brasil. Em 1964 foi aprovada uma emenda ao art. 35, que, todavia, ainda não obteve o número de ratificações necessário para gerar sua vigência. E, em 1986, a 72ª reunião da Conferência, realizada em Genebra, aprovou ampla revisão da Constituição (arts. 1, 3, 6, 7, 8, 13, 16, 17, 19, 21 e 36), que também não entrou em vigor, pois o instrumento de emenda ainda não foi ratificado por dois terços dos Estados- Membros da OIT, incluídos, entre estes, cinco dos dez países de maior importância industrial (o Brasil é um deles), tal como exige o art. 36 do texto vigente.

INSTRUMENTO PARA A EMENDA DA CONSTITUIÇÃO DA ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO

“A Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho, Convocada pelo Conselho de Administração da Repartição Internacional do Trabalho e reunida em Montreal a 19 de setembro de 1946, em sua vigésima nona sessão,

Após haver decidido adotar determinadas propostas para a emenda da Constituição da Organização Internacional do Trabalho, questão compreendida no segundo item da ordem do dia da sessão,

Adota, aos nove de outubro de mil novecentos e quarenta e seis, o instrumento seguinte para a emenda da Constituição da Organização Internacional do Trabalho, instrumento que será denominado: Instrumento para a Emenda da Constituição da Organização Internacional do Trabalho, 1946.

[...]

Artigo 19

1. Se a Conferência pronunciar-se pela aceitação de propostas relativas a um assunto na sua ordem do dia, deverá decidir se essas propostas tomarão a forma: a) de uma convenção internacional; b) de uma recomendação, quando o assunto tratado, ou um de seus aspectos não permitir a adoção imediata de uma convenção.

2. Em ambos os casos, para que uma convenção ou uma recomendação seja aceita em votação final pela Conferência, são necessários dois terços dos votos presentes.

3. A Conferência deverá, ao elaborar uma convenção ou uma recomendação de aplicação geral, levar em conta os países que se distinguem pelo clima, pelo desenvolvimento incompleto da organização



industrial ou por outras circunstâncias especiais relativas à indústria, e deverá sugerir as modificações que correspondem, a seu ver, às condições particulares desses países.

4. Dois exemplares da convenção ou da recomendação serão assinados pelo Presidente da Conferência e pelo Diretor-Geral. Um destes exemplares será depositado nos arquivos da Repartição Internacional do Trabalho e o outro entregue ao Secretário-Geral das Nações Unidas. O Diretor-Geral remeterá a cada um dos Estados-Membros uma cópia autêntica da convenção ou da recomendação.

5. Tratando-se de uma convenção:

a) será dado a todos os Estados-Membros conhecimento da convenção para fins de ratificação;

b) cada um dos Estados-Membros compromete-se a submeter, dentro do prazo de um ano, a partir do encerramento da sessão da Conferência (ou, quando, em razão de circunstâncias excepcionais, tal não for possível, logo que o seja, sem nunca exceder o prazo de 18 meses após o referido encerramento), a convenção à autoridade ou autoridades em cuja competência entre a matéria, a fim de que estas a transformem em lei ou tomem medidas de outra natureza;

c) os Estados-Membros darão conhecimento ao Diretor-Geral da Repartição Internacional do Trabalho das medidas tomadas, em virtude do presente artigo, para submeter a convenção à autoridade ou autoridades competentes, comunicando-lhe, também, todas as informações sobre as mesmas autoridades e sobre as decisões que estas houverem tomado;

d) o Estado-Membro que tiver obtido o consentimento da autoridade, ou autoridades competentes, comunicará ao Diretor-Geral a ratificação formal da convenção e tomará as medidas necessárias para efetivar as disposições da dita convenção;

e) quando a autoridade competente não der seu assentimento a uma convenção, nenhuma obrigação terá o Estado-Membro a não ser a de informar o Diretor-Geral da Repartição Internacional do Trabalho — nas épocas que o Conselho de Administração julgar convenientes — sobre a sua legislação e prática observada relativamente ao assunto de que trata a convenção. Deverá, também, precisar nestas informações até que ponto aplicou, ou pretende aplicar, dispositivos da convenção, por intermédio de leis, por meios administrativos, por força de contratos coletivos, ou, ainda, por qualquer outro processo, expondo, outrossim, as dificuldades que impedem ou retardam a ratificação da convenção.

6. Em se tratando de uma recomendação:

a) será dado conhecimento da recomendação a todos os Estados-Membros, a fim de que estes a considerem, atendendo à sua efetivação por meio de lei nacional ou por outra qualquer forma;

b) cada um dos Estados-Membros compromete-se a submeter, dentro do prazo de um ano a partir do encerramento da sessão da Conferência (ou, quando, em razão de circunstâncias excepcionais, tal não for possível, logo que o seja, sem nunca exceder o prazo de 18 meses após o referido encerramento), a recomendação à autoridade ou autoridades em cuja competência entre a matéria, a fim de que estas a transformem em lei ou tomem medidas de outra natureza;

c) os Estados-Membros darão conhecimento ao Diretor-Geral da Repartição Internacional do Trabalho das medidas tomadas, em virtude do presente artigo, para submeter a recomendação à autoridade ou autoridades competentes, comunicando-lhe, também as decisões que estas houverem tomado;

d) além da obrigação de submeter a recomendação à autoridade ou autoridades competentes, o Membro só terá a de informar o Diretor-



Geral da Repartição Internacional do Trabalho — nas épocas que o Conselho de Administração julgar convenientes — sobre a sua legislação e prática observada relativamente ao assunto de que trata a recomendação. Deverá também precisar nestas informações até que ponto aplicou ou pretende aplicar dispositivos da recomendação, e indicar as modificações destes dispositivos que sejam ou venham a ser necessárias para adotá-los ou aplicá-los.

7-. No caso de um Estado federado serão aplicados os dispositivos seguintes:

a) as obrigações do Estado federado serão as mesmas que as dos Membros que o não forem, no tocante às convenções e às recomendações para as quais o Governo Federal considere que, de acordo com o seu sistema constitucional, é adequada uma ação federal;

b) no que disser respeito às convenções e recomendações para as quais o Governo Federal considere que, de acordo com o seu sistema constitucional, uma ação da parte dos Estados, das províncias ou dos cantões que o compõem, é — relativamente a alguns ou a todos os pontos — mais adequada do que uma ação federal, o referido Governo deverá:

I) concluir, segundo a sua própria constituição e as dos Estados componentes, províncias ou cantões interessados, acordos efetivos para que tais convenções ou recomendações sejam, no prazo máximo de 18 meses após o encerramento da sessão da Conferência, submetidas às devidas autoridades federais ou às dos Estados competentes, províncias ou cantões, para fins de uma ação legislativa ou outra de qualquer natureza;

II) tomar as necessárias medidas — sob reserva do consentimento dos Governos dos Estados componentes, províncias ou cantões interessados — para que, periodicamente, as autoridades federais, de um lado e de outro, a dos Estados componentes, províncias ou cantões, se consultem reciprocamente, a fim de empreenderem uma ação coordenada no sentido de tornarem efetivos, em todo o país, os dispositivos destas convenções e recomendações;

III) informar o Diretor-Geral da Repartição Internacional do Trabalho das medidas tomadas, em virtude do presente artigo, para submeter tais convenções e

recomendações às devidas autoridades federais, às dos Estados componentes, províncias ou cantões, comunicando-lhe todas as informações sobre as autoridades consideradas como legítimas e sobre as decisões que estas houverem tomado;

IV) relativamente a uma convenção não ratificada, informar o Diretor-Geral da Repartição Internacional do Trabalho, nas épocas que o Conselho de Administração julgar convenientes, sobre a legislação da federação, dos Estados constituintes, das províncias ou dos cantões, e sobre a prática, por umas e outros, observada, relativamente ao assunto de que trata essa convenção. Deverá, também, precisar até que ponto deu-se ou se pretende dar aplicação a dispositivos da mesma convenção, por intermédio de leis, por meios administrativos, por força de contratos coletivos, ou, ainda por qualquer outro processo;

V) relativamente a uma recomendação, informar o Diretor-Geral da Repartição Internacional do Trabalho, nas épocas que o Conselho de Administração julgar convenientes, sobre a legislação da federação, dos Estados constituintes, das províncias ou dos cantões, e sobre a prática, por umas e outros, observada relativamente ao assunto de que trata essa recomendação. Deverá, também, precisar, nestas informações, até que ponto deu-se ou se pretende dar aplicação a dispositivos da recomendação, indicando as modificações destes dispositivos que sejam ou venham a ser necessárias para adotá-los ou aplicá-los.



8. Em caso algum, a adoção, pela Conferência, de uma convenção ou recomendação, ou a ratificação, por um Estado-Membro, de uma convenção, deverão ser consideradas como afetando qualquer lei, sentença, costumes ou acordos que assegurem aos trabalhadores interessados condições mais favoráveis que as previstas pela convenção ou recomendação.

[...]

Artigo 22

Os Estados-Membros comprometem-se a apresentar à Repartição Internacional do Trabalho um relatório anual sobre as medidas por eles tomadas para execução das convenções a que aderiram. Esses relatórios serão redigidos na forma indicada pelo Conselho de Administração e deverão conter as informações pedidas por este Conselho.

Artigo 23

1. O Diretor-Geral apresentará à Conferência, na sessão seguinte, um resumo das informações e dos relatórios que, de acordo com os artigos 19 e 22, lhe houverem sido transmitidos.

2. Os Estados-Membros remeterão às organizações representativas, reconhecidas como tais, para os fins mencionados no art. 3º, cópia das informações e dos relatórios transmitidos ao Diretor-Geral, de acordo com os arts. 19 e 22.

Artigo 24

Toda reclamação, dirigida à Repartição Internacional do Trabalho, por uma organização profissional de empregados ou de empregadores, e segundo a qual um dos Estados-Membros não tenha assegurado satisfatoriamente a execução de uma convenção a que o dito Estado haja aderido, poderá ser transmitida pelo Conselho de Administração ao Governo em questão e este poderá ser convidado a fazer, sobre a matéria, a declaração que julgar conveniente.

Artigo 25

Se nenhuma declaração for enviada pelo Governo em questão, num prazo razoável, ou se a declaração recebida não parecer satisfatória ao Conselho de Administração, este último terá o direito de tornar pública a referida reclamação e, segundo o caso, a resposta dada.

Artigo 26

1. Cada Estado-Membro poderá enviar uma queixa à Repartição Internacional do Trabalho contra outro Estado-Membro que, na sua opinião, não houver assegurado satisfatoriamente a execução de uma convenção que um e outro tiverem ratificado em virtude dos artigos precedentes.

2. O Conselho de Administração poderá, se achar conveniente, antes de enviar a questão a uma comissão de inquérito, segundo o processo indicado adiante, pôr-se em comunicação com o Governo visado pela queixa, do modo indicado no art. 24.

3. Se o Conselho de Administração não julgar necessário comunicar a queixa ao Governo em questão, ou, se essa comunicação, havendo sido feita, nenhuma resposta que satisfaça o referido Conselho, tiver sido recebida dentro de um prazo razoável, o Conselho poderá constituir uma comissão de inquérito que terá a missão de estudar a reclamação e apresentar parecer a respeito.

4. O Conselho também poderá tomar as medidas



supramencionadas, quer *ex officio*, quer baseado na queixa de um delegado à Conferência.

5. Quando uma questão suscitada nos termos dos arts. 25 ou 26, for levada ao Conselho de Administração, o Governo em causa, se não tiver representante junto àquele, terá o direito de designar um delegado para tomar parte nas deliberações do mesmo, relativas ao caso. A data de tais deliberações será comunicada em tempo oportuno ao Governo em questão.

Artigo 27

No caso de ser enviada uma queixa em virtude do art. 26, a uma Comissão de Inquérito, todo Estado-Membro, nela diretamente interessado ou não, comprometer-se-á a pôr à disposição da Comissão todas as informações que se acharem em seu poder relativas ao objeto da queixa.

Artigo 28

A Comissão de Inquérito, após exame aprofundado da queixa, redigirá um relatório do qual constarão não só suas verificações sobre todos os pontos que permitam bem medir o valor da contestação, como, também, as medidas que recomenda para dar satisfação ao Governo queixoso e os prazos, dentro dos quais, as mesmas medidas devam ser postas em execução.

Artigo 29

1. O Diretor-Geral da Repartição Internacional do Trabalho transmitirá o relatório da Comissão de Inquérito ao Conselho de Administração e a cada Governo interessado no litígio, assegurando a sua publicação.

2. Cada Governo interessado deverá comunicar ao Diretor-Geral da Repartição Internacional do Trabalho, dentro do prazo de três meses, se aceita ou não as recomendações contidas no relatório da Comissão, e, em caso contrário, se deseja que a divergência seja submetida à Corte Internacional de Justiça.

Artigo 30

Caso um dos Estados-Membros não tome, relativamente a uma convenção ou a uma recomendação, as medidas prescritas nos parágrafos 5 b, 6 b, ou 7 b, I do art. 19, qualquer outro Estado-Membro terá o direito de levar a questão ao Conselho de Administração. O Conselho de Administração submeterá o assunto à Conferência, na hipótese de julgar que o Membro não tomou as medidas prescritas.

Artigo 31

Será inapelável a decisão da Corte Internacional de Justiça sobre uma queixa ou questão que lhe tenha sido submetida, conforme o art. 29.

Artigo 32

As conclusões ou recomendações eventuais da Comissão de Inquérito poderão ser confirmadas, alteradas ou anuladas pela Corte Internacional de Justiça.

Artigo 33

Se um Estado-Membro não se conformar, no prazo prescrito, com as recomendações eventualmente contidas no relatório da Comissão de Inquérito, ou na decisão da Corte Internacional de Justiça, o Conselho de Administração poderá recomendar à Conferência a adoção de qualquer medida que lhe pareça conveniente para assegurar a execução das mesmas recomendações.



[...]
“Texto extraído do livro Convenções da OIT
Autor: Arnaldo Lopes Sússekind
Editora: LTr Editora Ltda”.



CONVENÇÃO INTERNACIONAL SOBRE A ELIMINAÇÃO DE TODAS AS FORMAS DE DISCRIMINAÇÃO RACIAL

168

Adotada e aberta à assinatura e ratificação pela Resolução 2.106-A (XX), da Assembléia Geral das Nações Unidas, de 21 de dezembro de 1965.

Os Estados Partes na presente Convenção, considerando que a Carta das Nações Unidas fundamenta-se em princípios de dignidade e igualdade inerentes a todos os seres humanos, e que todos os Estados-Membros comprometeram-se a agir, separada ou conjuntamente, para alcançar um dos propósitos das Nações Unidas, que é o de promover e encorajar o respeito universal e efetivo pelos direitos humanos e liberdades fundamentais para todos, sem discriminação de raça, sexo, idioma ou religião;

Considerando que a Declaração Universal dos Direitos Humanos proclama que todos os homens nascem livres e iguais em dignidade e direitos e que cada indivíduo pode valer-se de todos os direitos nela estabelecidos, sem distinção de qualquer espécie, principalmente de raça, cor ou origem nacional;

Considerando que todos os homens são iguais perante a lei e têm direito a igual proteção contra qualquer discriminação e contra todo incitamento à discriminação;

Considerando que as Nações Unidas condenaram o colonialismo e todas as práticas de segregação e discriminação que o acompanham, em qualquer forma e onde quer que existam, e que a Declaração sobre a Outorga de Independência aos Países e Povos Coloniais, de 14 de dezembro de 1960 (Resolução 1.514 {XV} da Assembléia Geral), afirmou e proclamou solenemente a necessidade de colocar-lhes fim, de forma rápida e incondicional; considerando que a Declaração das Nações Unidas sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Racial, de 20 de novembro de 1963 (Resolução 1.904 {XVIII} da Assembléia Geral), afirma solenemente a necessidade de se eliminar rapidamente todas as formas e todas as manifestações de discriminação racial através do mundo e de assegurar a compreensão e o respeito à dignidade da pessoa humana;

Convencidos de que todas as doutrinas de superioridade fundamentadas em diferenças raciais são cientificamente falsas, moralmente condenáveis, socialmente injustas e perigosas, e que não existe justificativa, onde quer que seja, para a discriminação racial, nem na teoria e tampouco na prática;

Reafirmando que a discriminação entre os seres humanos por motivos de raça, cor ou origem étnica é um obstáculo às relações amigáveis e pacíficas entre as nações e é capaz de perturbar a paz e a segurança entre os povos, bem como a coexistência harmoniosa de pessoas dentro de um mesmo Estado;

Convencidos de que a existência de barreiras raciais é incompatível com os ideais de qualquer sociedade humana;

Alarmados por manifestações de discriminação racial ainda existentes em algumas áreas do mundo e com políticas governamentais baseadas em superioridade ou ódio racial, tais como as políticas de apartheid, segregação ou separação;

Resolvidos a adotar todas as medidas necessárias para eliminar rapidamente todas as formas e todas as manifestações de discriminação racial, e a prevenir e combater as doutrinas e práticas racistas com o objetivo de favorecer o bom entendimento entre as raças e conceber uma comunidade internacional livre de todas as formas de segregação e discriminação racial;



Tendo em conta a Convenção sobre Discriminação no Emprego e Ocupação, adotada pela Organização Internacional do Trabalho em 1958, e a Convenção pela Luta Contra a Discriminação no Ensino, adotada pela Organização das Nações Unidas para a Educação, a Ciência e a Cultura em 1960;

Desejando efetivar os princípios estabelecidos na Declaração das Nações Unidas sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Racial e assegurar o mais rapidamente possível a adoção de medidas práticas para esse fim,

Acordam no seguinte:

PARTE I

Artigo I

1. Na presente Convenção, a expressão “discriminação racial” significa qualquer distinção, exclusão, restrição ou preferência fundadas na raça, cor, descendência ou origem nacional ou étnica que tenha por fim ou efeito anular ou comprometer o reconhecimento, o gozo ou o exercício, em igualdade de condições, dos direitos humanos e das liberdades fundamentais nos domínios político, econômico, social, cultural ou em qualquer outro domínio da vida pública.

2. Esta Convenção não se aplicará às distinções, exclusões, restrições ou preferências estabelecidas por um Estado Parte entre cidadãos e não-cidadãos seus.

3. Nenhuma disposição da presente Convenção poderá ser interpretada como atentando, sob qualquer forma, contra as disposições legais dos Estados Partes relativas a nacionalidade, cidadania e naturalização, desde que essas disposições não sejam discriminatórias contra qualquer nacionalidade em particular. 4. Medidas especiais tomadas com o objetivo precípuo de assegurar, de forma conveniente, o progresso de certos grupos sociais ou étnicos ou de indivíduos que necessitem de proteção para poderem gozar e exercitar os direitos humanos e as liberdades fundamentais em igualdade de condições, não serão consideradas medidas de discriminação racial, desde que não conduzam à manutenção de direitos separados para diferentes grupos raciais e não prossigam após terem sido atingidos os seus objetivos.

Artigo II

1. Os Estados Partes condenam a discriminação racial e comprometem-se a adotar, por todos os meios apropriados e sem demora, uma política de eliminação de todas as formas de discriminação racial, e de promoção da harmonia entre todas as raças, e, para este fim:

a) Os Estados Partes comprometem-se a não apoiar qualquer ato ou prática de discriminação racial contra pessoas, grupos de pessoas ou instituições, e a proceder de modo que todas as autoridades e instituições públicas, nacionais e locais se conformem com esta obrigação;

b) Os Estados Partes comprometem-se a não incitar, defender ou apoiar a discriminação racial praticada por qualquer pessoa ou organização;

c) Os Estados Partes devem tomar medidas eficazes a fim de rever as políticas governamentais nacionais e locais e para modificar, revogar ou anular as leis e qualquer disposição regulamentar que tenha como efeito criar a discriminação racial ou perpetuá-la onde já existir;

d) Os Estados Partes devem, por todos os meios apropriados - inclusive, se as circunstâncias o exigirem, com medidas legislativas -, proibir a discriminação racial praticada por quaisquer pessoas, grupos ou organizações, pondo-lhe um fim;

e) Os Estados Partes comprometem-se a favorecer, quando for



conveniente, as organizações e movimentos multirraciais, e outros meios próprios, visando suprimir as barreiras entre as raças e a desencorajar o que tende a reforçar a divisão racial.

2. Os Estados Partes adotarão, se as circunstâncias assim o exigirem, nos campos social, econômico, cultural e outros, medidas especiais e concretas para assegurar adequadamente o desenvolvimento ou a proteção de certos grupos raciais ou de indivíduos pertencentes a esses grupos com o propósito de garantir-lhes, em igualdade de condições, o pleno exercício dos direitos humanos e das liberdades fundamentais. Essas medidas não poderão, em hipótese alguma, ter o escopo de conservar direitos desiguais ou diferenciados para os diversos grupos raciais depois de alcançados os objetivos perseguidos.

Artigo III

Os Estados Partes condenam especialmente a segregação racial e o apartheid e comprometem-se a prevenir, proibir e eliminar nos territórios sob sua jurisdição todas as práticas dessa natureza.

Artigo IV

Os Estados Partes condenam toda propaganda e todas as organizações que se inspiram em idéias ou teorias cujo fundamento seja a superioridade de uma raça ou de um grupo de pessoas de uma certa cor ou de uma certa origem étnica, ou que pretendam justificar ou encorajar qualquer forma de ódio e de discriminação raciais, comprometendo-se a adotar imediatamente medidas positivas destinadas a eliminar qualquer incitação a tal discriminação e, para esse fim, tendo em vista os princípios formulados na Declaração Universal dos Direitos Humanos e os direitos expressamente enunciados no artigo V da presente Convenção, comprometem-se, nomeadamente:

a) a declarar como delitos puníveis por lei qualquer difusão de idéias que estejam fundamentadas na superioridade ou ódio raciais, quaisquer incitamentos à discriminação racial, bem como atos de violência ou provocação destes atos, dirigidos contra qualquer raça ou grupo de pessoas de outra cor ou de outra origem étnica, como também a assistência prestada a atividades racistas, incluindo seu financiamento;

b) a declarar ilegais e a proibir as organizações, assim como as atividades de propaganda organizada e qualquer outro tipo de atividade de propaganda, que incitem à discriminação racial e que a encorajem, e a declarar delito punível por lei a participação nessas organizações ou nessas atividades;

c) a não permitir que as autoridades públicas nem as instituições públicas, nacionais ou locais, incitem à discriminação racial ou a encorajem.

Artigo V

De acordo com as obrigações fundamentais enunciadas no artigo 2 desta Convenção, os Estados Partes comprometem-se a proibir e a eliminar a discriminação racial sob todas as suas formas e a garantir o direito de cada um à igualdade perante a lei, sem distinção de raça, de cor ou de origem nacional ou étnica, nomeadamente no gozo dos seguintes direitos:

a) direito de recorrer a um tribunal ou a qualquer outro órgão de administração da justiça;

b) direito à segurança da pessoa e à proteção do Estado contra violência ou lesão corporal cometida por funcionários do Governo ou



por qualquer pessoa, grupo ou instituição;

c) direitos políticos, especialmente o de participar de eleições - votando e sendo votado - através de sufrágio universal e igual, direito de tomar parte no governo assim como na direção dos assuntos públicos em todos os escalões, e direito de ter acesso em igualdade de condições às funções públicas;

d) outros direitos civis, nomeadamente:

(i) direito de circular livremente e de escolher sua residência no interior de um Estado;

(ii) direito de deixar qualquer país, inclusive o seu, e de regressar ao mesmo;

(iii) direito a uma nacionalidade;

(iv) direito ao casamento e à escolha do cônjuge;

(v) direito de qualquer pessoa, tanto individualmente como em associação com outras, à propriedade;

(vi) direito de herdar;

(vii) direito à liberdade de pensamento, de consciência e de religião;

(viii) direito à liberdade de opinião e de expressão;

(ix) direito à liberdade de reunião e de associação pacíficas; e) direitos econômicos, sociais e culturais, nomeadamente:

(i) direitos ao trabalho, à livre escolha do trabalho, a condições equitativas e satisfatórias de trabalho, à proteção contra o desemprego, a um salário igual para um trabalho igual, a uma remuneração equitativa e satisfatória;

(ii) direito de fundar sindicatos e de filiar-se a eles;

(iii) direito à habitação;

(iv) direito à saúde, a cuidados médicos, à previdência social e aos serviços sociais;

(v) direito à educação e à formação profissional;

(vi) direito a igual participação nas atividades culturais;

f) direito de acesso a todos os lugares e serviços destinados ao uso público, tais como meios de transporte, hotéis, restaurantes, cafés, espetáculos e parques.

Artigo VI

Os Estados Partes assegurarão às pessoas que estiverem sob sua jurisdição proteção e recursos eficazes perante os tribunais nacionais e outros órgãos do Estado competentes, contra todos os atos de discriminação racial que, contrariando a presente Convenção, violem os seus direitos individuais e as suas liberdades fundamentais, assim como o direito de pedir a esses tribunais satisfação ou reparação, justa e adequada, por qualquer prejuízo de que tenham sido vítimas em virtude de tal discriminação.

Artigo VII

Os Estados Partes comprometem-se a tomar medidas imediatas e eficazes, sobretudo no campo do ensino, educação, cultura e informação, para lutar contra preconceitos que conduzam à discriminação racial e para favorecer a compreensão, a tolerância e a amizade entre nações e grupos raciais e étnicos, bem como para promover os objetivos e princípios da Carta das Nações Unidas, da Declaração Universal dos Direitos Humanos, da Declaração das Nações Unidas sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Racial e da presente Convenção.



1. Será constituído um Comitê para a Eliminação da Discriminação Racial (doravante denominado “o Comitê”) composto por 18 peritos reconhecidos pela sua imparcialidade e alta estatura moral, que serão eleitos pelos Estados Partes dentre seus nacionais e exercerão suas funções a título individual, levando-se em conta uma repartição geográfica eqüitativa e a representação das distintas formas de civilização, assim como dos principais sistemas jurídicos.

2. Os membros do Comitê serão eleitos, em escrutínio secreto, de uma lista de candidatos designados pelos Estados Partes. Cada Estado Parte poderá designar um candidato escolhido dentre seus nacionais.

3. A primeira eleição será realizada seis meses após a data da entrada em vigor da presente Convenção. O Secretário-Geral das Nações Unidas enviará uma carta aos Estados Partes, com uma antecedência de no mínimo três meses antes da data de cada eleição, convidando-os a apresentarem seus candidatos no prazo de dois meses. O Secretário-Geral preparará uma lista, em ordem alfabética, de todos os candidatos assim nomeados, indicando os Estados Partes que os nomearam, e a comunicará aos Estados Partes.

4. Os membros do Comitê serão eleitos durante uma reunião dos Estados Partes convocada pelo Secretário-Geral na sede das Nações Unidas. Nessa reunião, em que o quorum será alcançado com dois terços dos Estados Partes, serão eleitos membros do Comitê os candidatos que obtiverem o maior número de votos e a maioria absoluta dos votos dos representantes dos Estados Partes presentes e votantes.

5. a) Os membros do Comitê serão eleitos por quatro anos. Todavia, o mandato de nove dos membros eleitos na primeira eleição expirará ao fim de dois anos; imediatamente após a primeira eleição, o Presidente do Comitê sorteará os nomes desses nove membros.

b) Para preencher as vagas fortuitas, o Estado Parte cujo perito deixou de exercer suas funções de membro do Comitê nomeará outro perito dentre seus nacionais, sob reserva da aprovação do Comitê.

6. Os Estados Partes suportarão as despesas dos membros do Comitê durante o período em que os mesmos exercerem suas funções.

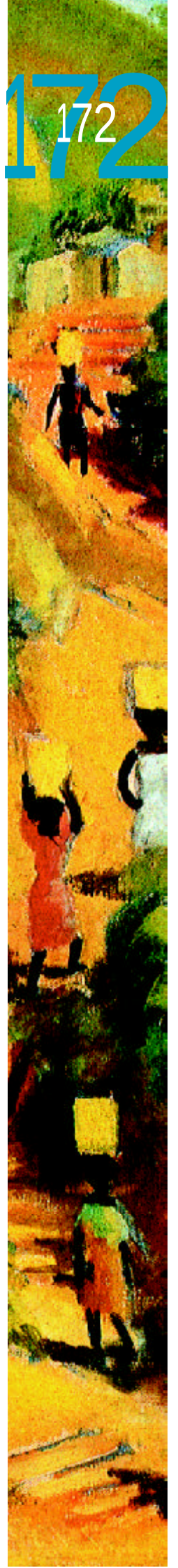
Artigo IX

1. Os Estados Partes comprometem-se a apresentar ao Secretário-Geral, para ser examinado pelo Comitê, um relatório sobre as medidas de caráter legislativo, judiciário, administrativo ou outras que tomarem para tornarem efetivas as disposições da presente Convenção:

a) no prazo de um ano, a contar da entrada em vigor da Convenção para cada Estado em questão; e

b) a partir de então, a cada dois anos e sempre que o Comitê o solicitar.

O Comitê poderá solicitar informações complementares aos Estados Partes. 2. O Comitê submeterá todos os anos à Assembléia Geral da Organização das Nações Unidas, por intermédio do Secretário-Geral, um relatório sobre suas atividades e poderá fazer sugestões e recomendações de ordem geral baseadas no exame dos relatórios e das informações recebidas dos Estados Partes. Levará ao conhecimento da Assembléia Geral essas sugestões e recomendações de ordem geral, juntamente com as observações dos Estados Partes, caso existirem.



Artigo X

1. O Comitê adotará seu regulamento interno.
2. O Comitê elegerá sua mesa diretora por um período de dois anos.
3. O Secretário-Geral das Organização das Nações Unidas fornecerá os serviços de secretaria ao Comitê.
4. O Comitê reunir-se-á normalmente na sede da Organização das Nações Unidas.

Artigo XI

1. Se um Estado Parte entender que outro Estado igualmente Parte não aplica as disposições da presente Convenção, poderá chamar a atenção do Comitê para essa questão. O Comitê transmitirá, então, a comunicação recebida ao Estado Parte interessado. Em um prazo de três meses, o Estado destinatário submeterá ao Comitê suas explicações ou declarações por escrito, com o propósito de esclarecer a questão, indicando, se for o caso, as medidas corretivas que adotou.
2. Se, no prazo de seis meses a partir da data do recebimento da comunicação original pelo Estado destinatário, a questão não estiver resolvida a contento dos dois Estados, por meio de negociações bilaterais ou por qualquer outro processo que estiver ao seu dispor, ambos os Estados terão o direito de submetê-la novamente ao Comitê, endereçando uma notificação ao Comitê e ao outro Estado interessado.
3. O Comitê só poderá tomar conhecimento de uma questão que lhe seja submetida, nos termos do parágrafo 2 do presente artigo, depois de haver constatado que todos os recursos internos disponíveis foram utilizados ou esgotados, de conformidade com os princípios de direito internacional geralmente reconhecidos. Esta regra não se aplicará se os procedimentos de recurso excederem prazos razoáveis.
4. Em todas as questões que lhe forem submetidas, o Comitê poderá solicitar aos Estados Partes presentes que lhe forneçam quaisquer informações complementares pertinentes.
5. Quando o Comitê examinar uma questão, em aplicação deste artigo, os Estados Partes interessados terão o direito de designar um representante que participará, sem direito a voto, dos trabalhos do Comitê durante todos os debates.

Artigo XII

1. a) Depois que o Comitê tiver obtido e examinado as informações que julgar necessárias, o presidente nomeará uma Comissão de Conciliação ad hoc (doravante denominada apenas "a Comissão"), composta por cinco pessoas, que poderão ser ou não membros do Comitê. Os seus membros serão nomeados com o consentimento pleno e unânime das partes na envolvidas na discussão e a Comissão porá seus bons ofícios à disposição dos Estados interessados, a fim de chegar a uma solução amigável da questão, baseada no respeito à presente Convenção.
b) Se os Estados Partes na controvérsia não chegarem a um entendimento em relação a toda ou parte da composição da Comissão em um prazo de três meses, os membros da Comissão que não tiverem o assentimento dos Estados Partes na controvérsia serão eleitos por escrutínio secreto dentre os próprios membros do Comitê, por maioria de dois terços. 2. Os membros da Comissão exercerão funções a título individual. Não deverão ser nacionais de um dos Estados Partes envolvidos na discussão nem de um Estado que não seja parte na presente Convenção.



3. A Comissão elegerá seu presidente e adotará seu regulamento interno.

4. A Comissão reunir-se-á normalmente na sede da Organização das Nações Unidas ou em qualquer outro lugar apropriado que venha a ser determinado pela Comissão.

5. A secretaria prevista no parágrafo 3 do artigo X da presente Convenção também prestará seus serviços à Comissão, sempre que uma controvérsia entre os Estados Partes provocar a constituição da Comissão.

6. As despesas dos membros da Comissão serão divididas igualmente entre os Estados Partes envolvidos na controvérsia, baseadas em um cálculo estimativo feito pelo Secretário-Geral da Organização das Nações Unidas.

7. O Secretário-Geral estará habilitado a reembolsar, caso seja necessário, as despesas dos membros da Comissão antes que os Estados Parte envolvidos na controvérsia tenham efetuado o pagamento, consoante o previsto no parágrafo 6 do presente artigo.

8. As informações obtidas e examinadas pelo Comitê serão postas à disposição da Comissão, e a Comissão poderá solicitar aos Estados interessados que lhe forneçam quaisquer informações complementares pertinentes.

Artigo XIII

1. Após haver estudado a questão sob todos os seus aspectos, a Comissão preparará e submeterá ao presidente do Comitê um relatório com as suas conclusões sobre todas as questões de fato relativas ao litígio entre as partes e com as recomendações que julgar oportunas, objetivando alcançar uma solução amistosa para a polêmica.

2. O presidente do Comitê transmitirá o relatório da Comissão aos Estados Partes envolvidos na discussão. Esses Estados comunicarão ao presidente do Comitê, no prazo de três meses, se aceitam ou não as recomendações contidas no relatório da Comissão.

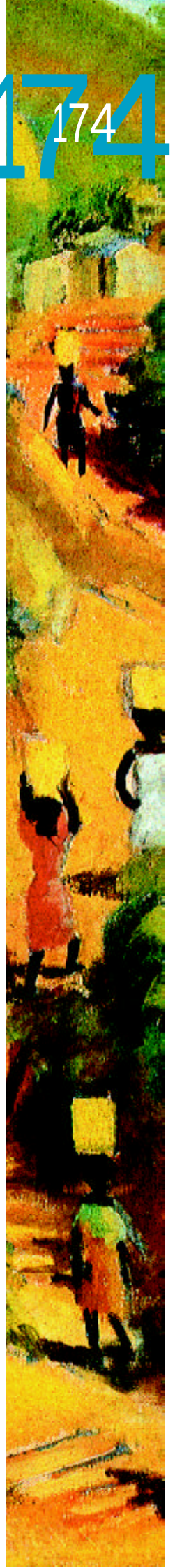
3. Expirado o prazo previsto no parágrafo 2 do presente artigo, o presidente do Comitê comunicará o relatório da Comissão e as declarações dos Estados Partes interessados aos outros Estados Partes nesta Convenção.

Artigo XIV

1. Os Estados Partes poderão declarar, a qualquer momento, que reconhecem a competência do Comitê para receber e examinar comunicações procedentes de indivíduos ou grupos de indivíduos sob sua jurisdição que se considerem vítimas de uma violação cometida por um Estado Parte de qualquer um dos direitos enunciados na presente Convenção. O Comitê não receberá nenhuma comunicação relativa a um Estado Parte que não houver feito essa declaração.

2. Os Estados Partes que fizerem a declaração prevista no parágrafo 1 do presente artigo poderão criar ou designar um órgão, no quadro de sua ordem jurídica nacional, que terá competência para receber e examinar as petições de pessoas ou grupos de pessoas sob sua jurisdição que alegarem ser vítimas de violação de qualquer um dos direitos enunciados na presente Convenção e que esgotaram os outros recursos locais disponíveis.

3. As declarações feitas nos termos do parágrafo 1 do presente artigo e os nomes dos órgãos criados ou designados pelo Estado Parte interessado, segundo o parágrafo 2 do presente artigo, serão depositados pelo Estado Parte interessado junto ao Secretário-Geral das Nações Unidas, que enviará cópias aos outros Estados Partes. Uma declaração poderá ser retirada a qualquer momento através de notificação



endereçada ao Secretário-Geral, mas tal retirada não prejudicará as comunicações que já tenham sido estudadas pelo Comitê.

4. O órgão criado ou designado nos termos do parágrafo 2 do presente artigo deverá possuir um registro das petições, e todos os anos cópias autenticadas do registro serão entregues ao Secretário-Geral das Nações Unidas, pelas vias apropriadas, ficando entendido que o conteúdo dessas cópias não será divulgado ao público.

5. Em não obtendo reparação satisfatória do órgão criado ou designado nos termos do parágrafo 2 do presente artigo, o peticionário terá o direito de dirigir uma comunicação ao Comitê dentro do prazo de seis meses.

6. a) O Comitê levará as comunicações que lhe tenham sido endereçadas, confidencialmente, ao conhecimento do Estado Parte que supostamente violou qualquer das disposições desta Convenção; todavia, a identidade da pessoa ou dos grupos de pessoas interessadas não poderá ser revelada sem o consentimento expresso dessa pessoa ou grupos de pessoas. O Comitê não receberá comunicações anônimas.

b) Nos três meses seguintes, o referido Estado submeterá, por escrito, ao Comitê, as explicações ou declarações que esclareçam a questão e indicará, quando for o caso, as medidas corretivas que houver adotado

7. a) O Comitê examinará as comunicações, à luz de todas as informações que lhe forem submetidas pelo Estado Parte interessado e pelo peticionário. O Comitê não examinará nenhuma comunicação de um peticionário sem ter-se assegurado de que o mesmo esgotou todos os recursos internos disponíveis. Entretanto, esta regra não se aplicará se tais recurso excederem prazos razoáveis.

b) O Comitê remeterá suas sugestões e recomendações ao Estado Parte interessado e ao peticionário.

8. O Comitê incluirá em seu relatório anual um resumo destas comunicações e, quando houver, também um resumo das explicações e declarações dos Estados Partes interessados, assim como das suas próprias sugestões e recomendações.

9. O Comitê somente terá competência para desempenhar as funções previstas neste artigo se pelo menos dez Estados Partes nesta Convenção estiverem obrigados por declarações feitas nos termos do parágrafo 1 deste artigo.

Artigo XV

1. Esperando a realização dos objetivos da Declaração sobre a Concessão de Independência aos Países e aos Povos Coloniais, contida na Resolução 1.514 (XV) da Assembleia Geral da ONU, de 14 de dezembro de 1960, as disposições da presente Convenção em nada restringem o direito de petição concedido a esses povos por outros instrumentos internacionais ou pela Organização das Nações Unidas ou suas agências especializadas.

2. a) O Comitê, constituído nos termos do artigo VIII desta Convenção, receberá cópia das petições provenientes dos órgãos das Nações Unidas que se ocuparem de questões diretamente relacionadas com os princípios e objetivos da presente Convenção e expressará sua opinião e apresentará recomendações sobre essas petições, quando examinar as petições dos habitantes dos territórios sob tutela ou sem governo próprio ou de qualquer outro território a que se aplicar a Resolução 1.514 (XV) da Assembleia Geral, relacionadas com questões incluídas na presente Convenção e que sejam recebidas por esses órgãos.

b) O Comitê receberá dos órgãos competentes da Organização das Nações Unidas cópia dos relatórios referentes às medidas de ordem



legislativa, judiciária, administrativa ou outras que digam respeito diretamente aos princípios e objetivos da presente Convenção, que as potências administradoras tiverem aplicado nos territórios mencionados na alínea a). do presente parágrafo, e expressará opiniões e fará recomendações a esses órgãos.

3. O Comitê incluirá em seus relatórios à Assembléia Geral um resumo das petições e dos relatórios que houver recebido de órgãos da Organização das Nações Unidas, assim como as opiniões e recomendações que tais petições e relatórios houverem merecido de sua parte.

4. O Comitê solicitará ao Secretário-Geral da Organização das Nações Unidas o fornecimento de qualquer informação relacionada com os objetivos da presente Convenção de que ele dispuser sobre os territórios mencionados na alínea a) no parágrafo 2 do presente artigo.

Artigo XVI

As disposições desta Convenção relativas às medidas a serem adotadas para a solução de uma controvérsia ou queixa serão aplicadas sem prejuízo de outros processos para solução de controvérsias ou queixas no campo da discriminação previstos nos instrumentos constitutivos das Nações Unidas e suas agências especializada, ou em convenções adotadas por essas organizações, e não impedirão os Estados Partes de recorrerem a outros procedimentos visando solucionar uma controvérsia de conformidade com os acordos internacionais gerais ou especiais pelos quais estejam ligados.

PARTE III Artigo XVII

1. A presente Convenção ficará aberta à assinatura de todos os Estados membros da Organização das Nações Unidas ou membros de uma de suas agências especializadas, dos Estados Partes no Estatuto da Corte Internacional de Justiça, bem como dos Estados convidados pela Assembléia Geral da Organização das Nações Unidas a serem partes na presente Convenção.

2. A presente Convenção estará sujeita a ratificação e os instrumentos de ratificação serão depositados junto ao Secretário-Geral da Organização das Nações Unidas.

Artigo XVIII

1. A presente Convenção estará aberta à adesão dos Estados mencionados no parágrafo 1 do artigo XVII.

2. A adesão será efetuada pelo depósito de um instrumento de adesão junto ao Secretário-Geral da Organização das Nações Unidas.

Artigo XIX

1. Esta Convenção entrará em vigor no trigésimo dia imediato à data do depósito junto ao Secretário-Geral da Organização das Nações Unidas do vigésimo sétimo instrumento de ratificação ou adesão.

2. Para cada Estado que ratificar a presente Convenção ou a ela aderir após o depósito do vigésimo sétimo instrumento de ratificação ou adesão, esta Convenção entrará em vigor no trigésimo dia após a data do depósito, por esses Estados, dos seus instrumentos de ratificação ou adesão.



Artigo XX

1. O Secretário-Geral das Nações Unidas receberá e comunicará a todos os Estados que forem ou vierem a tornar-se Partes na presente Convenção o texto das reservas feitas pelos Estados no momento da ratificação ou da adesão. O Estado que levantar objeções a essas reservas deverá notificar o Secretário-Geral, no prazo de noventa dias contados da data da referida comunicação, que não as aceita.

2. Não será permitida uma reserva incompatível com o objetivo e propósito da presente Convenção, nem uma reserva que impeça o funcionamento de qualquer dos órgãos criados por essa Convenção. Entende-se que uma reserva será considerada incompatível ou impeditiva se pelo menos dois terços dos Estados Partes nesta Convenção levantarem objeções a ela.

3. As reservas poderão ser retiradas a qualquer momento através de notificação endereçada ao Secretário-Geral. Tal notificação passará a ter efeito na data do seu recebimento.

Artigo XXI

Os Estados Partes poderão denunciar a presente Convenção mediante notificação dirigida ao Secretário-Geral da Organização das Nações Unidas. A denúncia surtirá efeitos um ano após a data do recebimento da notificação pelo Secretário-Geral.

Artigo XXII

Quaisquer controvérsias entre dois ou mais Estados Partes relativas à interpretação ou aplicação da presente Convenção, que não forem resolvidas por negociações ou pelos processos expressamente previstos nesta Convenção, serão submetidas, a pedido de qualquer das Partes na controvérsia, à decisão da Corte Internacional de Justiça, salvo se os litigantes acordarem noutro modo de solução.

Artigo XXIII

1. Os Estados Partes poderão formular a qualquer momento um pedido de revisão da presente Convenção mediante notificação escrita dirigida ao Secretário-Geral da Organização das Nações Unidas.

2. Nessa hipótese, a Assembléia Geral da Organização das Nações Unidas decidirá acerca das medidas a serem tomadas sobre tal pedido.

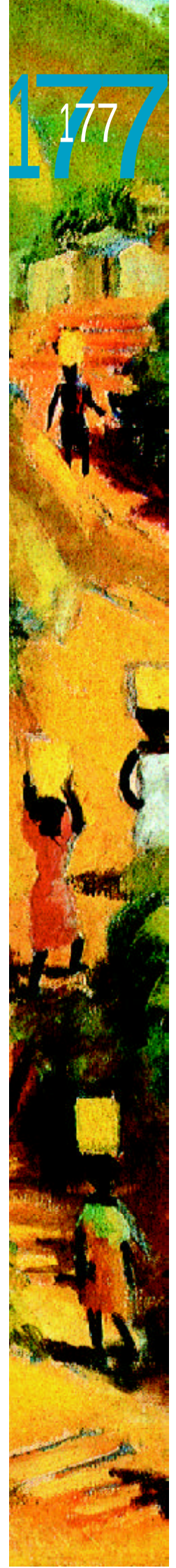
Artigo XXIV

O Secretário-Geral da Organização das Nações Unidas comunicará a todos os Estados mencionados no parágrafo 1 do artigo XVII da presente Convenção:

- a) as assinaturas da presente Convenção e dos instrumentos de ratificação e de adesão depositados, nos termos dos artigos XVII e XVIII;
- b) a data da entrada em vigor da presente Convenção, nos termos do artigo XIX;
- c) as comunicações e declarações recebidas, nos termos dos artigos XIV, XX e XXIII;
- d) as denúncias notificadas, nos termos do artigo XXI.

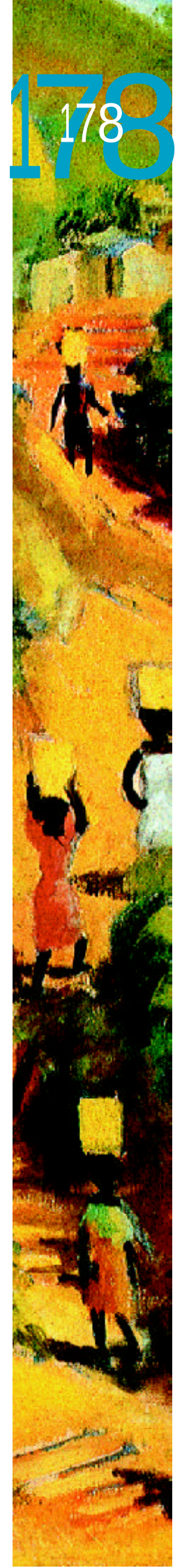
Artigo XXV

1. Esta Convenção, cujos textos em chinês, espanhol, francês,



inglês e russo são igualmente autênticos, será depositada nos arquivos da Organização das Nações Unidas.

2. O Secretário-Geral da Organização das Nações Unidas enviará cópias autenticadas da presente Convenção aos Estados pertencentes a qualquer das categorias mencionadas no parágrafo 1 do artigo XVII desta Convenção.



DECLARAÇÃO UNIVERSAL DOS DIREITOS HUMANOS

Preâmbulo

CONSIDERANDO que o reconhecimento da dignidade inerente a todos os membros da família humana e seus direitos iguais e inalienáveis é o fundamento da liberdade, da justiça e da paz no mundo, CONSIDERANDO que o desprezo e o desrespeito pelos direitos do homem resultaram em atos bárbaros que ultrajaram a consciência da Humanidade, e que o advento de um mundo em que os homens gozem de liberdade de palavra, de crença e da liberdade de viverem a salvo do temor e da necessidade,

CONSIDERANDO ser essencial que os direitos do homem sejam protegidos pelo império da lei, para que o homem não seja compelido, como último recurso, à rebelião contra a tirania e a opressão, CONSIDERANDO ser essencial promover o desenvolvimento de relações amistosas entre as nações, CONSIDERANDO que os povos das Nações Unidas reafirmaram, na Carta, sua fé nos direitos do homem e da mulher, e que decidiram promover o progresso social e melhores condições de vida em uma liberdade mais ampla, CONSIDERANDO que os Estados Membros se comprometeram a promover, em cooperação com as Nações Unidas, o respeito universal aos direitos e liberdades fundamentais do homem e a observância desses direitos e liberdades, CONSIDERANDO que uma compreensão comum desses direitos e liberdades é da mais alta importância para o pleno cumprimento desse compromisso; A **Assembléia Geral das Nações Unidas** proclama a presente **“Declaração Universal dos Direitos do Homem”** como o ideal comum a ser atingido por todos os povos e todas as nações, com o objetivo de que cada indivíduo e cada órgão da sociedade, tendo sempre em mente esta Declaração, se esforce, através do ensino e da educação, por promover o respeito a esses direitos e liberdades, e, pela adoção de medidas progressivas de caráter nacional e internacional, por assegurar o seu reconhecimento e a sua observância universais e efetivos, tanto entre os povos dos próprios Estados Membros, quanto entre os povos dos territórios sob sua jurisdição.

Artigo 1

Todos os homens nascem livres e iguais em dignidade e direitos. São dotados de razão e consciência e devem agir em relação uns aos outros com espírito de fraternidade.

Artigo 2

I) Todo o homem tem capacidade para gozar os direitos e as liberdades estabelecidos nesta Declaração sem distinção de qualquer espécie, seja de raça, cor, sexo, língua, religião, opinião política ou de outra natureza, origem nacional ou social, riqueza, nascimento, ou qualquer outra condição.

II) Não será também feita nenhuma distinção fundada na condição política, jurídica ou internacional do país ou território a que pertença uma pessoa, quer se trate de um território independente, sob tutela, sem governo próprio, quer sujeito a qualquer outra limitação de soberania.

Artigo 3

Todo o homem tem direito à vida, à liberdade e à segurança pessoal.

Artigo 4

Ninguém será mantido em escravidão ou servidão; a escravidão e o tráfico de escravos estão proibidos em todas as suas formas.

Artigo 5

Ninguém será submetido a tortura, nem a tratamento ou castigo cruel, desumano ou degradante.



Artigo 6

Todo homem tem o direito de ser, em todos os lugares, reconhecido como pessoa perante a lei.

Artigo 7

Todos são iguais perante a lei e tem direito, sem qualquer distinção, a igual proteção da lei. Todos tem direito a igual proteção contra qualquer discriminação que viole a presente Declaração e contra qualquer incitamento a tal discriminação.

Artigo 8

Todo o homem tem direito a receber dos tribunais nacionais competentes remédio efetivo para os atos que violem os direitos fundamentais que lhe sejam reconhecidos pela constituição ou pela lei.

Artigo 9

Ninguém será arbitrariamente preso, detido ou exilado.

Artigo 10

Todo o homem tem direito, em plena igualdade, a uma justa e pública audiência por parte de um tribunal independente e imparcial, para decidir de seus direitos e deveres ou do fundamento de qualquer acusação criminal contra ele.

Artigo 11

I) Todo o homem acusado de um ato delituoso tem o direito de ser presumido inocente até que a sua culpabilidade tenha sido provada de acordo com a lei, em julgamento público no qual lhe tenham sido asseguradas todas as garantias necessárias a sua defesa.

II) Ninguém poderá ser culpado por qualquer ação ou omissão que, no momento, não constituíam delito perante o direito nacional ou internacional. Também não será imposta pena mais forte do que aquela que, no momento da prática, era aplicável ao ato delituoso.

Artigo 12

Ninguém será sujeito a interferências na sua vida privada, na sua família, no seu lar ou na sua correspondência, nem a ataques a sua honra e reputação. Todo o homem tem direito à proteção da lei contra tais interferências ou ataques.

Artigo 13

I) Todo homem tem direito à liberdade de locomoção e residência dentro das fronteiras de cada Estado.

II) Todo o homem tem o direito de deixar qualquer país, inclusive o próprio, e a este regressar.

Artigo 14

I) Todo o homem, vítima de perseguição, tem o direito de procurar e de gozar asilo em outros países.

II) Este direito não pode ser invocado em casos de perseguição legitimamente motivada por crimes de direito comum ou por atos contrários aos objetivos e princípios das Nações Unidas.

Artigo 15

I) Todo homem tem direito a uma nacionalidade.

II) Ninguém será arbitrariamente privado de sua nacionalidade, nem do direito de mudar de nacionalidade.

Artigo 16

I) Os homens e mulheres de maior idade, sem qualquer restrição de raça, nacionalidade ou religião, tem o direito de contrair matrimônio e fundar uma família. Gozam de iguais direitos em relação ao casamento, sua duração e sua dissolução.

II) O casamento não será válido senão com o livre e pleno consentimento dos nubentes.

III) A família é o núcleo natural e fundamental da sociedade e tem direito à proteção da sociedade e do Estado.



Artigo 17

I) Todo o homem tem direito à propriedade, só ou em sociedade com outros.

II) Ninguém será arbitrariamente privado de sua propriedade.

Artigo 18

Todo o homem tem direito à liberdade de pensamento, consciência e religião; este direito inclui a liberdade de mudar de religião ou crença e a liberdade de manifestar essa religião ou crença, pelo ensino, pela prática, pelo culto e pela observância, isolada ou coletivamente, em público ou em particular.

Artigo 19

Todo o homem tem direito à liberdade de opinião e expressão; este direito inclui a liberdade de, sem interferências, ter opiniões e de procurar, receber e transmitir informações e idéias por quaisquer meios, independentemente de fronteiras.

Artigo 20

I) Todo o homem tem direito à liberdade de reunião e associação pacíficas.

II) Ninguém pode ser obrigado a fazer parte de uma associação.

Artigo 21

I) Todo o homem tem o direito de tomar parte no governo de seu país diretamente ou por intermédio de representantes livremente escolhidos.

II) Todo o homem tem igual direito de acesso ao serviço público do seu país.

III) A vontade do povo será a base da autoridade do governo; esta vontade será expressa em eleições periódicas e legítimas, por sufrágio universal, por voto secreto ou processo equivalente que assegure a liberdade de voto.

Artigo 22

Todo o homem, como membro da sociedade, tem direito à segurança social e à realização, pelo esforço nacional, pela cooperação internacional e de acordo com a organização e recursos de cada Estado, dos direitos econômicos, sociais e culturais indispensáveis à sua dignidade e ao livre desenvolvimento de sua personalidade.

Artigo 23

I) Todo o homem tem direito ao trabalho, à livre escolha de emprego, a condições justas e favoráveis de trabalho e à proteção contra o desemprego.

II) Todo o homem, sem qualquer distinção, tem direito a igual remuneração por igual trabalho.

III) Todo o homem que trabalha tem direito a uma remuneração justa e satisfatória, que lhe assegure, assim como a sua família, uma existência compatível com a dignidade humana, e a que se acrescentarão, se necessário, outros meios de proteção social.

IV) Todo o homem tem direito a organizar sindicatos e a neles ingressar para proteção de seus interesses.

Artigo 24

Todo o homem tem direito a repouso e lazer, inclusive a limitação razoável das horas de trabalho e a férias remuneradas periódicas.

Artigo 25

I) Todo o homem tem direito a um padrão de vida capaz de assegurar a si e a sua família saúde e bem estar, inclusive alimentação, vestuário, habitação, cuidados médicos e os serviços sociais indispensáveis, e direito à segurança em caso de desemprego, doença, invalidez, viuvez, velhice ou outros casos de perda de meios de subsistência em circunstâncias fora de seu controle.

II) A maternidade e a infância tem direito a cuidados e



assistência especiais. Todas as crianças, nascidas dentro ou fora do matrimônio, gozarão da mesma proteção social.

Artigo 26

I) Todo o homem tem direito à instrução. A instrução será gratuita, pelo menos nos graus elementares e fundamentais. A instrução elementar será obrigatória. A instrução técnico-profissional será acessível a todos, bem como a instrução superior, esta baseada no mérito.

II) A instrução será orientada no sentido do pleno desenvolvimento da personalidade humana e do fortalecimento do respeito pelos direitos do homem e pelas liberdades fundamentais. A instrução promoverá a compreensão, a tolerância e amizade entre todas as nações e grupos raciais ou religiosos, e coadjuvará as atividades das Nações Unidas em prol da manutenção da paz.

III) Os pais têm prioridade de direito na escolha do gênero de instrução que será ministrada a seus filhos.

Artigo 27

I) Todo o homem tem o direito de participar livremente da vida cultural da comunidade, de fruir as artes e de participar do progresso científico e de fruir de seus benefícios.

II) Todo o homem tem direito à proteção dos interesses morais e materiais decorrentes de qualquer produção científica, literária ou artística da qual seja autor.

Artigo 28

Todo o homem tem direito a uma ordem social e internacional em que os direitos e liberdades estabelecidos na presente Declaração possam ser plenamente realizados.

Artigo 29

I) Todo o homem tem deveres para com a comunidade, na qual o livre e pleno desenvolvimento de sua personalidade é possível.

II) No exercício de seus direitos e liberdades, todo o homem estará sujeito apenas às limitações determinadas pela lei, exclusivamente com o fim de assegurar o devido reconhecimento e respeito dos direitos e liberdades de outrem e de satisfazer as justas exigências da moral, da ordem pública e do bem-estar de uma sociedade democrática.

III) Esses direitos e liberdades não podem, em hipótese alguma, ser exercidos contrariamente aos objetivos e princípios das Nações Unidas.

Artigo 30

Nenhuma disposição da presente Declaração pode ser interpretada como o reconhecimento a qualquer Estado, grupo ou pessoa, do direito de exercer qualquer atividade ou praticar qualquer ato destinado à destruição de quaisquer direitos e liberdades aqui estabelecidos.



**CONVENÇÃO AMERICANA DE DIREITOS HUMANOS
(PACTO DE SAN JOSÉ DE COSTA RICA)**

183

Preâmbulo

Os estados americanos signatários da presente Convenção, Reafirmando seu propósito de consolidar neste Continente, dentro do quadro das instituições democráticas, um regime de liberdade pessoal e de justiça social, fundado no respeito dos direitos humanos essenciais;

Reconhecendo que os direitos essenciais da pessoa humana não derivam do fato de ser ela nacional de determinado estado, mas sim do fato de ter como fundamento os atributos da pessoa humana, razão por que justificam uma proteção internacional, de natureza convencional, coadjuvante ou complementar da que oferece o direito interno dos estados americanos;

Considerando que esses princípios foram consagrados na Carta da Organização dos Estados Americanos, na Declaração Americana dos Direitos e Deveres do Homem e na Declaração Universal dos Direitos do Homem, e que foram reafirmados e desenvolvidos em outros instrumentos internacionais, tanto de âmbito mundial como regional;

Reiterando que, de acordo com a Declaração Universal dos Direitos Humanos, só pode ser realizado o ideal do ser humano livre, isento do temor e da miséria, se forem criadas condições que permitam a cada pessoa gozar dos seus direitos econômicos, sociais e culturais, bem como dos seus direitos civis e políticos; e

Considerando que a Terceira Conferência Interamericana Extraordinária (Buenos Aires, 1967) aprovou a incorporação à própria Carta da Organização de normas mais amplas sobre os direitos econômicos, sociais e educacionais e resolveu que uma Convenção Interamericana sobre Direitos Humanos determinasse a estrutura, competência e processo dos órgãos encarregados dessa matéria; convieram no seguinte:

**PARTE I
DEVERES DOS ESTADOS E DIREITOS PROTEGIDOS**

**Capítulo I
Enumeração dos Deveres**

Art. 1º - Obrigação de respeitar os direitos

1. Os estados-partes nesta Convenção comprometem-se a respeitar os direitos e liberdades nela reconhecidos e a garantir seu livre e pleno exercício a toda pessoa que esteja sujeita à sua jurisdição, sem discriminação alguma, por motivo de raça, cor, sexo, idioma, religião, opiniões políticas ou de qualquer outra natureza, origem nacional ou social, posição econômica, nascimento ou qualquer outra condição social.

2. Para efeitos desta Convenção, pessoa é todo ser humano.

Art. 2º - Dever de adotar disposições de direito interno

Se o exercício dos direitos e liberdades mencionados no art. 1º ainda não estiver garantido por disposições legislativas ou de outra natureza, os Estados-partes comprometem-se a adotar, de acordo com as suas normas constitucionais e com as disposições desta Convenção, as medidas legislativas ou de outra natureza que forem necessárias para tornar efetivos tais direitos e liberdades.



Capítulo II Direitos Civis e Políticos

184

Art. 3º - Direito ao reconhecimento da personalidade jurídica
Toda pessoa tem direito ao reconhecimento de sua personalidade jurídica.

Art. 4º - Direito à vida

1. Toda pessoa tem o direito de que se respeite sua vida. Esse direito deve ser protegido pela lei e, em geral, desde o momento da concepção. Ninguém pode ser privado da vida arbitrariamente.

2. Nos países que não houverem abolido a pena de morte, esta só poderá ser imposta pelos delitos mais graves, em cumprimento de sentença final de tribunal competente e em conformidade com a lei que estabeleça tal pena, promulgada antes de haver o delito ter sido cometido. Tampouco se estenderá sua aplicação a delitos aos quais não se aplique atualmente.

3. Não se pode restabelecer a pena de morte nos estados que a hajam abolido.

4. Em nenhum caso pode a pena de morte ser aplicada a delitos políticos, nem a delitos comuns conexos com delitos políticos.

5. Não se deve impor a pena de morte a pessoa que, no momento da perpetração do delito, for menor de dezoito anos, ou maior de setenta, nem aplicá-la a mulher em estado de gravidez.

6. Toda pessoa condenada à morte tem direito a solicitar anistia, indulto ou comutação da pena, os quais podem ser concedidos em todos os casos. Não se pode executar a pena de morte enquanto o pedido estiver pendente de decisão ante a autoridade competente.

Art. 5º - Direito à integridade pessoal

1. Toda pessoa tem direito a que se respeite sua integridade física, psíquica e moral.

2. Ninguém deve ser submetido a torturas, nem a penas ou tratos cruéis, desumanos ou degradantes. Toda pessoa privada de liberdade deve ser tratada com o devido respeito à dignidade inerente ao ser humano.

3. A pena não pode passar da pessoa do delinquente.

4. Os processados devem ficar separados dos condenados, salvo em circunstâncias excepcionais, e devem ser submetidos a tratamento adequado à sua condição de pessoas não condenadas.

5. Os menores, quando puderem ser processados, devem ser separados dos adultos e conduzidos a tribunal especializado, com a maior rapidez possível, para seu tratamento.

6. As penas privativas de liberdade devem ter por finalidade essencial a reforma e a readaptação social dos condenados.

Art. 6º - Proibição da escravidão e da servidão

1. Ninguém poderá ser submetido à escravidão ou servidão, e tanto estas como o tráfico de escravos e o tráfico de mulheres são proibidos em todas as suas formas.

2. Ninguém deve ser constrangido a executar trabalho forçado ou obrigatório. Nos países em que se prescreve, para certos delitos, pena privativa de liberdade acompanhada de trabalhos forçados, esta disposição não pode ser interpretada no sentido de proibir o cumprimento da dita pena, imposta por um juiz ou tribunal competente. O trabalho forçado não deve afetar a dignidade, nem a capacidade física e intelectual do recluso.

3. Não constituem trabalhos forçados ou obrigatórios para os efeitos deste artigo:



a) os trabalhos ou serviços normalmente exigidos de pessoa reclusa em cumprimento de sentença ou resolução formal expedida pela autoridade judiciária competente. Tais trabalhos ou serviços devem ser executados sob a vigilância e controle das autoridades públicas, e os indivíduos que os executarem não devem ser postos à disposição de particulares, companhias ou pessoas jurídicas de caráter privado;

b) serviço militar e, nos países em que se admite a isenção por motivo de consciência, qualquer serviço nacional que a lei estabelecer em lugar daquele;

c) o serviço exigido em casos de perigo ou de calamidade que ameacem a existência ou o bem-estar da comunidade;

d) o trabalho ou serviço que faça parte das obrigações cívicas normais.

Art. 7º - Direito à liberdade pessoal

1. Toda pessoa tem direito à liberdade e à segurança pessoais.

2. Ninguém pode ser privado de sua liberdade física, salvo pelas causas e nas condições previamente fixadas pelas Constituições políticas dos estados-partes ou pelas leis de acordo com elas promulgadas.

3. Ninguém pode ser submetido à detenção ou encarceramento arbitrários.

4. Toda pessoa detida ou retida deve ser informada das razões da detenção e notificada, sem demora, da acusação ou das acusações formuladas contra ela.

5. Toda pessoa presa, detida ou retida deve ser conduzida, sem demora, à presença de um juiz ou outra autoridade permitida por lei a exercer funções judiciais e tem o direito de ser julgada em prazo razoável ou de ser posta em liberdade, sem prejuízo de que prossiga o processo. Sua liberdade pode ser condicionada a garantias que assegurem o seu comparecimento em juízo.

6. Toda pessoa privada da liberdade tem direito a recorrer a um juiz ou tribunal competente, a fim de que este decida, sem demora, sobre a legalidade de sua prisão ou detenção e ordene sua soltura, se a prisão ou a detenção forem ilegais. Nos estados-partes cujas leis prevêm que toda pessoa que se vir ameaçada de ser privada de sua liberdade tem direito a recorrer a um juiz ou tribunal competente, a fim de que este decida sobre a legalidade de tal ameaça, tal recurso não pode ser restringido nem abolido. O recurso pode ser interposto pela própria pessoa ou por outra pessoa.

7. Ninguém deve ser detido por dívidas. Este princípio não limita os mandados de autoridade judiciária competente expedidos em virtude de inadimplemento de obrigação alimentar.

Art. 8º - Garantias judiciais

1. Toda pessoa terá o direito de ser ouvida, com as devidas garantias e dentro de um prazo razoável, por um juiz ou Tribunal competente, independente e imparcial, estabelecido anteriormente por lei, na apuração de qualquer acusação penal formulada contra ela, ou na determinação de seus direitos e obrigações de caráter civil, trabalhista, fiscal ou de qualquer outra natureza.

2. Toda pessoa acusada de um delito tem direito a que se presuma sua inocência, enquanto não for legalmente comprovada sua culpa. Durante o processo, toda pessoa tem direito, em plena igualdade, às seguintes garantias mínimas:

a) direito do acusado de ser assistido gratuitamente por um tradutor ou intérprete, caso não compreenda ou não fale a língua do juízo ou tribunal;

b) comunicação prévia e pormenorizada ao acusado da acusação formulada;



c) concessão ao acusado do tempo e dos meios necessários à preparação de sua defesa;

d) direito do acusado de defender-se pessoalmente ou de ser assistido por um defensor de sua escolha e de comunicar-se, livremente e em particular, com seu defensor;

e) direito irrenunciável de ser assistido por um defensor proporcionado pelo Estado, remunerado ou não, segundo a legislação interna, se o acusado não se defender ele próprio, nem nomear defensor dentro do prazo estabelecido pela lei;

f) direito da defesa de inquirir as testemunhas presentes no Tribunal e de obter o comparecimento, como testemunhas ou peritos, de outras pessoas que possam lançar luz sobre os fatos;

g) direito de não ser obrigada a depor contra si mesma, nem a confessar-se culpada; e

h) direito de recorrer da sentença a juiz ou tribunal superior.

3. A confissão do acusado só é válida se feita sem coação de nenhuma natureza.

4. O acusado absolvido por sentença transitada em julgado não poderá ser submetido a novo processo pelos mesmos fatos.

5. O processo penal deve ser público, salvo no que for necessário para preservar os interesses da justiça.

Art. 9º - Princípio da legalidade e da retroatividade

Ninguém poderá ser condenado por atos ou omissões que, no momento em que foram cometidos, não constituam delito, de acordo com o direito aplicável. Tampouco poder-se-á impor pena mais grave do que a aplicável no momento da ocorrência do delito. Se, depois de perpetrado o delito, a lei estipular a imposição de pena mais leve, o delinqüente deverá dela beneficiar-se.

Art. 10 - Direito à indenização

Toda pessoa tem direito de ser indenizada conforme a lei, no caso de haver sido condenada em sentença transitada em julgado, por erro judiciário.

Art. 11 - Proteção da honra e da dignidade

1. Toda pessoa tem direito ao respeito da sua honra e ao reconhecimento de sua dignidade.

2. Ninguém pode ser objeto de ingerências arbitrárias ou abusivas em sua vida privada, em sua família, em seu domicílio ou em sua correspondência, nem de ofensas ilegais à sua honra ou reputação.

3. Toda pessoa tem direito à proteção da lei contra tais ingerências ou tais ofensas.

Art. 12 - Liberdade de consciência e de religião

1. Toda pessoa tem direito à liberdade de consciência e de religião. Esse direito implica a liberdade de conservar sua religião ou suas crenças, ou de mudar de religião ou de crenças, bem como a liberdade de professar e divulgar sua religião ou suas crenças, individual ou coletivamente, tanto em público como em privado.

2. Ninguém pode ser submetido a medidas restritivas que possam limitar sua liberdade de conservar sua religião ou suas crenças, ou de mudar de religião ou de crenças.

3. A liberdade de manifestar a própria religião e as próprias crenças está sujeita apenas às limitações previstas em lei e que se façam necessárias para proteger a segurança, a ordem, a saúde ou a moral públicas ou os direitos e as liberdades das demais pessoas.

4. Os pais e, quando for o caso, os tutores têm direito a que



seus filhos e pupilos recebam a educação religiosa e moral que esteja de acordo com suas próprias convicções.

Art. 13 - Liberdade de pensamento e de expressão

1. Toda pessoa tem o direito à liberdade de pensamento e de expressão. Esse direito inclui a liberdade de procurar, receber e difundir informações e idéias de qualquer natureza, sem considerações de fronteiras, verbalmente ou por escrito, ou em forma impressa ou artística ou por qualquer meio de sua escolha.

2. O exercício do direito previsto no inciso precedente não pode estar sujeito à censura prévia, mas as responsabilidades ulteriores, que devem ser expressamente previstas em lei e que se façam necessárias para assegurar:

- a) o respeito dos direitos e da reputação das demais pessoas;
- b) a proteção da segurança nacional, da ordem pública ou da saúde ou da moral públicas.

3. Não se pode restringir o direito de expressão por vias e meios indiretos, tais como o abuso de controles oficiais ou particulares de papel de imprensa, de freqüências radioelétricas ou de equipamentos e aparelhos usados na difusão de informação, nem por quaisquer outros meios destinados a obstar a comunicação e a circulação de idéias e opiniões.

4. A lei pode submeter os espetáculos públicos à censura prévia, com o objetivo exclusivo de regular o acesso a eles, para proteção moral da infância e da adolescência, sem prejuízo do disposto no inciso 2.

5. A lei deve proibir toda propaganda a favor da guerra, bem como toda apologia ao ódio nacional, racial ou religioso que constitua incitamento à discriminação, à hostilidade, ao crime ou à violência.

Art. 14 - Direito de retificação ou resposta

1. Toda pessoa, atingida por informações inexatas ou ofensivas emitidas em seu prejuízo por meios de difusão legalmente regulamentados e que se dirijam ao público em geral, tem direito a fazer, pelo mesmo órgão de difusão, sua retificação ou resposta, nas condições que estabeleça a lei.

2. Em nenhum caso a retificação ou a resposta eximirão das outras responsabilidades legais em que se houver incorrido.

3- Para a efetiva proteção da honra e da reputação, toda publicação ou empresa jornalística, cinema-tográfica, de rádio ou televisão, deve ter uma pessoa responsável, que não seja protegida por imunidades, nem goze de foro especial.

Art. 15 - Direito de reunião

É reconhecido o direito de reunião pacífica e sem armas. O exercício desse direito só pode estar sujeito às restrições previstas em lei e que se façam necessárias, em uma sociedade democrática, ao interesse da segurança nacional, da segurança ou ordem públicas, ou para proteger a saúde ou a moral públicas ou os direitos e as liberdades das demais pessoas.

Art. 16 - Liberdade de associação

1. Todas as pessoas têm o direito de associar-se livremente com fins ideológicos, religiosos, políticos, econômicos, trabalhistas, sociais, culturais, desportivos ou de qualquer outra natureza.

2. O exercício desse direito só pode estar sujeito às restrições previstas em lei e que se façam necessárias, em uma sociedade democrática, ao interesse da segurança nacional, da segurança e da



ordem públicas, ou para proteger a saúde ou a moral públicas ou os direitos e as liberdades das demais pessoas.

3. O presente artigo não impede a imposição de restrições legais, e mesmo a privação do exercício do direito de associação, aos membros das forças armadas e da polícia.

Art. 17 - Proteção da família

1. A família é o núcleo natural e fundamental da sociedade e deve ser protegida pela sociedade e pelo Estado.

2. É reconhecido o direito do homem e da mulher de contraírem casamento e de constituírem uma família, se tiverem a idade e as condições para isso exigidas pelas leis internas, na medida em que não afetem estas o princípio da não-discriminação estabelecido nesta Convenção.

3. O casamento não pode ser celebrado sem o consentimento livre e pleno dos contraentes.

4. Os estados-partes devem adotar as medidas apropriadas para assegurar a igualdade de direitos e a adequada equivalência de responsabilidades dos cônjuges quanto ao casamento, durante o mesmo e por ocasião de sua dissolução. Em caso de dissolução, serão adotadas as disposições que assegurem a proteção necessária aos filhos, com base unicamente no interesse e conveniência dos mesmos.

5. A lei deve reconhecer iguais direitos tanto aos filhos nascidos fora do casamento, como aos nascidos dentro do casamento.

Art. 18 - Direito ao nome

Toda pessoa tem direito a um prenome e aos nomes de seus pais ou ao de um destes. A lei deve regular a forma de assegurar a todos esse direito, mediante nomes fictícios, se for necessário.

Art. 19 - Direitos da criança. Toda criança terá direito às medidas de proteção que a sua condição de menor requer, por parte da sua família, da sociedade e do Estado.

Art. 20 - Direito à nacionalidade:

1. Toda pessoa tem direito a uma nacionalidade.

2. Toda pessoa tem direito à nacionalidade do Estado em cujo território houver nascido, se não tiver direito a outra.

3. A ninguém se deve privar arbitrariamente de sua nacionalidade, nem do direito de mudá-la.

Art. 21 - Direito à propriedade privada:

1. Toda pessoa tem direito ao uso e gozo de seus bens. A lei pode subordinar esse uso e gozo ao interesse social.

2. Nenhuma pessoa pode ser privada de seus bens, salvo mediante o pagamento de indenização justa, por motivo de utilidade pública ou de interesse social, nos casos e na forma estabelecidos pela lei.

3. Tanto a usura, como qualquer outra forma de exploração do homem pelo homem, devem ser reprimidas pela lei.

Art. 22 - Direito de circulação e de residência:

1. Toda pessoa que se encontre legalmente no território de um Estado tem o direito de nele livremente circular e de nele residir, em conformidade com as disposições legais.

2. Toda pessoa terá o direito de sair livremente de qualquer país, inclusive de seu próprio país.

3. O exercício dos direitos supracitados não pode ser restringido, senão em virtude de lei, na medida indispensável, em uma sociedade



democrática, para prevenir infrações penais ou para proteger a segurança nacional, a segurança ou a ordem públicas, a moral ou a saúde públicas, ou os direitos e liberdades das demais pessoas.

4. O exercício dos direitos reconhecidos no inciso 1 pode também ser restringido pela lei, em zonas determinadas, por motivo de interesse público.

5. Ninguém pode ser expulso do território do Estado do qual for nacional e nem ser privado do direito de nele entrar.

6. O estrangeiro que se encontre legalmente no território de um estado-parte na presente Convenção só poderá dele ser expulso em decorrência de decisão adotada em conformidade com a lei.

7. Toda pessoa tem o direito de buscar e receber asilo em território estrangeiro, em caso de perseguição por delitos políticos ou comuns, conexos com delitos políticos, de acordo com a legislação de cada estado e com as Convenções internacionais.

8. Em nenhum caso o estrangeiro pode ser expulso ou entregue a outro país, seja ou não de origem, onde seu direito à vida ou à liberdade pessoal esteja em risco de violação em virtude de sua raça, nacionalidade, religião, condição social ou de suas opiniões políticas.

9. É proibida a expulsão coletiva de estrangeiros.

Art. 23 - Direitos políticos

1. Todos os cidadãos devem gozar dos seguintes direitos e oportunidades:

a) de participar da condução dos assuntos públicos, diretamente ou por meio de representantes livremente eleitos;

b) de votar e ser eleito em eleições periódicas, autênticas, realizadas por sufrágio universal e igualitário e por voto secreto, que garantam a livre expressão da vontade dos eleitores; e

c) de ter acesso, em condições gerais de igualdade, às funções públicas de seu país.

2. A lei pode regular o exercício dos direitos e oportunidades, a que se refere o inciso anterior, exclusivamente por motivo de idade, nacionalidade, residência, idioma, instrução, capacidade civil ou mental ou condenação, por juiz competente, em processo penal.

Art. 24 - Igualdade perante a lei

Todas as pessoas são iguais perante a lei. Por conseguinte, têm direito, sem discriminação alguma, à igual proteção da lei.

Art. 25 - Proteção judicial

1. Toda pessoa tem direito a um recurso simples e rápido ou a qualquer outro recurso efetivo, perante os juizes ou tribunais competentes, que a proteja contra atos que violem seus direitos fundamentais reconhecidos pela Constituição, pela lei ou pela presente Convenção, mesmo quando tal violação seja cometida por pessoas que estejam atuando no exercício de suas funções oficiais.

2. Os estados-partes comprometem-se:

a) a assegurar que a autoridade competente prevista pelo sistema legal do Estado decida sobre os direitos de toda pessoa que interpuser tal recurso;

b) a desenvolver as possibilidades de recurso judicial; e

c) a assegurar o cumprimento, pelas autoridades competentes, de toda decisão em que se tenha considerado procedente o recurso.



Capítulo III

Direitos Econômicos, Sociais e Culturais

Art. 26 - Desenvolvimento progressivo. Os estados-partes comprometem-se a adotar as providências, tanto no âmbito interno, como mediante cooperação internacional, especialmente econômica e técnica, a fim de conseguir progressivamente a plena efetividade dos direitos que decorrem das normas econômicas, sociais e sobre educação, ciência e cultura, constantes da Carta da Organização dos Estados Americanos, reformada pelo Protocolo de Buenos Aires, na medida dos recursos disponíveis, por via legislativa ou por outros meios apropriados.

Capítulo IV

Suspensão de Garantias, Interpretação e Aplicação

Art. 27 - Suspensão de garantias

1. Em caso de guerra, de perigo público ou de outra emergência que ameace a independência ou segurança do estado-parte, este poderá adotar as disposições que, na medida e pelo tempo estritamente limitados às exigências da situação, suspendam as obrigações contraídas em virtude desta Convenção, desde que tais disposições não sejam incompatíveis com as demais obrigações que lhe impõe o Direito Internacional e não encerrem discriminação alguma fundada em motivos de raça, cor, sexo, idioma, religião ou origem social.

2. A disposição precedente não autoriza a suspensão dos direitos determinados nos seguintes arts.: 3 (direito ao reconhecimento da personalidade jurídica), 4 (direito à vida), 5 (direito à integridade pessoal), 6 (proibição da escravidão e da servidão), 9 (princípio da legalidade e da retroatividade), 12 (liberdade de consciência e religião), 17 (proteção da família), 18 (direito ao nome), 19 (direitos da criança), 20 (direito à nacionalidade) e 23 (direitos políticos), nem das garantias indispensáveis para a proteção de tais direitos.

3. Todo estado-parte no presente Pacto, que fizer uso do direito de suspensão, deverá comunicar imediatamente aos outros Estados-partes na presente Convenção, por intermédio do Secretário-Geral da Organização dos Estados Americanos, as disposições cuja aplicação haja suspenso, os motivos determinantes da suspensão e a data em que haja dado por terminada tal suspensão.

1. Quando se tratar de um estado-parte constituído como estado federal, o governo nacional do aludido estado-parte cumprirá todas as disposições da presente Convenção, relacionadas com as matérias sobre as quais exerce competência legislativa e judicial.

2. No tocante às disposições relativas às matérias que correspondem à competência das entidades componentes da federação, o governo nacional deve tomar, imediatamente, as medidas pertinentes, em conformidade com sua Constituição e com suas leis, a fim de que as autoridades competentes das referidas entidades possam adotar as disposições cabíveis para o cumprimento desta Convenção.

3. Quando dois ou mais estados-partes decidirem constituir entre eles uma federação ou outro tipo de associação, diligenciarão no sentido de que o pacto comunitário respectivo contenha as disposições necessárias para que continuem sendo efetivas no novo estado, assim organizado, as normas da presente Convenção.

Art. 29 - Normas de interpretação. Nenhuma disposição da presente Convenção pode ser interpretada no sentido de:

a) permitir a qualquer dos Estados-partes, grupo ou indivíduo,



suprimir o gozo e o exercício dos direitos e liberdades reconhecidos na Convenção ou limitá-los em maior medida do que a prevista nela;

b) limitar o gozo e exercício de qualquer direito ou liberdade que possam ser reconhecidos em virtude de leis de qualquer dos estados-partes ou em virtude de Convenções em que seja parte um dos referidos estados;

c) excluir outros direitos e garantias que são inerentes ao ser humano ou que decorrem da forma democrática representativa de governo;

d) excluir ou limitar o efeito que possam produzir a Declaração Americana dos Direitos e Deveres do Homem e outros atos internacionais da mesma natureza.

Art. 30 - Alcance das restrições. As restrições permitidas, de acordo com esta Convenção, ao gozo e exercício dos direitos e liberdades nela reconhecidos, não podem ser aplicadas senão de acordo com leis que forem promulgadas por motivo de interesse geral e com o propósito para o qual houverem sido estabelecidas.

Art. 31 - Reconhecimento de outros direitos poderão ser incluídos no regime de proteção desta Convenção, outros direitos e liberdades que forem reconhecidos de acordo com os processos estabelecidos nos arts. 69 e 70.

Capítulo V Deveres das Pessoas

Art. 32 - Correlação entre deveres e direitos

1. Toda pessoa tem deveres para com a família, a comunidade e a humanidade.

2. Os direitos de cada pessoa são limitados pelos direitos dos demais, pela segurança de todos e pelas justas exigências do bem comum, em uma sociedade democrática.

PARTE II MEIOS DE PROTEÇÃO Capítulo VI

Órgãos Competentes

Art. 33 - São competentes para conhecer de assuntos relacionados com o cumprimento dos compromissos assumidos pelos estados-partes nesta Convenção:

a) a Comissão Interamericana de Direitos Humanos, doravante denominada a Comissão; e

b) a Corte Interamericana de Direitos Humanos, doravante denominada a Corte.

Capítulo VII

Comissão Interamericana De Direitos Humanos

Seção 1

Organização

Art. 34 - A Comissão Interamericana de Direitos Humanos compor-se-á de sete membros, que deverão ser pessoas de alta autoridade moral e de reconhecido saber em matéria de direitos humanos.



Art. 35 - A Comissão representa todos os Membros da Organização dos Estados Americanos.

Art. 36 - 1. Os membros da Comissão serão eleitos a título pessoal, pela Assembléia Geral da Organização, a partir de uma lista de candidatos propostos pelos governos dos estados-membros.

2. Cada um dos referidos governos pode propor até três candidatos nacionais do estado que os propuser ou de qualquer outro estado-membro da Organização dos Estados Americanos. Quando for proposta uma lista de três candidatos, pelo menos um deles deverá ser nacional de estado diferente do proponente.

Art. 37 - 1. Os membros da Comissão serão eleitos por quatro anos e só poderão ser reeleitos uma vez, porém o mandato de três dos membros designados na primeira eleição expirará ao cabo de dois anos. Logo depois da referida eleição, serão determinados por sorteio, na Assembléia Geral, os nomes desses três membros.

2. Não pode fazer parte da Comissão mais de um nacional de um mesmo país.

Art. 38 - As vagas que ocorrerem na Comissão, que não se devam à expiração normal do mandato, serão preen-chidas pelo Conselho Permanente da Organização, de acordo com o que dispuser o Estatuto da Comissão.

Art. 39 - A Comissão elaborará seu estatuto e submetê-lo-á à aprovação da Assembléia Geral e expedirá seu pró-prio Regulamento.

Art. 40 - Os serviços da Secretaria da Comissão devem ser desempenhados pela unidade funcional especializada que faz parte da Secretaria-Geral da Organização e deve dispor dos recursos necessários para cumprir as tarefas que lhe forem confiadas pela Comissão.

Seção 2

Funções

Art. 41 - A Comissão tem a função principal de promover a observância e a defesa dos direitos humanos e, no exercício de seu mandato, tem as seguintes funções e atribuições:

a) estimular a consciência dos direitos humanos nos povos da América;

b) formular recomendações aos governos dos estados-membros, quando considerar conveniente, no sentido de que adotem medidas progressivas em prol dos direitos humanos no âmbito de suas leis internas e seus preceitos constitucionais, bem como disposições apropriadas para promover o devido respeito a esses direitos;

c) preparar estudos ou relatórios que considerar convenientes para o desempenho de suas funções;

d) solicitar aos governos dos estados-membros que lhe proporcionem informações sobre as medidas que adotarem em matéria de direitos humanos;

e) atender às consultas que, por meio da Secretaria-Geral da Organização dos Estados Americanos, lhe formularem os estados-membros sobre questões relacionadas com os direitos humanos e, dentro de suas possibilidades, prestar-lhes o assessoramento que lhes solicitarem;

f) atuar com respeito às petições e outras comunicações, no exercício de sua autoridade, de conformidade com o disposto nos arts. 44 a 51 desta Convenção;e



g) apresentar um relatório anual à Assembléia Geral da Organização dos Estados Americanos.

Art. 42 - Os estados-partes devem submeter à Comissão cópia dos relatórios e estudos que, em seus respectivos campos, submetem anualmente às Comissões Executivas do Conselho Interamericano Econômico e Social e do Conselho Interamericano de Educação, Ciência e Cultura, a fim de que aquela zeze para que se promovam os direitos decorrentes das normas econômicas, sociais e sobre educação, ciência e cultura, constantes da Carta da Organização dos Estados Americanos, reformada pelo Protocolo de Buenos Aires.

Art. 43 - Os estados-partes obrigam-se a proporcionar à Comissão as informações que esta lhes solicitar sobre a maneira pela qual seu direito interno assegura a aplicação efetiva de quaisquer disposições desta Convenção.

Seção 3 Competência

Art. 44 - Qualquer pessoa ou grupo de pessoas, ou entidade não-governamental legalmente reconhecida em um ou mais estados-membros da Organização, pode apresentar à Comissão petições que contenham denúncias ou queixas de violação desta Convenção por um Estado-parte.

Art. 45 - 1. Todo estado-parte pode, no momento do depósito do seu instrumento de ratificação desta Convenção, ou de adesão a ela, ou em qualquer momento posterior, declarar que reconhece a competência da Comissão para receber e examinar as comunicações em que um Estado-parte alegue haver outro estado-parte incorrido em violações dos direitos humanos estabelecidos nesta Convenção.

2. As comunicações feitas em virtude deste artigo só podem ser admitidas e examinadas se forem apresentadas por um Estado-parte que haja feito uma declaração pela qual reconheça a referida competência da Comissão. A Comissão não admitirá nenhuma comunicação contra um estado-parte que não haja feito tal declaração.

3. As declarações sobre reconhecimento de competência podem ser feitas para que esta vigore por tempo indefinido, por período determinado ou para casos específicos.

4. As declarações serão depositadas na Secretaria-Geral da Organização dos Estados Americanos, a qual encaminhará cópia das mesmas aos estados-membros da referida Organização.

Art. 46 - Para que uma petição ou comunicação apresentada de acordo com os arts. 44 ou 45 seja admitida pela Comissão, será necessário:

a) que hajam sido interpostos e esgotados os recursos da jurisdição interna, de acordo com os princípios de Direito Internacional geralmente reconhecidos;

b) que seja apresentada dentro do prazo de seis meses, a partir da data em que o presumido prejudicado em seus direitos tenha sido notificado da decisão definitiva;

c) que a matéria da petição ou comunicação não esteja pendente de outro processo de solução internacional; e

d) que, no caso do art. 44, a petição contenha o nome, a nacionalidade, a profissão, o domicílio e a assinatura da pessoa ou pessoas ou do representante legal da entidade que submeter a petição.

2. As disposições das alíneas "a" e "b" do inciso 1 deste artigo não se aplicarão quando:



a) não existir, na legislação interna do estado de que se tratar, o devido processo legal para a proteção do direito ou direitos que se alegue tenham sido violados;

b) não se houver permitido ao presumido prejudicado em seus direitos o acesso aos recursos da jurisdição interna, ou houver sido ele impedido de esgotá-los; e

c) houver demora injustificada na decisão sobre os mencionados recursos.

Art. 47 - A Comissão declarará inadmissível toda petição ou comunicação apresentada de acordo com os arts. 44 ou 45 quando:

a) não preencher algum dos requisitos estabelecidos no art. 46;

b) não expuser fatos que caracterizem violação dos direitos garantidos por esta Convenção;

c) pela exposição do próprio peticionário ou do estado, for manifestamente infundada a petição ou comunicação ou for evidente sua total improcedência; ou

d) for substancialmente reprodução de petição ou comunicação anterior, já examinada pela Comissão ou por outro organismo internacional.

Seção 4 Processo

Art. 48 - 1. A Comissão, ao receber uma petição ou comunicação na qual se alegue a violação de qualquer dos direitos consagrados nesta Convenção, procederá da seguinte maneira:

a) se reconhecer a admissibilidade da petição ou comunicação, solicitará informações ao governo do estado ao qual pertença a autoridade apontada como responsável pela violação alegada e transcreverá as partes pertinentes da petição ou comunicação. As referidas informações devem ser enviadas dentro de um prazo razoável, fixado pela Comissão ao considerar as circunstâncias de cada caso;

b) recebidas as informações, ou transcorrido o prazo fixado sem que sejam elas recebidas, verificará se existem ou subsistem os motivos da petição ou comunicação. No caso de não existirem ou não subsistirem, mandará arquivar o expediente;

c) poderá também declarar a inadmissibilidade ou a improcedência da petição ou comunicação, com base em informação ou prova supervenientes;

d) se o expediente não houver sido arquivado, e com o fim de comprovar os fatos, a Comissão procederá, com conhecimento das partes, a um exame do assunto exposto na petição ou comunicação. Se for necessário e conveniente, a Comissão procederá a uma investigação para cuja eficaz realização solicitará, e os estados interessados lhe proporcionarão, todas as facilidades necessárias;

e) poderá pedir aos estados interessados qualquer informação pertinente e receberá, se isso for solicitado, as exposições verbais ou escritas que apresentarem os interessados; e

f) pôr-se-á à disposição das partes interessadas, a fim de chegar a uma solução amistosa do assunto, fundada no respeito aos direitos reconhecidos nesta Convenção.

2. Entretanto, em casos graves e urgentes, pode ser realizada uma investigação, mediante prévio consentimento do estado em cujo território se alegue haver sido cometida a violação, tão-somente com a apresentação de uma petição ou comunicação que reúna todos os requisitos formais de admissibilidade.

Art. 49 - Se se houver chegado a uma solução amistosa de acordo com as disposições do inciso 1, "f", do art. 48, a Comissão redigirá um



relatório que será encaminhado ao peticionário e aos Estados-partes nesta Convenção e posteriormente transmitido, para sua publicação, ao Secretário-Geral da Organização dos Estados Americanos. O referido relatório conterá uma breve exposição dos fatos e da solução alcançada. Se qualquer das partes no caso o solicitar, ser-lhe-á proporcionada a mais ampla informação possível.

Art. 50 - 1. Se não se chegar a uma solução, e dentro do prazo que for fixado pelo Estatuto da Comissão, esta redigirá um relatório no qual exporá os fatos e suas conclusões. Se o relatório não representar, no todo ou em parte, o acordo unânime dos membros da Comissão, qualquer deles poderá agregar ao referido relatório seu voto em separado. Também se agregarão ao relatório as exposições verbais ou escritas que houverem sido feitas pelos interessados em virtude do inciso 1, "e", do art. 48.

2. O relatório será encaminhado aos estados interessados, aos quais não será facultado publicá-lo.

3. Ao encaminhar o relatório, a Comissão pode formular as proposições e recomendações que julgar adequadas.

Art. 51 - 1. Se no prazo de três meses, a partir da remessa aos estados interessados do relatório da Comissão, o assunto não houver sido solucionado ou submetido à decisão da Corte pela Comissão ou pelo Estado interessado, aceitando sua competência, a Comissão poderá emitir, pelo voto da maioria absoluta dos seus membros, sua opinião e conclusões sobre a questão submetida à sua consideração.

2. A Comissão fará as recomendações pertinentes e fixará um prazo dentro do qual o estado deve tomar as medidas que lhe competir para remediar a situação examinada.

3. Transcorrido o prazo fixado, a Comissão decidirá, pelo voto da maioria absoluta dos seus membros, se o estado tomou ou não as medidas adequadas e se publica ou não seu relatório.

Capítulo VIII

Corte Interamericana de Direitos Humanos

Seção 1

Organização

Art. 52 - 1. A Corte compor-se-á de sete juizes, nacionais dos estados-membros da Organização, eleitos a título pessoal dentre juristas da mais alta autoridade moral, de reconhecida competência em matéria de direitos humanos, que reúnam as condições requeridas para o exercício das mais elevadas funções judiciais, de acordo com a lei do estado do qual sejam nacionais ou do estado que os propuser como candidatos.

2. Não deve haver dois juizes da mesma nacionalidade.

Art. 53 - 1. Os juizes da Corte serão eleitos, em votação secreta e pelo voto da maioria absoluta dos estados-partes na Convenção, na Assembléia Geral da Organização, a partir de uma lista de candidatos propostos pelos mesmos Estados.

2. Cada um dos estados-partes pode propor até três candidatos, nacionais do estado que os propuser ou de qualquer outro estado-membro da Organização dos Estados Americanos. Quando se propuser um lista de três candidatos, pelo menos um deles deverá ser nacional do estado diferente do proponente.

Art. 54 - 1. Os juizes da Corte serão eleitos por um período de seis anos e só poderão ser reeleitos uma vez. O mandato de três dos juizes designados na primeira eleição expirará ao cabo de três anos. Imediatamente depois da referida eleição, determinar-se-ão por sorteio, na Assembléia Geral, os nomes desse três juizes.



2. O juiz eleito para substituir outro, cujo mandato não haja expirado, completará o período deste.

3. Os juízes permanecerão em suas funções até o término dos seus mandatos. Entretanto, continuarão funcionando nos casos de que já houverem tomado conhecimento e que se encontrem em fase de sentença e, para tais efeitos, não serão substituídos pelos novos juízes eleitos.

Art. 55 - 1. O juiz, que for nacional de algum dos estados-partes em caso submetido à Corte, conservará o seu direito de conhecer do mesmo.

2. Se um dos juízes chamados a conhecer do caso for de nacionalidade de um dos estados-partes, outro estado-parte no caso poderá designar uma pessoa de sua escolha para integrar a Corte, na qualidade de juiz *ad hoc*.

3. Se, dentre os juizes chamados a conhecer do caso, nenhum for da nacionalidade dos estados-partes, cada um destes poderá designar um juiz *ad hoc*.

4. O juiz *ad hoc* deve reunir os requisitos indicados no art. 52.

5. Se vários estados-partes na Convenção tiverem o mesmo interesse no caso, serão considerados como uma só parte, para os fins das disposições anteriores. Em caso de dúvida, a Corte decidirá.

Art. 56 - O quorum para as deliberações da Corte é constituído por cinco juízes.

Art. 57 - A Comissão comparecerá em todos os casos perante a Corte.

Art. 58 - 1. A Corte terá sua sede no lugar que for determinado, na Assembléia Geral da Organização, pelos estados-partes na Convenção, mas poderá realizar reuniões no território de qualquer estado-membro da Organização dos Estados Americanos em que considerar conveniente, pela maioria dos seus membros e mediante prévia aquiescência do estado respectivo. Os estados partes na Convenção podem, na Assembléia Geral, por dois terços dos seus votos, mudar a sede da Corte.

2. A Corte designará seu Secretário.

3. O Secretário residirá na sede da Corte e deverá assistir às reuniões que ela realizar fora da mesma.

Art. 59 - A Secretaria da Corte será por esta estabelecida e funcionará sob a direção do Secretário-Geral da Organização em tudo o que não for incompatível com a independência da Corte. Seus funcionários serão nomeados pelo Secretário-Geral da Organização, em consulta com o Secretário da Corte.

Art. 60 - A Corte elaborará seu Estatuto e submetê-lo-á à aprovação da Assembléia Geral e expedirá seu Regimento.

Seção 2

Competência e funções

Art. 61 - 1. Somente os estados-partes e a Comissão têm direito de submeter um caso à decisão da Corte.

2. Para que a Corte possa conhecer de qualquer caso, é necessário que sejam esgotados os processos previstos nos arts. 48 a 50.

Art. 62 - 1. Todo estado-parte pode, no momento do depósito do seu instrumento de ratificação desta Convenção ou de adesão a ela, ou em qualquer momento posterior, declarar que reconhece como obrigatória, de pleno direito e sem convenção especial, a competência da Corte em todos os casos relativos à interpretação ou aplicação desta Convenção.

2. A declaração pode ser feita incondicionalmente, ou sob condição



de reciprocidade, por prazo determinado ou para casos específicos. Deverá ser apresentada ao Secretário-Geral da Organização, que encaminhará cópias da mesma a outros Estados-membros da Organização e ao Secretário da Corte.

3. A Corte tem competência para conhecer de qualquer “caso” relativo à interpretação e aplicação das disposições desta Convenção, que lhe seja submetido, desde que os Estados-partes no caso tenham reconhecido ou reconheçam a referida competência, seja por declaração especial, como prevêem os incisos anteriores, seja por convenção especial.

Art. 63 - 1. Quando decidir que houve violação de um direito ou liberdade protegidos nesta Convenção, a Corte determinará que se assegure ao prejudicado o gozo do seu direito ou liberdade violados. Determinará também, se isso for procedente, que sejam reparadas as consequências da medida ou situação que haja configurado a violação desses direitos, bem como o pagamento de indenização justa à parte lesada.

2. Em casos de extrema gravidade e urgência, e quando se fizer necessário evitar danos irreparáveis às pessoas, a Corte, nos assuntos de que estiver conhecendo, poderá tomar as medidas provisórias que considerar pertinentes. Se se tratar de assuntos que ainda não estiverem submetidos ao seu conhecimento, poderá atuar a pedido da Comissão.

Art. 64 - 1. Os estados-membros da Organização poderão consultar a Corte sobre a interpretação desta Convenção ou de outros tratados concernentes à proteção dos direitos humanos nos estados americanos. Também poderão consultá-la, no que lhes compete, os órgãos enumerados no capítulo X da Carta da Organização dos Estados Americanos, reformada pelo Protocolo de Buenos Aires.

2. A Corte, a pedido de um estado-membro da Organização, poderá emitir pareceres sobre a compatibilidade entre qualquer de suas leis internas e os mencionados instrumentos inter-nacionais.

Art. 65 - A Corte submeterá à consideração da Assembléia Geral da Organização, em cada período ordinário de sessões, um relatório sobre as suas atividades no ano anterior. De maneira especial, e com as recomendações pertinentes, indicará os casos em que um Estado não tenha dado cumprimento a suas sentenças.

Seção 3 Processo

Art. 66 - 1. A sentença da Corte deve ser fundamentada.

2. Se a sentença não expressar, no todo ou em parte, a opinião unânime dos juízes, qualquer deles terá direito a que se agregue à sentença o seu voto dissidente ou individual.

Art. 67 - A sentença da Corte será definitiva e inapelável. Em caso de divergência sobre o sentido ou alcance da sentença, a Corte interpretá-la-á, a pedido de qualquer das partes, desde que o pedido seja apresentado dentro de noventa dias a partir da data da notificação da sentença.

Art. 68 - 1. Os estados-partes na Convenção comprometem-se a cumprir a decisão da Corte em todo caso em que forem partes.

2. A parte da sentença que determinar indenização compensatória poderá ser executada no país respectivo pelo processo interno vigente para a execução de sentenças contra o Estado.

Art. 69 - A sentença da Corte deve ser notificada às partes no caso e transmitida aos Estados-partes na Convenção.



Art. 70 - 1. Os juizes da Corte e os membros da Comissão gozam, desde o momento da eleição e enquanto durar o seu mandato, das imunidades reconhecidas aos agentes diplomáticos pelo Direito Internacional. Durante o exercício dos seus cargos gozam, além disso, dos privilégios diplomáticos necessários para o desempenho de suas funções.

2. Não se poderá exigir responsabilidade em tempo algum dos juizes da Corte, nem dos membros da Comissão, por votos e opiniões emitidos no exercício de suas funções.

Art. 71 - Os cargos de juiz da Corte ou de membro da Comissão são incompatíveis com outras atividades que possam afetar sua independência ou imparcialidade, conforme o que for determinado nos respectivos Estatutos.

Art. 72 - Os juizes da Corte e os membros da Comissão perceberão honorários e despesas de viagem na forma e nas condições que determinarem os seus Estatutos, levando em conta a importância e independência de suas funções. Tais honorários e despesas de viagem serão fixados no orçamento-programa da Organização dos Estados Americanos, no qual devem ser incluídas, além disso, as despesas da Corte e da sua Secretaria. Para tais efeitos, a Corte elaborará o seu próprio projeto de orçamento e submetê-lo-á à aprovação da Assembléia Geral, por intermédio da Secretaria-Geral. Esta última não poderá nele introduzir modificações.

Art. 73 - Somente por solicitação da Comissão ou da Corte, conforme o caso, cabe à Assembléia Geral da Organização resolver sobre as sanções aplicáveis aos membros da Comissão ou aos juizes da Corte que incorrerem nos casos previstos nos respectivos Estatutos. Para expedir uma resolução, será necessária maioria de dois terços dos votos dos estados-membros da Organização, no caso dos membros da Comissão; e, além disso, de dois terços dos votos dos estados-partes na Convenção, se se tratar dos juizes da Corte.

PARTE III
DISPOSIÇÕES GERAIS E TRANSITÓRIAS
Capítulo X

Assinatura, Ratificação, Reserva, Emenda, Protocolo e Denúncia

Art. 74 - 1. Esta Convenção está aberta à assinatura e à ratificação de todos os estados-membros da Organização dos Estados Americanos.

2. A ratificação desta Convenção ou a adesão a ela efetuar-se-á mediante depósito de um instrumento de ratificação ou adesão na Secretaria Geral da Organização dos Estados Americanos. Esta Convenção entrará em vigor logo que onze estados houverem depositado os seus respectivos instrumentos de ratificação ou de adesão. Com referência a qualquer outro estado que a ratificar ou que a ela aderir ulteriormente, a Convenção entrará em vigor na data do depósito do seu instrumento de ratificação ou adesão.

3. O Secretário-Geral comunicará todos os Estados-membros da Organização sobre a entrada em vigor da Convenção.

Art. 75 - Esta Convenção só pode ser objeto de reservas em conformidade com as disposições da Convenção de Viena sobre o Direito dos Tratados, assinada em 23 de maio de 1969.

Art. 76 - 1. Qualquer Estado-parte, diretamente, e a Comissão



e a Corte, por intermédio do Secretário-Geral, podem submeter à Assembléia Geral, para o que julgarem conveniente, proposta de emendas a esta Convenção.

2. Tais emendas entrarão em vigor para os estados que as ratificarem, na data em que houver sido depositado o respectivo instrumento de ratificação, por dois terços dos estados-partes nesta Convenção. Quanto aos outros Estados-partes, entrarão em vigor na data em que eles depositarem os seus respectivos instrumentos de ratificação.

Art. 77 - 1. De acordo com a faculdade estabelecida no art. 31, qualquer estado-parte e a Comissão podem submeter à consideração dos estados-partes reunidos por ocasião da Assembléia Geral projetos de Protocolos adicionais a esta Convenção, com a finalidade de incluir progressivamente, no regime de proteção da mesma, outros direitos e liberdades.

2. Cada Protocolo deve estabelecer as modalidades de sua entrada em vigor e será aplicado somente entre os estados-partes no mesmo.

Art. 78 - 1. Os estados-partes poderão denunciar esta Convenção depois de expirado o prazo de cinco anos, a partir da data em vigor da mesma e mediante aviso prévio de um ano, notificando o Secretário-Geral da Organização, o qual deve informar as outras partes.

2. Tal denúncia não terá o efeito de desligar o estado-parte interessado das obrigações contidas nesta Convenção, no que diz respeito a qualquer ato que, podendo constituir violação dessas obrigações, houver sido cometido por ele anteriormente à data na qual a denúncia produzir efeito.

Capítulo XI

Disposições Transitórias

Seção 1

Comissão Interamericana de Direitos Humanos

Art. 79 - Ao entrar em vigor esta Convenção, o Secretário-Geral pedirá por escrito a cada estado-membro da Organização que apresente, dentro de um prazo de noventa dias, seus candidatos a membro da Comissão Interamericana de Direitos Humanos. O Secretário-Geral preparará uma lista por ordem alfabética dos candidatos apresentados e a encaminhará aos estados-membros da Organização, pelo menos trinta dias antes da Assembléia Geral seguinte.

Art. 80 - A eleição dos membros da Comissão far-se-á dentre os candidatos que figurem na lista a que se refere o art. 79, por votação secreta da Assembléia Geral, e serão declarados eleitos os candidatos que obtiverem maior número de votos e a maioria absoluta dos votos dos representantes dos estados-membros. Se, para eleger todos os membros da Comissão, for necessário realizar várias votações, serão eliminados sucessivamente, na forma que for determinada pela Assembléia Geral, os candidatos que receberem maior número de votos.

Seção 2

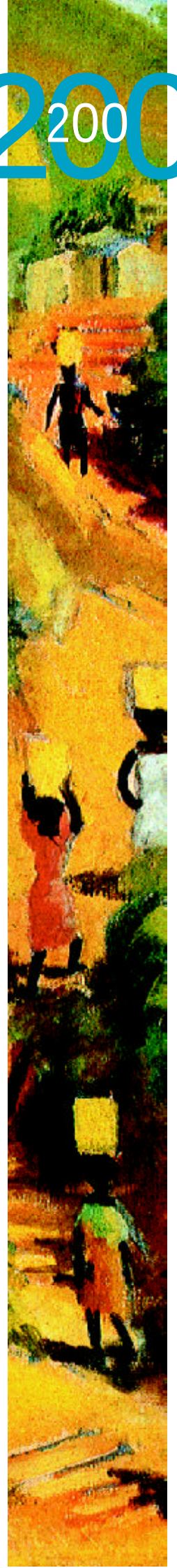
Corte Interamericana de Direitos Humanos

Art. 81 - Ao entrar em vigor esta Convenção, o Secretário-Geral pedirá a cada estado-parte que apresente, dentro de um prazo de noventa dias, seus candidatos a juiz da Corte Interamericana de Direitos Humanos. O Secretário-Geral preparará uma lista por ordem alfabética dos candidatos apresentados e a encaminhará aos estados-partes pelo menos trinta dias antes da Assembléia Geral seguinte.



Art. 82 - A eleição dos juízes da Corte far-se-á dentre os candidatos que figurem na lista a que se refere o art. 81, por votação secreta dos estados-partes, na Assembléia Geral, e serão declarados eleitos os candidatos que obtiverem o maior número de votos e a maioria absoluta dos votos dos representantes dos estados-partes. Se, para eleger todos os juízes da Corte, for necessário realizar várias votações, serão eliminados sucessivamente, na forma que for determinada pelos estados-partes, os candidatos que receberem menor número de votos.

2000



Discriminação no Trabalho: Mecanismos de Combate à Discriminação e Promoção de Igualdade de Oportunidades

Maria Luiza Pinheiro Coutinho



05



SUMÁRIO

Introdução	5
Parte 1 – Discriminação	12
1.1 Conceito	12
1.1.1 Discriminação negativa e positiva	13
1.1.1.1 Discriminação positiva no ordenamento jurídico brasileiro	16
1.1.1.2 Discriminação direta e indireta	18
1.2 Práticas discriminatórias	22
1.3 Causas da discriminação	24
1.4 Conceito jurídico de discriminação	26
1.5 Natureza jurídica	29
Parte 2 – Tipos de discriminação	32
2.1 Discriminação em razão das relações de gênero	32
2.1.1 Conceito	32
2.1.2 Discriminação em razão do sexo	38
2.1.2.1 Aspectos jurídicos	40
2.1.3 Assédio sexual	45
2.1.3.1 Conceito	45



2.1.3.2 Espécies de assédio sexual	47
2.1.3.2.1 Assédio sexual ambiental	47
2.1.3.2.2 Assédio sexual por chantagem	49
2.1.3.3 Aspectos jurídicos	50
2.1.3.3.1 Ilícito penal	52
2.1.3.3.2 Ilícito extrapenal	55
2.1.4 Assédio moral	56
2.1.4.1 Conceito	56
2.1.4.2 Característica da conduta de assédio moral	59
2.1.4.3 Causas e efeitos do assédio moral	60
2.1.4.4 Aspectos Jurídicos	63
2.1.5 Orientação sexual	64
2.1.5.1 Concepção fundadora do preconceito	64
2.1.5.2 Aspectos jurídicos	66
2.2 Discriminação em razão da raça	69
2.2.1 Conceito	69
2.2.2 Considerações sobre racismo	72
2.2.3 Considerações sobre racismo no Brasil	75
2.2.4 Aspectos jurídicos	80
2.3 Discriminação em razão da origem	83
2.4 Discriminação em razão da idade	85
2.4.1. Aspectos jurídicos	87
2.5 Discriminação em razão da pessoa portadora de deficiência	88
2.5.1 Aspectos jurídicos da proteção à pessoa com deficiência	90
2.5.2. Inserção da pessoa com deficiência no trabalho	91
2.5.3. Pessoa com deficiência como sujeito da proteção legal	92
2.6 Discriminação em razão da saúde do trabalhador	95
2.6.1. Aspectos jurídicos	100



2.7 Discriminação em razão do acidente do trabalho	106
Parte 3 – Discriminação na relação de trabalho	110
3.1 Discriminação na fase pré-contratual	111
3.2 Discriminação na fase contratual	116
3.2.1 Estado de gravidez	116
3.2.2 Estado de saúde do trabalhador	118
3.2.3 Assédio sexual	119
3.2.4 Revista pessoal	120
3.3 Discriminação na extinção do contrato de trabalho	122
3.3.1 Discriminação em razão do sexo, origem, raça, cor, estado civil	122
3.3.2 Estado de gravidez	124
3.3.3 Motivo infamante	124
3.3.4 Despedida arbitrária do portador de HIV	126
3.4 Discriminação na fase pós-contratual	127
3.4.1 Informações desabonadoras	127
Parte 4 - Mecanismos de combate à discriminação e de promoção da igualdade de oportunidades	130
4.1 Conceito de igualdade	130
4.2 Princípio da igualdade	131
4.3 Princípio da igualdade de oportunidades	136
4.4 Princípio da igualdade e a aferição da conduta discriminatória	137
4.5 A proteção antidiscriminatória	139
4.5.1 Proteção antidiscriminatória na norma constitucional	139
4.5.1.1 Proteção antidiscriminatória na norma constitucional relativa ao trabalho	140
4.5.2 Proteção antidiscriminatória na norma infraconstitucional relativa ao trabalho	145
4.6 Ações afirmativas	154
4.6.1 Ação afirmativa e o sistema de <i>quotas</i>	160



4.6.2 Ação afirmativa e os Núcleos de combate à discriminação e promoção da igualdade de oportunidades no emprego	167
Considerações Finais	172
Referências Bibliográficas	176
Anexo 1	183
Anexo 2	286



INTRODUÇÃO

A eliminação da discriminação no mundo do trabalho é, para além de uma busca pelo trabalho decente, uma questão de direitos humanos. No âmbito do trabalho decente, o combate à discriminação se assume como uma necessidade permanente quando da pretensão de atingir um trabalho digno, em condições de liberdade, igualdade de oportunidades, proteção, e garantia à dignidade humana da pessoa do trabalhador. Contudo, para que tais condições se realizem, é preciso implementar o respeito aos direitos fundamentais dos trabalhadores, cuidando para que as normas de proteção do trabalho não se constituam meras abstrações, mas que possam se efetivar na realidade do trabalho. É nesse sentido que a Declaração dos Direitos e Princípios Fundamentais no Trabalho, da Organização Internacional do Trabalho, incorpora como um de seus objetivos fundamentais a eliminação da discriminação em matéria de emprego ou profissão.

Já como uma questão de direitos humanos, a discriminação no trabalho é a própria negação de direitos à pessoa do trabalhador. É o não reconhecimento de que todos são iguais em dignidade e direitos, sem distinção de qualquer natureza; e de que a igualdade de todos, como princípio, decorre da concepção de natureza humana do homem. Tal princípio fundamental, que hoje se constitui autêntico direito positivado pela ordem constitucional brasileira, necessita



constantemente ser reafirmado e garantido, para impedir que seja continuamente violado por meio de discriminações injustificadas, as quais que resultam por provocar desigualdades sociais. A transformação do princípio da igualdade em direito positivo vai torná-lo instrumento de garantia da isonomia entre as pessoas, o que significa dizer: vai permitir seja dispensado tratamento equânime a todos. É esse o conteúdo do princípio da igualdade, apreendido como instrumento de regulação da vida social.

Daí afirmar que o princípio da igualdade apresenta-se como regra de não-discriminação, que, para ser efetivada, necessita de políticas e ações que lhe assegurem a natureza de norma promotora da igualdade, entendida como equidade. Desse modo, o Estado vê-se sempre obrigado, diante de realidades sociais, a específicas proteções, à medida que surgem situações que exigem a implementação de medidas especiais, na busca de uma efetiva eliminação das desigualdades sociais, fundadas no preconceito e na discriminação.

Nesse sentido, cabe ao poder estatal - comprometido com uma ordem jurídica que incorporou valores e princípios universais - criar mecanismos, não apenas para garantir os direitos humanos da pessoa do trabalhador, mas para torná-los efetivos, de modo que esses possam constituir-se instrumentos de combate à discriminação e de promoção da igualdade de oportunidades no emprego.

A questão que se apresenta, quando do combate à discriminação no trabalho é, pois, da proteção e efetivação dos direitos humanos da pessoa do trabalhador, como garantia ao reconhecimento da dignidade humana. De tal modo, a igualdade é concebida não como fato, mas como direito à igualdade de tratamento e oportunidades, o que permitirá serem eliminadas as desigualdades sociais, na busca do ideal de justiça social. Para tanto, é necessário que se criem mecanismos eficazes de combate à discriminação e de promoção da igualdade de oportunidades no emprego, para evitar que a igualdade, tantas vezes exaltada, não se configure em mera declaração formal, “pois uma sociedade verdadeiramente democrática, apoiada no conceito de cidadania, é aquela que fornece verdadeiras oportunidades iguais para o desenvolvimento da pessoa humana”.¹

¹ Souto Maior. 2002: 7.



Sob essas considerações, a implementação de mecanismos de combate à discriminação e de promoção da igualdade de oportunidades no emprego faz-se da maior importância, para que se cumpram os preceitos constitucionais, em harmonia com as normas internacionais, notadamente com o que dispõe a Convenção n. 111, da OIT, que considera a discriminação uma violação dos direitos enunciados na Declaração Universal dos Direitos do Homem.

Essa Convenção, adotada desde 1959, demonstra que a discriminação no trabalho e mecanismos de combate de sua prática, bem como as medidas de promoção da igualdade de oportunidades no emprego, tem-se mostrado uma preocupação constante da Organização Internacional do Trabalho - OIT, em sua busca por soluções para os conflitos existentes no mundo do trabalho. Seu objetivo é assegurar a efetivação do trabalho decente, realizado em condições de liberdade, igualdade de oportunidades, proteção, e garantia à dignidade da pessoa humana do trabalhador. Para tanto, a OIT adota convenções e recomendações internacionais e desenvolve projetos de cooperação técnica que assumem a pretensão de promover e consolidar o respeito aos princípios e direitos fundamentais que regem as relações de trabalho.

O presente documento “Discriminação no Trabalho – Mecanismos de combate e de promoção da igualdade de oportunidade”, atende a esses propósitos ao se constituir em um produto resultante das atividades apoiadas pelo Projeto Igualdade Racial/OIT/Brasil. Este estudo é uma contribuição ao processo de reestruturação realizado no âmbito do Ministério do Trabalho e Emprego, no qual o combate à discriminação, e a promoção da igualdade de oportunidades no emprego vêm recebendo especial atenção, incluindo-se dentre as políticas a serem contempladas por essa instituição.

Sendo assim, os elementos que aqui destacamos têm como objetivo possibilitar a construção de uma cultura institucional acerca do tema da discriminação no trabalho, e auxiliar na formação e orientação de gestores públicos, bem como de todos os servidores incumbidos de tratar diretamente das questões referentes ao combate da discriminação e à promoção de igualdade de oportunidades no emprego. Por esta razão, o presente documento é elaborado em formato de manual de referência. A pretensão fundamental é oferecer noções essenciais sobre a matéria. Portanto, o manual é realizado sob



uma concepção teórica que, ao proporcionar noções e conceitos mais elaborados a respeito da discriminação, também permite ser um instrumento de consulta e de orientação para aqueles que elaboram ou executam as tarefas de competência dos Núcleos que implementam a política de não-discriminação, no âmbito dos órgãos regionais do Ministério do Trabalho e Emprego.

Desse modo, o manual sobre discriminação no trabalho apresenta predominantemente aspectos conceituais e jurídicos referentes à discriminação na relação de trabalho. Contudo, não deixa de aludir, como demonstração, à forma como os conceitos se realizam através das práticas e condutas discriminatórias. O que se quer dizer é que o manual não é resultado de um trabalho empírico, mas de uma pesquisa teórico-conceitual, na qual se procura atentar para os conceitos, os fundamentos, as causas, os momentos, e os aspectos jurídicos da discriminação. Aqui os dados empíricos são tomados de empréstimo de outros estudos, pesquisas e levantamentos, notadamente aqueles relativos aos indicadores sociais, práticas discriminatórias na relação de trabalho e decisões judiciais, com o objetivo de desconstruir mitos e demonstrar a efetivação dos conceitos apresentados, além dos efeitos do fenômeno da discriminação no mundo laboral.

Ressalte-se também que o documento não procura fazer uma análise crítica do problema da discriminação no trabalho, nem das ações desempenhadas pelas instituições ou organizações envolvidas com a questão. Tampouco, é um estudo propositivo; não é elaborado com a intenção de propor medidas ou estratégias que visem eliminar a discriminação no trabalho. Somente quando faz referência à atuação dos Núcleos de combate à discriminação, do Ministério do Trabalho e Emprego, o estudo aponta para algumas questões que devem ser observadas por esses órgãos, para que possam vir a realizar, de modo efetivo, a política institucional de não-discriminação.

Por pretender instruir e informar os gestores públicos e servidores sobre seu dever de trabalhar a problemática da discriminação no trabalho, a abordagem adotada para o documento que evidencia os conceitos e tipologia da discriminação, os momentos de ocorrência de sua prática, as vedações jurídicas e as ações que buscam eliminar seus efeitos, pode parecer neutra. Isso se deve, no entanto, ao objetivo primordial do documento, centrado no interesse de fornecer elementos



para a construção de uma cultura institucional de enfrentamento da discriminação, a partir da qual se possa apontar para mudanças efetivas nas políticas e ações institucionais que buscam provocar transformações na maneira como se organiza o trabalho, de modo a eliminar a discriminação, e o tratamento degradante, no ambiente laboral.

De tal modo, para atender os fins colimados, o tema da discriminação no trabalho é dividido em quatro partes. A primeira, mais conceitual, apresenta a discriminação sob seus diversos conceitos (discriminação positiva e negativa, direta e indireta); suas causas originárias (preconceito, privilégios historicamente conquistados/relação de poder e razões econômicas); sua prática, como uma conduta real, concreta, efetiva, em relação ao outro, e seu conceito jurídico, tomado do art. 1º, I, a, da Convenção n. 111, da OIT.

A segunda parte apresenta os tipos de discriminação (em razão das relações de gênero, da raça, da origem, da idade, da pessoa portadora de deficiência, da saúde do trabalhador, do acidente do trabalho), discorrendo a respeito de cada um deles sob as considerações de seus fundamentos e de seus respectivos aspectos jurídicos, que vão confirmar a conduta discriminatória como um ato ilícito.

A terceira parte trata dos momentos de maior ocorrência das práticas discriminatórias na relação de trabalho, a saber: a fase pré-contratual, contratual, da extinção do contrato de trabalho, e a fase pós-contratual, as quais, devido às características do contrato de trabalho (subordinado, pessoal, habitual e de trato sucessivo), acabam por criar situações propícias à ocorrência de atos discriminatórios.

A quarta e última parte, a partir de uma elaboração conceitual sobre os princípios da igualdade e da igualdade de oportunidades, e do modo de aferição da conduta discriminatória, apresenta os mecanismos de combate à discriminação (proteção antidiscriminatória na norma constitucional e na legislação infraconstitucional), e de promoção da igualdade de oportunidades no emprego. Estes últimos são mecanismos observados através de considerações referentes às ações afirmativas, ao sistema de quotas e às ações desenvolvidas pelos Núcleos de combate à discriminação e de promoção da igualdade de oportunidades no emprego, que têm como objetivo executar a política de não-discriminação, levada a efeito pelas Delegacias Regionais do Trabalho, que são órgãos descentralizados do Ministério do Trabalho e Emprego.



A abordagem expressa na confecção do manual não é apenas teórico-conceitual, como já referido acima, mas também prática, na medida que procura descrever tanto os atos discriminatórios, como as ações assumidas em seu combate, sejam políticas públicas ou privadas. A preocupação com o conteúdo do manual, que se mostra de grande complexidade, reside, portanto, para além dos conceitos e dos fundamentos jurídicos que informam a discriminação no trabalho, ao apresentar situações empíricas que apontam para a ocorrência significativa de práticas discriminatórias no mundo do trabalho. De tal modo, o documento pretende demonstrar como a discriminação se manifesta na relação de trabalho, e como vem sendo tratada no caso concreto.

Contudo, o tratamento aplicado ao tema da discriminação na relação de trabalho exposto no presente documento não tem a pretensão de esgotá-lo. Tampouco, de abordar de uma forma definitiva todas as questões interdisciplinares que envolvem esse fenômeno de natureza social. Porém, pretende mostrar, após apontar os conceitos fundamentais, alguns tipos relevantes de discriminação, e os momentos mais representativos de sua prática, que os instrumentos jurídicos e políticos orientados pelo princípio da igualdade de oportunidades, além de serem eficazes no combate às práticas discriminatórias no trabalho, contribuirão para a promoção da igualdade, o que resulta por provocar mudanças nas estruturas sociais.

Portanto, este documento tem a pretensão última de mostrar que combater a discriminação e promover a igualdade de oportunidades no emprego significa exatamente procurar aplicar o princípio da igualdade de oportunidades às condições de acesso à relação de trabalho, ou sua manutenção, bem como tornar eficaz a proibição às práticas discriminatórias no mundo do trabalho.

A garantia efetiva à igualdade de oportunidades no emprego sempre exigirá dos poderes públicos proteções legais, além de ações afirmativas, de natureza pública ou privada, que venham beneficiar aqueles trabalhadores que enfrentam desigualdades sociais. Esses mecanismos terão fundamento no princípio da igualdade, uma vez que seu conteúdo material impõe o “dever de dispensar tratamento equânime às pessoas”.²



A idéia que norteia este estudo é de que a busca pela eliminação da discriminação no trabalho, além de estar relacionada ao trabalho decente, é também uma questão de direitos humanos. A pretensão do documento é mostrar que as desigualdades sociais não decorrem de desigualdades naturais³ e, portanto, por meio da aplicação do princípio da igualdade de oportunidades, que se apresenta como princípio fundamental de uma democracia social, é possível combater a discriminação e promover a igualdade de oportunidades no mundo do trabalho, o que resultaria por garantir maior justiça social.

² Bandeira de Melo. 2001: 9.

³ Henriques, R. Jornal Folha de São Paulo, 27/01/03: “a principal razão do tamanho excepcional e inadmissível de nossa pobreza está no acordo excludente que esse país gerou, ao considerar a desigualdade natural”.



PARTE 1

Discriminação

1.1 Conceito

O termo *discriminar* significa separar; diferenciar; estabelecer diferença; distinguir; não se misturar; formar grupo à parte por alguma característica étnica, cultural, religiosa etc; tratamento desigual ou injusto de uma pessoa ou grupo de indivíduos, em face de alguma característica pessoal, cultural, racial, étnica, classe social ou convicções religiosas. ¹

O ato ou ação de discriminar, isto é, de distinguir, de desigualar, de fazer diferença, de segregar, pôr à parte por intolerância, xenofobia ou preconceito, seria discriminação, um fenômeno eminentemente social, que guarda conotação de desvalor, por provocar desigualdades entre pessoas ou grupos sociais. A discriminação estaria fundada em idéias preconcebidas que resultariam por levar à posição de inferioridade as pessoas ou grupos atingidos.

Nesse sentido, entende-se discriminação como um tratamento desequiparador que decorre de preferência ilógica, fundada em características de sexo, raça, cor, etnia, religião, origem e idade. Essa conduta, assim determinada, é vedada pelo ordenamento jurídico,

¹ Segundo o Novo Dicionário Aurélio e o Dicionário Houaiss da Língua Portuguesa.



por ter como efeito impedir a fruição do direito à igualdade de oportunidades devido a todos. Nesses casos, distinguir, desigualar, preferir, em razão de características pessoais, sociais ou culturais, tem o significado de tratamento desfavorável dado a alguém, ou a certo grupo de pessoas; isto seria agir com discriminação.

Dessa compreensão decorre que, para o tratamento desigual atribuído a alguém se configurar em uma conduta negativa, dita discriminatória, esse necessita ser fundado em preferências injustificadas, geradas, na maioria das vezes, pelo preconceito. Afastam-se, daí, todas as possibilidades dessa situação de tratamento desigual ocorrer por diferenças naturais atribuídas às pessoas envolvidas.

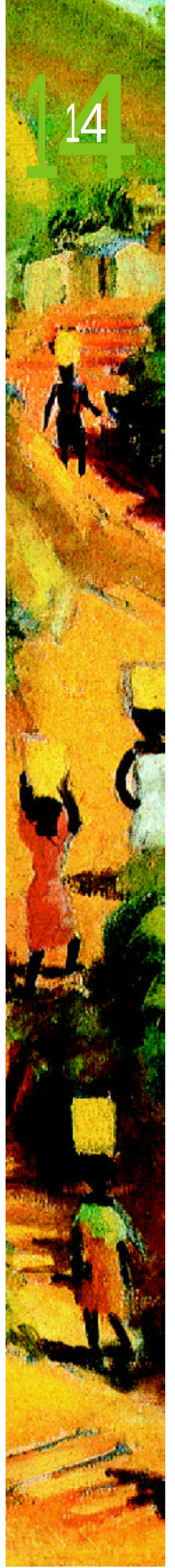
Não se pode considerar que todas as diferenças entre pessoas estejam fundadas em desigualdades sociais, advindas das relações de poder observadas na sociedade. Mas cabe reconhecer que apenas as desigualdades sociais podem ser eliminadas aplicando-se o princípio da igualdade de oportunidades, norteador da política de combate à discriminação e todas as formas de preconceito.²

Somente quando a preferência por pessoas ou grupos sociais é fundada em critérios irrelevantes que impedem a igualdade de direitos de se confirmar, essa situação configura-se antijurídica, porque vai de encontro aos valores constitucionais. A discriminação, assim entendida, é uma conduta que interfere de forma negativa nos direitos das pessoas, impedindo-as, por razões injustificadas, de exercerem plenamente o direito à igualdade de oportunidades. Ao contrário senso, as distinções, exclusões ou preferências, fundadas em qualificações exigidas para um determinado emprego não são consideradas discriminação (art. 1º, 2, da Conv. n. 111, da OIT).

1.1.1 Discriminação negativa e positiva

Como discriminação negativa, aponta-se o tratamento desigual que cria um desfavor ao indivíduo, negando-lhe o exercício de seus direitos de pessoa humana, ou que segrega, ou exclui da vida social os membros de determinado grupo, e tem como efeito provocar desigualdades injustificadas. Essa discriminação é aquela sofrida pelas

² Coutinho. 2003: 19.



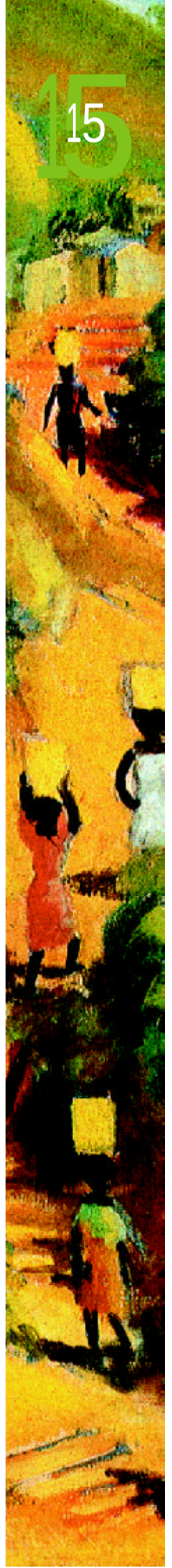
mulheres, negros e pessoas portadoras de deficiência, que historicamente enfrentam enormes desigualdades sociais. É um fenômeno social, que se percebe em todas as fases do desenvolvimento das sociedades humanas, mas de relevância significativa nas sociedades atuais, cada vez mais intolerantes com o diferente.

Esse tipo de discriminação caracteriza-se no tratamento desigual oferecido às pessoas ou grupo, fundado em critérios distintivos injustificados e que tem por resultado produzir um *prejuízo*, observável quando comparado ao tratamento dispensado às outras pessoas ou grupos sociais.

A essa forma desfavorável de tratamento, que gera excessivas desigualdades entre as pessoas ou grupos, opõe-se outro tipo de discriminação, denominada *discriminação positiva*. Isso porque é um modo de eliminar as diferenças, ao assegurar a igualdade de oportunidades a todos, mediante políticas protetivas ou distributivas de benefícios às pessoas ou grupos que se encontram em situação desfavorável, com o objetivo de corrigir os desequilíbrios existentes na sociedade. Justifica-se a discriminação positiva a partir da idéia de equidade, que vai dizer da necessidade de tratamento igual para os iguais e desigual para os desiguais.

Também chamada de ação positiva, em oposição ao ato negativo de discriminar, a discriminação positiva é entendida como um conjunto de estratégias, iniciativas ou políticas, que visa favorecer pessoas ou grupos sociais que se encontram em condições desfavoráveis, em razão, quase sempre, da prática de discriminação negativa, presente ou passada. No entanto, é medida que deverá ser observada em caráter excepcional, até que se neutralizem os efeitos das desigualdades sociais.

A discriminação positiva constitui-se uma ação na qual é possível distinguir pessoas ou situações, a fim de lhes dar tratamento diferenciado, que se justificaria pela correlação lógica existente entre a diferença observada entre elas e a desequiparação estabelecida na regra, desde que essa não-equiparação seja compatível com os princípios que informam o ordenamento jurídico. Tem-se, assim, que é possível discriminar em favor daqueles que enfrentam desigualdades, contudo, o tratamento desigual deve ter um fundamento razoável, e destinar-se a realizar o objetivo visado.



Assim entendida, a discriminação positiva deu origem à ação afirmativa, surgida da concepção de que é possível distinguir pessoas ou grupos sub-representados socialmente com o objetivo de não apenas fortalecer suas participações na sociedade por meio de um tratamento preferencial inclusivo, mas de provocar mudanças efetivas nas estruturas sociais.

A discriminação positiva, como uma ação que visa à equidade, é uma medida que deve ser tomada no tempo, até que o grupo desfavorecido possa alcançar o nível de desenvolvimento social do grupo dominante. Deve-se considerar, ainda, que o traço distintivo seja pertencente às pessoas, ou aos grupos, a serem discriminados positivamente, isto é, nenhum elemento que não exista nessas pessoas mesmas (ou grupos) poderá servir de base para submetê-las a regimes diferentes.³

Não se pode, portanto, desequiparar pessoas ou grupos quando neles não se encontram fatores desiguais. O tratamento desigual estabelecido em regra discriminatória deve estar correlacionado com a diferença que se tomou em conta. O que autoriza a discriminar é a diferença que as pessoas ou grupos apresentam em si, alterando a regra da igualdade, o que faz a discriminação positiva ser justificada frente ao princípio da igualdade de oportunidades.

É por isso que o fato das pessoas com características arianas serem minoria no Brasil não faz delas um grupo discriminado, ao contrário das mulheres, ou dos negros. Estes, por ocuparem historicamente posições marginalizadas na sociedade, justificariam uma política de discriminação positiva, capaz de promover as oportunidades que, ao longo de décadas, lhes foram negadas. Essa política seria, portanto, um instrumento que buscaria corrigir desequilíbrios por meio da distribuição de direitos, benefícios ou encargos, que visaria eliminar as desigualdades enfrentadas por essas pessoas ou grupos, submetidos a processos históricos de desvantagens sociais, e se constituiria, de tal modo, em um princípio de justiça com equidade.

Em última instância, o que se pretende ao desigualar pessoas e grupos por meio de ações positivas, é igualá-las em oportunidades, uma vez que a mera proibição da discriminação tem-se mostrado

³ Bandeira de Melo. 2001: 23.



insuficiente para eliminar desigualdades de fato.⁴ Essa compreensão justifica a discriminação positiva com a finalidade de corrigir desvantagens, ou permitir benefícios, para que as pessoas pertencentes ao grupo discriminado possam desenvolver-se, e ocupar os diversos espaços da vida social. A idéia, sempre posta, frente a essas situações é a de reparar o “desvio das contingências na direção da igualdade”.⁵ Nesse sentido, a discriminação positiva é um mecanismo que busca a justiça social.

1.1.1.1 Discriminação positiva no ordenamento jurídico brasileiro

No ordenamento jurídico brasileiro pode-se apontar como exemplo de discriminação positiva a reserva legal de mercado, prevista mediante um sistema de cotas (também entendido como ação afirmativa), que assegura à pessoa portadora de deficiência, na qualidade de habilitada ou capacitada para o exercício da função, sua inserção no trabalho, nos setores público (art. 37, VIII, CF) e privado (art. 93, da L. 8.213/91). Também, a reserva de vagas em favor do menor aprendiz, a que estão obrigados os estabelecimentos empresariais cujas atividades demandem formação profissional (art. 429, da CLT, alterado pela Lei 10.097) e o estabelecimento de cotas de bolsas de estudo para o ingresso de negros no Instituto Rio Branco, que prepara diplomatas brasileiros.⁶

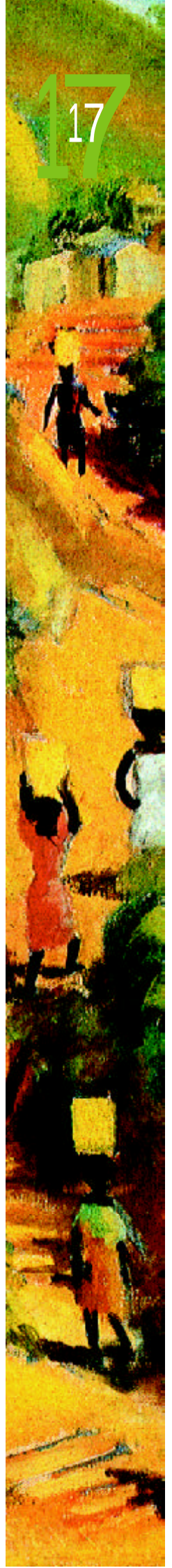
Como discriminação positiva, tem-se ainda a criação, no âmbito da Administração Pública Federal, do Programa Nacional de Ações Afirmativas, que estabelece, para os órgãos da Administração Pública, a observância de metas percentuais de participação de afrodescendentes, mulheres e pessoas portadoras de deficiência, no preenchimento de cargos, em comissão, de direção e assessoramento superiores (DAS).

O Programa contempla critérios adicionais de pontuação, estabelecidos no processo de licitação, a serem utilizados para beneficiar

⁴ Para Marco Aurélio Mello, quando Presidente do STF, “é preciso buscar-se a ação afirmativa. A neutralidade estatal mostrou-se um fracasso (...) qualquer lei que tenha por objetivo a concretude da Constituição não pode ser acusada de inconstitucional”. Jornal O POVO, 23/02/03.

⁵ Rawls. 2000: 107.

⁶ O estabelecimento de cotas para ingresso de estudantes negros e oriundos de escolas públicas, que permitem o acesso às universidades, também é exemplos de políticas afirmativas.



fornecedores que comprovem compartilhar com a política de não-discriminação. Esses critérios também serão aplicados às empresas prestadoras de serviços que, ao contratarem com a Administração Pública, incluam metas percentuais de participação de negros, mulheres e pessoas portadoras de deficiência, em seus quadros funcionais (Dec. 4.228/02). Ainda, nessa direção, no âmbito do Poder Judiciário, o Supremo Tribunal Federal criou norma que estabelece uma quota de 20% de pessoas negras nos contratos de terceirização de serviço.

Com relação às desigualdades de gênero, existe o Plano Nacional de Políticas para as Mulheres (PNPM), que pretende garantir políticas públicas que alterem as desigualdades sociais existentes entre homens e mulheres, e até entre as próprias mulheres. O Plano (PNPM) configura-se em uma política que visa comprometer os entes da Administração Pública com a incorporação da perspectiva de gênero e raça nas políticas públicas, que devem reconhecer, enfrentar e procurar superar as desigualdades entre homens e mulheres, negros(as) e brancos(as) e negros e negras, no contexto da gestão governamental. O Plano contempla, como uma das áreas estratégicas, a igualdade de gênero no mundo do trabalho, além de políticas e ações de educação inclusiva e não sexista, de saúde das mulheres, de direitos sexuais e reprodutivos, e de enfrentamento à violência contra a mulher.

Essa política de enfrentamento das desigualdades de gênero aponta, como uma de suas diretrizes, para a necessidade de criação e fortalecimento de organismos institucionais de defesa dos direitos das mulheres e de promoção da igualdade de gênero. Ela pretende interferir nas ações do Estado, de forma a promover a igualdade de gênero, considerando as diversidades de raça, cor, etnia, idade, origem, orientação sexual, convicção religiosa, devido ao fenômeno da transversalidade observado nas questões de gênero. A Política Nacional para Mulheres orienta-se pelo princípio da igualdade de oportunidades, que tem como corolário o princípio da não-discriminação. Isso requer ações que respeitem as diferenças, mas que busquem eliminar as desigualdades injustificadas.⁷

Em todos esses casos, a desigualdade de tratamento não constitui agravo à isonomia, porque visa à busca da igualdade de oportunidades,

⁷ Plano Nacional de Políticas para as Mulheres. Presidência da República: Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres – SPM.



que vai justificar a discriminação positiva. É preciso considerar, no entanto, sempre que se institui um critério diferenciador de uma pessoa, ou de um grupo social, se o fundamento da diferenciação é lógico e se o fim visado é legítimo, devendo esse critério observar limites de razoabilidade para ser aceitável.⁸ Tem de haver adequação entre meio e fim, cabendo ao elemento distintivo ser relevante e pertencente à pessoa ou grupo por tal modo diferenciado, para que não se afronte o princípio da igualdade e de não-discriminação, ao se estabelecer a diferenciação que visa corrigir situações de desigualdades.⁹

A discriminação positiva é uma medida de desigualação que, ao preservar as diferenças, busca a equidade, através de instrumentos jurídico-político-sociais que asseguram proteção e benefícios aos desiguais, para tornar acessível a todos a igualdade de oportunidades, que irá possibilitar a fruição dos bens sociais, de maneira equitativa. Tais políticas, ao considerar a diversidade dos indivíduos, objetivam superar preconceitos e discriminações, promovendo a igualdade de oportunidades àqueles colocados em desigualdades sociais. A proteção das diferenças é assegurada por princípios constitucionais, derivados da doutrina universalista dos direitos humanos.

A discriminação positiva, em favor daqueles que enfrentam desigualdades sociais, está, portanto, em perfeita consonância com os objetivos estabelecidos na Constituição (art. 1º, III e IV e art. 3º, III e IV, da CF). É uma política institucional que vai permitir o acesso de pessoas ou grupos excluídos aos bens sociais.

1.1.1.2 Discriminação direta e indireta

A discriminação negativa manifesta-se de forma direta ou indireta. A forma direta do ato de discriminar ocorre quando o tratamento desigual é fundado em critérios proibidos, como o sexo, a cor, a idade, a origem, a religião, ou seja, todas aquelas razões apontadas no ordenamento jurídico. “Na discriminação direta o

⁸ Bandeira de Melo entende “que fator objetivo algum pode ser escolhido aleatoriamente, isto é, sem pertinência lógica com a diferenciação procedida (...) Com efeito, por via do princípio da igualdade, o que a ordem jurídica pretende firmar é a impossibilidade de desequiparações fortuitas ou injustificadas” (2001: 18).

⁹ Coutinho. 2003: 22.

empregador (...) trata de modo menos favorecido os membros de grupo cuja causa de homogeneidade é o sexo, a cor etc...”.¹⁰ Desse modo, a discriminação direta se daria por meio da exclusão explícita de um grupo social, ou de uma pessoa, em face de características próprios, estabelecidos como critérios proibitivos de distinção, e teria, como consequência do tratamento desigual dispensado, sua manutenção em situação desfavorável.

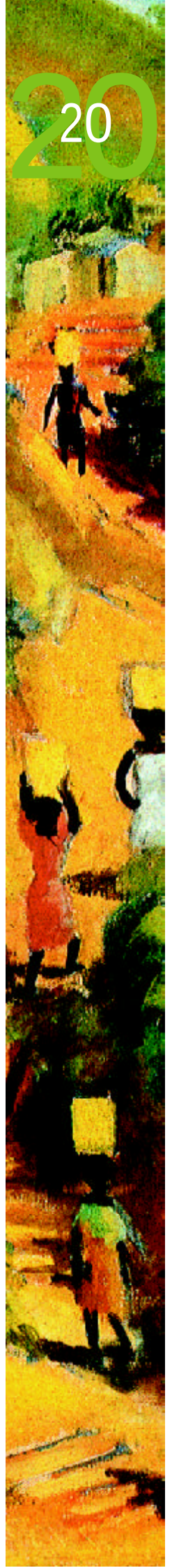
Discriminação direta pode ser vista, ainda, como uma forma de dominação de um grupo social sobre outro. Tal qual observada na divisão sexual do trabalho, em que a situação civil da mulher, suas responsabilidades familiares, e funções reprodutivas, apresentam-se como fonte de discriminação direta, porque atuam sobre a preferência pelo homem (preferência em razão do sexo), no momento da contratação, ou da progressão funcional. O exame objetivo das capacidades e competências profissionais, nesse caso, é relegado, em razão de critérios discriminatórios. Na discriminação direta, observada no ambiente de trabalho, o empregador trata de modo desigual, isto é, desfavorável, o trabalhador em razão de seu sexo, cor, origem, raça, idade, isto é, em face daqueles critérios sobre os quais existe vedação discriminatória expressa, no ordenamento jurídico.

Quanto à discriminação indireta, observa-se sua manifestação no tratamento formalmente igual, mas que produz efeitos diversos, em desfavor de determinadas pessoas ou grupos. São práticas aparentemente neutras, mas que resultam por excluir pessoas ou grupos sociais historicamente discriminados.

A discriminação indireta ocorre quando idênticas condições de tratamento, ou critérios, se aplicam a todos, mas suas consequências têm impacto negativo apenas sobre alguns, pois não guardam vínculo direto com as capacidades exigidas para o exercício dos cargos ofertados. Ou seja, essas condições idênticas no tratamento de pessoas observam tão somente o conteúdo formal da norma da igualdade, e acabam por provocar situações em que viceja a discriminação indireta.

É o caso de uma seleção para função de empacotador, em supermercado, exigir, de seus candidatos, a conclusão do ensino médio.

¹⁰ Lima. 1997: 35.



A condição, aqui, é igual para todos. Mas, não resta dúvida, que esta exclui do processo seletivo a parcela mais pobre da população, porque menos escolarizada, quando, em verdade, para o desempenho da atividade oferecida, o critério parece ser exorbitante. Ou, ainda, aqueles casos em que os critérios de seleção para a vaga de trabalho, embora não sejam discriminatórios, são impossíveis de serem preenchidos pelos trabalhadores aos quais aquela vaga está determinada. Essa situação é observada quando da contratação de pessoas portadoras de deficiência, por empresas obrigadas à reserva legal de cotas, cujas competências exigidas são impossíveis de serem encontradas nesses trabalhadores.¹¹

Outra manifestação da discriminação indireta é a inclusão de certos critérios no processo seletivo, que, apesar de neutros, vão produzir desfavor a determinadas pessoas ou grupos. É o caso do critério “disponibilidade para viagens” como condição de admissão ao posto de trabalho ofertado, que acaba por excluir as mulheres, pois elas, em regra, são menos disponíveis para viagens do que os homens, em virtude de suas responsabilidades familiares. De tal modo, o estado civil, ou situação familiar, passa a influir de maneira *indireta* na contratação da mulher, que se vê discriminada na medida em que o acesso ao emprego entra em conflito com seus encargos de família.¹²

Observa-se, muitas vezes, que características como “dinamismo”, “liderança”, “gostar de desafios”, “visão estratégica”, e “iniciativa”, consideradas como atributos masculinos, são freqüentemente utilizadas nos anúncios de emprego, e reportagens sobre o perfil do profissional procurado pelo mercado, como uma maneira de desestimular e inibir a contratação de mulheres para certos cargos e funções tidos como próprios do homem.¹³ Essas “qualidades”, quando adotadas como critérios de contratação do empregado, “extrapolam o plano objetivo

¹¹ Solicitação feita ao SINE de profissionais portadores de deficiência, por empresa do ramo de asseio e conservação, exige como requisito que o mesmo tenha curso superior nas áreas de informática, economia, engenharia, matemática, física ou estatística com ampla experiência comprovada, de no mínimo dois anos, em desenvolvimento de sistema em micro computador utilizando linguagem Deldhi, em modelagem de dados, bancos de dados relacionais ORACLE e em desenvolvimento de sistema na plataforma ADEAS/NATURAL.

¹² Convenção 156, da OIT, sobre a igualdade de oportunidades e de tratamento para homens e mulheres trabalhadores: trabalhadores com encargos de família; Recomendação 165, da OIT.

¹³ Coutinho. 2003: 24.



das competências e recuperam os estereótipos, clichês, que reforçam o senso comum discriminatório entre os sexos”.¹⁴

Na conduta de discriminação indireta, não mais se presume a intenção com que o ato foi praticado (discriminar em face do sexo, cor etc) e sim seus efeitos, suas conseqüências práticas, ou seja, as desigualdades daí decorrentes que poderão resultar em exclusão social. Sua manifestação sutil surge, também, como resultado das ações de combate à discriminação direta, ao escamotear a situação anteriormente verificada. Desse modo, observa-se que, ao se combaterem os critérios “boa aparência” e “idade” nos anúncios de emprego publicados nos jornais, surge a exigência de fotografia como elemento de composição do *curriculum*, e a informação sobre a idade do trabalhador é substituída pelo atributo “jovem”, que se torna condição para o preenchimento da vaga de trabalho.¹⁵

Nas atividades econômicas em que prepondera a mão-de-obra feminina, como os ramos de confecção e de calçados, não se observam impedimentos ao acesso da mulher à vaga de emprego. Contudo, a discriminação indireta manifesta-se, nesses segmentos, mediante as diferenças de remunerações e de ocupações, favoráveis ao trabalhador masculino que ocupa, em regra, os cargos de chefia e gerência, em um ambiente de trabalho no qual a maioria é mulher. Essa situação deixa clara a assimetria entre os sexos na organização do trabalho. Aqui os atributos do masculino e feminino aparecem bem delimitados, e chegam a definir sexualmente as responsabilidades, embora as condições de acesso ao emprego e de progressão funcional sejam as mesmas para homens e mulheres.

Nos ambientes de trabalho onde as mulheres são maioria, o fato de serem comandadas por homens é, muitas vezes, provocador de situações que espelham as diferenças de papéis assumidas pelos sexos. Enquanto os encargos de família não atrapalham o trabalho masculino, a maternidade e as responsabilidades familiares são fonte de condutas discriminatórias contra a mulher trabalhadora, hoje conhecidas como assédio moral laboral, que vão afetar sua permanência no emprego. É comum a trabalhadora grávida enfrentar todo tipo de pressão para fazê-la despedir-se do emprego.

¹⁴ Cappellin in CFEMEA, 1996: 23.

¹⁵ Coutinho. Op. cit., p. 24.



A discriminação, qualquer que seja sua manifestação, se direta ou indireta, vai resultar na desigualdade das pessoas ou grupos sociais discriminados. No caso específico das relações de gênero, a hierarquia do masculino gera a distinção de papéis que “reproduzem situações de desvantagens, renovando as formas de discriminação nas ocupações e profissões”.¹⁶ Os efeitos das desigualdades de gênero são fartamente evidenciados quando das análises comparativas da remuneração e das funções distinguidas por sexo. Esse fato parece decorrer mesmo da forma como se organiza a divisão do trabalho entre os sexos, e não do mito de que os benefícios à maternidade tornam as mulheres mais caras para as empresas, o que justificaria sua menor remuneração, capacitação e progressão na estrutura da organização.¹⁷

1.2 Prática discriminatória

Por prática discriminatória entende-se o ato, a ação, a realização da discriminação, como uma conduta real, concreta, efetiva, em relação ao outro, seja de forma continuada, reiterada, ou manifestada através de apenas um ato isolado. A prática discriminatória, quando produz um *prejuízo* ao outro, ou tem como efeito alterar a igualdade de oportunidades que deve ser garantida a todos, é conduta ilícita, por encontrar vedação no sistema jurídico brasileiro, visto afrontar o princípio da igualdade (art. 5º, *caput*, da CF).

Contudo, é necessário observar que não se pode considerar distinções irrelevantes, isto é, “circunstâncias ocasionais, que proponham fortuitas, cerebrinas ou sutis distinções entre categorias de pessoas...”¹⁸ como discriminatórias, nem tampouco as diferenças naturais. Também não são discriminatórias distinções impostas por lei, quando essas se conformam com os princípios constitucionais. Somente não se deve desequiparar quando a desequiparação constituir um privilégio, porque, desse modo, se estaria afrontado o princípio da igualdade, garantidor dos direitos individuais.¹⁹

¹⁶Cappellin in CFEMEA, 1996: 20.

¹⁷ Abramo. Brasília: OIT, 2005.

¹⁸ Bandeira de Melo. 2001: 45.

¹⁹ Bandeira de Melo. 2001: 45.



Somente se considera prática discriminatória aquela conduta que resulta por destruir ou alterar a igualdade de oportunidades e de tratamento entre pessoas ou grupos, visto ofender o princípio da isonomia. Portanto, qualquer conduta que tenha como efeito desigualar, criando desfavor ao distinguir pessoas, é intolerável, porque a presunção genérica e absoluta é a da igualdade, imposta pela Constituição.

É comum a afirmação de que a discriminação é velada, isto é, não se mostra por meio da prática. Essa compreensão não é de toda verdadeira, pois a discriminação parece evidente em alguns critérios seletivos de trabalhadores para postos de trabalho, muitas vezes, anunciados em jornais, e nos processos de contratação que buscam investigar sobre as escolhas, opiniões, preferências, doenças, antecedentes criminais e situação financeira do candidato ao emprego. Também se pode observar a discriminação na adoção de mecanismos para verificar se o trabalhador incorre em contradições no ato da entrevista (detector de mentiras). Mesmo sob o argumento de selecionar o candidato ideal para o cargo, nessas condutas, a discriminação parece bastante explícita.

A discriminação também se mostra explicitada nas reclamações das empregadas grávidas ou daquelas que trabalham em serviços de limpeza e conservação, ao alegar serem invisíveis, porque não são notadas no ambiente de trabalho. Também é bastante explícita nas práticas contra o trabalhador negro, homossexual, ou pobre, que sempre é tratado com menosprezo e gracejos ofensivos à sua dignidade de pessoa; nas exigências exorbitantes de formação profissional feita ao trabalhador com deficiência, e nas condutas de assédios sexual e moral, de ocorrência farta no mundo do trabalho. Todas essas são situações nas quais a discriminação se mostra de modo bem visível.

Como se não bastasse, resta a evidência, demonstrada por estudos estatísticos, de que a mulher ganha menos por seu trabalho do que o homem; o trabalhador negro ganha menos que o branco; a trabalhadora negra ganha menos que a trabalhadora branca; a mulher ocupa as posições de trabalho menos vantajosas e tem menos oportunidades de progredir na carreira; a mulher negra predomina no trabalho doméstico e os estudantes negros e os pobres estão sub-representados nas universidades. Essa conjugação de fatores, apontados por quem observa o mundo do trabalho, ou por indicadores econômico-



sociais, impede de aceitar que o fenômeno da discriminação não se revela.

Afirmar isso reforça o argumento de que a diferença entre as pessoas se dá de forma natural, porque ninguém percebe a discriminação; volta-se ao mito de que o Estado brasileiro é uma democracia social. Se, contudo, alguma prática discriminatória permanece velada, encoberta, deve-se levantar o véu por meio de políticas sociais educativas e informativas do fenômeno, e de ações de combate à discriminação que, além de promoverem a igualdade de oportunidades, teria o papel de dar transparência à questão da discriminação no mundo do trabalho.

1.3 Causas da discriminação

Em regra, o preconceito é apontado como causa da discriminação, ou seja, a causa é aquela opinião ou sentimento concebido sem exame crítico; aquela idéia desfavorável formada *a priori*, sem conhecimento ou ponderação dos fatos. De tal modo, o preconceito, como fonte geradora da discriminação, seria aquela idéia assumida em consequência da generalização apressada de uma experiência pessoal ou, ainda, fruto da intolerância e xenofobia. Do preconceito surgiriam diversas práticas discriminatórias, decorrentes da estigmatização do outro.²⁰

Contudo, o preconceito se distinguiria da conduta discriminatória, por ser o um sentimento latente que, nem sempre, se traduz em ação. Já, a discriminação é um ato de exteriorização do preconceito. Portanto, não se confunde discriminação com preconceito, muitas vezes, justificado pelas práticas naturalizadas de uma sociedade autoritária, fundada em relações de poder, que resultam por provocar desigualdades sociais.

Pode-se apontar também, como causa da discriminação, o interesse de grupos sociais e instituições em manter privilégios historicamente conquistados. Tal interesse é geralmente tido como

²⁰ Sergio Paulo Rouanet. MAIS, Jornal Folha de São Paulo, 9/02/03. “A intolerância racial foi uma das catástrofes do século 20 (...) Houve (...) um racismo antinegro, ostensivo nos EUA, disfarçado no Brasil. Nos dois casos, a intolerância operou através da estigmatização, da atribuição ao outro de estereótipos de opróbio.



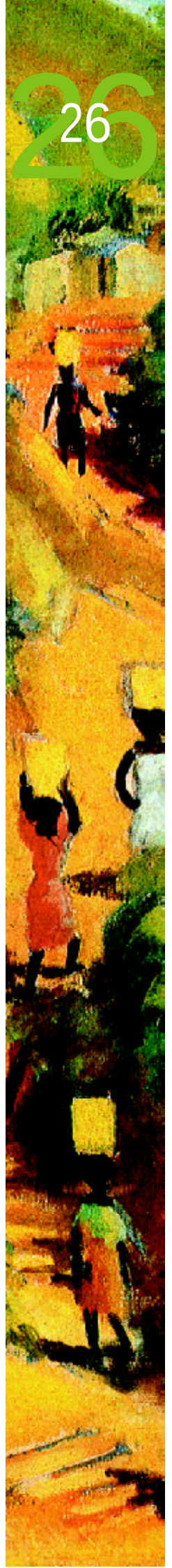
origem da discriminação racial ou de gênero, em que os privilégios que se pretendem ver garantidos, devido a fortes representações sociais, deixam de ser percebidos como sócio-culturais, e passam a ser vistos pela sociedade como ocorrências naturais. Aqui, também, pode-se ressaltar que a intolerância e a xenofobia são manifestação contra culturas, crenças ou religiões, de pessoas ou grupos que, por não professarem os mesmos dogmas e princípios, são vítimas de discriminação fundada em interesses sociais, econômicos ou políticos, de grupos dominantes.

Tem-se, ainda, a discriminação como resultante de razões econômicas, observada, no caso da mulher trabalhadora, através de obstáculos à sua contratação, ou impedimentos à manutenção ou progressão no emprego. Sob a idéia de que os custos do trabalho da mulher são superiores aos custos do trabalho do homem, em decorrência da proteção à maternidade - garantia do direito à licença-gestante, estabilidade provisória, descansos especiais durante a jornada de trabalho para amamentar o próprio filho, e direito à assistência ao filho durante o período de amamentação - a mulher trabalhadora se vê discriminada, sofrendo um desfavor na relação de emprego.²¹

O conjunto de normas que protege o trabalho da mulher não costuma ser visto como uma garantia ao mercado de trabalho da mulher, ou como um direito ao exercício de sua função reprodutiva, evitando-se riscos que poderiam ameaçar sua saúde e o desenvolvimento da gravidez. A não compreensão da finalidade do instituto de proteção do trabalho da mulher motiva a discriminação enfrentada pela trabalhadora gestante.

Como se não bastasse o entendimento de que as normas protetoras do trabalho da mulher são componentes de elevação dos custos operacional da empresa, existe, ainda, a noção de que o absenteísmo, a limitação para a jornada extraordinária, para o trabalho noturno e a indisponibilidade para as viagens de trabalho todas questões relacionadas às responsabilidades familiares assumidas pela mulher são

²¹ A remuneração das mulheres significativamente inferior à dos homens não pode ser explicada por um custo não-salarial supostamente maior em que as empresas incorrem quando da contratação de mulheres. (Abramo. Brasília: OIT, 2005).



fatores adicionais dos custos da mão-de-obra feminina e, por isso, são tomados como causa da discriminação contra a mulher trabalhadora.²²

Razões econômicas também vão justificar as discriminações contra o trabalhador portador de deficiência. Este vai encontrar obstáculos à sua contratação, vista como um fator de elevação de custos do processo produtivo, devido às possíveis adaptações do ambiente de trabalho à sua qualidade de deficiente, e à alegação de uma baixa produtividade de trabalho, que viria a comprometer o desempenho da empresa. O mesmo acontece com o empregado acometido de doença, ou acidentado do trabalho.

1.4 Conceito jurídico de discriminação

O princípio da igualdade e seu corolário, o princípio da não-discriminação, traduzido no objetivo fundamental de promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação, dispostos na Constituição Federal (art. 3º, IV e art. 5º, *caput*, da CF), têm inspiração nas constituições liberal-democráticas contemporâneas, e em diversos diplomas internacionais que declararam os direitos à liberdade, à igualdade e à dignidade de pessoa como pertencentes ao gênero humano.

Como exemplos desses diplomas internacionais, tem-se a Declaração de Filadélfia, que preconiza:

(...) todos os seres humanos, sem distinção de raça, credo, ou sexo, têm direito a perseguir seu bem-estar material e seu desenvolvimento espiritual em condições de liberdade, segurança econômica e em igualdade de oportunidades.

De mesma forma, a Declaração Universal dos Direitos do Homem, que diz da igualdade de direitos e liberdades, dentre elas, a de livre

²² Trabalho recente realizado pela OIT, “Questionando um Mito: Custos do trabalho de homens e mulheres”. (Lais Abramo (ed.), Brasília: 2005), concluiu que o custo adicional do trabalho da mulher é irrelevante, portanto não explicaria as desigualdades enfrentadas pela mulher no âmbito do trabalho.

escolha do trabalho, “sem distinção de raça, cor, sexo (...)”, e a Convenção n.111, da OIT, que visa coibir a discriminação em matéria de emprego ou profissão. Este diploma internacional traz o conceito de discriminação no âmbito do emprego ou profissão, que foi incorporado à ordem jurídica brasileira. Desse modo, tem-se que discriminação é

toda distinção, exclusão ou preferência, fundada na raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão (art. 1º, 1, a, da Con. N. 111, da OIT).

Para fins dessa convenção, todas as pessoas, sem discriminação, devem gozar de igualdade de oportunidades e de tratamento em relação ao acesso, à colocação no emprego, à orientação e formação profissional, e às condições de trabalho.²³ Não serão, entretanto, consideradas discriminações as distinções, exclusão e preferências fundadas em qualificações exigidas para um determinado emprego (art. 1º, 2, da Con. N. 111, da OIT), as que possam se justificar em razão da segurança do Estado (art. 4º, da Con. N. 111, da OIT), as que tenham caráter de medida, de proteção ou assistência especial reconhecida como necessária por motivo de sexo, invalidez, encargos de família ou nível social ou cultural (art. 5º, 2, da Con. N. 111, da OIT).

Também, não é discriminação a proteção requerida por pessoas ou grupos para terem garantido o direito a sua inserção social (medidas especiais). As medidas de proteção, nesses casos, visam combater a discriminação de que tais segmentos são objetos. Isso porque o entendimento é de que o tratamento desigual conferido às pessoas ou grupos, quando justificado, existindo uma correlação lógica entre o fator desequiparador e o bem protegido, estaria compatível com o princípio da igualdade. Deverá, contudo, haver uma razão lógica, isto é, uma causa objetiva, a fundamentar uma desequiparação entre pessoas, para que o tratamento desigual esteja conforme o princípio da isonomia.

²³ Recomendação n. 111, da OIT.



O que o ordenamento jurídico veda é a discriminação que altera a igualdade de oportunidades entre as pessoas ou grupos sociais, não havendo, portanto, contradição alguma no fato de o direito reconhecer desigualdades, ao mesmo tempo em que proíbe a discriminação. As desigualdades protegidas por normas jurídicas ocorrem por imposição do tratamento isonômico devido a todos, e pelo reconhecimento de que uma circunstância fática de desigualdade pode ser justificadora de tratamento diferenciado, em busca da igualdade material (substantiva).

Seria o caso das pessoas com deficiência, cuja proteção jurídica decorre da necessidade de ter garantido o direito à integração e inclusão social. Aqui o princípio da igualdade cumpre-se, não apenas cuidando de resguardar a isonomia de todos perante a lei (tratamento igual), ao proibir a discriminação, mas também quando, ao se distinguir essas pessoas em relação às demais, justifica-se a desequiparação pela dificuldade de integração social a que estão sujeitas.

É, pois, com a finalidade de garantir tratamento equânime, que se desequipara a pessoa portadora de deficiência, de modo a assegurar-lhe as condições de igualdade de oportunidades. Com efeito, a proteção jurídica à pessoa portadora de deficiência nada mais é do que a aplicação do princípio da igualdade no combate à discriminação e na promoção da igualdade de oportunidades, como mecanismo garantidor de sua cidadania.

Note-se também que, no Direito do Trabalho, fundado sobre o pressuposto da hipossuficiência do empregado, encontra-se uma série de princípios e normas com o fim de equiparar as partes na relação de trabalho, pois, entendem-se desiguais em vista de circunstâncias fáticas de natureza sócio-econômicas. Como as desigualdades somente se corrigem com desigualdades de sentido oposto, a legislação do trabalho estabeleceu a favor do trabalhador normas protetivas, na busca de igualar a relação de emprego entre os contratantes.²⁴

Aliás, no Direito do Trabalho, percebe-se uma constante preocupação em proteger o empregado com o objetivo de alcançar uma igualdade substancial entre as partes. Com efeito, a legislação do trabalho está repleta de regras na direção não apenas de equiparar as

²⁴ Plá Rodriguez. 1978: 24.



partes do contrato de trabalho, mas de garantir a equidade de direitos entre mulheres e homens trabalhadores, como aquela que distingue biologicamente a mulher do homem, justificando a preferência por este, quando a tarefa a ser realizada exigir força muscular superior a 25 quilos (art. 198 e 390, da CLT).

Tal discriminação entre os sexos seria inaceitável caso a tarefa a ser desempenhada fosse a de encarregado do departamento de pessoal porque, nesse caso, o tratamento diferenciado não encontraria pertinência que justificasse a distinção entre homem e mulher. A preferência pelo empregado homem implicaria em conduta discriminatória, vedada pelo ordenamento jurídico, pois não encontraria razão lógica com a função a ser desempenhada.

Mesmo dispondo que homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações (art.5º, I, CF), a Constituição confere tratamento diferenciado à mulher em relação ao homem. É o que se observa quanto à licença-gestante e a licença-paternidade, que são concedidas em prazos diferenciados, por razões que se entendem lógicas e, portanto, justificam a discriminação. O fato do tratamento entre o homem e mulher dever ser isonômico, significa ter de observar a pertinência lógica de critérios desiguais, que não devem ser irrelevantes.

Essa é a condição para afastar a discriminação. Contudo, quando o tratamento for desigual, pela necessidade de promover a igualdade entre os sexos, diante de uma circunstância fática que se apresente lógica, ainda assim, esse deverá estar fundamentado nos princípios constitucionais. De tal modo, as distinções ou preferências para que configurem discriminação, é necessário que tenham como efeito destruir ou alterar a igualdade de tratamento entre as pessoas. Aquelas outras medidas que resultam por distinguir pessoas, mas tenham a finalidade de promover a igualdade de oportunidade e tratamento no emprego, não são discriminatórias, se conforme os valores constitucionais.

1.5 Natureza jurídica da discriminação

Discriminação pressupõe um tratamento diferenciado, atribuído a uma pessoa ou grupo social, comparativamente desfavorável, e por isso tem como efeito alterar ou destruir a igualdade de oportunidades



em matéria de emprego, ou profissão, conforme alude a Convenção n. 111, da OIT. Isso significa que, se o ato de distinguir ou preferir, referente à pessoa, em face de sua origem, raça, sexo, cor, idade, estado de saúde, ou quaisquer outras formas de distinção, provocar desigualdades de oportunidades e de tratamento, esse ato, por ferir o princípio da igualdade e da não-discriminação é vedado por lei, ou seja, é ato ilícito, em muitos casos, tipificado no ordenamento jurídico como crime.

A conduta discriminatória encontra sua vedação na Constituição Federal, que, ao dispor sobre os direitos individuais e coletivos, assegura a todos a igualdade perante a lei, sem distinção de qualquer natureza (art. 5º, *caput*). Como se esse comando não bastasse, a norma constitucional, considera a promoção da igualdade objetivo fundamental da República brasileira, ao preceituar como normas programáticas, “erradicar a pobreza e a marginalização, reduzir as desigualdades sociais...” e “promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação” (art. 3º, III e IV, da CF), para que se realizem os princípios fundamentais, consubstanciados nos valores da cidadania, da dignidade da pessoa e do trabalho (art. 1º, II, III e IV, da CF).

Também se encontra a vedação à discriminação em normas infraconstitucionais, como a que proíbe a adoção de qualquer prática discriminatória e limitativa para efeito de acesso à relação de emprego, ou sua manutenção, por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar ou idade (art. 1º, da lei 9.029/95). A lei também proíbe publicar ou fazer publicar anúncio de emprego no qual haja referência ao sexo, à idade, à cor... (art. 373A, da CLT, alterado pela Lei 9799/97).

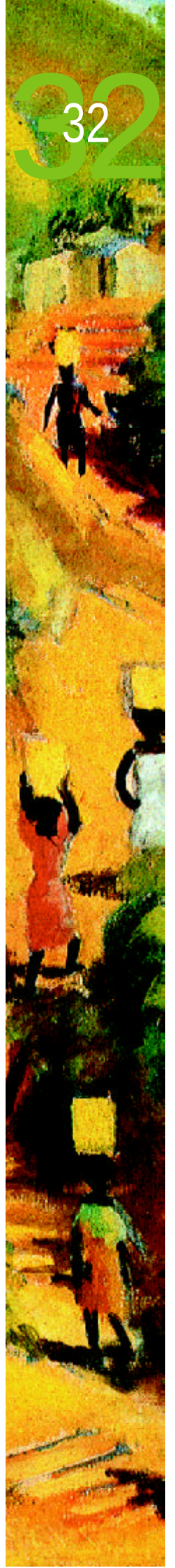
Quanto às práticas discriminatórias tipificadas como crime, têm-se aquelas resultantes da discriminação ou preconceito de raça, cor etnia, religião ou procedência nacional (Lei n. 7.716/89 e Lei n. 9.459/97); da discriminação contra a mulher, relativas ao estado de gravidez (Lei n. 9.029/95); da discriminação contra a pessoa portadora de deficiência (Lei n. 7.853/89) e do assédio sexual laboral (Lei n. 10.224/01). Essas são condutas eleitas pelo legislador como mais graves e que, portanto, merecem punição mais severa, com penas de detenção ou reclusão. É o que se observa para os casos de indução ou



instigamento doloso da prática de esterilização cirúrgica da mulher, punível com pena de reclusão (Lei n. 9.263/96). Também sofre pena de reclusão aquele que nega, sem justa causa, emprego ou trabalho a alguém, por motivo derivado de sua deficiência (Lei n. 7.853/89).

As práticas discriminatórias e limitativas do acesso à relação de emprego, ou sua manutenção, por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar ou origem, foram consideradas menos graves e, por isso, não constituem crimes. Assim, receberam do legislador sanções mais brandas, consubstanciadas em multas administrativas, e na proibição do empregador de obter empréstimo, ou financiamento junto a instituições financeiras oficiais (Lei n. 9029/95). No caso de rompimento da relação de trabalho por ato discriminatório, cabe ainda ao empregador, como sanção, readmitir o empregado com ressarcimento integral das remunerações devidas durante o período de afastamento, ou o pagamento em dobro dessas remunerações, ficando facultado ao empregado optar por uma das possibilidades indicadas (art. 4º, I e II, da Lei, n. 9029/95).

Diante do que dispõe o ordenamento jurídico, não há dúvida de que a discriminação é uma conduta antijurídica que altera a igualdade de oportunidades e provoca injustificável exclusão social. O fenômeno da discriminação faz com que pessoas se tornem parte de grupos vulneráveis que experimentam desvantagens sociais e ocupacionais. Ressalte-se, entretanto, que a discriminação positiva está conforme o ordenamento jurídico, constituindo-se em ação essencial à concepção equitativa de justiça social.



Parte 2

Tipos de Discriminação

2.1 Discriminação em Razão das Relações de Gênero

2.1.1 Conceito

Gênero pode significar, dentre outras definições, um conjunto de espécies que apresentam certo número de caracteres comuns convencionalmente estabelecidos.²⁵ Relativo ao gênero humano, convencionou-se para suas duas espécies, masculina e feminina, papéis diferenciados na sociedade, que acabariam por provocar desigualdades entre homens e mulheres, muito mais por razões culturais do que biológicas.

O conceito de gênero, elaborado para tratar do sujeito feminino ou masculino, tem sido por demais estudado nas últimas décadas. Esse não tem a pretensão de significar o mesmo que sexo feminino ou masculino, entendido como uma identificação biológica, mas está ligado a uma construção sócio-cultural.²⁶ De tal modo, o conceito de gênero implica em representações de feminino e masculino que passariam por

²⁵ Dicionário Aurélio, s. d.
(Louro, 1996: 9).



transformações ao longo do tempo. Seria um conceito plural, uma vez que se observa não apenas em sociedades diversas, mas em uma mesma sociedade, diferentes compreensões de feminino e masculino, apreendidas a partir da relação entre homens e mulheres, articulada com outras categorias sociais, como classe, raça, etnia, gerações e religiões.

A concepção de gênero como uma construção social teria sua base material fundada em múltiplas categorias sociais que interagem através de relações de poder. Daí ser gênero uma construção, que se recusa ser justificada pela *essência* feminina ou masculina tida como natural, universal e imutável, baseada em concepções biológicas que explicariam as “evidências” do predomínio masculino, justificador da desigualdade entre os sexos. Essa compreensão de gênero remonta aos movimentos feministas que derrubaram por terra a concepção de um universo masculino percebido sob formas de *evidências*, sem qualquer juízo de racionalidade. *Evidências* essas, fundadas em representações simbólicas, legitimadas pelas culturas ou instituições sociais.

As diferenças estabelecidas entre os sexos, até então, atribuíam à mulher características “naturais” de dependência e subordinação, com reflexos duradouros sobre as relações de gênero, em que coube à mulher, por séculos, uma vida privada sob total dependência econômica e emocional do homem. Em seguida, com o avanço das formas de produção capitalistas, a mulher passa por um processo de inserção no trabalho, onde vai desenvolver funções consideradas como uma quase extensão de sua vida doméstica.²⁷ Isso, em virtude de uma identidade construída em torno desse universo, ou que requer qualidades estimuladas em sua socialização, como paciência, meticulosidade ou habilidade manual, que passaram a ser utilizadas, por exemplo, nas linhas de produção da indústria eletromecânica.²⁸

Tais estruturas simbólicas, sobre as quais repousam a representação do papel feminino da mulher na sociedade, refletem as

²⁷ A divisão sexual do trabalho está no centro do poder que os homens exercem sobre as mulheres (Kergoart, 1996: 20).

²⁸ A manutenção de um modelo de família segundo o qual cabem às mulheres as responsabilidades domésticas e socializadoras, bem como, a persistência de uma identidade construída em torno do mundo doméstico, são fatores que condicionam a participação da mulher no mercado de trabalho. Assim, o trabalho da mulher não depende apenas da demanda do mercado e das suas necessidades e qualificações, mas de suas responsabilidades familiares (Bruschini, 1996: 88).



relações de gênero como uma construção cultural, na qual tem prevalecido a hierarquia masculina. Ao homem caberia, por natureza, a função de comandar, de dirigir, de chefiar, uma vez que possuiria qualidades físicas e morais para isso. A mulher estaria destinada à função de obedecer. Essa construção cultural, que foi naturalizada ao longo do tempo, justificaria a desigualdade entre os sexos, refletida na própria lei, em muitos momentos da história humana.²⁹

A representação de papéis masculino e feminino, construídos, reconstruídos e atualizados, desde épocas remotas, indica que a relação hierarquizada com base na diferença entre sexos aponta na direção de um poder dominante exercido pelo homem. Este teria reflexos na divisão de trabalho, na qual a subordinação e desigualdade a que estão submetidas às mulheres confirmam a supremacia masculina, a despeito das oportunidades de emprego que lhes foram criadas com o implemento do sistema capitalista de produção.³⁰

Com a Revolução Industrial, a mulher, atendendo à necessidade de mão-de-obra requerida pelo modo de produção capitalista, empresta sua força de trabalho ao processo produtivo, submetendo-se a tarefas extenuantes, sob jornadas excessivas, pelas quais percebia baixos salários. Estes eram justificados na natureza de baixo valor do trabalho feminino, sob o entendimento, não apenas de que as mulheres produzem menos, mas também de que sua produção é avaliada por um valor inferior.³¹

Tais circunstâncias determinaram o surgimento das primeiras leis trabalhistas que se voltaram para a proteção do trabalho da mulher. Essas leis, embora justificadas pelo fundamento da proteção, acabariam por cristalizar as desigualdades entre homens e mulheres, fundadas no preconceito de que o trabalho da mulher seria inferior ao do homem, devido à “existência de uma debilidade natural” da mão-de-obra

²⁹ Uma mulher está sob a guarda de seu pai durante a infância, sob a guarda de seu marido durante a juventude, sob a guarda de seus filhos em sua velhice; ela não deve jamais se conduzir a sua vontade (art. 415, do Código de Manu – 1.000 anos a. c.).

³⁰ Coutinho. 2003: 33.

³¹ Sidney Webb, reformador social inglês (Se. XIX) in Bossa, 1998:3.



feminina, certamente associada à idéia de menor força física das mulheres”.³² Isso legitimaria a percepção de salários menores.³³

Mais tarde, quando a lei estipulou que ao trabalho igual deveria corresponder “salário igual, sem distinção de sexo”, procurou-se, nas aptidões femininas e masculinas, e nas normas de proteção ao trabalho da mulher, justificar as diferenças salariais entre os sexos. Dessa maneira, as primeiras normas regulamentadoras do trabalho da mulher, baseadas na proibição de horas extra, de trabalho noturno, de trabalho em locais considerados perigosos ou insalubres e, ainda, na interferência do marido ou do pai no contrato de trabalho, visavam a dois efeitos: protegê-la do excesso de exploração a que estava submetida, e atender a necessidade de defender a divisão *natural* do trabalho entre os sexos. Com acerto, pode-se afirmar que a inserção da mulher no mundo do trabalho, como produto da Revolução Industrial, trouxe implicações para divisão sexual do trabalho, com reflexos sobre as diferenças de gênero, nas novas formas de organização da produção e do trabalho.

A atenção dada às relações de gênero, em épocas mais recentes, permitiu fosse conhecida a realidade do trabalho feminino, também no que concerne às diferenças naturais (biológicas) entre os sexos que exigem proteção (à gravidez, à maternidade, à saúde), mas recusando os estereótipos sob os quais estava fundada. Confirmadas, porém, as mudanças na participação da mulher como força de trabalho, e o aumento das oportunidades de emprego com a abertura de novas áreas de acesso, resultantes de inovações legais, tecnológicas e organizacionais, não se deu, como se poderia esperar, qualquer mudança na hierarquia funcional e técnica da organização laboral. Ainda prepondera a supremacia do masculino, encontrando-se a maioria das mulheres trabalhadoras em atividades de baixa remuneração, sem conseguir ascender aos cargos de chefia ou direção.

Toda discussão, ora em voga, em torno da igualdade de oportunidades no emprego, não consegue debelar as desigualdades entre

³² Venâncio. 2001: 197.

³³ Franca Basaglia citada por Gissele Martins Venâncio, *História-Questões e Debates*, n. 34, p. 175. “A mulher é anatomicamente diferente do homem, assim como o homem é anatomicamente diferente dela. Mas enquanto o homem estabeleceu o seu direito a afirmar o seu ser diverso como um valor, a diferença da mulher é definida em relação ao homem por defeito ou por excesso, relativamente àquilo que o homem é”.

os sexos, determinadas pela relação de gênero, imbricada com outras categorias sociais que definem os papéis, isto é, a atuação da mulher no mundo do trabalho. Ocupar cargos de chefia, de gerência, ou direção, não parece caracterizar o trabalho feminino, que ainda reflete a “inferioridade física” e a “incapacidade intelectual”, como qualidades atribuídas à mulher, e que fazem dela inapta ao comando, por lhe faltarem, conforme a construção do feminino, racionalidade e objetividade (atributos masculinos), necessárias ao exercício do poder hierárquico.³⁴

A despeito de todos os avanços reconhecidos, “a constante necessidade de articular papéis familiares e profissionais limita a disponibilidade das mulheres para o trabalho (...)”,³⁵ o que contribui com a discriminação em relação a elas, e favorece o surgimento de mecanismos cerceadores do acesso ao trabalho, da permanência, da promoção e da percepção de melhor remuneração, estreitando as oportunidades, restringido-as a guetos de ocupações.³⁶

A concentração da mulher trabalhadora nas atividades que reproduzem, de forma assemelhada, aquelas realizadas no âmbito doméstico e, portanto, de menor remuneração, parece resistir aos avanços de sua profissionalização, e ao acúmulo de experiências no trabalho. Alguns estudiosos da questão vêem nesse fato a explicação para a menor remuneração da mão-de-obra feminina, e para a sua não ascensão aos cargos de chefia ou direção. Entende-se, contudo, que essa ocorrência não pode ser tomada como causa; os guetos ocupacionais,³⁷ os salários deprimidos,³⁸ e a não assunção às funções

³⁴ Coutinho. 2003: 34-35.

³⁵ Bruschini, 1996: 88.

³⁶ Dados revelam que 30, 8% das mulheres estavam ocupadas, em 2001, na atividade de prestação de serviço, 17, 9% na atividade social (educação e saúde), 18, 3% no trabalho doméstico e 14, 6% no comércio de mercadoria (Dados elaborados pelo DIEESE. Fonte: IBGE: PNAD).

³⁷ Em 16 ocupações do setor formal, as mulheres comparecem com mais de 50%, ressaltando-se alguns deles como verdadeiros guetos femininos como: costura 94%, magistério de 1o grau 90%, secretariado 89%, telefonia/telegrafia 86%, enfermagem 84% e recepção 81% (Yannoulas in Dossiê: Políticas Públicas e Relações de Gênero no Mercado de Trabalho, 2002: 20).

³⁸ As mulheres economicamente ativas ultrapassam os homens economicamente ativos em anos de escolaridade (7anos de escolaridade, em média, entre as mulheres e 6, em média, entre os homens), porém, elas recebem, em média salários menores (...) A maior parte da distância salarial explica-se pela discriminação e não por características produtivas, já que as mulheres, tendo maiores níveis educativos, teriam, por hipótese, maior rendimento ou produtividade (Yannoulas in Dossiê: Políticas Públicas e Relações de Gênero no Mercado de Trabalho, 2002:21).



diretivas são efeitos de uma mesma causa: a divisão do trabalho estabelecida pela relação de poder entre os sexos.³⁹

Não se pode negar que tenham ocorrido mudanças significativas na participação da mulher no mundo do trabalho.⁴⁰ Porém, não se observa um movimento no mesmo sentido em relação às desigualdades entre os sexos, em razão do trabalho. Permanecem as brechas salariais e a ocupação das mulheres em atividades de baixa remuneração e qualificação. Não se registra relevante modificação na divisão do trabalho por sexo. As trabalhadoras que escapam às *ocupações femininas*, ou que ocupam cargos de comando nas organizações laborais, continuam sendo minoria. As restantes parecem não ter escolha, influenciadas “por dois mecanismos convergentes: de um lado, processos socializadores que se reproduzem através da família e dos meios de comunicação, que tendem a orientá-las na direção de ocupações que são consideradas mais próprias para o sexo feminino; de outro uma certa *sabedoria da conciliação* (...) que faz com que, cientes de que forçosamente terão a seu cargo responsabilidades familiares, além das profissionais, a maioria das mulheres que pode escolher dê preferência a ocupações menos competitivas e absorventes, que acredita ser compatíveis com esta situação”.⁴¹

Persiste, portanto, no âmbito do trabalho, uma clara evidência da presença de relações sociais marcadas pela construção de gênero. Estas são perceptíveis na divisão sexual do trabalho, por meio da ocupação da mulher em atividades consideradas femininas, o que aponta para uma concentração das oportunidades de trabalho em setores específicos. Isso vai reduzir o campo de suas ocupações dentro da estrutura produtiva. Desse modo, as relações de gênero reproduzem-se e atualizam-se no mundo do trabalho, e nem mesmo as inovações tecnológicas e as novas formas de organização da produção foram capazes de impedir seus efeitos na divisão do trabalho por sexo.

É o que se observa com o fenômeno da flexibilização do trabalho, que tem sido apontado como fator de aumento das desigualdades enfrentadas pelas mulheres que, em um primeiro momento, contaram com a possibilidade

³⁹ Coutinho. 2003: 35.

⁴⁰ Abramo, Laís in DIAS, Jussara e FREIRE, Lucienne. Brasília: OIT, 2002, p. 34.

⁴¹ Bruschini. 1996: 99-100.



de maior inserção no mercado de trabalho, mas, em seguida, defrontaram-se com a precarização de direitos e das condições de trabalho, resultante de contratos flexíveis, mal pagos e provisórios.

Contudo, não se há de negar que, paralelamente às mudanças ocorridas na organização da produção e a incorporação de novas tecnologias no âmbito do trabalho, ocorreram mudanças do perfil da mulher inserida no mercado de trabalho. A mulher trabalhadora, hoje, apresenta um maior nível de escolaridade, permanece durante um tempo maior no mercado de trabalho, mesmo que seja casada ou tenha filhos, e conta com um número maior de horas destinadas ao trabalho remunerado. Mas, a despeito dessas mudanças e da legislação em vigor que assegura a igualdade entre homens e mulheres, persistem as brechas salariais, a sub-representação nas funções com responsabilidade de comando e de maior qualificação técnica, e, mais, a presença das mulheres em ocupações precárias (trabalho doméstico, terceirização).⁴²

Observa-se, portanto, que persistem no mundo do trabalho as desigualdades entre homens e mulheres. As relações de gênero continuam a provocar desvantagens às mulheres trabalhadoras em termos de salários, ascensão funcional ou oportunidades de trabalho e, em muitas situações, a mulher é preterida em razão de suas responsabilidades familiares. Também as relações de gênero podem ser apontadas como causa de a mulher constar como vítima preferencial da discriminação no ambiente de trabalho.

Com efeito, é clara a manifestação da discriminação motivada por relações de gênero nos impedimentos ao acesso ao emprego, nos critérios seletivos para vagas de trabalho, no recebimento de salários inferiores, nas dificuldades de ascensão profissional, nas demissões ditas imotivadas, no assédio sexual, no assédio moral, e nas práticas discriminatórias em razão da cor e de características racial-étnicas.

A discriminação em razão da relação de gênero reflete as configurações assimétricas observadas entre os sexos no mundo do trabalho. Percebe-se também sua transversalidade com outras categorias sociais, tais como raça, cor, etnia, situação familiar, que, ao interagirem através da relação de trabalho, impedem a ampliação da igualdade de

⁴² Delgado, Cappellin e Soares. 2000: 13.



oportunidades e tratamento entre homens e mulheres trabalhadores. Ressalte-se que a busca pela igualdade de oportunidades no emprego não significa a supressão das diferenças naturais (biológicas) existentes entre os sexos.

2.1.2 Discriminação em razão do sexo

É inegável que a discriminação em razão do sexo encontra seu fundamento nas questões de gênero. Este fenômeno atinge preferencialmente a mulher, devido às configurações sociais que lhe atribuem papéis ditos femininos e que vão mantê-la sob a hierarquia de um poder dominante, exercido pelo homem, com reflexos na divisão do trabalho por sexo. Essa construção social aponta para um quadro de desigualdades enfrentadas pela mulher trabalhadora, no exercício de suas atividades laborais.

Não sem razão, as primeiras leis trabalhistas surgiram como instrumentos de proteção do trabalho da mulher e, a partir daí, em todos os sistemas jurídicos, a mulher passou a merecer tratamento diferenciado no trabalho. No caso do sistema jurídico brasileiro, a legislação protetiva do trabalho da mulher, em um determinado momento, resultou por cristalizar as desigualdades entre homens e mulheres trabalhadores. Com efeito, as normas reguladoras do trabalho da mulher, que lhe proibiam jornada extraordinária, trabalho noturno, na construção civil, e em locais insalubres e perigosos, ao visar protegê-la, acabaram por discriminá-la, pois, além de estabelecerem uma divisão de trabalho por sexo, restringiam seu campo de ocupação.

Com o advento da Constituição de 1988, eliminaram-se do ordenamento jurídico brasileiro as normas discriminatórias da mulher no âmbito do emprego e do mercado de trabalho, por serem incompatíveis com o princípio de que homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações (art. 5º, I, da CF). Restaram apenas, no sistema jurídico, normas protetivas que visam garantir o mercado de trabalho da mulher e sua função reprodutiva, sem prejuízo da saúde e do emprego.

Não deve haver distinção, por razão de sexo, entre homens e mulheres trabalhadores, exceto aquelas de natureza biológica e as medidas de proteção à maternidade, que se consubstanciam em

preceitos de ordem pública. De tal modo, encontra-se vedada pela ordem jurídica qualquer forma de discriminação no trabalho, em face do critério sexo. Ressalte-se que, embora a discriminação da mulher seja um fenômeno de maior significância no âmbito do trabalho, não há interpretação que possa excluir o trabalhador homem do alcance do princípio da não-discriminação.

Homens e mulheres trabalhadores são sujeitos passivos da ação discriminatória e, portanto, estão protegidos pelos comandos antidiscriminatórios, que proíbem estabelecer distinção em razão do sexo. Isso somente é possível se houver uma situação razoável que possa justificá-la, ou se a natureza da atividade a ser exercida, pública e notoriamente, exigir certa distinção. Assim, o ordenamento jurídico informado pelo princípio da igualdade proíbe a discriminação em razão do sexo, fundada nas relações de gênero, sem distinguir qualquer de suas espécies.

2.1.2.1 Aspectos jurídicos

As desigualdades enfrentadas pelas mulheres, fruto da divisão do trabalho entre os sexos, fundada nas relações de gênero, vêm sendo combatidas no campo jurídico, por um conjunto de normas que procura assegurar a homens e mulheres direitos iguais, com o objetivo de eliminar a discriminação em razão do sexo. Nesse sentido, a Convenção Internacional para Eliminação da Discriminação Contra a Mulher (ONU/1979) determina aos Estados-Partes que sejam tomadas medidas adequadas para proibir, *sob sanções*, a dispensa de empregada por motivo de estado civil, gravidez ou licença maternidade e, em vários de seus dispositivos, insiste na paridade como instrumento de combate à discriminação em razão do sexo.

Dentre as normas estabelecidas pela Organização Internacional do Trabalho, têm-se: a Convenção n. 100/1951, que dispõe sobre a igualdade de remuneração de homens e mulheres trabalhadores e disciplina o princípio de igual remuneração para o trabalho de igual valor; a Convenção n. 111/1958, que considera a discriminação uma violação dos direitos enunciados na Declaração Universal dos Direitos do Homem, e prescreve a igualdade de oportunidades e de tratamento em matéria de emprego ou profissão, com vista a eliminar, dentre



outras, a discriminação por razão do sexo; a Convenção 127/67, que estabelece o peso máximo de carga para a mulher e a Convenção 156/1981,⁴³ sobre a igualdade de oportunidades e de tratamento para homens e mulheres trabalhadores com encargos de família.

A influência desse conjunto de normas internacionais é nítida, no texto da Constituição em vigor. Observa-se isso, a partir das disposições do art. 3º, IV, que, como norma programática, prescreve ser objetivo fundamental da República brasileira “promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação. Em seguida o artigo 5º, *caput*, estabelece o princípio da igualdade, quando afirma serem todos iguais perante a lei, *sem distinção de qualquer natureza*. O mesmo artigo, no inciso I, diz serem, homens e mulheres, *iguais em direitos e obrigações*. Também o artigo 7º, XXX, proíbe *diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão* por motivo do sexo, e o art. 7, XVIII, assegura *a proteção à maternidade* e a licença gestante por 120 dias, estendidas às trabalhadoras urbanas, rurais e doméstica (Lei n. 8.861/94).

Assim, a Constituição de 1988, sob forte influência de normas internacionais, eliminou do Direito brasileiro a discriminação da mulher no âmbito do emprego, e proibiu práticas discriminatórias que pudessem restringir-lhe o mercado de trabalho, ainda que tais práticas, fossem justificadas pelo fundamento da proteção. Em decorrência da absoluta incompatibilidade com o princípio constitucional de que homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, foram revogados dispositivos da CLT que proibiam o trabalho noturno da mulher na indústria, e seu trabalho nos subterrâneos, nas minerações de subsolo, nas pedreiras, nas obras de construção civil e nas atividades perigosas e insalubres (Lei n. 7.855/89).

Lei mais recente (Lei n. 10.244/01) revogou o art. 376 da CLT, para permitir a realização de horas-extras pelas mulheres. Este dispositivo, ao que parece, já havia sido revogado, de modo tácito, pela Constituição em vigor, que proíbe qualquer tratamento diferenciado em razão do sexo. Restaram, apenas, na legislação, normas protetivas da mulher em relação aos aspectos físico e biológico.

⁴³ Não ratificada pelo Estado brasileiro.



O aspecto físico diz respeito às diferenças físicas que merecem ser consideradas no trabalho da mulher. Desse modo, há diferença entre homem e mulher quanto à atividade de levantar ou transportar mercadoria pesada. A mulher não deve trabalhar em serviço que demande emprego de força muscular superior a 20 quilos, se o trabalho for contínuo, ou 25 quilos para trabalho ocasional (art. 390, da CLT). Quanto aos aspectos biológicos, a diferença de tratamento à mulher trabalhadora refere-se à função da maternidade. Aqui as normas protetivas do trabalho da mulher visam garantir e proteger a maternidade, ao evitar determinados riscos que poderiam ameaçar a sua saúde e o desenvolvimento da gravidez.

A finalidade do instituto da proteção à maternidade é garantir à mulher trabalhadora a proteção necessária durante a gestação, e o período de amamentação, sem prejuízo da saúde e do emprego. Nenhuma outra diferença deverá ser observada entre homens e mulheres, que guardam a igualdade em direitos e obrigações, excluídas, tão somente, as medidas de proteção à saúde e à maternidade, como preceito de ordem pública consagrado pela norma constitucional.

De tal modo, o ordenamento jurídico brasileiro veda toda e qualquer forma de discriminação referente ao trabalho da mulher, como se pode perceber da matéria disposta nas Leis números 9.029/95 e 9.799/99, que vieram acentuar o combate à discriminação contra a mulher trabalhadora. A primeira dessas leis, além de trazer a proibição de adoção de qualquer prática discriminatória e limitativa para efeito de acesso à relação de emprego, ou sua manutenção, por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar ou idade, no que concerne especificamente à mulher, aumenta a eficácia da norma isonômica constitucional. Isso ocorre porque dispõe ser crime a exigência de teste, exame, perícia, laudo, atestado, declaração ou qualquer outro procedimento relativo à esterilização ou a estado de gravidez, e a adoção de quaisquer medidas, de iniciativa do empregador, que configurem a indução ou instigamento à esterilização genética e promoção do controle de natalidade, ressalvados os serviços de aconselhamento familiar.

Dentre as hipóteses configuradas como crime, o legislador, em momento posterior, houve por bem agravar as sanções previstas aos casos de indução ou instigamento dolosos à prática de esterilização cirúrgica (art.



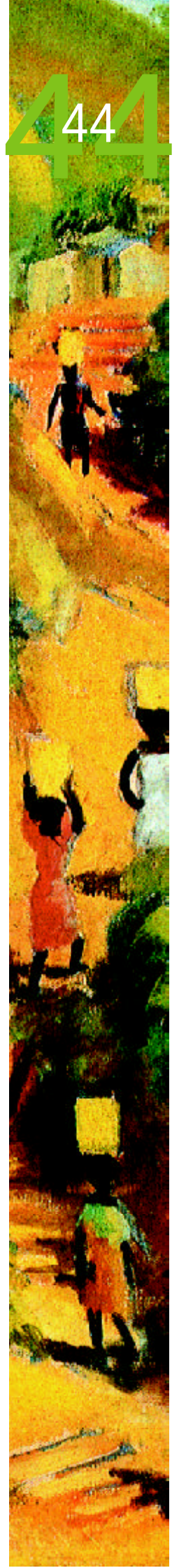
17, da Lei 9.263/96) e a exigência de atestado de esterilização para qualquer fim (art.18, da Lei 9263/96). Nestes casos, a pena de detenção foi substituída por pena de reclusão, sem prejuízo das sanções de natureza administrativa previstas no art. 3º, I e II, da Lei 9029/95. Aos agentes do ilícito, e, se for o caso, às instituições, o legislador atribuiu a obrigação de reparar os danos morais e materiais decorrentes de esterilização não autorizada, nos termos da Lei 9.263/96.

A Lei n. 9.029/95 estabelece, ainda, que o rompimento da relação de trabalho por ato discriminatório, em razão do sexo, faculta ao empregado optar entre duas alternativas: a readmissão com o ressarcimento integral das remunerações devidas durante todo o período de afastamento, ou a percepção em dobro, da remuneração do período de afastamento. Nas duas alternativas as remunerações devem ser corrigidas monetariamente e acrescidas dos juros legais (art.4º, I e II).

No que se refere à Lei 9.799/99, esta veio ampliar os comandos antidiscriminatórios contra a mulher trabalhadora, ao estabelecer as proibições de publicar anúncio de emprego no qual haja referência ao sexo e de recusar emprego, promoção ou motivar a dispensa em face do sexo ou do estado de gravidez. Tal norma ainda proíbe considerar o sexo “como variável determinante para fins de remuneração, formação profissional e oportunidades de ascensão profissional”; adotar critérios subjetivos para deferimento de inscrição ou aprovação em concurso, em empresas privadas; e proceder à revista íntima nas empregadas (art.372 A, I-VI, da CLT).

Desse modo, a Lei n. 9.799/99 vem aumentar a eficácia das normas constitucionais, nos casos em que especifica a vedação à discriminação em face do sexo, uma vez que também estabelece sanção administrativa, para caso de descumprimento. Essa lei, porém, 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.

Do exposto, percebe-se que o ordenamento jurídico brasileiro protege a mulher contra a discriminação em razão do sexo. Contudo, ressalte-se que, não obstante o aparato jurídico, é corriqueira a prática



discriminatória motivada pelas relações de gênero, que aqui são tratadas sob o critério do sexo, embora se reconheça sua transversalidade com outras formas de discriminação.

Um dado curioso é que a discriminação em face do sexo não costuma ser objeto de ações judiciais. Encontram-se nos tribunais somente umas poucas demandas por prática de discriminação racial e, nos anos mais recentes, questões relativas aos portadores de HIV/ Aids, ao assédio sexual e à revista íntima da empregada. Talvez isso se dê por serem essas questões manifestações aparentes da discriminação decorrente das relações de gênero, que se encontra imbricada com as demais formas de discriminação.

Ainda sob as considerações de gênero, embora as práticas discriminatórias contra a mulher em razão do sexo sejam as mais visíveis, verifica-se também tratamento diferenciado em detrimento do trabalhador do sexo masculino. Esse fato é notado ao se observar a oferta de vagas de trabalho anunciada nos jornais, em que é explícita a manifestação da preferência por mulheres, quando se trata de funções tidas como *eminentemente femininas*, tais como, de secretária, enfermeira, psicóloga, educadora e profissional nas atividades de conservação e limpeza. Aqui a discriminação de gênero atinge a mulher e o homem trabalhadores por razões diferentes; ao homem, é negado a igualdade de oportunidades no emprego, e à mulher são reservadas as vagas que confirmam sua segregação em atividades ditas femininas, ou de baixa qualificação técnica.

Ressalte-se que, quando a Lei 9.029/96 proíbe adoção de qualquer prática discriminatória e limitativa para efeito de acesso à relação de emprego, ou sua manutenção por razão do sexo, não deixa qualquer dúvida na interpretação de que a proibição recai sobre a preferência em face do sexo da pessoa, de modo que o trabalhador do sexo masculino inclui-se em seu campo de alcance. Tal lei, sob o comando constitucional do princípio da igualdade entre homens e mulheres, coloca-os nos mesmos termos, como sujeitos passivos de condutas discriminatórias.

Portanto, só é permitido distinguir entre os dois sexos, se houver uma situação razoável a justificar o tratamento diferenciado, ou se “a natureza da atividade a ser exercida, pública e notoriamente, assim o exigir” (art. 373 A), o que é pouco plausível acontecer, pois as tarefas podem, em sua maioria, ser executadas por mulheres ou homens,



apesar de determinantes culturais que as estruturam conforme categorias de feminino e masculino. Assim, as normas orientadas pelo princípio da igualdade proíbem a discriminação em face do sexo, sem distinguir qualquer de suas espécies.⁴⁴

Percebe-se essa compreensão de gênero naquilo que preceitua a Lei 9.799/99, que, ao tratar de cursos de formação de mão-de-obra, dispõe que esses devem ser oferecidos aos empregados de ambos os sexos, e que programas especiais de incentivos e aperfeiçoamento profissional deverão ser mantidos por empresas com mais de cem empregados, beneficiando a todos, independente do sexo.

Outras práticas discriminatórias que podem muito bem ser enquadradas nas questões de gênero são as referentes ao assédio sexual laboral e à orientação sexual. Também o assédio moral pode ser tomado como uma conduta discriminatória com forte conteúdo de gênero, já que a perversão moral observada no mundo do trabalho parece ter origem nas relações de poder que se desenvolvem no modo como se organiza o trabalho.

2.1.3 Assédio sexual

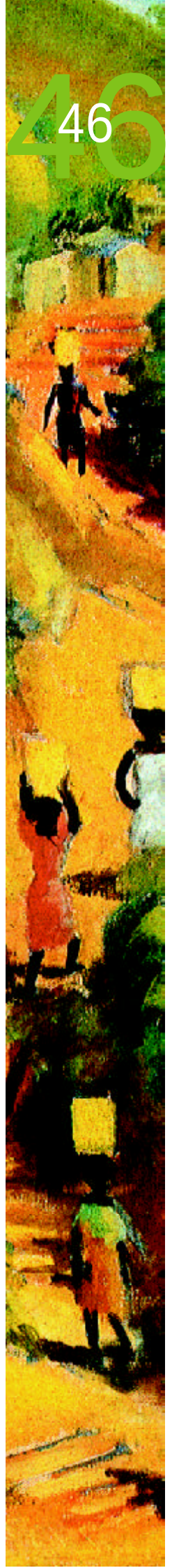
2.1.3.1 Conceito

O assédio sexual não é um ato de ocorrência verificável apenas nos tempos atuais. O que há de novo é fato do surgimento do feminismo ter realçado a luta pela igualdade entre os sexos, o que resultou por dar relevância ao assédio sexual no mundo do trabalho. Este, a partir de então, passou a ser tratado não somente como discriminação contra a mulher mas, em sentido mais amplo, como uma discriminação que vitima o homem e a mulher no ambiente de trabalho. Nesse contexto, o assédio sexual passou a ser visto como uma questão de gênero, que tem sua base material fundada em relações de poder.⁴⁵

Não resta dúvida de que foram os movimentos feministas, em harmonia com os movimentos de trabalhadores, na busca de mecanismos de garantia da igualdade de oportunidades no emprego, que provocaram

⁴⁴ Coutinho. 2003: 39.

⁴⁵ Coutinho. Porto Alegre: 2004, p. 48.



a criminalização da conduta de assédio sexual. Hoje, esta se encontra sob tutelas penal e extrapenal, que comportam o assédio sexual laboral e o assédio sexual ambiental ou por intimidação.

Para se poder compreender o que é a conduta de assédio sexual, é preciso dizer dos significados dos termos da expressão *assédio sexual*, pois isso indicará o sentido mais adequado que se pretende dar à prática assim denominada. O primeiro termo, *assédio*, dentre outros significados, indica *perseguição com propostas, insistência impertinente, pretensão constante em relação a alguém*.⁴⁶

O segundo termo, *sexual*, é uma qualidade atribuída ao assédio que vai fazer que este se constitua uma intenção sexual impertinente, importuna, que não é desejada pelo outro. Dessa maneira, assédio sexual é uma conduta insistente, persecutória, que, ao visar obter favores sexuais, resulta por violar a liberdade sexual, fundada na noção de livre disposição do corpo, amparada na esfera dos direitos de liberdade, que se apresentam como bens jurídicos constitucionalmente assegurados.

Assédio sexual é, portanto, uma ação ofensiva que atenta contra a disponibilidade sexual da pessoa, afrontando-lhe a liberdade sexual, isto é, o direito de dispor do próprio corpo, ou de não ser forçada a praticar ato sexual indesejado. Tal ação constitui-se em uma ofensa à honra e à dignidade sexual, entendida como sentimento da dignidade pessoal e como direito de conceber, definir e exercer, respeitados os limites da moralidade pública, a atividade sexual. No caso do assédio sexual laboral, é atingida diretamente a dignidade das relações de trabalho, que tem a condição de bem jurídico protegido, enquanto garantia da liberdade, da igualdade, da autodeterminação e do direito a não-discriminação no exercício do trabalho.⁴⁷

Devido à ofensa à dignidade da pessoa do empregado, à sua intimidade e à sua liberdade sexual, parece não haver dúvida de que o assédio sexual “carrega fortíssimo componente discriminatório, desde que se sabe estar sendo praticada a conduta irregular por força do

⁴⁶ Dicionário HOUAISS da língua portuguesa, p. 319.

⁴⁷ O crime de assédio é pluriofensivo, havendo, assim, afetação a diversos bens jurídicos, a depender da situação concreta que se esteja analisando. A igualdade também é ofendida quando se condiciona a realização de alguma prestação ou benesse a que fazia jus a vítima, por direito ou por condições meritórias, à execução de “favores sexuais” (Jesus e Gomes. 2002: 52-53).

sexo da vítima”.⁴⁸ Note-se que o assédio sexual pode destruir ou alterar a igualdade de oportunidades e tratamento no ambiente de trabalho.

É preciso, contudo, deixar claro que não constitui assédio sexual a conduta desejada pelo outro, provocada e até requerida. Para que a conduta se configure em assédio sexual, faz-se necessário que a abordagem do assediador seja mal recebida. E também que a vítima demonstre, de modo inequívoco, seu repúdio aos atos indesejados, ao deixar clara sua contrariedade com as propostas e insinuações do assediante, sem ambigüidades, para evitar a alegativa de um possível encorajamento.

Somente se materializa o assédio sexual, após a recusa da proposta pela pessoa assediada, ou a demonstração de que a intenção sexual do outro é inequivocamente indesejada. É nesse momento que ocorre a afronta à liberdade sexual do assediado, e daí resulta o constrangimento, a humilhação, a intimidação, a hostilidade ou a discriminação, a que é submetida a vítima, que tem por atingido o direito individual de livre disposição do próprio corpo.

Nesse sentido, o assédio sexual é entendido como uma conduta de natureza sexual, não desejada pelo outro, e que, embora repelida, é continuamente reiterada, cerceando a liberdade sexual. “O assédio sexual supõe *sempre* uma conduta sexual não desejada, não se considerando como tal o simples flerte ou paquera. Por isso, muitas vezes só é possível considerar indesejada a conduta de conotação sexual quando o assediado inequivocamente manifesta oposição às propostas e insinuações do assediante”.⁴⁹

2.1.3.2 Espécies de assédio sexual

São duas as espécies de assédio sexual classificadas pela doutrina especializada, que vêm passando de uma cultura jurídica à outra: o assédio sexual por intimidação ou ambiental, e o assédio sexual por chantagem ou *quid pro quo*.

⁴⁸ Manoel Jorge e Silva Neto in Jesus e Gomes. 2002: 97.

⁴⁹ Rodolfo Pamplona Filho in Jesus e Gomes. 2002: 119.

2.1.3.2.1 Assédio sexual ambiental

O assédio sexual ambiental é aquele que tem se caracterizado por meio de “incitações sexuais inoportunas, solicitações sexuais ou outras manifestações da mesma índole, verbais ou físicas, com efeito de prejudicar a atuação de uma pessoa ou de criar uma situação ofensiva, hostil, de intimidação ou abuso no ambiente em que é intentado”.⁵⁰ Ressalte-se, no entanto, que essa é uma caracterização geral para todos os tipos de assédio sexual, mas que, no caso do assédio sexual laboral, recebe mais alguns elementos constitutivos.

Esse tipo de assédio sexual (ambiental), também chamado de assédio sexual por intimidação, quando ocorrido na empresa, contamina o ambiente de trabalho, degradando-o, visto infundir o temor, amedrontar, assustar e acanhar a vítima. Sua prática é observada através de repetidos gestos sexistas, frases de duplo sentido, insinuações inconvenientes, alusões humilhantes ou embaraçosas, perguntas indiscretas sobre a vida privada, toques físicos, ou atitudes outras, mesmo sutis, todas elas com persistente conteúdo sexual. A conduta de assédio sexual, nesses casos, pode restringir a atuação do assediado no trabalho, ou criar uma circunstância ofensiva ou abusiva que irá resultar em um ambiente de trabalho hostil, “ainda que o assediado não venha a sofrer punição ou a perder a posição funcional ostentada antes do assédio”.⁵¹

Aqui o elemento *hierárquico* é irrelevante, porque não se pressupõe, no assédio sexual ambiental, uma relação de poder entre os envolvidos, nem necessariamente a ocorrência de ameaças à vítima. O aspecto fundamental não é, portanto, “a existência de ameaça, mas sim a violação ao “direito de dizer não”, através da submissão - notadamente das mulheres - a avanços repetidos, múltiplas blagues ou gestos sexistas (mesmo que sua recusa não seja seguida de represálias)”.⁵² Desse modo, o assédio ambiental “consiste na possibilidade de qualquer pessoa assediar outra, no ambiente de trabalho, independente de qualquer hierarquia ou ascendência”.⁵³

⁵⁰ Rodolfo Pamplona Filho in Jesus e Gomes. 2002: 122.

⁵¹ Santos. 1999: 34.

⁵² Rodolfo Pamplona Filho in Jesus e Gomes. 2002: 124.

⁵³ Luiz Flávio Gomes in Jesus e Gomes. 2002: 68.

O assédio sexual ambiental provoca a intimidação do assediado, pelo constrangimento, humilhação ou molestamento impertinente. Constitui, assim, caso típico de assédio sexual praticado por colegas de trabalho, que violam, com tal conduta, o direito à liberdade sexual de seus companheiros e interferem no desenvolvimento das atividades laborais da pessoa vitimada, ou criam um ambiente de trabalho intimidante, hostil e ofensivo, que vai resultar em obstáculos à igualdade entre os sexos, na organização do trabalho.⁵⁴

2.1.3.2.2 Assédio sexual por chantagem

Já o assédio sexual por chantagem pressupõe o abuso de autoridade, consubstanciado na exigência feita por superior hierárquico, ou alguém que exerça poder sobre o assediado, de prestações de favores sexuais, sob ameaças de perda do emprego, ou de concessões de benefícios, que resultem por produzir *prejuízos* à vítima, seja de natureza material ou moral. Trata-se, portanto, o assédio sexual por chantagem, ou *quid pro quo*, de abuso de poder do assediador, que, ao se prevalecer de posição hierárquica superior, constrange a vítima, sob ameaças de perdas significativas, ou de obtenção de benefícios, a lhe prestar favores sexuais indesejados.

O assédio sexual por chantagem tem sua ocorrência observada em todas as relações sociais em que se verificam relações de poder, nas quais a vítima encontra-se em posição de subordinação, como as experimentadas pelo empregado, aluno, paciente, ou fiéis, frente ao empregador, professor, médico, ou sacerdotes. Há no assédio sexual por chantagem uma relação de poder entre o assediante e o assediado.⁵⁵

De tal modo, o assédio sexual por chantagem implica em importunação séria, grave, ofensiva e ameaçadora, a alguém subordinado, ou em posição de dependência na relação de poder que, mesmo sem aceitar, ou sequer corresponder às investidas do assediante, sente-se efetivamente em risco, na iminência ou possibilidade de sofrer grave dano ou prejuízo em seu patrimônio material ou moral.⁵⁶

⁵⁴ Luiz Flávio Gomes (Jesus e Gomes. 2002: 68), também entende Assédio ambiental, como a possibilidade de qualquer pessoa assediar outra, no ambiente de trabalho, independente de qualquer hierarquia ou ascendência.

⁵⁵ Santos. 1999: 31. ' Ana da Rocha Peixoto, citado in Jesus e Gomes, 2002: 51.

⁵⁶ Coutinho. 2003:



Por fim, vale ressaltar que, qualquer que seja a espécie de assédio sexual, a mulher trabalhadora é a mais atingida. Não resta dúvida de que, no mundo do trabalho, a mulher é a vítima preferencial da conduta de assédio sexual, que agride sua intimidade e dignidade de pessoa e é capaz de provocar danos físicos e psicológicos que repercutem em sua vida laboral. Portanto, o assédio sexual é visto, não raro, com enfoque na mulher trabalhadora, daí se considerar essa conduta como “uma agressão que, além de ser um atentado à dignidade da mulher, falseia a relação de trabalho, pois sobrepõe a sexualidade ao papel de trabalhadora. Por isso se considera o assédio uma forma de discriminação no trabalho”.⁵⁷

2.1.3.3 Aspectos jurídicos

Assédio sexual é uma conduta que vitima tanto o homem como a mulher, no ambiente de trabalho. Contudo, observa-se sua maior incidência em relação à mulher, devido possivelmente ao preconceito ancestral que sempre a colocou, qualquer que fosse a situação, em posição de desigualdade frente ao homem, o que faz o assédio sexual caracterizar-se como discriminação em razão das relações de gênero.

Nos casos em que a conduta se dá por chantagem, o pressuposto é de que exista uma relação de poder, em que a parte subordinada ou dependente é molestada por encontrar-se submetida a uma posição hierárquica, ascendente ou de mando-obediência. Aqui, há sempre um aproveitamento da condição hierárquica ou de poder, do agente, na obtenção de favores sexuais, talvez impossíveis noutra circunstância, cujos efeitos têm repercussão jurídica.

Reforçando a relação de gênero e sua natureza não consentida, o assédio sexual encontra-se definido na Recomendação Geral n. 19/1992 da ONU como “comportamento voltado para o sexo, sem mútuo consentimento, incluindo contato e abordagem física, observações de colorido sexual, exibição de pornografia e exigência de natureza sexual, por palavras ou atos. Tal conduta pode ser humilhante e consistir em um problema de saúde e segurança”. Para os especialistas da OIT, que,

⁵⁷ Emídio José M. Sant



em 1988, ao examinarem a aplicação da Convenção n.111, fizeram constar do Exame Geral sobre a Discriminação no Trabalho⁵⁸ um elenco de condutas descritas como assédio sexual no local de trabalho, esse também é visto sob sua característica de gênero.

No Exame Geral (OIT/1988) estão incluídos, como condutas que configuram assédio sexual, os insultos, observações voluptuosas, piadas, insinuações e comentários impróprios sobre vestimentas, estado físico, idade ou situação familiar que representem ataque à dignidade do trabalhador, consubstanciado em convites ou pedidos, indesejados e não consentidos, acompanhados ou não de ameaça, atitudes lascivas, ou gestos associados à sexualidade, contatos físicos desnecessários, tais como carícias, beliscões ou ataques verbais.

Pode-se observar que tanto os documentos da OIT como a Convenção da ONU sobre a Eliminação de todas as formas de Discriminação Contra a Mulher (1979), consideram que uma conduta deve ser tomada como assédio sexual quando a vítima tem razoável motivo para crer que sua recusa resultaria em desvantagens em relação ao acesso ou manutenção do emprego, com reflexos em sua progressão dentro da organização e também que daí resultaria um ambiente de trabalho hostil. Esses são respectivamente os efeitos das hipóteses de assédio sexual, segundo as espécies *quid pro quo* (isto por aquilo), e do ambiente de trabalho hostil - assédio ambiental.⁵⁹

O fato de ser a mulher a principal vítima do assédio sexual no emprego, somado à dificuldade que esta enfrenta de denunciar o assediante, faz que esse fenômeno seja analisado dentro de um contexto de proteção coletiva das trabalhadoras (Convenção de Trabalho). Isso porque o assédio sexual mostra-se ofensivo não apenas à empregada atingida, mas também a todas as outras que se encontram em atividade na empresa.⁶⁰

Torna-se evidente, do exposto, que a hostilidade, intimidação, humilhação e constrangimento de natureza sexual enfrentados pela

⁵⁸ Linhas gerais sobre desenvolvimentos recentes em questões de igualdade no emprego para juizes de cortes trabalhistas e assessores. Hodges-Aeberhard. Brasília: OIT, 1998, p. 15.

⁵⁹ Linhas gerais sobre desenvolvimento recentes em questões de igualdade no emprego para juizes de cortes trabalhistas e assessores. Hodges-Aeberhard. Brasília: OIT, 1998, p. 16.

⁶⁰ Silva Neto in Jesus e Gomes. 2002: 96.

pessoa assediada, constituem-se em atos ilícitos, violadores dos direitos da personalidade, notadamente aqueles referentes à integridade moral (direito à honra, ao recato, à liberdade sexual e à imagem) e à não-discriminação, que se encontram protegidos pela ordem constitucional.

2.1.3.3.1 Ilícito Penal

Nos últimos anos, observa-se uma especial atenção à questão do assédio sexual no mundo do trabalho. Vários países como Estados Unidos, Alemanha, Áustria, Bélgica, Finlândia, Irlanda, França, Espanha e Brasil adotaram legislações com ênfase na igualdade de oportunidades, que resultaram na proibição da discriminação motivada pelas relações de gênero e no tratamento do assédio sexual como um ilícito penal. Esses países procuraram proteger homens e mulheres trabalhadores contra o assédio sexual, considerado um ato atentatório aos direitos da personalidade e à autodeterminação no trabalho.

No caso específico do Brasil, antes do assédio sexual se tornar figura penal típica, tal conduta poderia estar eventualmente abarcada pelos crimes contra a liberdade sexual, dispostos no Código Penal ou, ainda, ser considerada uma violação aos direitos de igualdade de oportunidades (direito à não-discriminação), e de segurança no trabalho. Isso porque a conduta de assédio sexual teria como efeito criar condições prejudiciais ao bem-estar físico e psicológico dos empregados, o que interferiria no trabalho através da contaminação de seu ambiente, por atitudes de hostilidades, intimidações e humilhações e também eliminaria a igualdade de oportunidades e de tratamento no emprego.

Contudo, com o advento da Lei 10.224/01, o assédio sexual passou a ser crime, cujo tipo penal é descrito como “constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente da sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função”. Assim descrita, a conduta penal traz forte imbricação com a relação de trabalho. Fica evidente, pela descrição da conduta típica, que o fato a que o caso concreto deveria ajustar-se teria conotação sexual, e seria decorrente das relações entre pessoas que ocupam, na organização do trabalho, posições hierárquicas diferentes, em que os superiores poderão se prevalecer dessa condição, e influir nos destinos daqueles trabalhadores

que porventura não atenderem seus apelos sexuais. Desse modo, o legislador pátrio, ao optar por uma descrição não casuística do crime, restringiu o ilícito penal apenas ao assédio sexual laboral, e deixou de contemplar a hipótese de assédio ambiental, ou por intimidação.⁶¹

O uso do verbo *constranger* como núcleo do tipo penal, sem mencionar os meios executórios, faz do assédio sexual laboral um crime de forma livre, para o qual qualquer via pode ser usada para constranger, compelir, coagir, obrigar, forçar, incomodar ou impor a vítima, contra sua vontade, a prestar favores sexuais, o que implica em importunação séria, ofensiva, insistente, embaraçosa ou chantagista. Todavia, é preciso que alguns elementos sejam identificados como requisitos necessários, para que se possa precisar as consequências jurídicas do assédio sexual.

É de considerar a necessidade da conotação sexual ser evidente; da insistência em se obter favores sexuais se mostrar indesejada pelo assediado; do assédio sexual laboral acontecer em decorrência da hierarquia ou ascendência inerentes ao exercício da relação de trabalho e da conduta, que pode ser verbal ou física, poder trazer prejuízo ao emprego, ao cargo ou função.⁶² Isto é, deve-se observar a legitimidade do “direito ameaçado ou a injustiça do sacrifício a que a vítima deva suportar por não ceder ao assédio”.⁶³

Assédio sexual laboral é crime próprio. Isso significa que é um crime que exige especial qualidade do sujeito ativo, que necessita ser superior na escala hierárquica da empresa, ou ter ascendência sobre o assediado. Do mesmo modo, a vítima do assédio sexual não pode ser qualquer pessoa. É preciso que seja uma pessoa que ocupe posição inferior na hierarquia da organização, ou que esteja sujeita a uma ascendência, a manter, por este fato, vínculo de subordinação. Caso contrário, não haverá delito penal, ou seja, a conduta de assédio sexual não é crime se o assediado estiver em posição equivalente ao assediante, no organograma da empresa. Vale dizer, que o assédio sexual laboral, conforme posto no ordenamento jurídico pátrio, é um crime praticado de cima para baixo, isto é, sua vítima deve guardar uma relação de subordinação ou dependência com o assediador.

⁶¹ Jesus in Jesus e Gomes. 2002: 46.

⁶² Coutinho. 2003: 44.

⁶³ Jesus in Jesus e Gomes. 2002: 58.



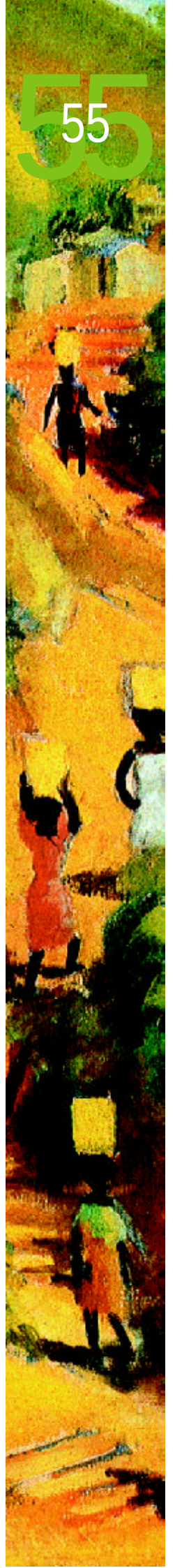
Aqui, é importante fazer a diferença entre superioridade hierárquica, vista como a que obedece a uma escala entre os sujeitos da relação de trabalho, e a ascendência que, mesmo não atendendo uma hierarquia organizacional formal, representa uma posição de domínio, de influência ou, às vezes, de temor. Tem de se observar, ainda, que a superioridade hierárquica ou ascendência deve ser considerada em razão do emprego, cargo ou função, somente havendo crime de assédio sexual laboral quando a proposta de conteúdo sexual se der em função da relação de trabalho.

Ainda no caso do assédio sexual laboral, os bens jurídicos que se têm por protegidos são a liberdade sexual do trabalhador, homem ou mulher, e ainda a honra, a dignidade sexual e a dignidade das relações de trabalho (condições de segurança, não-discriminação, liberdade e autodeterminação no exercício do trabalho). Estes são bens jurídicos que se vêem atingidos pela conduta dolosa, praticada pela ação de constranger com apelos sexuais. Esta se consuma em crime com a prática de quaisquer atos de constrangimentos, palavras, gestos, propostas, toques; suficientes para que a vítima tome-se por ofendida, independentemente da finalidade de cunho sexual ter sido ou não obtida.

O assédio sexual laboral é, portanto, um crime formal, por não exigir o resultado material pretendido pelo assediante. Basta, para se consumir, que a conduta tenha constrangido a vítima com a intenção de obter vantagem ou favorecimento sexual. Salienta-se que, uma vez atingido o objetivo do assediante, com a consumação do ato sexual, exaure-se o crime de assédio sexual, uma vez que este, ao se caracterizar “por uma conduta de cerco insistente e indesejado para a prática de ato de natureza sexual, se revela, em verdade, muito mais nos chamados atos preparatórios do intento obsessivamente perseguido pelo assediante”.⁶⁴

Ao trabalhador vítima de assédio sexual cabe o ônus de provar a ofensa sofrida, e a iniciativa da ação penal, que se dará mediante queixa por ser crime de ação privada. O dano ou prejuízo enfrentado pelo trabalhador assediado, entretanto, não se limita à possibilidade de desemprego, demissão ou alteração do contrato de trabalho. Mas a discriminação, o empecilho à progressão no emprego, ao cargo ou à função, ou, ainda, quaisquer

⁶⁴ Rodolfo Pamplona Filho in Jesus e Gomes, 2002: 131.



outros obstáculos à sua autodeterminação no trabalho, são também modo de constrangimento sofrido pelo trabalhador.

O crime de assédio sexual, como se afigura no ordenamento jurídico, é, portanto, aquele decorrente da relação de trabalho, mas, não apenas em razão do emprego, podendo ainda ocorrer contra qualquer pessoa, sob a influência e a subordinação de um profissional, em face de seu cargo ou função.

2.1.3.3.2 Ilícito extrapenal

O assédio sexual no mundo do trabalho poderá, ainda, ser objeto de proteção legal extrapenal. É o caso da conduta praticada por empregado, que, ocupando ou não posição de comando (ascendência), poderá ter seu contrato de trabalho rescindindo por justa causa, fundada na prática de incontinência de conduta ou mau procedimento, que se reporta diretamente à moral e aos desvios de comportamento sexual (art. 482, b, da CLT), como se observa do julgado:

Assédio Sexual. Justa Causa. Mau Procedimento – Constitui justa causa para a dissolução do contrato laboral a violação não consentida da privacidade de uma colega de trabalho (Ac. TRT 12ª Região, Proc. RO 596/85, Rel., Juiz Câmara Rufino).

Todavia, se o assédio sexual decorrer de conduta levada a efeito pelo empregador ou seus prepostos, o empregado poderá considerar rescindido, de forma indireta, o contrato de trabalho e pleitear a devida indenização, por ato lesivo à honra e boa fama (art. 483, e, da CLT). Ressalte-se também que o assédio sexual gera ofensa ao patrimônio material ou moral da vítima, passível de ser reparada na esfera civil, conforme previsão constitucional (art. 5º, X, da CF).

Entende-se ser essa a proteção jurídica à vítima de assédio sexual ambiental, que se vê submetida a uma situação ofensiva, hostil, de intimidação, ou discriminação no ambiente de trabalho, mas não em razão da relação de trabalho. Por certo, nesse caso, se ficar provado que o empregador tinha conhecimento da conduta ilícita do empregado, e não agiu de forma a evitá-la ou desestimulá-la, se omitindo, poderá

ser responsabilizado pelo dano sofrido pelo assediado, já que o direito positivo acolhe a teoria da culpa presumida por atos de prepostos (artigos. 932, III e 933, do C. Civil), também sumulada pelo Supremo Tribunal Federal:

“É presumida a culpa do patrão ou comitente pelo ato culposo do empregado ou preposto” (Súmula n. 341).

O assédio sexual, se ignorado pela empresa, poderá resultar em elevação dos custos do processo produtivo, pois afeta a produtividade, aumenta o índice de absenteísmo e de licenças médicas para tratamento de distúrbios físicos e psicológicos, entre as mulheres afetadas.⁶⁵ Isso porque o assédio sexual é uma prática discriminatória observada no trabalho, notadamente contra a mulher, em razão das relações de gênero.

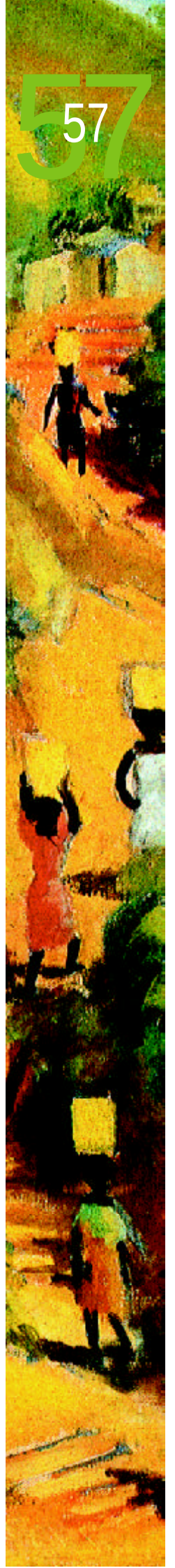
2.1.4 Assédio moral

2.1.4.1 Conceito

A violência moral no trabalho sempre existiu. Porém, somente nas últimas décadas, esse fenômeno vem sendo estudado como um fator de degradação do ambiente de trabalho, provocador de efeitos negativos na vítima e na empresa, com reflexo nas metas de resultado. Daí o interesse dos estudiosos das questões que afligem o mundo do trabalho, nos tempos atuais, em isolá-la dos demais fenômenos sociais, também observados no ambiente labora, o que permitiu serem estudados seus aspectos constitutivos e suas conseqüências sobre a organização do trabalho e da produção. Assim, a violência moral passou a ser vista como um fenômeno específico, de ocorrência significativa no âmbito do trabalho, que recebeu o nome de assédio moral.

Com efeito, o assédio moral no trabalho passou a ser estudado como um fenômeno próprio, cuja gravidade vai depender da intensidade do assédio, enquanto elemento constitutivo da conduta perversa, de natureza moral. O assédio é, dessa forma, a prática constitutiva da

⁶⁵ Documento sobre a Violência contra a Mulher. OIT.



ação gravosa qualificada pelo conteúdo moral. Daí se entender que a compreensão da conduta denominada *assédio moral* somente é possível por meio da apreensão do significado dos termos da expressão que a denomina.

Portanto, antes de apresentar o conceito de assédio moral, procurar-se-á dizer o que se compreende por cada um dos termos da expressão. Desse modo, o termo *assédio*, conforme seu significado apresentado em tópico anterior, tem o sentido de *insistência impertinente, perseguição, pretensão constante em relação a alguém*. Já a palavra *moral* vai indicar um conjunto de princípios, ou valores, que pertencem ao domínio do espírito do homem e que norteiam seu modo de agir e de pensar, geralmente de maneira virtuosa.

Se ao *assédio* é atribuído um conteúdo *moral*, este vai significar uma conduta que tem por substância constranger, perseguir, destruir, arruinar, desrespeitar com insistência impertinente os princípio e valores morais de alguém. Tal assédio consubstancia-se em prática desrespeitosa, inconveniente, humilhante, insolente ou ofensiva à dignidade humana. São os aspectos da personalidade que se têm por atingidos pela conduta de assédio moral, estudada nas últimas décadas como uma violência de natureza moral, observada na organização da atividade do trabalho, e que apresenta forte correlação com as relações de poder,⁶⁶ fundadoras dos comportamentos interpessoais.

Para MARIE-FRANCE HIRIGYEN, psiquiatra francesa, o assédio moral laboral é “toda e qualquer conduta abusiva (gesto, palavra, comportamento, atitude...) que atente, por sua repetição ou sistematização, contra a dignidade ou a integridade psíquica ou física de uma pessoa, ameaçando seu emprego ou degradando o clima de trabalho”.⁶⁷ No mesmo sentido assumido por HIRIGOYEN, outros estudiosos da questão, também ao salientarem o aspecto reiterativo da conduta abusiva, hostil ou humilhante, vêem o assédio moral como uma prática que degrada as condições de trabalho e provoca na vítima um quadro duradouro de miséria física, psicológica e social.

⁶⁶ Pesquisa que foi realizada pela médica do trabalho Margarida Barreto para sua tese de doutorado na PUC/SP consultou 4.718 empregados em todo Brasil e apurou que 58% das vítimas de assédio moral são mulheres, 66% dos agressores são superiores hierárquicos sendo que destes 51% são homens. Jornal Folha de São Paulo, folhaequilíbrio, 21/02/02, p. 8, 9, 10 e 11.

⁶⁷ Hirigoyen. 2002: 17.

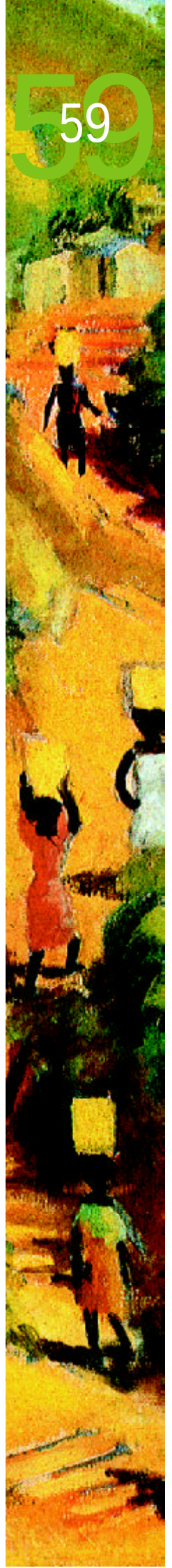
O assédio moral, entendido como violência moral, não é um fato novo e por isso vê-se confundido com outras manifestações do mundo do trabalho (decorrentes de mudanças estruturais na relação de trabalho), ou com a natural competição entre profissionais, que gera modelos agressivos de comportamento. Isso dificulta sua caracterização como agressão moral. Mas é evidente que a conduta de assédio moral laboral se trata de “uma patologia grave que deve ser evitada a todo custo dentro das empresas, mesmo porque significa a destruição do empregado”.⁶⁸

Como no assédio sexual, a mulher também se apresenta como a maior vítima do assédio moral laboral, que se constitui em situações vexatórias, constrangedoras e humilhantes, em razão das relações de gênero presentes no mundo do trabalho. Estas vão atuar como mecanismos de controle e sujeição da trabalhadora, e trazem, como efeito, o medo e a insegurança, devido à submissão às ordens e instruções de superiores hierárquicos, na sua maioria homens. Observa-se, ainda, que todos aqueles trabalhadores vítimas da discriminação (mulheres, negros, homossexuais, pessoas portadoras de deficiência e de HIV/Aids) são também vítimas preferenciais do assédio moral, percebido no tratamento desigual, em que é constante a desvalorização de suas pessoas e atividades profissionais, o que gera desigualdades nas condições de trabalho.

O assédio moral laboral manifesta-se também contra empregados condicionados às exigências de cumprimento de metas inalcançáveis ou de rigorosas normas de disciplina, controle e fiscalização, confundindo-se com o abuso do poder do empregador, ao impor normas exorbitantes de desempenho e controle (metas inatingíveis, exigência de serviço além das competências pessoal, limite de faltas, imposição de horários injustificados, críticas em público, instruções confusas ou imprecisas sobre tarefas, solicitação de trabalhos urgente, atribuição de erros imaginários, impedimento de uso dos equipamentos de trabalho, revistas vexatórias, uso restrito de sanitários).

Embora estudado como violência moral, o assédio moral laboral é incluído neste estudo como uma modalidade de discriminação em face do gênero, não apenas porque este se manifesta através de relações

⁶⁸ Luiz Flávio Gomes in Jesus e Gomes. 2002: 67.



de gênero, como também aparece fortemente articulado com outras formas de discriminação. Note-se ainda que a violência moral é percebida como instrumento por meio do qual se pratica a discriminação. Muitas vezes, fica difícil distinguir uma conduta de assédio moral de uma conduta discriminatória, já que a primeira, além de provocar desigualdades de oportunidades e tratamento entre trabalhadores, apresenta-se, quase sempre, como um modo manifestação da discriminação.

2.1.4.2 Característica da conduta de assédio moral

A incidência significativa da conduta⁶⁹ de assédio moral observada nas empresas parece originar-se do modelo de gestão, focado em mecanismos de controle e disciplina dos trabalhadores, que, somado às inovações tecnológicas e às novas formas de organização da produção, visam ao aumento da produtividade e o conseqüente alcance das metas de resultados. O que caracteriza, contudo, a conduta de assédio moral, é o tratamento vexatório, constrangedor ou humilhante, infligido ao empregado, por meio de insinuações, ameaças, insultos, isolamento, ou empecilhos ao adequado desempenho de tarefas, com fins persecutórios, que visam ao *enquadramento* do empregado, prejuízos funcionais (não progressão na carreira), ou sua saída da empresa.

Com a agressão moral contra o empregado, o que se pretende, além de seu *enquadramento* às diretrizes e metas da empresa, é “a eliminação da sua autodeterminação no trabalho ou a degradação das suas condições pessoais no trabalho, que traz conseqüências drásticas para a integridade física e psíquica do trabalhador”.⁷⁰ Ao empregado que não se *enquadra* no perfil desejado pela organização é destinado fazer tarefas abaixo, ou acima, de sua capacidade profissional, ou a não fazer nada, situação em que fica clara a intenção de isolá-lo, excluí-lo das atividades laborais, com o fim de constrangê-lo, desqualificá-lo e humilhá-lo.

⁶⁹ Pesquisa realizada por Margarida Barreto: 68% dos 4. 718 empregados entrevistados em todo Brasil dizem sofrer assédio moral várias vezes por semana. Jornal Folha de São Paulo, folhaequilíbrio, p. 10. 21/02/02.

⁷⁰ Luiz Flávio Gomes in Jesus e Gomes. 2002: 67.



Essa estratégia é usada com frequência para que, sob tensão máxima, decida-se por rescindir o contrato de trabalho, afastando-se da empresa, por completa *inadaptação* à estrutura organizacional de produção, impondo-se o ônus da responsabilidade por seu próprio desemprego.

As pressões psicológicas⁷¹ são usadas tanto para afastar da empresa aquele trabalhador que não se adapta ao modelo de gestão imposto pelo empregador, como para conformá-lo aos objetivos da organização, fixados em torno do aumento da produtividade e do lucro. Tais pressões também são frequentemente utilizadas contra os empregados que gozam de garantia de emprego (representante sindical, cipeiro, acidentado do trabalho ou empregada grávida), sempre com o intuito de contaminar o ambiente de trabalho, tornando insuportável sua permanência no emprego.

No caso da empregada grávida, mesmo que antes tenha sido considerada uma trabalhadora *enquadrada*, ao anunciar seu estado de gravidez, o que atrairá para si certa proteção, passa a ser estigmatizada como uma pessoa desidiosa, indisciplinada ou insubordinada, diante da possibilidade do gozo de seus direitos. Sob pressão, é comum se tornar vulnerável às críticas sobre seu comportamento no trabalho, ou à qualidade de seu serviço, o que poderá resultar em seu afastamento do emprego. Muitas vezes, a trabalhadora grávida, estressada em seu ambiente de trabalho, vê-se forçada a fazer acordos extrajudiciais que a lesam em seus direitos trabalhistas e previdenciários.⁷²

A chamada administração por estresse torna a equipe que trabalha sob pressão extremamente intolerante com certas limitações humanas, e estados próprios da pessoa do trabalhador, o que faz desaparecerem as fronteiras entre a crítica, que poderia estimular o desempenho do empregado afetado, e as situações de discriminação, a que é submetido

⁷¹ Situações que podem configurar assédio moral: dar instruções confusas e imprecisas, atribuir erros imaginários, solicitar trabalhos urgentes sem necessidade ou a execução de tarefas sem interesse, sobrecarga de trabalho ou exigência de desempenho superior /inferior à capacidade de trabalho, imposição de horários injustificados, isolamento do empregado, não atribuição de tarefas ou recusa em disponibilizar os instrumentos de trabalho (telefone, fax, computador, mesa), forçar a demissão através de vários empecilhos à realização das atividades laborais ou humilhações e constrangimentos outros.

⁷² Coutinho. Porta Alegre: 2004 p. 74.



pelos outros membros da equipe, que logo fazem aliança com o agressor. Seduzido e fascinado pelo agressor, o grupo se recusa a crer que o empregado agredido seja inocente, e de alguma forma admite que ele é cúmplice da própria agressão;⁷³ que ele, de alguma forma, faz por merecê-la.

2.1.4.3 Causas e efeitos do assédio moral

A violência moral observada no mundo do trabalho tem como causa as mudanças ocorridas na organização da produção, sob as políticas de gestão centradas no modelo de administração por estresse e no novo perfil do trabalhador, de quem se espera *flexibilidade funcional*, baseada em formação profissional multi-disciplinar sólida, o que o deixa em dúvida quanto a sua própria capacidade laboral. Também a desumanização do ambiente de trabalho não suporta qualquer evento que possa desestabilizar a lógica imposta ao modelo. Isso se torna evidente diante da gravidez da empregada que, devido a este fato vê-se submetida a toda sorte de constrangimentos, por ousar, com essa ocorrência natural, interferir nos *objetivos* da organização.

A competitividade no mercado globalizado, a busca incessante de maior produtividade e lucro, a reengenharia do trabalho, a flexibilização de direitos, a administração por estresse e a padronização do comportamento das pessoas, são fenômenos que, somados ao desemprego estrutural, tencionam a relação de trabalho, e acabam por gerar um clima de terror no ambiente laboral, que se agrava com o estabelecimento de metas impossíveis de serem alcançadas. O trabalhador, nessa configuração atual da organização empresarial, sofre todo tipo de pressão para que se *enquadre* a nova estrutura de produção e cultura gerencial, que exige dele entrega total ao trabalho. É preciso se amoldar à empresa e à atividade de trabalho desempenhada.

É certo que a pressão psicológica sempre foi observada no mundo do trabalho, no entanto, as mudanças ocorridas no sistema de produção e a competição globalizada passaram a exigir do trabalhador cada vez mais resultados, que deverão ser obtidos em tempo cada vez mais

⁷³ Guedes. 2003: 63.



breve. Diante dessa lógica, os trabalhadores estimulados a atingirem sucesso imediato se vêem envolvidos em equipes de trabalho em que a visão de conjunto, em muitos casos, tem como efeito estabelecer metas impossíveis à equipe, ou a cada um deles de *per si*, que, desafiados, se submetem às expectativas sobre seu desempenho.⁷⁴

Para a consecução das metas estabelecidas pela organização, é depositada no trabalhador uma sobrecarga de confiança que aumenta as possibilidades de insucessos, vistos como erro, *inadequação*, ou incompetência. Nesses casos, as cobranças por melhor desempenho tomam forma de intimidações, humilhações e constrangimentos. As empresas estão preocupadas apenas com resultado financeiro e aquele que não se *enquadra* neste objetivo torna-se vítima preferencial da violência moral. Hoje são inúmeras as estatísticas que apontam para o crescimento da violência psicológica no mundo do trabalho, e lhe atribuem várias causas, dentre elas as apontadas acima, e mais, as decorrentes da subordinação do empregado ao poder diretivo, disciplinar e de fiscalização do empregador.

Os efeitos do processo de violência moral são perceptíveis pelo surgimento ou agravamento de doenças que acometem o trabalhador. Estas resultam em sofrimento psíquico e físico (depressão, distúrbios psicológicos, hipertensão, doenças do aparelho digestivo) e, em alguns casos, em tentativas de suicídio (bulicídio), observadas através de pesquisas. Porém, o trabalhador raramente associa seu sofrimento à violência moral da qual é vítima, e quando acontece de buscar ajuda, é em regra aconselhado a deixar a empresa e procurar outro emprego, fato esse que reforça a autculpa, passando a se sentir responsável pelo insucesso profissional.

A violência moral também provoca efeitos negativos à organização, que vê aumentar os índices de absenteísmos, de licenças para tratamento de saúde, de acidentes e doenças do trabalho, de rotatividade de mão-de-obra, de queda na qualidade do produto produzido ou do serviço prestado, com inevitável reflexo na produtividade e nos custos diretos e indiretos da empresa.

⁷⁴ Coutinho. 2003: 50.



É preciso que as empresas despertem para a necessidade de eliminar tais práticas por meio de políticas que incentivem o empregado a denunciar a violência moral da qual é vítima, e que o protejam das represálias do agressor. O que se observa, contudo, é que são poucas as empresas que têm políticas de combate ao assédio moral, consubstanciada em códigos de ética, ou serviços de recebimento de denúncias, onde as vítimas teriam tratamento adequado. Na maioria delas, as condutas agressivas e intimidatórias são vistas como práticas que fazem parte da política de gestão da organização (administração por estresse), em busca das metas estabelecidas pela sua direção. Ainda é minoria a empresa preocupada com as condições de trabalho adequadas à pessoa do trabalhador, e com políticas que visem eliminar práticas discriminatórias no mundo do trabalho.

Todavia, o empregado vitimado pelo assédio moral pode se valer dos serviços prestados pelos NÚCLEOS de combate à discriminação nas relações de trabalho, instalados nas Delegacias Regionais do Ministério do Trabalho e Emprego, que buscam, por meio da negociação e mediação do conflito, eliminar as práticas de discriminação e a violência moral no trabalho. Esses NÚCLEOS trabalham de acordo com as normas legais que protegem o trabalhador e as Convenções e Recomendações da OIT, que orientam buscar como solução para as situações de violência psicológica no trabalho, um amplo espectro de causas para, a partir daí, se adotar um conjunto de intervenções estratégicas.⁷⁵

2.1.4.4 Aspectos jurídicos

Considerado como uma conduta hostil, intimidante, constrangedora ou humilhante, que resulta por alterar ou eliminar a igualdade de oportunidade no emprego, por meio da degradação das condições de trabalho, o assédio moral constitui-se em ato ilícito, uma vez que ofende os direitos da personalidade notadamente aqueles referentes à integridade moral e à imagem, à não-discriminação e à liberdade no exercício do trabalho (direito à autodeterminação).

O dano ou prejuízo decorrente da agressão injustificada sofrida pelo trabalhador vítima do assédio moral não se limita às manifestações

⁷⁵ Coutinho. Porto Alegre: 2004 p. 75.



de patologias múltiplas que vão atingir sua integridade física ou psíquica. Mas, também àquele advindo da possibilidade da perda do emprego, das alterações do contrato de trabalho e da discriminação, percebida na dificuldade, de qualquer natureza, para progredir no cargo ou função, e, ainda, em empecilhos outros que venham alterar a igualdade de oportunidades que é devida a todos.

Se o agente agressor tiver a qualidade de empregado, este ocupando ou não posição de ascendência na empresa, poderá ter sua conduta agressiva configurada como falta grave, o que vai ensejar demissão por justa causa (art. 482, b, CLT). Pois, não resta dúvida de que, o assédio moral, como uma forma de violência à dignidade do trabalhador, enquadra-se no que a lei definiu como incontinência de conduta ou mau procedimento. No entanto, se o assédio moral for praticado pelo empregador, seus prepostos, ou superiores hierárquicos, ocorre por parte destes a inadimplência dos deveres emergentes da relação de trabalho, por motivos persecutórios, de represália, de humilhação, de intimidação, ofensivos aos direitos do empregado.

Nesses casos, a conduta ilícita do empregador, seus prepostos ou superiores hierárquicos, impossibilita a continuação da relação de emprego, e motiva a rescisão indireta do contrato de trabalho (art. 483, a, b, e, da CLT). Tal conduta também poderá justificar uma ação de reparação do dano, instrumento essencial à proteção “dos direitos da personalidade do trabalhador, a que o empregador deve respeitar, sob pena de ser obrigado a pagar uma indenização, que não só compense o lesado, como desestimele a prática de novas lesões”.⁷⁶

Alguns doutrinadores do Direito do Trabalho entendem que as condutas moralmente constrangedoras, oriundas da relação de trabalho, poderão também ser enquadradas como crime de constrangimento ilegal, disposto no art. 146 do Código Penal.⁷⁷

Em alguns países como Suécia, Alemanha e França, a conduta de assédio moral é considerada crime típico.

⁷⁶ Almeida, 1999: 76.

⁷⁷ Há muito de torpeza e de terror no assédio moral. Hoje essa conduta pode ser enquadrada no art. 146 do CP (constrangimento ilegal). Luiz Flávio Gomes in Jesus e Gomes. 2002: 67.



2.1.5 Orientação sexual

2.1.5.1 Concepção fundadora do preconceito

Dentre seus muitos significados, *orientação* quer dizer do ato ou efeito de orientar-se; tendência; inclinação; propensão espontânea ou voluntária de uma pessoa para um objetivo ou objeto. Quando se dá um conteúdo sexual a *orientação*, a expressão *orientação sexual* vai traduzir a idéia de tendência sexual, de inclinação sexual de uma pessoa por outra que pode existir em um *continuum* que varia desde a homossexualidade exclusiva até a heterossexualidade exclusiva, passando pelas diversas formas de bissexualidade. Assim, *orientação sexual* pode significar atração homossexual, ou propensão, orientação, inclinação afetiva objetual por pessoa do mesmo sexo, que se faz derivar da bissexualidade característica da natureza humana.

O preconceito contra a homossexualidade, isto é, contra a atração afetiva e sexual por uma pessoa do mesmo sexo, é ancestral. No mundo grego, o amor dedicado aos rapazes pelos sábios e filósofos na antiguidade clássica era reprovável, não obstante, fosse justificado pela supervalorização do mundo masculino. Aos romanos do Século VI, era prescrita à admoestação para aqueles que praticassem o homossexualismo, mas se persistissem no *vício*, deveriam sofrer penas (Edito 77, ano 538). Mais tarde, a Igreja passou a considerá-lo um pecado contra a natureza, pois excluía qualquer possibilidade de procriação. Até bem pouco tempo atrás, as leis de alguns países consideravam o homossexualismo uma conduta criminosa (Alemanha e Inglaterra).⁷⁸

Fundado nessas concepções, o homossexualismo passa a ser visto como uma prática antinatural, pecaminosa e “intrinsecamente mal do ponto de vista moral”.⁷⁹ Além disso, como uma degeneração, ou ainda, uma *inversão sexual*, ou seja, uma prática oposta ao comportamento heterossexual, considerado *natural*. Dessas concepções, cristalizadas ao longo dos séculos, nasce o preconceito contra as pessoas que manifestam tendências homossexuais. Isso porque elas não apresentam um comportamento sexual

⁷⁸ Na Inglaterra, até meados da década de 60, a homossexualidade era considerada crime.

⁷⁹ L' Osservatore Romano, 30/10/86 in Brandão. 2002: 37.



conforme o *padrão de normalidade* heterossexual, construído pela sociedade. O homossexualismo entendido como uma oposição às práticas sexuais consideradas normais, naturais, era um comportamento considerado desviante, e, por isso, reprovado pela sociedade.

Em épocas mais recentes, ao fim do Século XIX, o discurso psiquiátrico considerava a homossexualidade como uma degeneração da espécie humana, que caracterizava uma *espécie* ou *raça* sempre maldita, sempre reprovada.⁸⁰ Já no Século XX, a homossexualidade é vista pela psiquiatria como uma “inversão sexual, isto é, uma anomalia psíquica, mental ou de natureza constitucional, um distúrbio da identidade ou da personalidade”.⁸¹

Somente a partir da década de 1970, na qual foi desencadeado o movimento reivindicativo de liberdade sexual, a homossexualidade deixa de ser vista como uma anomalia psíquica ou de natureza constitucional⁸² e ressurge como um comportamento sexual distinto, componente da sexualidade humana, dotada de uma pluralidade de comportamentos. Essa nova concepção origina-se em Freud⁸³ que diz ser a homossexualidade uma escolha inconsciente, derivada da bissexualidade inerente ao Homem.

Mais recentemente, os movimentos de liberação dos homossexuais, que travam uma luta pela igualdade de direitos entre os sexos, recorrem à noção de gênero para explicar que, em regra, a sexualidade é uma construção que a afasta de qualquer realidade anatômica. *Orientação sexual* entendida a partir dessa concepção guarda a idéia de liberdade sexual vez que relacionada com a possibilidade de outras construções alternativas às heterossexuais.⁸⁴

⁸⁰ Roudinesco e Plon. Rio de Janeiro, p. 350.

⁸¹ Roudinesco e Plon, op. cit., p. 351.

⁸² Desde 1993, a homossexualidade não é incluída como doença pela Classificação Internacional de Doenças (CID). No Brasil, o Conselho Federal de Medicina, desde 1985, retirou a homossexualidade da relação das doenças e o Conselho Federal de Psicologia, por sua vez, determinou, em 1999, que nenhum profissional pode exercer “ação que favoreça a patologização de comportamentos ou práticas homoeróticas”.

⁸³ Freud em carta de 9/04/35 a uma mãe norte-americana sobre a homossexualidade: “... nada há nela de que se deva ter vergonha: não é vício nem um aviltamento, nem se pode qualificá-la de doença; nós a consideramos uma variação da função sexual (...)” in Roudinesco e Plon. Rio de Janeiro: p. 353.

⁸⁴ Coutinho. 2003: p. 53-54.



A diversidade sexual, com raízes sociais e não mais na natureza das coisas, passou a ser uma realidade cotidiana do mundo social. Compreendida a sexualidade como uma construção social, não faz sentido as categorias heterossexual e homossexual na identificação dos sujeitos. Esse é o caminho considerado apropriado para a superação da exclusão e discriminação em função de preferências sexuais.⁸⁵

Desse modo, a partir da compreensão de que a sexualidade é uma construção social, a homossexualidade tornou-se critério neutro, sem qualquer importância para estabelecer tratamento diferenciado, capaz de justificar as desigualdades enfrentadas pelos homossexuais. Daí a “desconsideração da orientação sexual enquanto critério capaz de legitimar tratamentos desiguais, em raciocínio extremamente importante para concretização do princípio jurídico da igualdade”.⁸⁶

2.1.5.2 Aspectos Jurídicos

É como uma manifestação de vontade que a liberdade sexual, compreendida no âmbito das liberdades individuais, traduz a idéia de livre disposição do próprio corpo.⁸⁷ As liberdades individuais reúnem todos os direitos e poderes assegurados à pessoa humana, para que possa realizar suas potencialidades, respeitados os princípios e restrições impostas na lei. Essas liberdades expressam aquela parcela dos direitos fundamentais a garantir o indivíduo contra a intromissão de qualquer poder externo (Estado ou sociedade) na sua esfera pessoal. Por meio de tais liberdades “pretende-se reservar a pessoa uma área de atuação imune à intervenção do poder”.⁸⁸

Contudo, há limites ao exercício das liberdades. Estes, porém, não poderão impedir a conduta homossexual, que também se encontra protegida pelo direito à intimidade, considerado inviolável pela

⁸⁵ Raupp Rios. 2002: 125.

⁸⁶ Raupp Rios. 2002: 120.

⁸⁷ Quando o homem não pode dispor de seu corpo, quando ele é humilhado de maneira desumana e reduzido física e mentalmente, a sua dignidade é atingida de maneira irreparável (Fleiner, 2003: 13).

⁸⁸ Silva De Plácido. 1999: p. 490.



Constituição, e o direito à igualdade que vai garantir tratamento jurídico igual a todas as pessoas, não importando para a sua fruição o conteúdo de suas preferências sexuais.

Não obstante protegida pela ordem jurídica, que garante a liberdade sexual, a homossexualidade provoca discriminação notadamente no âmbito das relações de trabalho, o que se configura em flagrante violação ao princípio da igualdade. Não há dúvida de que o tratamento desigual conferido ao trabalhador homossexual encontra vedação no princípio da igualdade, uma vez que esse princípio é a garantia da igualdade de direitos que é devido a todos.

Portanto, o trabalhador não deve sofrer nenhuma distinção em razão de sua homossexualidade que, como uma componente da sexualidade humana, não altera sua qualidade de sujeito de direito que, como tal, não deve sofrer qualquer tipo de discriminação. Isso porque “o princípio da igualdade, em sua dimensão formal, objetiva a superação das desigualdades entre pessoas, por intermédio da aplicação da mesma lei a todos, vale dizer, mediante a universalização das normas jurídicas em face de todos os sujeitos de direito”.⁸⁹ Decorre dessa concepção universalista da igualdade perante a lei a proibição da discriminação em razão da *orientação sexual*.

Contudo, não existe previsão constitucional específica de proibição contra a discriminação em razão da *orientação sexual*. No entanto, a falta de previsão expressa na Constituição do critério *orientação sexual*, como proibitivo de discriminação, “não é obstáculo para seu reconhecimento, não bastasse à explícita abertura constitucional para hipóteses não arroladas explicitamente no texto normativo”.⁹⁰ Nesse sentido, as vedações ao tratamento diferenciado entre trabalhadores “têm sua raiz na enunciação do princípio da igualdade”. A enumeração de alguns critérios legais somente reforça seu aspecto formal, não se constituindo em classificação taxativa de espécies proibidas de diferenciação.⁹¹

De tal modo, o princípio da igualdade, que orienta e informa o ordenamento jurídico brasileiro, torna proibido qualquer preconceito,

⁸⁹ Raupp Rios. 2002:128-129.

⁹⁰ Raupp Rios. 2002: 132.

⁹¹ Idem, ibidem.. 2002: 132.



ou discriminação, fundado na homossexualidade. Portanto, a discriminação em razão da *orientação sexual* é entendida como conduta ilícita. Nessa direção, a legislação infraconstitucional tem procurado garantir tratamento isonômico a todos ao proibir a adoção de qualquer prática discriminatória e limitativa para efeito de acesso e manutenção do emprego por motivo de sexo, entre outros (Lei n. 9.029/95).

Embora entre os critérios explícitos de proibição da discriminação estabelecidos nas Leis 9.029/95 e 9799/99 não se encontre referência à *orientação sexual*, entende-se que esta estaria contemplada na discriminação em razão do sexo, visto considerar-se a sexualidade uma questão de gênero, determinada por construções sociais. Com efeito, o entendimento é de que "... a discriminação de um ser humano em virtude de sua orientação sexual constitui precisamente uma hipótese (constitucionalmente vedada) de discriminação sexual".⁹² De tal modo, o trabalhador homossexual tem seus direitos garantidos pela ordem constitucional, que proíbe a discriminação por motivo de sexo. "O gênero (...) não pode gerar tratamento desigualitário (...) sob pena de se estar diferenciando alguém pelo sexo que possui (...)".⁹³

Assim, entende-se que a discriminação em face da *orientação sexual* é uma discriminação por motivo do sexo. Portanto, é conduta proibida pela Constituição, e que pode ser atacada como uma afronta ao princípio da igualdade, que, ao ser disposto como norma definidora dos direitos e garantias fundamentais, tem aplicação imediata (art. 5º, par. 1º, da CF/88). Esse é o entendimento que se deverá ter quando da discriminação sofrida pelos trabalhadores homossexuais no mundo do trabalho. Estes não devem ser excluídos do acesso à relação de trabalho ou da sua manutenção, por motivo de sexo, uma vez que isso levaria a eliminação da igualdade de oportunidades e de tratamento no emprego (Con. 111, da OIT).

Quando de suas despedidas sem justa causa, não raro encobridoras de atos discriminatórios em face da *orientação sexual*, será facultado ao trabalhador escolher entre a sua readmissão ao trabalho ou a percepção em dobro da remuneração devida (art. 4º, I e II, da Lei n. 9.029/95).

⁹² Raupp Rios in Brandão. 2002: 80.

⁹³ Maria Berenice Dias in Brandão. 2002: 80.



2.2 Discriminação em razão da raça

2.2.1 Conceito de raça

*Raça*⁹⁴ é definida como a divisão tradicional e arbitrária dos grupos humanos, determinada pelo conjunto de caracteres físicos hereditários como a cor da pele, formato da cabeça, tipo de cabelo, dentre outros.

Dessa definição, denota-se o caráter arbitrário e carente de fundamento racional da distinção de grupos humanos por raça, cuja noção é hoje etnologicamente rejeitada, por se considerar a identidade cultural de um grupo social (etnia), de maior relevância do que o fator racial. Visto serem as relações sociais que derivam do fato de pertencer a uma mesma etnia, aquilo que cria interesses coletivos e vínculos de solidariedade caracteristicamente comunitários, o que não necessariamente ocorre quando esses grupos sociais são identificados em face da raça.

Com efeito, o conceito de raça “tal como é comumente usado não tem fundamento científico. Os únicos fins com que tem sido e continua a ser usado são os de justificar a discriminação e alimentar o ódio racial, bem como o de criar e manter a hostilidade entre os grupos humanos”.⁹⁵

Na própria definição de raça, ficam evidentes as dificuldades que o tema provoca, quando se procura estabelecer distinções entre pessoas em razão desse critério. Em se tratando da gênese das raças mestiças do Brasil, constituída por três elementos étnicos preponderantes (o branco, negro e índio), é notória a complexidade que se apresenta quando se deseja distingui-las. Frente aos seus diversos aspectos, os estudiosos da questão racial no Brasil acabam por priorizar determinadas influências, conforme as teses que pretendem demonstrar, em busca geralmente de um tipo étnico único, quando há decerto muitos.

A mistura dos tipos étnicos originários (o índio, o português e o africano) teria resultado, segundo esses estudiosos, em várias sub-formações raciais. O brasileiro surgiria do entrelaçamento dessas sub-

⁹⁴ Dicionário Houaiss da Língua Portuguesa.

⁹⁵ Levi in Bobbio, Matteucci e Pasquino. Brasília: 449.



formações e seria teoricamente o “pardo”, para o qual convergem os cruzamentos sucessivos dos tipos raciais, e assumiria sua identidade como etnia a partir da “indiferenciação entre as várias formas de mestiçagem (...)”.⁹⁶

Considerando a maior ou menor densidade desses cruzamentos nas várias partes do território nacional e, também, a entrada de outros pares, tanto no período colonial ou mais recentemente pelas imigrações, vê-se bem que a realidade de nossa formação racial é bastante complexa. Ressalte-se, ainda, que o português originário já era, no tempo do descobrimento, mestiço, após oito séculos de ocupação moura e da presença, em larga escala, do negro africano.⁹⁷ De tal modo, dão conta os historiadores que a gênese do mulato teve uma sede fora do nosso país,⁹⁸ operando-se a primeira mestiçagem com o africano, ainda na metrópole portuguesa.

Por essas razões, não se tem um tipo étnico único. A heterogeneidade de elementos raciais e étnicos irá determinar os tipos brasileiros a partir de uma mestiçagem que levou alguns de nossos estudiosos, sociólogos e historiadores, em suas obras fundadoras, a deduzir que não se têm questões raciais no Brasil, chegando a afirmar que o “aspecto mais alto, mais edificante e significativo da civilização brasileira” seria a “quase inexistência de problemas raciais intransponível”.⁹⁹ Aqui, não se nega o passivo, em termos de discriminação, legado pelo regime escravocrata, entretanto, afirma-se que o conflito racial “não mais se apresenta sob a forma ostensiva e pungente de questão racial propriamente dita, mas como modalidade de conflitos de classe (...)”.¹⁰⁰ Noutras palavras, não se teria racismo no Brasil, ou, melhor dizendo, este estaria “dissolvido no social”.

Também, esses estudiosos observam que já nos tempos do Brasil colônia, era exíguo o sentimento de distanciamento entre os dominadores e a gente escrava. A influência do negro “penetrava

⁹⁶ Ribeiro. 2001: 133.

⁹⁷ Antes mesmo que os europeus comessem a enviar navios repletos de escravos para o Novo Mundo, milhões de escravos africanos foram trabalhar na Europa (...). Comunidades africanas de porte considerável surgiram nas grandes cidades, desde Lisboa... (Olson. 2003: 73).

⁹⁸ Cunha. 1940: 91.

⁹⁹ Moog. 18a Ed.: 25.

¹⁰⁰ Moog. 28a Ed.: 26.



sinuosamente o recesso doméstico, agindo como dissolvente de qualquer idéia de separação de castas ou de raças (...). Era essa a regra geral".

¹⁰¹ Para alguns, a falta de "consciência racial" do português, associada ao alto grau de miscigenação imposto pela obra da colonização corrigiu a distância social entre a casa-grande e a senzala, o que levou a uma "democratização social no Brasil".¹⁰² Eles chegam a afirmar que a sociedade brasileira é, de todas da América, a que se constituiu de forma mais harmônica quanto às relações de raça.¹⁰³ Negam o preconceito racial por parte do colonizador a quem admitiam "a ausência completa (...) de qualquer orgulho de raça".¹⁰⁴

Em suas obras, esses pensadores observaram o que no século XIX era a tese abolicionista de que "a escravidão, por felicidade nossa, não azedou nunca a alma do escravo contra o senhor - falando coletivamente - nem criou entre as duas raças o ódio recíproco que existe naturalmente entre opressores e oprimidos (...) Para nós, a raça negra é (...) parte integrante do povo brasileiro".¹⁰⁵

A tese era de que a escravidão no Brasil, "ainda que fundada sobre a diferença das duas raças, nunca desenvolveu, como entre os norte-americanos, a prevenção da cor",¹⁰⁶ o que resultou ao Brasil uma população mestiça. Desse modo, a "obra da escravidão" era responsável pelo estágio de atraso em que se encontrava o país no final do Século XIX, contudo, fato positivo, era a constatação de que a raça negra se tornara elemento permanente da população.¹⁰⁷

Estudos recentes, dessa vez na área da genética, parecem desfechar ataque final no conceito de raça fundado em caracteres biológicos que explicariam as diferenças entre grupos sociais. A espécie humana, segundo geneticistas, é muito nova, na escala de evolução biológica, para originar raças ou subespécies raciais. "O DNA de todos os habitantes da Terra é tão semelhante¹⁰⁸ que não parece razoável

¹⁰¹ Holanda. 1999: 55.

¹⁰² Freyre. Casa grande e senzala, pp. 7-8, 76-77.

¹⁰³ Freyre. Op. cit. p. 115.

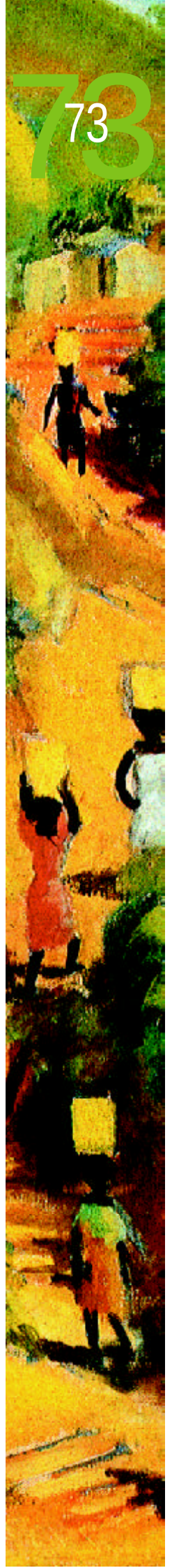
¹⁰⁴ Holanda. 1999: 53.

¹⁰⁵ Nabuco. 2000: XV.

¹⁰⁶ Nabuco. Op. cit., p. XVI.

¹⁰⁷ Nabuco. Op. cit., p. XV.

¹⁰⁸ Todas as pessoas são 99,9 % geneticamente idênticas, não havendo justificativa para a superioridade racial. Apenas 0,1%, segundo Sérgio Danilo Pena, especialista em medicina genética da UFMG, seria responsável pela "individualidade absoluta de cada um de nós". Jornal "O Estado de São Paulo", 23/02/03.



usar a biologia para justificar o que são em essência diferenças sociais (...) Mesmo a miscigenação genética mais radical não é garantia de dissolução do preconceito, pois esse é um fenômeno sócio-cultural e somente nesse plano pode resolver-se”.¹⁰⁹

Desse modo, os estudos avançados no campo da genética apontam para o fato de hoje o conceito de raça, ou etnia,¹¹⁰ perder sua dependência de critérios biológicos, e passar a ser uma construção eminentemente sócio-cultural, política ou histórica. As pessoas não são mais o que dizem ser por causa de alguma essência biológica misteriosa;¹¹¹ elas escolhem o grupo a que desejam pertencer.¹¹²

Todas essas considerações sobre raça e seus elementos fundadores seriam necessárias para identificar, as raízes do racismo, notadamente no caso brasileiro, em que as relações inter-raciais se deram de maneira intensa, gerando um tipo de racismo que até hoje divide os estudiosos da questão.

2.2.2 Considerações sobre racismo

Racismo é termo derivado do substantivo raça pelo qual “se entende, não a descrição da diversidade das raças ou dos grupos étnicos humanos, realizada pela antropologia física ou pela biologia, mas o uso político de alguns resultados aparentemente científico,¹¹³ para levar à crença da superioridade de uma raça sobre as demais”.¹¹⁴ Portanto, racismo seria um conjunto de teorias e crenças que estabelece uma hierarquia entre as raças, entre as etnias, o que justificaria atitudes de intolerância, discriminação, xenofobia e perseguição, contra raças consideradas inferiores.

Poderia ser também entendido como o preconceito extremado contra indivíduos pertencentes a uma raça ou etnia diferente, geralmente considerada inferior, ou a atitude hostil em relação a

¹⁰⁹ Steve Orson. A História da Humanidade, Editora Campus, citado in: Sinapse. Jornal Folha de São Paulo, 28/01/03.

¹¹⁰ Segundo Houaiss, etnia tem também base biológica.

¹¹¹ Hoje sabemos que os grupos se superpõem geneticamente a tal ponto que a humanidade não pode ser dividida em categorias bem definidas (Olson, 2003:19).

¹¹² Steve Olson. A História da Humanidade. Citado in: Sinapse. Jornal Folha de São Paulo, 28/01/03.

¹¹³ Hoje refutada pela genética.

¹¹⁴ Matteucci in Bobbio, Matteucci e Pasquino. Dicionário de Política: 1059.

determinada categoria de pessoas, em face de seus caracteres raciais.¹¹⁵ Enfim, o racismo é considerado como teoria étnica, como crença que estabelece hierarquia entre as raças, como preconceito e, ainda, como doutrina política de dominação de grupos humanos tidos como inferiores.

O racismo é apontado como um fenômeno tão antigo quanto a política, na medida em que, em nome da identidade étnica, é utilizado pelo grupo social contra inimigo verdadeiro ou suposto.¹¹⁶ Há racismo entre os grandes grupos raciais (brancos, amarelos e negros), como também pode desenvolver-se em sociedades políticas pluri-raciais. “Negar a humanidade de outros povos sempre foi uma forma de justificar a opressão e o extermínio”.¹¹⁷

Alguns autores, com o propósito de negar a evidência histórica do fenômeno do *racismo*, pretendem que a atitude dos povos antigos de conferir inferioridade aos bárbaros e estrangeiros como justificativa de sua dominação, não deveria ser considerada racista, visto que o conceito de raça só surgiu no século XVIII. O que se pode considerar é que apenas em meados do Século XIX amadurece o mito da raça ariana, e o racismo surge como doutrina, ou ideologia fundada, basicamente, em investigações pseudocientíficas da classificação das raças segundo o estudo do crânio (frenologia) ou do rosto (fisionomia). A partir daí, chegou-se à *psicologia* das raças, estabelecendo-se uma hierarquia entre elas, na qual a branca seria superior porque depositária do progresso da civilização, a negra inferior e a amarela ocuparia uma posição intermediária.¹¹⁸

Essas simplificações de natureza preconceituosa, reforçadas pela livre interpretação da teoria evolucionista da origem das espécies, de Darwin, que diz da seleção natural na luta pela sobrevivência, onde sobreviveria a espécie favorecida por fatores hereditários, vão ser usadas

¹¹⁵ Em pleno século XX, os antropólogos ainda admitiam a possibilidade de que africanos, asiáticos e europeus descendessem de tipos diferentes de primatas. A implicação era que estes grupos pertenciam a espécies diferentes, uma das quais era mais evoluída que as outras (Olson, 2003: 25).

¹¹⁶ Matteucci in Bobbio, Matteucci e Pasquino. Dicionário de Política: 1059.

¹¹⁷ Olson. 2003: 25.

¹¹⁸ Este estudo do homem natural tem reflexos no racismo devido ao estereótipo que formula, influenciado pelo mito grego: a raça branca é bela. Daí a adjetivação que depois seria dirigida aos negros ou aos judeus: “porco” e “feio” (Matteucci in Bobbio, Matteucci e Pasquino: 1060).



pela política racista, informada pelos elementos eugênicos, no combate à degeneração racial.¹¹⁹

Os argumentos pseudocientíficos justificaram durante muito tempo os comportamentos racistas. Hoje, porém, a genética põe a baixo os fundamentos dessas teses, e estabelece que as diferenças entre os indivíduos não são determinadas por herança biológica ancestral, mas dependem de atributos individuais e das experiências socioculturais de cada um. Não existem diferenças genéticas significativas entre as raças. Os geneticistas jamais encontraram uma mutação que se apresentasse 100% em uma *raça* ou grupo étnico e que estivesse 100% ausente em outro, fato esse que indica um alto grau de sobreposição de todos os grupos humanos. “Na verdade, todos os indivíduos estão intimamente relacionados por meio de numerosas linhas de descendência que desafiam qualquer tentativa de dividir os humanos em *raça* (...)”. Na realidade, os seres humanos são todos parentes e todos diferentes.¹²⁰

Porém, restou desse processo de naturalização das desigualdades raciais a participação por demais desigual dos negros nos vários espaços da vida social, reforçando o estigma que vai inibir o negro no desenvolvimento de suas potencialidades individuais, e na busca por igualdades de oportunidades, o que resulta por fortalecer o processo de exclusão a que está submetido.¹²¹

2.2.3 Considerações sobre o racismo no Brasil

O racismo no Brasil não contém o elemento eugênico que informa sua manifestação noutras culturas. A miscigenação a que ficaram expostas as raças fundadoras dos vários tipos brasileiros dissipou o surgimento de conflitos de natureza puramente racial,¹²² o que resultou

¹¹⁹ O esmagador sucesso do darwinismo resultou também do fato de ter fornecido, a partir da idéia de hereditariedade, as armas ideológicas para o domínio de uma *raça* sobre outra, podendo ser usado tanto a favor como contra a discriminação racial (Arendt, 2001: 208)

¹²⁰ Olson. 2003: 48.

¹²¹ Jaccoud e Beghin. 2002: 32.

¹²² Nos Estados Unidos, o racismo fundou-se na crença de que os grupos raciais estavam separados por diferenças genéticas capazes de influir não só sobre as características físicas, mas também sobre o caráter e o comportamento.

por mascarar a questão. Aqui o fenômeno do racismo vem justificado pela escravatura que impunham aos negros o trabalho vil, “que não infamava apenas quem os praticava, mas igualmente seus descendentes”.¹²³

Para o homem branco, exercer qualquer trabalho *mecânico* era desonroso, e o ócio era a maior demonstração social de vida digna, de quem podia ter escravos para mostrar poder e sustentar-se. Esse padrão vigente na escravidão se reproduziria por obra até dos próprios negros que, ao se verem livres, procuravam obter um escravo para fazer-lhe o trabalho vil. “Mostrar-se ocioso em virtude da posse de escravos seria um primeiro passo para obter reconhecimento”,¹²⁴ naquela sociedade de fraca mobilidade social. “A posse de escravos seria, portando, imprescindível para que se pudesse alardear um altivo desprezo pelo trabalho”.¹²⁵ Assim, a escravidão tornou o trabalho desonroso e infamante “numa sociedade (...) onde no fundo trabalhar era feio”.¹²⁶ Sinal de prestígio era cultivar o ócio.¹²⁷

É inegável que, no caso brasileiro, a natureza inferior atribuída ao negro, usando-se de todas as teorias pseudocientíficas, seria uma racionalização para legitimar a escravidão que fornecia a mão-de-obra da qual dependia a exploração econômica, naquela quadra de desenvolvimento. Mesmo aqueles que tinham a escravidão como violação ao direito natural à liberdade viam na inferioridade da raça negra uma das “circunstâncias atenuantes que devem tirar qualquer escrúpulo de consciência ao senhor (...). A inferioridade física e intelectual da raça negra, classificada por todos os fisiologistas como a última das raças humanas a reduzir, naturalmente, uma vez que tenha contatos e relações com outras raças, e especialmente a branca, ao lugar ínfimo, e ofícios elementares da sociedade”.¹²⁸ A escravidão justificada dessa maneira produziria uma população de cor relegada ao nível mais baixo da

¹²³ Holanda. 1999: 55-56.

¹²⁴ Araújo. 1993: 90.

¹²⁵ Araújo. Op. cit., p. 95.

¹²⁶ Antônio Cândido. Um funcionário da monarquia. Jornal Folha de São Paulo. MAIS, de 17/02/02.

¹²⁷ Thomas Ewbank (Rio de Janeiro/1846), citado por Araújo (1993: 95), afirmava que “a tendência inevitável da escravidão por toda parte é tornar o trabalho desonroso, resultado superlativamente mau, pois reverte a ordem natural e destrói a harmonia da civilização”.

¹²⁸ Taunay (1.839). 2001: 52-53.



sociedade, e destinada ao trabalho em condições infamantes, carente de possibilidades de manifestar suas potencialidades.

Sob essas concepções, tornou-se fácil manterem-se as idéias de superioridade de uma classe dominante, uma vez que por razões econômicos e culturais se impedia, a princípio, e se negaria, até hoje, a igualdade de oportunidades indispensável ao desenvolvimento social, cultural e econômico dos negros significante parcela da população brasileira. A resultante desse processo sócio-econômico-cultural é a desigualdade expressa nos diversos indicadores sociais (renda, emprego, educação, saúde, moradia), que apontam enormes diferenças na apropriação da riqueza e no acesso aos serviços básicos pelas pessoas de cor, pertencentes às camadas mais baixas da sociedade.

É verdade que as relações raciais no Brasil diferem das observadas nos EUA, África do Sul, e até mesmo na Inglaterra. Não se perceberia, aqui, uma tensão de natureza puramente racial, devido à formação do tipo brasileiro, que sofreu intensa miscigenação. Haveria uma “tolerância” com o indivíduo de cor; o racismo estaria fundado na questão social.¹²⁹ Dizem alguns observar-se preconceito social, e não racial, para com a população de cor. Estes acreditam que “a classificação étnica do indivíduo se faz (...) muito mais pela sua posição social; e a raça, pelo menos, nas classes superiores, é mais função daquela posição que dos caracteres cromáticos”.¹³⁰

O que distinguiria o racismo brasileiro “é que ele não incide sobre a origem racial das pessoas, mas sobre a cor de sua pele (...) Acresce que aqui se registra, também, uma branquização puramente social ou cultural. É o caso dos negros que, ascendendo socialmente, com êxito notório, passam a integrar grupo de convivência dos brancos, a casar-se entre eles e, afinal, a serem tidos como brancos. A definição brasileira de negro não pode corresponder a um artista ou a um profissional exitoso”.¹³¹

¹²⁹ Florestan Fernandes e Roger Bastide, contestando a tese das relações raciais harmônicas defendida por Gilberto Freyre, afirmaram que a discriminação racial seria muito mais uma discriminação econômica e social fundada na cor do que propriamente um preconceito de cor. (Bastide e Fernandes. 1955: 119-120.

¹³⁰ Prado Junior. 2000: 91.

¹³¹ Ribeiro. 2001: 225.



De tal modo, o racismo brasileiro tem suas peculiaridades decorrentes de uma mestiçagem incentivada, desde os primórdios, pela obra da colonização. O brasileiro surgiu, efetivamente, do cruzamento de uns poucos brancos com incontáveis mulheres índias e negras. Esse fato, todavia, não chega a configurar uma democracia racial, tamanha a carga de opressão, preconceito e discriminação que acompanha o negro e o índio, somada à expectativa de que essas raças desapareçam pela mestiçagem; o que é uma forma de racismo.

É verdade que nunca se verificou na sociedade brasileira o sistema de *apartheid* observado nas sociedades onde prepondera o preconceito propriamente racial. Por isso, não ocorreram também as formas de tolerância verificadas nesse regime, através da preservação da identidade cultural da população negra apartada que, em consequência, “induz à profunda solidariedade interna do grupo discriminado, o que o capacita a lutar claramente por seus direitos, sem admitir paternalismo”.¹³²

Acredita-se que o racismo assimilacionista que foi desenvolvido pela sociedade brasileira traz o aspecto perverso de uma aparente maior sociabilidade, quando de fato desarma o negro para lutar contra a pobreza que lhe é imposta, e dissimula as condições de enorme violência a que está submetido. “O assimilacionismo, como se vê, cria uma atmosfera de fluidez nas relações inter-raciais, mas dissuade o negro para luta específica”¹³³ em busca de sua cidadania.

Essa forma peculiar de racismo, fundada no preconceito racial largamente difundido pelo modelo colonial escravista, levou o negro a uma situação de inferioridade, produzida pelo tratamento opressivo, suportado por séculos. Sem nenhuma satisfação compensatória, o que resultou desse modelo foi a marginalização da população negra, antes explorada no trabalho até os estertores e, hoje, excluída do processo produtivo e consequentemente da vida cultural, social e política. Esse quadro é observado em estudos que apontam as desigualdades sociais e a pobreza no Brasil, como fortemente associadas às desigualdades raciais mensuradas pelas diferenças entre negros e brancos,¹³⁴

¹³² Ribeiro. 2001: 226.

¹³³ Ribeiro. Op. cit.: 226-227.

¹³⁴ Não podemos esquecer que no país a pobreza tem cor. Ela é negra. Ricardo Henriques em entrevista ao jornal “Folha de São Paulo”, 27/02/03.



verificadas nas análises dos indicadores sócio-econômicos. Os negros estão em larga desvantagem em relação aos brancos; isto, por si só, é suficiente para desmontar o mito de “democracia racial” que ainda reina entre nós.

Nota-se que entre o grande contingente de pobres e indigentes do país está a população de negros (pretos e pardos), que tem garantido posição destacada ao longo do tempo. Essa sobre-representação da pobreza entre os de origem negra, evidencia o grau de desigualdade, provocado pela discriminação a que está submetida a sociedade brasileira, onde ser de cor é fator diferenciador de classe social. Recentes pesquisas demonstram que os negros (pretos e pardos) no país são menos da metade da população, mas representam 64% dos pobres e 69% dos indigentes.¹³⁵

Considerando o acesso ao emprego, observa-se que a seleção pela cor prepondera, com frequência, sobre quaisquer outros critérios para obtenção de uma vaga de trabalho, ou promoção funcional. A famosa “boa aparência”, atributo tão valorizado como critério seletivo, embute forte conteúdo racista. Somando-se às características raciais e étnicas, a baixa qualificação profissional apresentada pela população negra, tem-se que o mercado de trabalho reproduz o processo histórico que informa o grau de desigualdades em que se encontra a sociedade brasileira.

É o que mostram as pesquisas que apontam para uma participação similar de negros (70%) e brancos (68%) no mercado de trabalho, porém, enquanto 21% dos brancos estão no mercado informal, a participação dos negros chega a 31%, e ainda, a taxa de desemprego é superior, em 3%, para os negros (negros 12% e brancos 9%). Com relação aos rendimentos obtidos com o trabalho formal, os trabalhadores negros percebem 61% dos rendimentos obtidos pelos trabalhadores brancos, na mesma situação.¹³⁶

Um estudo sobre a desigualdade racial no Brasil chama a atenção para o “embranquecimento” da distribuição de renda, brasileira, na

¹³⁵ Henriques, Ricardo. Desigualdade racial no Brasil: evolução das condições de vida na década de 90. IPEA/2001.

¹³⁶ Fonte: IBGE, PNAD, 1999. Elaborado por DISOC/IPEA e inserida por Jaccoud e Beghin no Documento “Um balanço da intervenção pública no enfrentamento das desigualdades raciais no Brasil”. Brasília: 2002.



qual os brancos se concentram no extremo superior e os negros no extremo inferior. Desse modo, os brancos representam 85% da população do décimo mais rico da sociedade e se apropriam de 87% desse décimo, enquanto no extremo inferior da renda encontram-se 59,6% dos negros que se apropriam de 7% da renda do país. Segundo esse estudo, a renda média dos brancos é 20% mais elevada do que a renda média dos negros. Essa análise demonstra a perversa composição racial da renda brasileira.¹³⁷

No que se refere ao desemprego, o estudo sobre a desigualdade racial no Brasil revela que a taxa de desemprego entre os negros é 10,6% de sua população economicamente ativa, enquanto o desemprego observado para a população branca economicamente ativa é de 8,9%. Na análise do desemprego, a partir de um recorte de gênero, o estudo demonstra que tanto os homens negros (8,8%), como as mulheres negras (13,3%) apresentam taxas de desemprego maiores que os homens brancos (7,1) e as mulheres brancas (11,2%).¹³⁸

Pesquisas recentes (2005) apontam que as mulheres negras enfrentam tripla discriminação no mercado de trabalho (gênero, raça e classe social), e ocupam a base da pirâmide social. Nesse grupo, a trabalhadora doméstica vai constituir a categoria mais vulnerável, devido à baixa remuneração e ao grau de precariedade verificado no trabalho doméstico. A trabalhadora doméstica negra é o dobro da trabalhadora doméstica não-negra e, em geral, há mais empregadas domésticas não-negras com contratos formais de trabalho (carteira assinada) do que trabalhadoras domésticas negras.¹³⁹

Essa situação reclama por adoção de políticas afirmativas, como medidas especiais capazes de corrigir desigualdades históricas, e promover a igualdade de oportunidades e tratamento que é devida aos negros,¹⁴⁰ por reconhecimento de seus direitos. É preciso remover, de uma vez por todas, o mito da “democracia racial” que, por décadas,

¹³⁷ Henriques. Desigualdade racial no Brasil: evolução das condições de vida na década de 90. IPEA/2001: 18-19.

¹³⁸ Taxas de desemprego referentes ao ano de 1999. Henriques. Op. cit., p. 36-37.

¹³⁹ Trabalho doméstico e igualdade de gênero e raça. Brasília: OIT, 2005.

¹⁴⁰ Sem enfrentar a pobreza da população afrodescendente não alcançaríamos resultado. Só com políticas universais é muito difícil reduzir desigualdades. Ricardo Henriques. Jornal Folha de São Paulo, 27/02/03.



arrefeceu as ações de promoção da igualdade de oportunidades em benefício da população negra.

Ante a evidência dos fatos, a “democracia racial” não se deu por confirmada. Tampouco, confirmou-se a tese de que o desenvolvimento do capitalismo seria suficiente para naturalmente eliminar as diferenças por raças, uma vez que, ao se tornarem trabalhadores, os negros passariam a ser considerados pela sua posição no processo produtivo, desconsiderando-se sua condição racial.¹⁴¹

Tal teoria não se confirmou. Hoje se percebe com clareza que o sistema de produção capitalista não foi capaz de eliminar as desigualdades raciais, manifestadas de maneira incontestável através dos indicadores de apropriação dos valores político-econômico-sociais. Ainda que as desigualdades raciais possam apontar também para uma discriminação social, se reconhece que o racismo no Brasil se funda, de maneira significativa, no elemento cor, estigmatizado pelo preconceito.

A desigualdade social seria uma resultante da discriminação racial que vitima sobremaneira os pretos e os pardos.¹⁴² Esta se apresenta em fase de recrudescimento, reclamando por medidas especiais que visem à prescrição de ações que afirmem o princípio da igualdade de oportunidades e tratamento, nas questões de acesso à relação de emprego, remuneração, manutenção e ascensão de cargos e funções, e ainda, à formação profissional, associadas a medidas na área de educação, sem as quais todo um programa dessa natureza estaria prejudicado.¹⁴³

2.2.4 Aspectos jurídicos

A teoria da igualdade de direitos é um legado da filosofia política, que inaugurou a era moderna, fundada nas teses do direito natural de

¹⁴¹ Tese defendida por Florestan Fernandes.

¹⁴² Há espaços que são ocupados, ou se quiser, reservados pelos e para os “brancos”... Há cargos, funções, empregos, profissões, conhecimento, padrão de vida e status no Brasil que, historicamente, têm sido próprios, ou apropriados, pela e para cor/raça “branca”. Oliveira, Lima e Santos (2001:53)

¹⁴³ Não se trata de discutir se existe ou não discriminação racial no Brasil, esses dados já foi amplamente constatados. Faz-se necessário, portanto, passarmos para outra esfera de preocupação: dar visibilidade ao fenômeno e buscar romper as barreiras que impedem os passos iniciais para a constituição de uma sociedade que não discrimine a pluralidade de credos, cores/raças, estratos sociais, entre outras. Oliveira, Lima e Santos. Op. cit, 2001: 37.



que todo ser humano possui idêntica dignidade. A idéia da igualdade não permaneceu apenas no campo teórico. Ela foi absorvida pelas declarações de direitos e as constituições modernas e, a partir de então, considera-se antijurídica a conduta que afronta o princípio da igualdade.

Como o racismo é uma concepção que pressupõe a superioridade de uma raça sobre outras, visando justificar atitudes de preconceito e discriminação contra indivíduos considerados inferiores, sua prática rompe com o princípio da igualdade. Assim, racismo passa a ser entendido como uma conduta discriminatória referente à raça, cor, descendência, origem nacional ou étnica, que tenha por objeto ou efeito anular ou restringir o reconhecimento, o gozo ou o exercício, em condições de igualdade, dos direitos humanos e de liberdades fundamentais, conforme se encontra definido na Convenção sobre a Eliminação de todas as Formas de Discriminação Racial (ONU/1966).

A Constituição brasileira, sob a influência das normas internacionais, logo em suas primeiras disposições (art. 4º, VIII), quando delineia os princípios que deverão reger as suas relações internacionais, repudia o racismo, e quando fixa os objetivos a serem atingidos pela República brasileira estabelece, como norma programática, promover o bem de todos, sem preconceito ou discriminação de origem, raça e cor, dentre outros critérios distintivos.

Quis o constituinte vedar a prática de racismo, com a estipulação desses critérios, definidores do preconceito ou da discriminação racial. Considerou serem esses seus elementos fundadores, embora seja explícita a abertura constitucional para outras hipóteses de discriminação (art. 3º, IV, da CF/88). Contudo, se houvesse apenas privilegiado o fator raça, este seria insuficiente para caracterizar o racismo, haja vista o processo de mestiçagem, em curso desde a colonização, que torna complexa a tarefa de distinguir um grupo racial de outro.

A cor também não seria elemento distintivo por si suficiente, já que resultaria por designar a discriminação preferencialmente em face da cor preta, o que fugiria à inteligência pretendida com essa classificação, ou seja, resta claro que a pigmentação da pele não deve provocar discriminações. Assim, esses dois critérios têm alcances distintos, sem, contudo, esgotarem a questão que se viu completada



com a referência à origem, muitas vezes provocadora de condutas discriminatórias contra pessoas oriundas de regiões ou nacionalidades, consideradas sob preconceitos, ou de origem social inferior.

O legislador ordinário ampliou os critérios constitucionais ao proibir a discriminação e o preconceito não somente em razão da raça, cor e origem, mas também em face da procedência nacional, da etnia, e da religião professada. Considerou várias condutas como crime de racismo, que têm a agravante de ser inafiançável e imprescritível (art. 5º, XLII, da CF/88 e Lei 7.716/89). Como norma de particular interesse para o objetivo deste trabalho, cita-se aquela que proíbe “negar ou obstar emprego em empresa privada”, por motivo de discriminação ou preconceito de raça, cor, etnia, religião ou procedência nacional (art. 4º, da Lei n. 7.716/89).

Ocorrem também ilícitos trabalhistas quando da adoção de qualquer prática discriminatória e limitativa do acesso à relação de emprego, ou sua manutenção, por motivo de raça, cor ou origem (Lei 9029/95). No caso de rompimento da relação de trabalho, em face de discriminação fundada nesses critérios, é facultado ao empregado optar entre a readmissão, com ressarcimento integral de todo o período de afastamento, ou a percepção, em dobro, da remuneração do período de afastamento (art. 4º, I e II, da Lei 9.029/95).

Ressalte-se que o dolo é indispensável à configuração do crime de racismo,¹⁴⁴ e que, no caso das relações de trabalho, há de ser específico. Isto significa que a conduta criminosa é aquela que nega ou obsta o acesso de alguém, *devidamente habilitado*, a cargo ou emprego público ou privado, em razão de discriminação ou preconceito de raça, cor, etnia, religião ou procedência nacional.

O crime de injúria, cujo bem jurídico ofendido é o decoro, ou a dignidade da pessoa que se vê atacada em sua honra subjetiva, isto é, no sentimento que possa ter de si mesma, também pode configurar-se por discriminação ou preconceito de raça, cor etnia, religião e origem, conforme determina a Lei 9.459/97.

¹⁴⁴ Lima, 1997: 95.

2.3 Discriminação em razão da origem

Em seu significado amplo, o termo *origem* quer dizer o *começo*, ou *causa de todas as coisas*; seria o *motivo*, a *razão*, a *procedência*, ou a *fonte de onde vieram*. Para o Direito, *origem* exprime a *procedência* ou o *lugar de onde a coisa provém*.

O critério *origem*, adotado pelo legislador como definidor de vedação às práticas de preconceitos e discriminação, conforme dispõe a Constituição ao estabelecer os objetivos fundamentais da República brasileira (art. 3º, IV, da CF), quer significar o ponto de partida de uma pessoa, que pode ser o local de nascimento (naturalidade), a identificação dentro de uma cidade, estado ou país do qual a pessoa procede, a identificação com determinada nação, a procedência nacional (nacionalidade) ou, ainda, a proveniência de um grupo social, de um povo ou etnia. Essa compreensão leva a crer que à inteligência do critério diferenciador, *origem*, veda o preconceito, ou a discriminação, em face da origem da pessoa, seja esta referente ao local de procedência, à classe social da qual é oriunda, ou sua origem étnica/racial.

Relevante é notar que o critério *origem*, embora somente em seu significado de *procedência nacional*, aparece elencado como motivo proibitivo de práticas de discriminação e preconceito na Lei 7.716/89, que define os crimes resultantes de racismo (raça ou cor). Aqui se observa um *racismo* de natureza sócio-cultural porque fundado em elementos outros que não raciais/étnicos. Observa-se também que essa mesma substância vai informar o preconceito ou discriminação em razão da origem interna do indivíduo (local de onde procede), ou de sua classe social. Com efeito, o que se verifica sempre, na discriminação em face da *origem*, é o caráter de inferioridade, atribuído a alguém, que caracteriza a conduta racista, em razão de diferenças raciais/étnicas, culturais, sociais, econômicas ou religiosas, referentes à origem da pessoa.

A experiência mostra que é comum observar impedimentos ao acesso à relação de emprego de trabalhadores nordestinos, estigmatizados como desqualificados, preguiçosos, indisciplinados, e indolentes, em face de sua origem nacional, ou social (são originários de uma região menos desenvolvida e pobre), à maneira da justificação



histórica para discriminar o negro e o índio.¹⁴⁵ Até mesmo dentro do próprio Estado vê-se, por vezes, a recusa do emprego ao trabalhador natural da localidade, em benefício daqueles originários de outras regiões, tidas como mais desenvolvidas.

Mesmo considerando-se a retração do mercado de trabalho, que apresenta altas taxas de desemprego, e a baixa qualificação profissional apresentada pela massa de trabalhadores, não se justificam discriminações desarrazoadas. Para que a preferência por trabalhadores se dê em razão de suas origens, é necessário haver pertinência lógica que justifique essa distinção, o que não seria fácil de constatar.¹⁴⁶

Observa-se, em alguns critérios de seleção para vaga ofertada no mercado de trabalho, um conteúdo discriminatório, notadamente naquele que se refere a “boa aparência”, sem dúvida contaminado de *racismo*, seja de que natureza for, porque a aparência de alguém é reveladora de sua raça, sua cor e também de sua origem. O grau de escolaridade, outro requisito constante de qualquer processo seletivo, também embute um certo *racismo*, pois, através dele, poderão ser excluídos os trabalhadores negros (pardos e pretos) que constituem a base da pirâmide social, ou aqueles trabalhadores pobres e desqualificados, oriundos de regiões menos desenvolvidas.

Muitas vezes, percebe-se que o grau de escolaridade exigido para o trabalhador não corresponde às exigências da atividade a ser desempenhada, o que torna esse critério seletivo um elemento de discriminação daqueles trabalhadores que se encontram em situação mais desfavorável (de educação e qualificação profissional), que são justamente aqueles que ocupam a base da pirâmide social, por enfrentarem um secular processo de discriminação.

Não resta nenhuma dúvida de que a raça, etnia, cor e origem, irão determinar, quase como uma fatalidade, a heterogeneidade na instrução da população adulta brasileira. Pesquisas apontam que a diferença de salário entre trabalhadores brancos e trabalhadores negros

¹⁴⁵ ... não é permitida qualquer prática discriminatória pelo simples motivo de o trabalhador ser nordestino, sertanejo, de tal ou qual lugar do país etc., salvo se houver, de fato, justificada pertinência com a diferenciação imposta pelo empregador, o que não é fácil se constatar (Lima, 1997: 82).

¹⁴⁶ Coutinho. 2003: 71.



está associada às desigualdades no grau de instrução, cuja evolução histórica apresenta um padrão estável, ao longo de gerações.¹⁴⁷

É preciso, portanto, ficar atento ao fato de o grau de instrução - também associado à origem do trabalhador - vir a ser um fator determinante de discriminações no acesso ao emprego. Há evidências de que critérios seletivos desproporcionais ao desempenho da função ofertada constituem uma conduta discriminatória, que perpetua as desigualdades sociais existentes. As empresas, assim agindo, estão obstando o acesso ao emprego por motivo de discriminação, em flagrante descumprimento do princípio da igualdade de oportunidades e de tratamento.

2.4 Discriminação em razão da idade

A palavra *idade* significa *tempo que se vive, geração, período*.¹⁴⁸ No âmbito do direito, *idade* é vocábulo de larga aplicação, notadamente no que refere ao *tempo de vida* de uma pessoa natural (humana). Sua importância reside no exercício ou extinção de determinados direitos e garantias, ou incidência de deveres e encargos atribuídos à pessoa natural. É da referência à *idade de alguém* que vem a distinção entre *maiores* e *menores*, entre *capazes* e *incapazes*; sendo a medida da idade de uma pessoa, regulada pelos anos vividos, que irá diferenciar o tratamento jurídico a ser dispensado.

Portanto, o tratamento distintivo em razão da idade, em alguns casos, não tem o efeito de anular ou alterar a igualdade de oportunidades entre pessoas ou grupos sociais. É o que se observa na proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre aos menores de dezoito anos e de qualquer trabalho aos menores de dezesseis anos e, ainda, na proibição de trabalho do menor em locais ou serviços prejudiciais à sua formação, ao seu desenvolvimento físico, psíquico, moral ou social (arts. 404, *caput*, 405, I e art. 403, parágrafo único, da CLT). Esse tratamento diferenciado dispensado ao menor trabalhador ocorre por entendimento de que seu trabalho deva ser protegido, para resguardar sua integridade física e moral (art. 7º XXXIII, da CF/88 e art. 405, da CLT).

¹⁴⁷ Ricardo Henriques. Desigualdade racial no Brasil. IPEA: 2001.

¹⁴⁸ De Plácido e Silva. Vocabulário Jurídico, p. 403.



Essas são raras hipóteses de desequiparação permitida. Somem-se a elas os mecanismos garantidores dos direitos dos idosos, que não devem sofrer discriminação de qualquer natureza (Lei n. 10.741/03). De resto, cabe vedação à discriminação em razão da idade, conforme disposição constitucional. Também a lei ordinária proíbe a discriminação em razão da idade, no que concerne ao acesso à relação de emprego, ou sua manutenção (art. 1º, da Lei 9.029/95).

No entanto, a despeito das proibições legais, a discriminação em face da idade pode ser observada como prática limitativa do acesso e da manutenção do emprego, que se encontra amplamente disseminada. É comum constar como requisito seletivo para o posto de trabalho e também como motivo da demissão “sem justa causa”, o critério idade. Trabalhadores a partir de quarenta anos de idade, não raro além dos trinta e cinco anos, encontram-se alijados do processo de acesso à relação de emprego.

O que há de mais dramático nessa situação é que os próprios órgãos de encaminhamento de mão-de-obra admitem o critério idade como seletivo para a vaga de trabalho. Este é submetido ao cruzamento dos dados definidores do perfil do trabalhador requisitado pelo mercado, que são determinados pelo contratante. O trabalhador cuja idade não esteja dentro do limite imposto pela empresa não recebe indicação para a vaga ofertada, mesmo possuindo as qualidades técnicas exigidas.

Junte-se a essa prática discriminatória, a perspectiva de vida da população brasileira, que tem aumentado ao longo dos anos. Observe-se, a partir desse fato, o franco descompasso entre essa realidade e a imposta pelo mercado, que acaba por excluir o trabalhador no auge de sua capacidade produtiva. Desse modo, escapa a qualquer juízo de racionalidade o fato do trabalhador de mais idade guardar tão grande desvantagem frente àquele considerado jovem. Sua experiência profissional não é considerada, nem tampouco é suficiente sua qualificação técnica para função, diante do *enaltecimento* do trabalhador jovem, tido como mais adaptável, às novas conformações do mundo do trabalho.

O que se pretende, talvez, com a preferência pelo trabalhador jovem, seja o efeito perverso do achatamento de salário, já por demais aviltado nestes tempos de desemprego, somado ao seu baixo nível de

exigência, frente aos seus direitos trabalhistas e, ainda, a crença no *enquadramento* desse trabalhador, às novas conformações do modo como se organiza o trabalho.¹⁴⁹ Assim, discrimina-se hoje em favor de um segmento de trabalhadores que mais tarde será também discriminado, em nome de uma lógica de mercado.

Imbricada com discriminação em face da idade, observa-se que a qualificação do trabalhador, medida exclusivamente por seu grau de escolaridade, é determinante para sua absorção pelo mercado. No momento da seleção, o trabalhador é preterido pela *superqualificação* de outros (até devido ao desemprego), e não pelo confronto entre sua instrução e as competências que se supõem necessárias para ocupar o posto de trabalho oferecido.

Verifica-se que o trabalhador de mais idade, mesmo com mais experiência e capacidade para o exercício da função a ser realizada, acaba por ser preterido no processo de escolha que estipula como critério a exigência de instrução formal (favorável ao trabalhador jovem), baseada no grau de escolaridade, sem pertinência com as tarefas a serem desenvolvidas.

Os critérios seletivos que se orientam pelo grau de escolaridade formal são amplamente observados quando do processo de contratação de trabalhadores para as funções de serviços gerais, limpeza e conservação, auxiliares de escritórios, empacotadores, balconistas, porteiros; nos quais o grau de escolaridade exigido guarda forte conteúdo discriminatório, uma vez que não está relacionado com as competências exigidas para o cargo, e sim com posição social do trabalhador na sociedade, ao se evitar os menos instruídos (e os de mais idade) como mecanismo de exclusão dos mais pobre e dos negros.

¹⁴⁹ Judith Tendler, Instituto de Tecnologia de Massachusetts/MIT, constatou em pesquisa realizada na região, com apoio do Banco do Nordeste, que as empresas que se instalaram no Nordeste do Brasil nos últimos anos preferem trabalhar com operários de pouca formação educacional e menos qualificação profissional. Esses trabalhadores se sentem satisfeitos e reconhecidos pela oportunidade de trabalho exatamente por serem analfabetos ou semi-analfabetos. Assim, eles também exigem menos das empresas onde trabalham e preocupam-se menos com a criação de sindicatos. Jornal O POVO, 20/07/02, p. 25.



2.4.1 Aspectos jurídicos

Ampliando a eficácia da norma constitucional, a Lei n. 9.029/95 proíbe a adoção de qualquer prática discriminatória e limitativa do acesso ou manutenção da relação de emprego, por motivo de *idade*. Tal lei estabelece, ainda, para os casos de rompimento do contrato de trabalho por motivo de idade, a faculdade de o empregado optar entre duas situações: a readmissão, com o ressarcimento integral de todo período de afastamento, mediante o pagamento das remunerações devidas, ou a percepção em dobro da remuneração do período de afastamento. Em ambas as situações, as verbas devem ser corrigidas monetariamente e acrescidas dos juros legais (art. 4º, I e II, da L. 9.029/95).

Ao empregador está vedado, portanto, preterir um empregado em benefício de outro, se agir motivado pelo preconceito ou discriminação em face da *idade*. Ao trabalhador ofendido pela conduta proibida, se sofrer dano moral ou material, cabe ajuizar ação de indenização. Na falta de prova material do ato ilícito, os indícios (a prova indiciária) apontados pelo trabalhador poderão levar o julgador a presumir que seu acesso ao emprego, foi impedido por conduta discriminatória em razão da idade. Tal situação pode resultar em uma inversão do ônus da prova, transferindo ao empregador o encargo de convencer o julgador de que não agiu com preconceito ou discriminação, naquele caso concreto.

2.5 Discriminação em razão da pessoa portadora de deficiência

A discriminação contra a pessoa portadora de deficiência tem origens históricas. Sabe-se que era costume de alguns povos antigos eliminar aqueles que não tinham utilidade para o trabalho, ou para guerra. Ao Estado cabia eliminar as crianças, sempre que se mostravam fracas ou disformes, ao nascer.¹⁵⁰

Essas práticas não são mais observadas, no entanto, restaram desse passado histórico o preconceito, a discriminação e a indiferença,

¹⁵⁰ Eliminar aqueles que nasciam defeituosos era costume na Grécia e na Roma antiga.

de um mundo moldado para a perfeição, para com as pessoas portadoras de deficiência, que enfrentam a exclusão social, por não terem recebido formação adequada às suas limitações. Essas pessoas foram vítimas, por décadas, de tratamentos de cunho terapêutico que impediriam seu desenvolvimento pessoal e profissional. Assim, lhes foi negada a oportunidade de demonstrar suas capacidades de trabalho, que, mesmo nos casos em que são residuais apresentam, em regra, um grau elevado de adaptabilidade.¹⁵¹

Com o aumento considerável do número de pessoas portadoras de deficiência, em virtude dos conflitos bélicos ocorridos no Século passado, do aumento dos acidentes automobilísticos e de trabalho, e da falta de assistência à saúde, a sociedade passou a exigir do Estado medidas de proteção que visagem a integração social desse grupo de pessoas fortemente discriminado, em virtude de processos históricos de exclusão. A partir de então, surgiram as políticas de inserção social da pessoa portadora de deficiência, que procuram criar condições que a igualem, em oportunidades e tratamento, às demais pessoas.

No caso brasileiro, a adoção de políticas de inserção social da pessoa portadora de deficiência se fez abdicando-se de um modelo clientelista, de proteção paternalista, que perpetuava o preconceito, uma vez que a pessoa com deficiência era considerada carente de piedade, em favor de uma política protetiva de direitos, que viria a privilegiar a saúde, a reabilitação, a educação profissional, voltada para as necessidades do mercado e do emprego.

O legislador brasileiro, diante da exclusão social da pessoa com deficiência, vítima do preconceito e da discriminação, se viu na contingência de criar regras de condutas obrigatórias para sua integração social, com pesadas sanções jurídicas, aplicadas aos seus descumprimentos. Essas regras conferem a posição de titular de direitos e garantias à pessoa com deficiência, assegurando-lhe o pleno exercício de sua cidadania.

Concebeu-se, assim, o direito à integração social da pessoa portadora de deficiência, que comporta o conteúdo de outros direitos,

¹⁵¹ Existe sempre um tipo de trabalho que a pessoa com deficiência pode realizar com competência e que lhe possibilite uma realização profissional. Educação profissional e colocação no trabalho. Federação das APAEs. Brasília: 1997 p. 13.



sem os quais não se completaria, isto é, abrange o direito à saúde, à educação, ao trabalho, ao transporte, à cultura, ao desporto e à igualdade, que vai informar as políticas de igualdade de oportunidades e de tratamento.

2.5.1 Aspectos jurídicos da proteção à pessoa com deficiência

O pressuposto de que a pessoa com deficiência necessita de proteção jurídica, para ter garantidas à sua inclusão e integração social, decorre da aplicação do princípio constitucional da igualdade, que assegura a todos o reconhecimento dos direitos fundamentais em igualdade de condições.¹⁵² Sob esse pressuposto, a proteção jurídica concedida à pessoa com deficiência se resume ao cumprimento do princípio da igualdade, seja quando apenas cuida de resguardar a isonomia de todos perante a lei, proibindo a discriminação, seja quando a distingue, em relação aos demais cidadãos, momento em que essa distinção é perfeitamente justificada pela dificuldade de integração social que ela apresenta.

Portanto, a proteção jurídica à pessoa com deficiência nada mais é do que a aplicação do princípio da igualdade no combate à discriminação e na promoção da igualdade de oportunidades. Só é possível entender essa proteção sob a aplicação do princípio da igualdade, que vai agir ao assegurar a igualdade de todos perante a lei, vedando a discriminação, ou ao colocar as pessoas com deficiência em situação protegida, benefício este justificado pela sua exclusão social.

Entendido de tal modo, o sistema de proteção à pessoa portadora de deficiência destina-se a promover a igualdade de oportunidades e de tratamento, na medida em que busca compensar as desigualdades sociais apresentadas por esse segmento da população. É o que se deduz da implementação de mecanismos como a fixação de percentuais mínimos obrigatórios de participação de pessoas com deficiência em cargos e empregos públicos (art. 37, VIII, da CF) e privados (art. 93, da Lei n. 8.213/91), cujos objetivos evidenciam a necessidade de

¹⁵² Só é possível entendermos o tema da proteção excepcional das pessoas portadoras de deficiência se entendermos corretamente o princípio da igualdade (Araújo. 1997: 44).

compensar desigualdades, através de políticas que visam promover a igualdade de oportunidades.

Assim, as políticas de inserção no trabalho da pessoa com deficiência devem ter como fundamento o princípio da igualdade de oportunidades. Essas políticas, embora desequiparadoras, não devem ser vistas como discriminatórias, pois são medidas especiais com a finalidade de atingir a igualdade (material) de oportunidades e de tratamento entre os trabalhadores com deficiência e os demais trabalhadores (Con. 159, da OIT).

2.5.2 Inserção da pessoa com deficiência no trabalho

Como aspecto relevante da proteção jurídica à pessoa com deficiência, aponta-se o tratamento diferenciado que ela recebe, quando de sua inserção no trabalho. Isso pode ocorrer nos termos de colocação competitiva, regulada pela legislação trabalhista e previdenciária, e de colocação seletiva que, embora deva ser realizada observando-se a legislação trabalhista e previdenciária, submete-se a procedimentos especiais, tais como jornada variável, horário flexível, proporcionalidade de salário, entre outros, considerados conforme o grau de deficiência apresentado pelo trabalhador (Dec. 3.298/99).

Tais modalidades de inserção no trabalho podem incluir a possibilidade de utilização de apoios especiais, consubstanciados na devida orientação, supervisão e ajudas técnicas que auxiliem ou permitam compensar as limitações motoras, sensoriais ou mentais, de modo que o empregado portador de deficiência possa superar as barreiras da mobilidade e da comunicação, o que vai possibilitar a utilização de sua plena capacidade laboral.

Outro aspecto de maior relevância dessa proteção é a reserva de mercado em favor da pessoa com deficiência. Essa é uma política afirmativa que busca promover a igualdade de oportunidades no acesso e na manutenção do emprego, fundada no conteúdo jurídico do princípio da igualdade. Assim, a pessoa com deficiência tem seu ingresso no emprego garantido pela reserva de vagas, estabelecida pelo sistema de quotas de postos de trabalho na empresa privada.

No serviço público, o ingresso da pessoa portadora de deficiência, nos cargos e empregos públicos, será por meio de concurso, ao qual concorrerá em igualdade de condições com os demais candidatos, estando-lhe, porém, reservado o percentual mínimo de 5% dos cargos e empregos, cujas atribuições sejam compatíveis com a deficiência de que é portadora (art. 37, VIII, da CF/88). Já no setor privado, a reserva de vagas está estabelecida para as empresas com cem ou mais empregados, que deverão preencher de 2% a 5% de seus cargos com pessoas reabilitadas ou portadoras de deficiência (art. 93, da Lei 8.213/91).

Essas medidas, de natureza afirmativa, como preceitua a Convenção n. 159, da OIT, “têm a finalidade de atingir a igualdade de oportunidades e de tratamento entre trabalhadores deficientes e os demais trabalhadores...”, e não devem ser vistas como discriminatórias. As empresas, quando obrigadas a preencher um percentual de seus cargos com o trabalhador reabilitado ou portador de deficiência, estão servindo de instrumento da política de integração social, que busca implementar o pleno exercício dos direitos da pessoa portadora de deficiência, por meio de ação afirmativa, justificada no princípio da igualdade.

A extensão dessa política protetora ao trabalhador reabilitado, isto é, aquele que após adquirir doença ocupacional ou seqüela por acidente do trabalho apresenta uma redução em sua capacidade laborativa, encontra-se também plenamente justificada pelas desvantagens que esse trabalhador apresenta frente aos outros trabalhadores, o que muitas vezes motiva sua despedida da empresa após o decurso do período da estabilidade, e dificulta seu reingresso ao mercado de trabalho.

O Repertório da OIT, sobre gestão de questões relativas à deficiência no local de trabalho, traz a convicção de que tanto a contratação de pessoas com deficiência, como a manutenção no emprego daqueles trabalhadores experientes que adquiriram uma deficiência, poderiam beneficiar a empresa, se esta estabelecer uma estratégia eficaz de gestão da deficiência que, dentre outras medidas, venha assegurar à pessoa com deficiência uma ocupação que corresponda às suas habilidades e capacidades residuais.¹⁵³

¹⁵³ Gestões de questões relativas a deficiência no local de trabalho. Brasília: OIT, 2004.



2.5.3 Pessoa com deficiência como sujeito da proteção legal

A noção de pessoa com deficiência está associada a determinado grau de incapacidade para o desempenho de atividades, confrontado com certo padrão de normalidade. Não se pode, portanto, realizar uma análise isolada da situação, sem que contemple a deficiência frente à tarefa ou atividade a ser desenvolvida.

Conforme definição apresentada no Repertório da OIT, sobre gestões de questões relativas à deficiência no local de trabalho, a pessoa com deficiência é aquela cujas perspectivas de obter um emprego apropriado, reassumi-lo, mantê-lo, e nele progredir, são substancialmente reduzidas, em virtude de deficiência física, auditiva, visual, mental ou múltipla, devidamente reconhecida, e agravadas pelas dificuldades locais de inclusão no mundo do trabalho.

Dessas noções, deduz-se que, somente observada a relação entre a tarefa a ser realizada e o grau de incapacidade para de seu desempenho e, ainda, as perspectivas substancialmente reduzidas de inclusão, manutenção e progressão no mundo do trabalho, pode-se aferir a alguém a qualidade de pessoa com deficiência.

Existe, ainda, o conceito disposto na legislação brasileira, que, ao assumir como paradigmas as normas internacionais, diz ser deficiência “toda perda ou anormalidade de uma estrutura ou função psicológica, fisiológica ou anatômica que gere incapacidade para o desempenho de atividade, dentro do padrão considerado normal para o ser humano” (art. 3º, I, do Dec. 3.298/99).

É preciso, portanto, que a deficiência gere incapacidade, vista como uma redução efetiva e acentuada da capacidade de integração social, para que a pessoa seja objeto da proteção jurídica. Entretanto, esta será assegurada em conformidade com sua qualidade de deficiente. Assim, as pessoas com deficiência, mas sem habilitação para o trabalho, e que comprovem não possuir meios de prover a própria manutenção, ou tê-la provida por sua família, têm, assegurada pela Constituição, a garantia de um salário mínimo mensal (art. 203, V, da CF/88). Enquadra-se, nessa proteção, a pessoa com deficiência, incapacitada para o trabalho e para vida social independente, em razão de deficiência permanente que não permite recuperação, cujo quadro clínico seja irrecuperável, apesar de novos tratamentos.

Somente tem sua integração social garantida pela via do trabalho a pessoa com deficiência habilitada, isto é, aquela com educação profissional ou curso superior devidamente certificado. Considera-se também habilitada a pessoa com deficiência que tenha capacidade para o exercício da função, o que a torna beneficiária da reserva de vagas de trabalho nas empresas privadas (art. 36, d 3º, do Dec. 3.298/99).

É de suma importância a preocupação do legislador em equiparar a capacidade para o exercício da função à habilitação. Este demonstrou estar atento aos aspectos relativos ao potencial de trabalho da pessoa com deficiência, e não apenas à sua habilitação formal. Diante disso, acredita-se que todas as possibilidades de investigação da capacidade para o trabalho da pessoa com deficiência devem ser esgotadas pela equipe multiprofissional que a avalia, antes de julgá-la inapta. Os critérios de avaliação devem considerar as potencialidades inerentes a essa pessoa, que a torna apta e capaz para o trabalho, e não suas limitações, não podendo estas constituir impedimentos ao ingresso, à continuação da prestação de serviço, ou sua progressão no emprego, sempre que sua capacidade residual permita o exercício da função ofertada.¹⁵⁴

Desse modo, os procedimentos de admissão da pessoa portadora de deficiência não poderão resultar em recusa, sem justa causa, do emprego ou trabalho, por motivo derivado da deficiência, sob pena de caracterizar o crime tipificado no art. 8º, inc. III, da Lei 7.853/89. Os critérios seletivos devem observar o princípio da não-discriminação, para que, no ato de contratação da pessoa com deficiência, seja assegurado que os candidatos ao emprego serão avaliados unicamente com base em suas capacidades.

Os testes seletivos devem ser centrados nas habilidades específicas ou nas capacidades para o desempenho da função que está sendo ofertada (Repertório. Brasília: OIT, 2004). Portanto, a pessoa com deficiência não poderá sofrer qualquer discriminação no tocante a critérios de admissão e nem tampouco referente a salário (art. 7º, XXXI, da CF/88), sob pena de ofensa ao princípio da igualdade.

Pode-se daí deduzir que é conduta ilícita a adoção, pela empresa, de critérios seletivos desproporcionais à vaga ofertada à pessoa

¹⁵⁴ Coutinho. 2003: 78.



portadora de deficiência. Sob essas considerações, é, por exemplo, totalmente descabida a prática da exigência de 2º grau completo para funções de empacotador, estoquista, porteiro, assim como outras exigências desarrazoadas adotadas pelas empresas, quando da contratação de pessoa com deficiência. Entende-se que as empresas que assim agem estão negando, sem justa causa, emprego ou trabalho à pessoa com deficiência, o que poderá ser configurado como crime.

A habilitação da pessoa portadora de deficiência, bem como sua capacidade para o desempenho da função, são os pressupostos essenciais que a tornam apta ao preenchimento dos cargos destinados pelas empresas obrigadas ao sistema de quotas. São esses pressupostos, reunidos à qualidade de pessoa com deficiência, que determinam o sujeito da proteção legal, com o objetivo de sua inclusão ou integração social.

Considerando que foi respeitada a condição de habilitação ou capacitação da pessoa portadora de deficiência para o trabalho, esta não poderá sofrer qualquer discriminação, em relação a nenhum dos aspectos do contrato de trabalho. A aplicação da regra da igualdade incidirá sempre que houver habilitação ou capacitação para o exercício da função, ou quando da necessidade de promover a igualdade de oportunidades e tratamento entre os trabalhadores.

A pessoa com deficiência não pode ter vetado o seu emprego em virtude de sua deficiência. Para que isso ocorra, há de haver correlação lógica entre o cargo ofertado e a incapacidade demonstrada por essa pessoa. É preciso, pois, conhecer o alcance do conceito de pessoa portadora de deficiência para que se possa identificá-la como sujeito da proteção legal que lhe garantirá plena integração na sociedade.

O empregado portador de deficiência goza, ainda, da proteção, sem prazo certo, da estabilidade provisória do emprego. É o que se deduz do disposto no d 1º, do art. 93, da lei 8.213/91, que condiciona a dispensa do empregado portador de deficiência à contratação de outro em condições semelhantes, de modo que o limite da cota mínima permaneça sempre preenchido.¹⁵⁵

¹⁵⁵ Trata-se (...) de estabilidade provisória sem prazo certo, pois terá duração até a admissão de outro trabalhador em condição semelhante, mesmo assim quando a cota mínima estiver preenchida (Viana e Renault. 2000: 148).

2.6 Discriminação em razão da saúde do trabalhador

As doenças, principalmente as incuráveis, sempre alimentaram o preconceito social contra seus portadores. Inclusive serviam de motivo, até pouco tempo, para as práticas de segregação social que vitimavam os hansenianos e os infectados com o vírus da tuberculose.

A exclusão radical, do convívio social, das pessoas doentes, não se verifica nos tempos atuais; mais pelos avanços da ciência do que pela redução do preconceito, pois, os fenômenos do preconceito e da discriminação se mostram ainda de forma significativa em relação às vítimas de doenças estigmatizadas.

No âmbito do trabalho, também se percebe certa evolução na conduta adotada para com o trabalhador doente. A doença do trabalhador, no período em que as relações de trabalho eram regidas pelo direito civil, era tomada como causa dissoluta ou suspensiva do contrato de locação de serviço. Somente com o surgimento do Direito do Trabalho, as enfermidades deixaram de constituir-se forma de descumprimento de obrigação. A partir daí, procurou-se, por meio da legislação trabalhista e previdenciária, garantir o emprego e o salário, mesmo sem a efetiva prestação de serviços por parte do empregado acometido de doença.

Contudo, a nova ordem jurídica trabalhista, protetora do emprego e do salário do empregado, não foi capaz de impedir que o empregado doente enfrentasse o preconceito ou discriminação, mesmo que seu quadro clínico não comprometesse sua capacidade laboral, nem, tampouco, colocasse em risco a integridade física de seus colegas de trabalho, como é o caso dos trabalhadores hansenianos, portadores do vírus HIV/Aids e acometidos de LER/DORT.¹⁵⁶

Nesse contexto, o trabalhador soropositivo parece ser o mais afetado, devido ao estigma social que o acompanha. Mesmo que se saiba não ser a soropositividade empecilho à prestação de serviço, podendo o empregado contaminado com o vírus HIV desempenhar sua atividade laboral, sem risco para o ambiente de trabalho, sem dúvida, esse trabalhador é o mais vitimado pela discriminação; seja por ocasião

¹⁵⁶ LER (lesões por esforços repetitivos) e DORT (distúrbios osteomusculares relacionados ao trabalho).



do acesso ao emprego ou durante a execução do contrato de trabalho e, até mesmo, no momento de sua rescisão.

É certo que, reconhecida a capacidade laboral do trabalhador, é necessário manter certos cuidados. Sobretudo, quando sua ocupação oferece risco de contaminação, como é o caso de enfermeiros, dentistas e cirurgiões, que se encontram em contato permanente com sangue humano e fluido corpóreos. Nessas circunstâncias, deve-se adotar medidas adicionais de proteção contra incidentes ocupacionais, de modo a garantir um ambiente de trabalho seguro e saudável, por meio da aplicação das Precauções Universais, como recomenda a OIT.

A discriminação do empregado soropositivo levada ao extremo, não só pelo estigma que acompanha a doença, quanto pela desinformação sobre sua transmissão e contágio, além de impedir ou limitar seu acesso à relação de emprego, ou sua manutenção, é um obstáculo à adoção de políticas de prevenção e assistência, no local de trabalho. Tais políticas objetivam, por meio do apoio ao empregado contaminado, a eliminação de condutas discriminatórias e a adoção de medidas de proteção contra incidentes ocupacionais, que vêm garantir um ambiente de trabalho seguro e saudável.

É preciso evitar que o fenômeno da discriminação seja mais um fator de exclusão do trabalhador do mercado de trabalho, onde já se encontra marginalizado pelo desemprego. Não se deve admitir que o trabalhador também seja excluído em face de seu estado de saúde, notadamente o portador do vírus HIV/AIDS, pois os riscos de contágio são perfeitamente controláveis, e inúmeras as atividades podem ser exercidas por ele.

O trabalhador soropositivo, desde que esteja apto para o trabalho, não deve sofrer qualquer impedimento ao acesso ou à continuidade da relação de emprego. O empregador que age com preconceito, discriminação, ou desinformação, em relação ao empregado portador do vírus HIV/AIDS pratica conduta discriminatória. Se da conduta resultar a rescisão do contrato de trabalho, tal ato se constitui em dispensa arbitrária, mesmo que se reconheça o poder do empregador de rescindir o contrato de trabalho.

O Repertório de Recomendações Práticas da OIT sobre o HIV/ Aids e o Mundo do Trabalho (Brasília: OIT, 2001) expõe como dever dos

empregadores implementar medidas de proteção à discriminação em relação ao HIV/Aids, e não permitir qualquer política de pessoal, ou qualquer outra prática que discrimine os empregados infectados ou afetados pelo HIV/Aids. Segundo tais recomendações, os empregadores não devem “exigir estudos ou testagem de HIV/Aids (...), cabendo-lhes “assegurar que o trabalho seja desempenhado livre de discriminação ou estigmatização por situações reais ou supostas de HIV (...), e estimular as pessoas com doenças relacionadas ao HIV e Aids a trabalhar enquanto forem clinicamente aptas para o trabalho”.¹⁵⁷

Traz, ainda, o Repertório de Recomendações, um elenco de “princípios-chave” que devem ser observados no trabalho em relação aos portadores do vírus HIV/AIDS, a saber: princípio da não-discriminação, da igualdade de gênero, do ambiente de trabalho saudável, da confidencialidade, da prevenção, assistência e apoio, e da continuidade da relação de trabalho. Conforme o Repertório, a infecção pelo vírus HIV não deve ser motivo para o término do contrato de trabalho. As pessoas com doenças relacionadas ao vírus HIV devem poder trabalhar, desde que sejam clinicamente aptas para o trabalho adequado.

A LER/DORT, ao contrário da Aids e da Hanseníase, não é uma doença contagiosa, mas uma doença ocupacional, adquirida em face das condições de trabalho. Mesmo assim, ela traz ao empregado acometido grande sofrimento, pela dificuldade em fazer ouvir suas queixas que, se atendidas, poderiam resultar em diagnóstico inicial, ou em condutas preventivas e curativas, sob a recomendação e orientação de um tratamento adequado.¹⁵⁸ No entanto, em regra, a empresa prefere negar a situação de doença do empregado, ao insinuar que ele está simulando os sintomas, ou que estes não têm relação com o trabalho realizado.

Desse modo, o empregado acometido de LER/DORT vê-se vítima de discriminação, ao ser submetido a tratamento desigual no trabalho,

¹⁵⁷ Repertório de recomendações práticas da OIT sobre o HIV/Aids e o mundo do trabalho, Oficina Internacional del Trabajo, Secretaria Internacional do Trabalho, Brasília, 2001.

¹⁵⁸ A maioria dos casos teria bom prognóstico, caso o diagnóstico fosse realizado precocemente, o tratamento iniciado de imediato e houvesse modificação no posto de trabalho/atividade e/ou função, desde as fases iniciais da doença, evitando-se a cronificação (Carvalho Neto e Amorim Salim. 2001: 134).



em virtude de ser visto, de início, como dissimulado, mais tarde, como improdutivo e, muitas vezes, como culpado em desenvolver sua própria doença. Com efeito, a empresa, ao procurar desviar a questão de suas verdadeiras causas, tem a pretensão de negar que a gênese das doenças configuradas como LER/DORT encontra-se no modo como se organiza o trabalho. Isto é, decorre das condições especiais em que o trabalho é realizado, as quais contêm riscos elevados de provocar o seu surgimento.¹⁵⁹

O trabalhador acometido de LER, que é afastado do emprego para tratamento, enfrenta grandes dificuldades na busca de seus benefícios previdenciários. Estes estão vinculados à confirmação do nexo causal (doença relacionada com as condições do trabalho), do nexo técnico¹⁶⁰ (se a doença foi adquirida na empresa) e, ainda, à verificação do dano à saúde. Esse empregado incapacitado para o trabalho, se após reconhecida sua doença, passar por processo de reabilitação, ao retornar à empresa é excluído do trabalho, sob o argumento de que não existe na organização uma atividade compatível com sua capacidade residual, a despeito de sua estabilidade.

Esse quadro nebuloso segrega o trabalhador vitimado pela LER, sob o estigma de ser um incapacitado para o trabalho, e para as mais mezinhas atividades da vida cotidiana.¹⁶¹ É comum o trabalhador que adquiriu LER, ao ser excluído do trabalho, não contar com qualquer benefício, visto as dificuldades enfrentadas na obtenção do diagnóstico,¹⁶² que necessita estar associado ao anexo causal da doença, relacionada às condições ocupacionais.

Ao esvaziar a relação existente entre essas patologias e as condições do trabalho, procurando atribuí-las a manifestações

¹⁵⁹ Referente às LER existe um “esforço” claramente ideológico, no sentido de mascarar o nexo dessas doenças com certas atividades profissionais, através da tentativa de culpar o próprio doente e de desviar a discussão das verdadeiras causas: as transformações impostas no mundo do trabalho, no decorrer dos últimos anos (Viana e Renault. 2000: 117)

¹⁶⁰ Nexo técnico é a relação do atual posto de trabalho com a etiologia da doença, ou seja, a relação entre o atual ambiente de trabalho e o surgimento da doença.

¹⁶¹ Essa patologia incapacita a pessoa não apenas para o trabalho. Mas para as mais diversas atividades, no cotidiano de sua vida privada (Carvalho Neto e Amorim Salim. 2001: 129).

¹⁶² ...as LER são diagnosticadas, principalmente através de evidências clínicas e não atingem de forma homogênea os indivíduos expostos aos fatores de risco (Viana e Renault. 2000: 117).



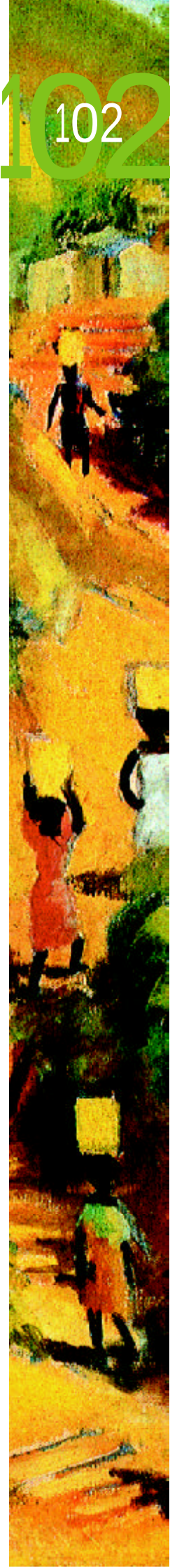
psicossomáticos (histeria), reumatológicas e, até mesmo, à simulação, o empregador faz que a doença assuma dimensões pessoais e, desse modo, procura desvinculá-la do mundo do trabalho.¹⁶³ O trabalhador, ao se ver responsabilizado por sua própria doença, sente-se isolado, sem forças para a defesa de seus direitos, e acaba por apresentar quadros graves de depressão.

O trabalhador também passa a enfrentar discriminação quando apresenta um quadro de surdez ocupacional decorrente do ruído ambiental no trabalho. Esta embora admitida, por ocasião da rescisão do contrato de trabalho, o atestado de saúde ocupacional, em regra, indicará que o empregado com perda auditiva, encontra-se apto para função que exerceu. Considera-se o nexo causal, mas atesta-se que o trabalhador tem condições de realizar sua tarefa e encontra-se apto ao trabalho. Acontece que, ao retornar ao mercado de trabalho na busca de um novo emprego, esse trabalhador, que não é considerado doente, para efeito de benefícios previdenciários, por lhe restar capacidade laborativa, vê-se alijado do mercado de trabalho, sob alegação de inapto, em razão da perda auditiva adquirida, começando, daí, a ser vítima da discriminação.

2.6.1 Aspectos jurídicos

Devido à inexistência na legislação trabalhista de norma que assegure estabilidade ao trabalhador acometido de doença, a dispensa imotivada sofrida por ele, quando levada a juízo, tem sido submetida a decisões que indicam posições doutrinárias contrárias, quanto ao direito à reintegração. Essa situação é fartamente observada nas decisões dos tribunais, quando do questionamento em juízo das demissões sem justa causa do trabalhador portador do vírus HIV/AIDS, e algumas dessas firmam o entendimento de que:

¹⁶³ É interessante observar que essas tentativas de esvaziamento do conteúdo ocupacional dessas patologias preenchem um amplo leque que vai da identificação das LER com doenças reumáticas (sem qualquer nexo com o trabalho), passando pela sua vinculação à fenômeno puramente histéricos até chegarmos aos discursos mais sofisticados que tentam associá-las com processos psicossomáticos (Viana e Renault. 2000: 118).



Nem a Constituição Federal, nem a Lei Ordinária (Lei n. 9.029/95) contemplam o empregado portador do vírus HIV com qualquer garantia de emprego ou estabilidade. Assim a constatação de eventual prática discriminatória no despedimento autoriza a compensação com indenização em razão do dano moral, mas jamais a reintegração (TRT 2º R. Ac. 10ª T, n. 7.185/96, 15.01.96, Rel. Juíza Maria Inês Santos Alves da Cunha).

Carece de ação reclamante que pretende sua reintegração no emprego alegando ser portador do vírus da AIDS, por impossibilidade jurídica do pedido (TRT 2ª Reg., no RO n. 02950400757, Ac. Da 1ª T n. 02970090370, Rel. Braz José Mollica).

Fundam-se, tais decisões, na alegativa de que não existe no ordenamento jurídico legislação específica que garanta estabilidade ao trabalhador doente.¹⁶⁴ Nesses casos, entendem os doutos julgadores que, concedendo estabilidade no emprego ao portador do vírus HIV/AIDS, teriam de reconhecer,

... por questão de pura justiça, idêntica estabilidade a todos os portadores de outras doenças infecto-contagiosas que ainda hoje são consideradas infamantes, isto é, enfermidades cujos portadores dos vírus são segregados e discriminados pela humanidade... (TST, no RR n. 287010/1996, Ac. da 5ª T., Rel. Min. Nelson Antônio Daiha)

Contudo, outras posições, por vezes mais numerosas, têm considerado, ainda que referentes aos trabalhadores soropositivos, que a discriminação, no caso de demissão sem justa causa, é presumida, quando da dispensa o empregador conhecia da contaminação. Havendo prova, portanto, de que o empregador tinha ciência da doença, o empregado não deve ser dispensado imotivadamente, sob pena de se ter por confirmada a conduta discriminatória.¹⁶⁵

¹⁶⁴ Art.5o, II, da CF/88. “Ninguém será obrigado a fazer ou deixar de fazer alguma coisa senão em virtude da lei”.

¹⁶⁵ Os direitos à vida, à dignidade e ao trabalho, levam à presunção de que qualquer dispensa imotivada de trabalhador contaminado com o vírus HIV é discriminatória e atenta contra os princípios constitucionais... (Martins de Souza. Justiça do Trabalho, n. 212, 08/01: 19).



O que vai proibir essa prática discriminatória e limitativa à manutenção da relação de trabalho são os preceitos constitucionais (art. 1º, incs. III e IV, 3º, inc. IV, 5º, caput e inc XLI, da CF/88), enquanto o direito a reintegração está garantido pela Lei 9029/95 (art. 4º), embora essa não faça referência explícita ao estado de saúde do trabalhador como critério discriminativo. Também é nessa norma que se busca a sanção imposta ao empregador em razão do rompimento da relação de trabalho por ato discriminatório, ou seja, a readmissão com ressarcimento integral de todo o período de afastamento, mediante pagamento das remunerações devidas ao trabalhador, ou a percepção, em dobro, da remuneração do período de afastamento (art. 4º, I e II).

Nesse sentido, tem-se a decisão:

Aids - Portador de HIV tem Direito à Estabilidade no Emprego - Dispensa Imotivada Presumida Discriminatória - Reintegração Determinada - Os direitos à vida, à dignidade humana e ao trabalho, levam à presunção de que qualquer dispensa imotivada de trabalhadora contaminada com vírus HIV é discriminatória e atenta contra os princípios constitucionais insculpidos nos arts. 1º, incs. III e IV, 3º, inc. IV, 5º caput e inc. XLI, 170, e 193. A obreira faz jus a estabilidade no emprego enquanto apta para trabalhar, eis que vedada a despedida arbitrária (art. 7º, inc. I, da Constituição Federal). Reintegração determinada enquanto apta para trabalhar. Aplicação dos art. 1º e 4º, inc. I, da Lei 9.029/95... (TRT, 15ª R., RO n. 4.205/1999-9, Acórdão n. 29.060/2000 da 3ª T, Rel. Juiz Mauro Cesar Martins de Sousa).

As decisões, nesse sentido, envolvendo o empregado portador de HIV/Aids são várias, a saber:

Toda discriminação é sempre odiosa, tanto que o artigo 5º da Constituição Federal de 1988 a proíbe. A saúde, também por força constitucional, é direito de todos. Assim, a dispensa imotivada do aidético (...) constitui triste exemplo de discriminação (TRT 3º Reg. /MS 76/93).

Nessa mesma direção, nas decisões do Tribunal Superior do Trabalho, encontram-se acórdãos que reconhecem ser arbitrária e



discriminatória a despedida do empregado soropositivo, muito embora considerem a inexistência de preceito legal que garanta a estabilidade do empregado portador da síndrome da Aids.

São exemplos:

Reintegração – Empregado Portador do Vírus da Aids – Não obstante inexista no ordenamento jurídico lei que garanta a permanência no emprego do portador da Síndrome da Imunodeficiência Adquirida – AIDS, não se pode conceber que o empregador, munido do poder potestativo que lhe é conferido, possa despedir de forma arbitrária e discriminatória o empregado após tomar ciência de que este é portador do vírus HIV – Tal procedimento afronta o princípio fundamental da isonomia insculpido no caput do art. quinto da Constituição Federal (TST, nos ERR n. 205359/1995, Ac. da SBDI 1, Rel. Min. Leonardo Silva).

Reintegração – Empregado Portador do Vírus da Aids – Caracterização de Despedida Arbitrária – Muito embora não haja preceito legal que garanta a estabilidade ao empregado portador da síndrome de imunodeficiência adquirida, ao Magistrado incumbe a tarefa de valer-se dos princípios gerais do direito, da analogia e dos costumes para solucionar os conflitos ou lides a ele submetido. A simples e mera alegação de que o ordenamento jurídico nacional não assegura ao aidético o direito de permanecer no emprego não é suficiente a amparar uma atitude altamente discriminatória e arbitrária que, sem sombra de dúvida, lesiona de maneira frontal o princípio da isonomia insculpido na Constituição da República Federativa do Brasil (TST/RR 21.7791/95, Ac. n., 3.473/97, 2T., Min. Rel. Valdir Righetto).

De tal modo, os tribunais assumem, com decisões desse teor, a presunção de que o empregador, ao dispensar o empregado portador do vírus HIV/Aids, sabendo dessa circunstância, praticou ato discriminatório.

Entende-se, ademais, que a dispensa imotivada do trabalhador acometido de Aids constitui-se impedimento ao gozo dos direitos previdenciários (aposentadoria por invalidez e o auxílio-doença, dispostos na Lei 7.670/88). Também se pode deduzir dessas decisões que, enquanto apto para o trabalho, o empregado faz jus à estabilidade no



emprego, uma vez que se encontra vedada a despedida arbitrária (art. 7º, I, da CF) e discriminatória. Observadas essas condições, deve ser mantida a relação de emprego até que, na impossibilidade de desempenho de suas tarefas, o empregado seja considerado inapto e, a partir de então, possa contar com os benefícios previdenciários.

Usando desse argumento, o Tribunal Superior do Trabalho já decidiu, em dissídio coletivo, sobre a juridicidade de cláusula que garante a estabilidade provisória no emprego ao empregado soropositivo.

Dissídio Coletivo - (...) Jurídica a cláusula de estabilidade provisória no emprego ao empregado portador do vírus da Aids até seu afastamento pelo INSS, salvo na hipótese de falta grave ou mútuo acordo entre empregado e empregador, com assistência do sindicato da categoria profissional. (TST, RODC n. 113850/1994, ac. da SDC, Rel. Min. Almir Pazzianoto Pinto).

Acredita-se que argumentos análogos, fundamentados no princípio da igualdade, possam ser usados para afastar a discriminação em razão da saúde do trabalhador,¹⁶⁶ qualquer que seja a doença que o tenha acometido. Desde que esteja apto para o desempenho de suas funções laborais, o trabalhador não poderá sofrer discriminação que tenha como efeito impedir ou limitar o acesso à relação de emprego ou sua manutenção.¹⁶⁷ “Salvo justo motivo, o emprego ficará assegurado enquanto o trabalhador estiver habilitado para tanto”.¹⁶⁸

Sob essa compreensão, a reintegração do trabalhador doente tem sido admitida, em muitos casos, via liminar em reclamações, com antecipação de tutela, que objetiva “*conjurar o perigo de dano irreparável advindo do retardamento da solução definitiva da reclamação*” (TST, no ROMS n. 458240, Ac. da SBDI 2, Rel. Min. João Oreste Dalazen).

¹⁶⁶ A regra da igualdade formal condena a discriminação baseada nas condições de saúde do trabalhador, objetivando valorizar o ser humano, em respeito aos seus direitos fundamentais. (...) O trabalhador, desde que em condições de suportar as tarefas relacionadas a sua função, não pode sofrer discriminação...(Souza, op. cit., p. 19)

¹⁶⁷ art. 1º, da Lei 9029/95.

¹⁶⁸ Souza. Op. cit., p. 19.

Considera, eminente julgador, que:

(...) Entre o constrangimento de uma reintegração forçada liminar e sua possível reversão posterior, deve-se prestigiar a primeira, seja porque atende à finalidade de sobrevivência do trabalhador, de sua família e de sua dignidade, seja porque é moralmente mais justo trabalhar e ganhar do que só auferir a indenização compensatória, exclusivamente monetarista... (TRT 15ª Reg., no MS n. 356/1999, ac. 113/2000-A da Seção Especializada, Rel. Juiz José Pedro de Camargo Rodrigues de Sousa).

Quanto aos aspectos jurídicos da proteção à intimidade do trabalhador, o empregador não deve, por ocasião do exame admissional e periódico, pretender seja investigada sua possível qualidade de enfermo. Esse procedimento tem em vista apenas avaliar a “capacidade ou aptidão física e mental do empregado para função que deva exercer” (d 2º, do art. 168, da CLT), e não deve servir de instrumento para práticas discriminatórias e limitativas do acesso ao emprego, ou sua manutenção.

O empregado tem o direito de não revelar sua condição de saúde, e o médico que presta serviço à empresa está proibido, por norma ética do Conselho Nacional de Medicina, de fazer conhecer o diagnóstico do empregado, ou trabalhador em processo seletivo, inclusive ao empregador, cabendo-lhe, tão somente, informar sobre a capacidade laborativa do mesmo.¹⁶⁹ O trabalhador encontra-se protegido pelo direito à intimidade, garantido pela Constituição Federal, que também fundamenta a vedação de teste anti-HIV, exigido pelas empresas, em flagrante descumprimento à ordem jurídica.¹⁷⁰

O teste sorológico é apontado pelo Repertório de Recomendações Práticas da OIT sobre HIV/Aids como uma conduta que lesa os “direitos humanos e a dignidade dos empregados”. Esse documento ainda insiste que a confidencialidade da informação “deve ser mantida”, só podendo ser revelada “se legalmente solicitada, ou com o consentimento da pessoa em questão”.

¹⁶⁹ O resultado dos exames médicos, inclusive o exame complementar, será comunicado ao trabalhador, observados os preceitos da ética médica (art. 168, d 5º, da CLT).

¹⁷⁰ É sabido que algumas empresas durante o processo seletivo exigem do candidato carteira de doador de sangue a partir do que eliminam trabalhadores enfermos.



Considerando-se o exposto, parece não haver dúvida de que a discriminação em razão do estado de saúde do trabalhador faz com que ele experimente desvantagens sociais e ocupacionais relevantes. No caso específico do trabalhador soropositivo, hanseniano ou portador de LER/DORT, a informação sobre a doença e seus diversos estágios é um instrumento valioso no combate ao estigma e ao preconceito, que associado ao implemento de medidas que visem eliminar a discriminação, poderá resultar no reconhecimento de direitos ao trabalhador acometido de doença.¹⁷¹

2.7 Discriminação em razão do acidente do trabalho

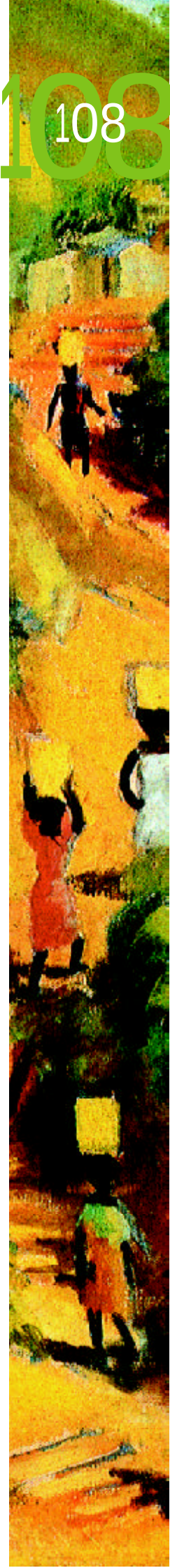
O acidente de trabalho ocorre quando, pelo exercício do trabalho, a serviço da empresa, o empregado sofre lesão corporal ou perturbação funcional que cause morte, perda ou redução permanente ou temporária da capacidade para o trabalho (art. 19, da Lei 8.213/91).

É considerada acidente do trabalho a doença profissional, assim entendida como a doença produzida ou desencadeada pelo exercício do trabalho, peculiar a determinada atividade, e ainda a doença do trabalho (ocupacional), que seria a adquirida ou desencadeada em função de condições especiais em que o trabalho é realizado, e que com ele se relacione diretamente (art. 20, I e II, da Lei 8.213/91).

Também se equiparam ao acidente do trabalho aqueles acidentes ligados ao trabalho (embora este não seja a única causa), os ocorridos no local e horário de trabalho, a doença proveniente de contaminação acidental do empregado no exercício de sua atividade, e o sofrido fora do local e horário de trabalho, na execução de ordem ou serviço, em viagem a serviço da empresa, ou no percurso da residência para o local de trabalho, ou deste para aquela (art. 21, da Lei 8.213/91).

As situações entendidas como acidente do trabalho, portanto, deverão estar relacionadas com o trabalho, ocorrendo ou não no local ou no horário de trabalho, ou serem decorrentes das características da

¹⁷¹No espírito do trabalho decente e em respeito aos direitos humanos e à dignidade das pessoas infectadas ou afetadas pelo HIV/Aids, não deve haver discriminação contra empregados com base em situação real ou presumida de HIV. A discriminação e a estigmatização das pessoas que vivem com HIV/Aids inibem os esforços para a promoção da prevenção contra HIV/Aids (Brasília: OIT, 2004).

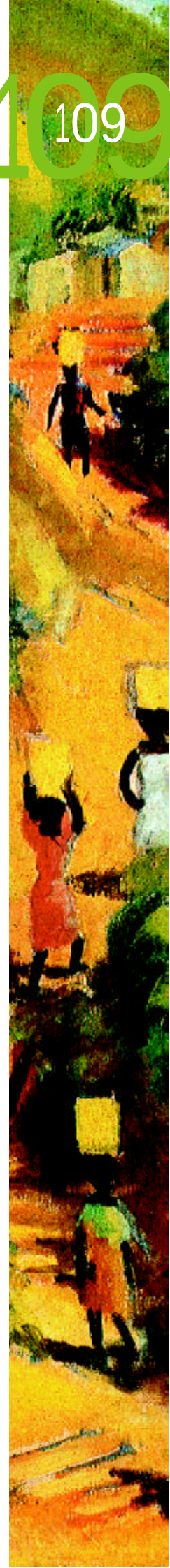


própria atividade profissional ou, ainda, de doença profissional ou do trabalho, na qual o risco ocupacional não está implícito, sendo, portanto, produzidas, adquiridas ou desencadeadas pelo exercício do trabalho peculiar a determinada atividade, ou em função de condições específicas em que o trabalho estaria sendo realizado.

Quando ocorre de o empregado sofrer uma lesão grave que elimine totalmente sua capacidade laborativa, este, por orientação de uma equipe multidisciplinar que atestará sua incapacidade para qualquer trabalho, irá requerer sua aposentadoria por invalidez. Se, no entanto, após a consolidação das lesões decorrentes do acidente do trabalho, resultar seqüela, manifestada em uma redução da capacidade laborativa, o empregado terá direito a receber auxílio-acidente (art. 86, da Lei 8.213/91), durante toda a sua vida, cessando apenas diante de sua morte, ou por ocasião de sua aposentadoria, sendo devido a partir do término do auxílio doença acidentário (d 2º, do art. 86, da Lei 8.213/91).

É justamente esse trabalhador, vítima de acidente do trabalho, a quem restou capacidade laboral reduzida, que se torna objeto de condutas discriminatórias, manifestadas por ocasião da busca de seus direitos trabalhistas ou previdenciários. A despeito de ter reconhecido sua estabilidade pelo prazo mínimo de 12 meses, após a cessação do auxílio-doença acidentário (art.118, da Lei 8.213/91), independentemente de percepção de auxílio-acidente, o empregado contará com inúmeras dificuldades, quando do retorno ao trabalho. Será visto como improdutivo, se para exercer a mesma atividade que antes o fizer com maior esforço, ou com adaptações que acarretem custos para a empresa, ou apresentar queda de produtividade.

Se, contudo, a redução de sua capacidade de trabalho impedir o desempenho da atividade que exercia à época do acidente, quando do retorno à empresa, após reabilitação profissional, dificilmente lhe será ofertada uma função compatível com sua capacidade residual. O empregador, em regra, costuma *devo/vê-lo* para Previdência sob a alegativa de que não existe na sua empresa uma atividade para o qual foi reabilitado. Observa-se, nessa situação, que o empregador tenta impedir a manutenção da relação de emprego, em face do acidente do trabalho, que fez por reduzir a capacidade laborativa do empregado, agora visto como um ser incompatível com os objetivos da organização.



No caso em que o acidentado do trabalho é um empregado acometido de LER, as discriminações se tornam mais visíveis, diante da dificuldade que ele encontra em ver reconhecida sua doença, que o faz passar muitas vezes por histérico, ou alguém que está simulando sintomas, atribuindo-se a origem de suas queixas a “processos psicológicos”. Isso porque o diagnóstico das LERs tem se mostrado de significativa complexidade para os profissionais que lidam com saúde ocupacional. Esse, quando no estágio inicial da doença, torna-se essencialmente clínico baseado nas queixas do empregado, pois nem sempre é possível sua confirmação através de exames complementares.

Tampouco, as observações clínicas dos outros empregados, expostos às mesmas condições de trabalho, podem ajudar na confirmação do diagnóstico, já que esses não serão necessariamente afetados da mesma maneira, uma vez que a LER não atinge de modo uniforme os que trabalham sob os mesmos fatores de risco. Daí a tentativa, sempre presente, de descaracterizar a LER como doença ocupacional, apresentando-se sempre um outro quadro clínico para ocupar o seu lugar.

A essas circunstâncias, some-se a dificuldade de estabelecer o nexos causal entre os sintomas apresentados pelo empregado e as condições em que são exercidas as atividades laborais. Registre-se, ainda, a necessidade de se afirmar o nexos técnico, do qual depende a avaliação de incapacidade do empregado, submetida além disso ao fato da doença registrar ou não dano à saúde.

A dificuldade em reunir essas evidências acaba por favorecer a negativa de que tais condições do trabalho tenham produzido a doença ocupacional, o que resulta em reforçar a idéia de dimensão pessoal que se pretende ver atribuída às enfermidades diagnosticadas.¹⁷² Por não se reconhecer no trabalho as causas da doença, o trabalhador acometido de LER passa a ser vítima de discriminações.¹⁷³

¹⁷² ...o caminho mais cômodo tem sido o de atribuir o problema às características (ou às estruturas) de personalidade, desvinculando-o, em maior ou menor grau, da situação de trabalho (Viana e Renault. 2000: 119).

¹⁷³ ... a discriminação de que tem sido vítimas os portadores de LER, ocorre sempre em um contexto onde persiste a recusa (explícita ou não) de se considerar a real importância da situação de trabalho vivida pelo indivíduo (Viana e Renault. op. cit., p. 125).



Contudo, as práticas discriminatórias em razão do acidente de trabalho, especificamente no que se refere ao trabalhador reabilitado, foram arrefecidas com a implementação da obrigação das empresas com cem ou mais empregados manterem, em seus cargos, trabalhadores reabilitados ou portadores de deficiência. Era usual a empresa colocar toda sorte de dificuldades para impedir o retorno ao trabalho do reabilitado, negando-lhe a garantia à estabilidade provisória.

Nos casos em que o reabilitado era aceito, sua permanência no trabalho, em regra, não ultrapassava o período de 12 meses. Hoje, esse quadro mudou. Com o trabalho realizado pelos NÚCLEOS de combate à discriminação e promoção da igualdade de oportunidades e tratamento no emprego, que atuam nas Delegacias Regionais do Trabalho, o que se observa é a procura pelo reabilitado, promovida por empresas obrigadas à reserva legal de postos de trabalho à pessoa portadora de deficiência ou reabilitada, conforme os termos do artigo 93, da L. 8.213/91.



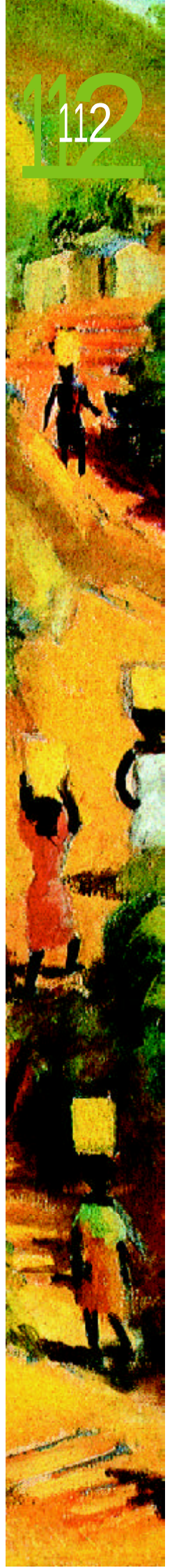
Parte 3

Discriminação na relação de trabalho

O Direito, como um conjunto de normas com a função de regular a vida social, atua com regras de caráter positivo, que atribuem vantagens jurídicas em favor de seus titulares, e com regras de caráter negativo, que proíbem condutas agressoras sobre o patrimônio moral e material dos indivíduos. No conjunto das regras de caráter negativo, aquelas que proíbem a discriminação parecem ser hoje as mais significativas no universo jurídico.¹

O Direito do Trabalho, notadamente após a Constituição de 1988, tem absorvido as proteções jurídicas contra a discriminação em decorrência da relação de trabalho. A relação de trabalho, e mais estritamente a relação de emprego, devido à sua natureza de relação de poder, em que o empregado encontra-se subordinado aos poderes do empregador, constitui-se em fonte de discriminação, que afeta sobremaneira o ambiente de trabalho, bem como a vida do trabalhador e de sua família. Isso devido às desigualdades fáticas entre as partes do contrato de trabalho, além do estado de submissão em que se encontra o empregado frente ao comando, controle e fiscalização da prestação de serviço, realizados pelo empregador.

¹ Viana e Renault. 2000: 97.



Esse estado permanente de subordinação, somado às características do contrato de trabalho (pessoal e de trato sucessivo), acaba por criar situações propícias à ocorrência de práticas discriminatórias, ofensivas aos direitos de igualdade e à dignidade da pessoa do empregado. Assim, o empregador que dispensa o empregado, seja na fase pré-contratual, contratual, da extinção do contrato de trabalho, ou pós-contratual, tratamento discriminatório incompatível com o padrão jurídico, assentado para o caso concreto, está a praticar discriminação, conduta proibida pelo ordenamento jurídico.

3.1 Discriminação na fase pré-contratual

A fase pré-contratual é aquela que antecede a assinatura do contrato de trabalho. É o momento em que, embora não exista formalmente uma relação de emprego, várias práticas adotadas no processo de seleção do trabalhador podem configurar condutas discriminatórias. Daí, a atenção do legislador para coibi-las, ao estabelecer a proibição de qualquer prática discriminatória e limitativa para efeito de acesso à relação de emprego (Lei n. 9.029/95), por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar ou idade do trabalhador, ressalvadas, apenas, as hipóteses de proteção ao menor (art. 7º, XXXIII, da CF/88).

No caso específico da mulher trabalhadora, a lei veda (Lei n. 9.029/95), quando de sua admissão ao emprego, a exigência de teste, exame, perícias, laudo, atestado, declarações, ou qualquer outro procedimento relativo à esterilização ou a estado de gravidez. Esses atos, levados a efeito pelo empregador, constituem-se crimes, aos quais são cominados pena de detenção ou reclusão, sem prejuízo das sanções de natureza administrativa e da obrigação de indenizar o dano causado pelo ilícito penal. Tais atos são considerados discriminatórios, como se observa do julgado:

“Prática discriminatória contra a mulher. Lei n. 9029/95. Indenização. A Lei Federal n. 9029/95, proíbe a exigência de atestados de gravidez e outras práticas discriminatórias para efeitos admissionais ou de permanência da relação de emprego.



Comprovado nos autos, que constituía exigência do empregador à realização de testes de gravidez para admissão e despedida de empregada, faz jus a reclamante à indenização correspondente ao período de afastamento, em dobro, corrigida monetariamente, acrescida de juros legais, na forma do art. 4º, da referida norma". (TRT 12ª Reg., 2ª T., Ro 3862/96, BJ 04/97, Rel. Juiz João Cardoso).

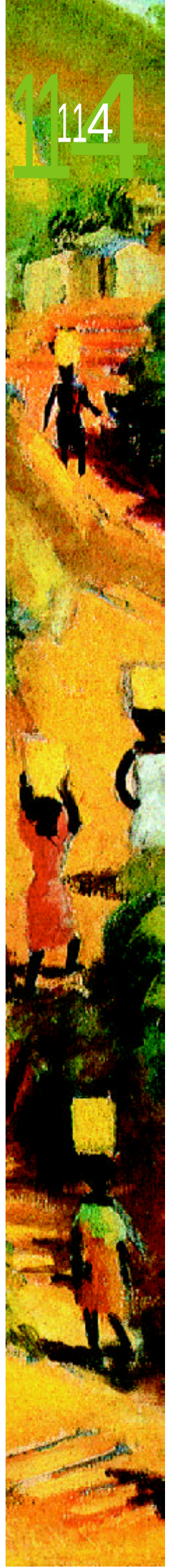
Ainda na fase pré-contratual, podem-se apontar outras condutas discriminatórias. É o caso das arguições pessoais, passagem por detector de mentiras, exames grafológicos e aplicação de questionários, durante o processo seletivo, com o objetivo de obter informações sobre crenças religiosas,² opiniões políticas, orientação sexual, estado de saúde, situação familiar, ou apurar traços do caráter e da personalidade do trabalhador, candidato à vaga de emprego. Estes procedimentos invadem a esfera pessoal do trabalhador, e lesam seu direito à intimidade, à liberdade, à igualdade e à não-discriminação, assegurados pela Constituição.³

A despeito de todo o aparato de proteção e do que dispõem as normas internacionais, incorporadas ao ordenamento jurídico brasileiro, os direitos do trabalhador não se têm afirmado. Em face das dificuldades encontradas pelo trabalhador que procura uma colocação no mercado de trabalho, surgem as oportunidades de o empregador, movido pelo preconceito ou discriminação, violar, no ato do processo seletivo, seu direito à intimidade e à privacidade. Muito embora o que deva interessar ao empregador seja a prova de aptidão do trabalhador para o cargo ofertado, quase sempre aquele ultrapassa seus direitos, e investe contra os direitos fundamentais daquele que se candidata a uma vaga de trabalho.

Com a finalidade de buscar o *trabalhador ideal* e ter um conhecimento *multidimensional* do candidato, os departamentos de recursos humanos procedem, cada vez mais, por meios de uma seleção invasiva, que vai desde o levantamento de dados pessoais e curriculares

² Art. 5º, inc. VIII, da CF/88 : ninguém será privado de direitos por motivo de crença religiosa ou convicção filosófica ou política (...).

³ (...) processos de escolha devem cingir-se às informações necessárias, com razoabilidade e pertinência ao fim colimado: a contratação do empregado ou sua promoção (Santos. 2000: 124-125)



até as pesquisas nos serviços de proteção ao crédito (SPC e SERASA), o que poderá resultar na eliminação do candidato em virtude de seu endividamento pessoal, ou por outras questões que nada tenham a ver com as competências exigidas para o cargo.

Nessa busca por informação, as perguntas pessoais, as insinuações sexistas que denotam preconceito, as investigações para aferir traços da personalidade, são condutas verificadas por ocasião da seleção à vaga de trabalho que se mostram francamente lesivas aos direitos do trabalhador. É preciso considerar que as informações buscadas no processo seletivo devem guardar razoabilidade, proporcionalidade e pertinência com o cargo oferecido e podem, apenas, referir-se às capacidades ou aptidões do candidato para a função que deva exercer; do contrário, serão tomadas como práticas discriminatórias.

No processo seletivo do candidato ao emprego, é comum, ainda, a consulta às famigeradas “listas negras” nas quais as empresas, geralmente do mesmo ramo de atividade econômica, inscrevem seus ex-empregados que, por suas exclusivas avaliações e juízos arbitrários, não se houveram bem em suas funções e, em razão de esses fatos, são emitidas informações desabonadoras de suas pessoas, que resultam alijadas do mercado de trabalho.

Constam também dessas “listas”, informações sobre trabalhadores que pleiteiam, junto à Justiça do Trabalho, direitos que lhes são devidos, e que não foram cumpridos por ocasião da rescisão de seus contratos de trabalho. Tais informações são empecilhos na busca de nova colocação no mercado, que passa a vê-los como trabalhadores litigantes, criando-se, assim, obstáculos ao seu retorno ao mundo do trabalho. O trabalhador, desse modo, é punido pelo exercício do direito de ação, consubstanciado no livre acesso à justiça, em busca de ver afirmado seus direitos.

Todos esses atos, lesivos à pessoa do trabalhador, são fundados em condutas ilícitas que configuram discriminação, uma vez que, ao dificultar o acesso ao mercado de trabalho, se mostram impeditivos da igualdade de oportunidades que deve ser garantida a todos. Quando desses atos sobrevier dano moral à pessoa do trabalhador, surge o direito à reparação, justificado pela ofensa à liberdade, intimidade, vida privada, ou honra (art.5º, X, da CF/88). É o que se deduz dos Acordãos:



Indenização por Ato Ilícito. Quando se Justifica o seu Deferimento – Caso em que o empregado, rescindido o seu contrato, encontra dificuldade em obtenção de novo emprego em virtude das informações desabonadoras fornecidas por escrito pela reclamada à empresa na qual o reclamante buscou nova colocação no mercado de trabalho. Hipótese em que a reclamada, questionada a veracidade de suas informações, nada comprova a respeito. Quando tem incidência a regra do art. 159 do Código Civil. Pretensão do empregado que se dá acolhida (Ac. TRT da 4ª Região, 1ª T., Rel.: Juiz Antônio Salgado Martins).

Dano Moral. Violação da Intimidade – Responde por danos morais a empresa cujo sócio viola a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem de ex-empregada e frustra-lhe o acesso ao mercado de trabalho (TRT 8ª Região, RO 7143/95, Ac. 3ª T., 1148/95, Rel.: Juiz José Maria Quadros de Alencar).

Dano Moral. Abuso Patronal Caracterizado pelas Anotações Ilícitas, Desabonadoras e Desnecessárias na Carteira de Trabalho – As anotações na Carteira do Trabalho e Previdência Social devem limitar-se aos dados exigidos por lei (art. 29, da CLT). Qualquer registro que desabone a conduta do empregado, dificultando a obtenção de novo emprego, caracteriza ato ilícito do qual decorre prejuízo por dano moral, sendo, destarte, devida a indenização prevista nos arts. 159 e 1518 do CC e no art. 5º, inciso V e X, da CF. (TRT 12ª Região, RO-Voluntário – 7104/97, Ac. 1ª T., 02240/98, 09/03/98, Rel.: Juiz Dilnei Ângelo Bilésimo).

O empregador também não deve investigar, através de exames, como etapa do processo seletivo, a condição de soropositivo do trabalhador a ser contratado. O próprio Conselho Federal de Medicina, por meio da Resolução n. 1.359/92, estabelece que os médicos que prestam serviços às empresas estão proibidos de revelar ao empregador o diagnóstico do empregado, ou candidato ao emprego, devendo apenas se limitar a informar se este tem condições ou não de iniciar ou dar continuidade ao trabalho.

Os exames médicos a serem realizados obrigatoriamente no ato da admissão, demissão, ou mesmo periodicamente, devem apenas apurar a capacidade ou aptidão física ou mental do trabalhador, para a



função que deve exercer (art.168, d 2º, da CLT). Portanto, tais exames não podem chegar a investigar a condição de soropositivo do trabalhador, por ser essa uma prática discriminatória que atenta contra os direitos fundamentais assegurados pela Constituição.

Quando o trabalhador portador do vírus HIV/AIDS encontra-se na fase assintomática, suas condições de saúde não estão diminuídas. Portanto, as pretensões do empregador de investigar a condição de soropositividade do trabalhador não se justificam para o fim de avaliar a sua capacidade física e mental para o trabalho, o que vem torná-las desproporcionais e impertinentes para o fim proposto. Tal investigação traz consequências danosas ao trabalhador, uma vez que ele passa a sofrer todo tipo de discriminação. O teste de HIV/AIDS, quando feito sem o consentimento do trabalhador, ofende seu direito à intimidade e à vida privada e, se lhe causar dano, cabe reparação (art. 5º, X, da CF/88).

Também é freqüente, no ato da contratação, a discriminação do trabalhador por motivo de idade. Contudo, a conduta discriminatória em face da idade significa o impedimento do trabalhador ao acesso ou manutenção da relação de emprego por razão da idade, e não aquela discriminação que atinge o menor. Esta, em muitos casos, é permitida (art. 7º, XXXIII, da CF), como uma proteção à educação, à profissionalização, à dignidade e ao respeito do menor, com o objetivo de colocá-lo a salvo da exploração, violência, crueldade e opressão (227, da CF).

O tratamento isonômico em razão da idade é objetivo fundamental da República brasileira, como condição para a promoção do bem de todos, sem preconceito ou discriminação (art. 3º, IV, da CF). Portanto, é proibida a adoção de qualquer prática discriminatória e limitativa, para efeito de acesso ao emprego por motivo de idade (art. 1º, da Lei n. 9.029/95). Entretanto, apesar das proibições legais, a seleção do empregado pelo critério de idade é prática amplamente adotada pelos processos de contratação. É notória a preferência pelo trabalhador jovem, percebida até nos anúncios de emprego, que, embora não se referiram à idade, deixam claro, pelos atributos exigidos, que procuram por candidatos jovens.

Observa-se que não é o trabalhador idoso que tem sido discriminado; este até tem encontrado oportunidades de emprego (art.



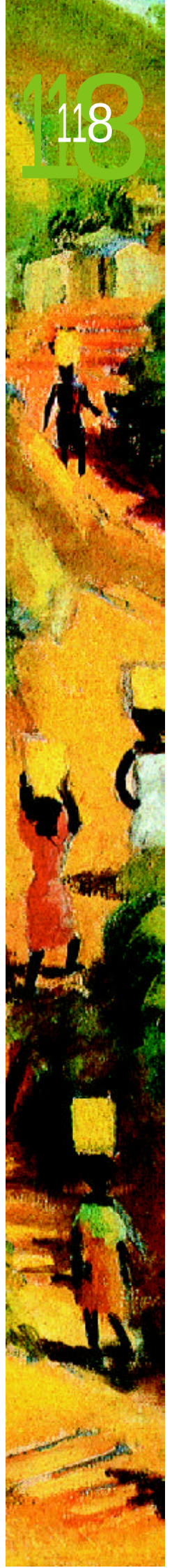
27, da Lei n. 10.741/03). É o trabalhador a partir de 35 anos de idade que tem enfrentado dificuldades na recolocação no mercado de trabalho. Esse trabalhador é preterido em favor do *trabalhador jovem*, talvez pela noção de que este se *enquadra* mais facilmente aos novos métodos de organização do trabalho, adotados pelas empresas, ou porque se mostra menos exigente quanto ao cumprimento de seus direitos trabalhistas, ou ainda porque se submete a salários menores, hoje aviltados em face do desemprego.

O que se deve ressaltar, quanto às condutas assumidas no ato da contratação do trabalhador para o posto de trabalho, é que, a despeito da lei conceder ao empregador o poder de selecionar ou escolher quem deverá lhe prestar serviço, ele não deve se valer dessa faculdade para dar vazão aos seus preconceitos, sob pena de descumprimento do princípio da não-discriminação. Se todos são iguais perante a lei, quem escolhe um trabalhador, e não outro, sem motivo razoável que possa justificar tal decisão, possivelmente age movido pela discriminação.

3.2 Discriminação na fase contratual

A fase contratual da relação de trabalho compreende o período que decorre do termo de início do contrato de trabalho até o momento anterior à sua extinção. O empregador, durante essa fase, tem o dever de respeitar a dignidade de pessoa do empregado (art. 1º, incs. III, da CF/88) e as condições de realização do trabalho, que atinem ao princípio da boa-fé contratual. No entanto, observa-se que, na execução do contrato de trabalho, são muitas as situações que constituem descumprimento das obrigações emergentes da relação trabalhista, sobretudo, em decorrência do exercício abusivo do poder do empregador.

São criadas, assim, circunstâncias propícias à discriminação, durante a execução do contrato de trabalho, que vão se manifestar diante do fato da gravidez da empregada, do estado de saúde do trabalhador, da situação do acidentado do trabalho, ou da orientação sexual do empregado. Essa ocorrência é percebida no rebaixamento do empregado de seu cargo ou função, nos meios abusivos de controle e fiscalização da atividade de serviço, e nas condutas de assédio sexual e



moral, observadas no ambiente de trabalho. Todas essas são situações que resultam por provocar alterações no contrato de trabalho, ou rompimento *arbitrário* da relação de emprego.

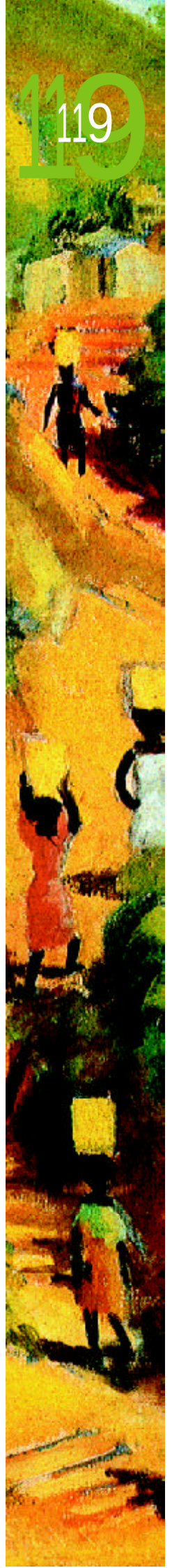
3.2.1 Estado de gravidez

A empregada grávida muitas vezes é colocada frente a situações constrangedoras, vexatórias ou humilhantes (exigência de horas extras, não aceitação de atestado médico pré-natal, recusa em fornecer-lhe uniforme adequado a seu estado de gravidez, desvio de função, rebaixamento de cargo, mudança de horário, exigência de desempenho em atividade incompatível com a gravidez, impedimento de contato com o público, fraude do contrato de experiência), que visam provocar condições de trabalho insuportáveis, capazes de levá-la ao pedido de demissão, com a resultante perda do direito à estabilidade.

Sofre, ainda, a empregada grávida, com o exercício abusivo do poder disciplinar do empregador, que passa a adverti-la, ou suspendê-la, sob a alegativa de indisciplinada, desidiosa e insubordinada, no intuito de preparar a justa causa, impeditiva da estabilidade da gestante. Em casos extremos, aquele nem mesmo respeita tal direito e, ao tomar conhecimento do estado de gravidez da empregada, arbitrariamente a demite.

De tal modo, as trabalhadoras grávidas são vítimas preferenciais do assédio moral, visto como uma violência moral, decorrente, em regra, do uso abusivo de poder por parte do empregador, ou seus prepostos, e que se manifesta, nesses casos, por meio de constrangimentos e pressões psicológicas, acompanhadas de violações do contrato de trabalho. Tais meios são usados, pelo empregador ou seus prepostos, como intimidação, que tem o objetivo de afastar da empresa as empregadas grávidas, porque entendidas como pessoas *inadaptáveis* à organização laboral.

Essa, estruturada sob a busca incessante da produtividade e do lucro imediato, e submetida à situação de forte competição, vê na empregada grávida um empecilho à consecução de seus objetivos, e a partir dessa circunstância a vítima, por meio de tratamento humilhante



e vexatório, do qual sobrevivem infrações contratuais, e lesões ao patrimônio moral, por desrespeito à sua dignidade de pessoa humana.⁴

A conduta de assédio moral, em tais termos, autoriza a empregada a postular em juízo a rescisão do contrato de trabalho por inadimplemento de suas obrigações por parte do empregador (art.483, “d”, da CLT), e a indenização devida pelo dano moral sofrido.

3.2.2 Estado de saúde do empregado

As doenças do empregado, principalmente as incuráveis, ou aquelas estigmatizadas, que são vistas como infamantes pela sociedade, sempre serviram para motivar práticas discriminatórias e segregativas. Não obstante todo sistema protetivo em vigência, o estado de saúde do trabalhador é, sem dúvida, fator de discriminação de significativa repercussão no contrato de trabalho. Com efeito, o empregado acometido de doença é freqüentemente vítima de práticas discriminatórias, mesmo que seu quadro clínico não afete sua capacidade laboral, nem resulte em riscos à integridade de seus colegas de trabalho.

É o que acontece, com maior gravidade, aos empregados hansenianos, portadores do vírus HIV/Aids,⁵ ou de doenças do trabalho (LER). Estes passam a sofrer constrangimentos no ambiente de trabalho, diante da revelação de seus diagnósticos, que deveriam estar protegidos pelo direito à intimidade, que também vai servir de fundamento para a vedação de teste e exames, exigidos pelas empresas, em flagrante violação às normas legais. Os empregados com essas enfermidades, quase sempre, se vêem deslocados de suas funções contratuais e submetidos a atividades laborais inferiores, com o intuito de colocá-los em situação vexatória, que cria condições de trabalho insuportáveis.

⁴ O empregador tem a obrigação de respeitar a personalidade moral do empregado, na sua dignidade absoluta de pessoa humana. É isto que se depreende do art. 1º da Constituição Federal de 1988, nos incisos III, que se refere à dignidade da pessoa humana e IV, atinente aos valores sociais do trabalho. Essas obrigações decorrem do princípio geral da execução de boa fé do contrato, que está na base da disciplina contratual (Santos. 2000: 230).

⁵ "AIDS. Discriminação. Danos Morais – O trabalhador, portador do vírus HIV, que passou a ser tratado pelo superior hierárquico de “a coisa” e “estorvo”, em virtude de doença de que padece, faz jus à indenização por danos morais sem qualquer margem de dúvida. (...)”. (TRT 24ª Reg. , RO 1594/97, Ac. TP 214/98, 04/02/98 Rel. Juíza Geralda Pedroso).



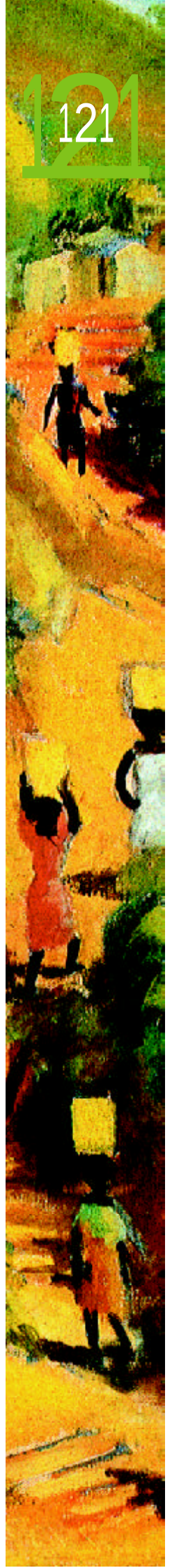
No caso das doenças do trabalho, principalmente LER/DORT, a discriminação sofrida pelos empregados se torna bem mais visível. Frente à dificuldade de fazer o diagnóstico, os acometidos por essas doenças ocupacionais são vistos, muitas vezes, como pessoas que simulam sintomas, ou que são histéricas, o que dá uma dimensão pessoal à enfermidade. Em regra, essas situações verificadas durante a execução do contrato de trabalho, resultam em rescisões *arbitrárias* da relação trabalhista, ou na dificuldade de ter garantidos os direitos trabalhistas e previdenciários.

Contudo, tais atos, quando levados à apreciação dos tribunais, notadamente aqueles envolvendo empregados portadores de HIV/Aids, são entendidos como motivados por discriminação. A presunção assumida nessas decisões é de que o empregador, ciente do estado de saúde do empregado, ao dispensá-lo, estaria a agir por motivo de discriminação, e não simplesmente exercendo seu direito potestativo de rescisão do contrato de trabalho.

3.2.3 Assédio sexual

O assédio sexual, juntamente com o assédio moral, tem, na atualidade, se tornado um dos temas mais debatidos, quando decorre da relação de emprego. O ambiente de trabalho parece favorecer sobremaneira a ocorrência do assédio sexual, seja pela relação de poder a qual se encontra submetido o empregado, ou pelas próprias condições em se desenvolvem as atividades laborais. O certo é que a conduta discriminatória de cunho sexual se mostra como muita frequência no ambiente de trabalho, degradando-o, além de ser atentatória contra os direitos de personalidade da pessoa do empregado.

Assédio sexual implica em conduta ofensiva, atentatória à disponibilidade sexual da pessoa, ao direito à liberdade sexual, isto é, o direito de dispor do próprio corpo. Sua prática é considerada discriminação, uma vez que, por motivo de sexo, altera a igualdade de oportunidades no emprego. Quando levada a efeito por colega de trabalho (assédio sexual ambiental), poderá resultar na despedida por justa causa do empregado assediante, motivada por mau procedimento ou incontinência de conduta (art.482, b, da CLT).



Se o assédio sexual, todavia, for praticado pelo empregador ou outro superior hierárquico, a vítima poderá pleitear a rescisão indireta do contrato de trabalho, por ato lesivo à honra e à boa fama, nos termos do artigo 483, e, da CLT. Em ambos os casos, podem resultar a obrigação de reparar o dano moral causado pelo ato discriminatório, sem prejuízo das demais cominações legais, para o caso em que a conduta configura-se em crime típico.

Assédio Sexual. Justa Causa. Mau Procedimento – Constitui justa causa para a dissolução do contrato laboral a violação não consentida da privacidade de uma colega de trabalho.(Ac. TRT 12ª Reg., Proc. RO 596/85, Rel. Juiz Câmara Rufino).

Também o empregado homossexual se vê discriminado em razão de sua orientação sexual. É comum, portanto que, devido à identidade sexual, este se torne objeto de toda sorte de preconceitos e discriminações. Nesse caso, também ocorre ofensa à liberdade sexual do trabalhador, que compõe o campo das liberdades individuais, e por isso encontra-se imune à intromissão de qualquer poder. Portanto, não deve o empregador usar de chacotas, gracejos ou deboches, que constrangem e humilham o empregado homossexual, sob pena de responder por danos morais decorrentes das práticas discriminatórias (art. 5º, X, da CF/88).⁶

3.2.4 Revista pessoal

Fenômeno também relevante, que se observa durante a execução do contrato de trabalho, porque se mostra fonte de discriminação, é aquele que diz respeito à *revista* do empregado, tida como um direito decorrente do poder de controle e fiscalização do empregador, que deve buscar salvaguardar seu patrimônio. Porém, mesmo permitida, a revista pessoal não deve ultrapassar certos limites. Desse modo, para que possa ocorrer, não deve ser íntima, e terá que guardar o caráter de impessoalidade, de forma a abranger a totalidade dos empregados, para que se evitem perseguições, motivadas pelo preconceito ou discriminação.

⁶ (...) a prática persistente e contumaz do empregador de chacotear a pessoa do empregado, de fazer deboche, gracejos, (...) macula a imagem do ofendido no meio em que convive (Santos. 2000: 134)..



Esse procedimento de fiscalização da conduta do empregado necessita ser de seu conhecimento, e não deverá afrontar sua honra, vida privada e intimidade (art.373 A, VI, da CLT). O caráter vexatório, discriminativo e invasivo à intimidade, decorrente da *revista*, capaz de ferir a dignidade do trabalhador, seria ensejador do dano moral.

Dano Moral. Revista Vexatória – Cabe acolher pleito de indenização por danos morais quando, por excessiva fiscalização empresária, exorbitando do exercício regular de poder disciplinar, submete-se o obreiro ao constrangimento de despir-se diante de encarregados da empresa com a finalidade de "revista" (Ac. TRT 3ª Região, 3ª T., RO 3275/97, Rel.: Juiz Maurício José Godinho Delgado).

Para a doutrina trabalhista, a *revista* deverá ser adotada como *última medida* para salvaguardar o patrimônio da empresa, à falta de outras.⁷ Quando utilizada nestes termos, zelará pelo dever de confiança recíproca que alicerça o contrato de trabalho e pelo respeito à dignidade da pessoa do empregado, ao procurar não lhe ofender a honra, vida privada e intimidade. Desse modo, o limite da *revista* é a dignidade e a intimidade do trabalhador, as quais devem, por tudo, ser preservadas. Conforme o julgado:

Dano Moral –...a rigorosa fiscalização de empregados perpetrada pela reclamada, em que pese justificar-se em face da natureza dos produtos comercializados, (...) jamais pode ser realizada de molde a impor esses mesmos empregados a situações vexatórias, de molde a abalar a dignidade, as crenças íntimas de cada qual, sob pena de ensejar o deferimento de indenização por dano moral (Ac. TRT 3ª Região, 5ª T.: RO 16418/97, Rel.: Juiz Paulo Roberto Sifuentes Costa).

O poder disciplinar inerente ao empregador não legitima os mecanismos de fiscalização da atividade do empregado, tais como os controles visuais e auditivos e a *revista* pessoal e de pacotes, bolsas ou sacolas quando, por meio de práticas preconceituosas ou discriminatórias, ofende-se sua privacidade, intimidade ou honra. Todos esses instrumentos de controle e fiscalização encontram-se vedados, sempre que atinjam a dignidade de pessoa humana do empregado.

⁷ Almeida. 1999: 91.



Configura-se dano moral a submissão do empregado à vistoria constrangedora, quando é possível o controle da segurança de terceiros e do patrimônio da empresa por meios diversos. Dá-se o abuso do poder diretivo e a violação do direito à privacidade (art. 5º, X, da Constituição Federal), o que acarreta a obrigação de indenizar o dano moral sofrido pelo empregado, nos termos do art. 159 do Código Civil, subsidiariamente aplicável ao Direito do Trabalho (TRT 3ª Reg. 4ª T., RO 634/97, Rel. Juiz Fernando Gonçalves).

Do exposto, vê-se que o exercício do poder de controle e fiscalização do empregador encontra limites na dignidade, intimidade ou honra do trabalhador. Os meios de controle e fiscalização da atividade de trabalho, como as câmaras e os circuitos fechados de televisão, são instrumentos que não podem ser usados em vestiários ou banheiros.

A revista pessoal, que tem como finalidade evitar a subtração de bens, tem de ser cercada de discrição; deve abranger a totalidade dos trabalhadores e não transparecer uma denúncia contra o revistado, para evitar o caráter discriminatório. As formas de controles auditivos, visuais ou de correspondência (por meios informatizados), e a revista não devem ferir a proteção à vida privada do trabalhador, nem tampouco serem motivadas pelo preconceito ou discriminação.

Aponta-se, ainda, como conduta discriminatória observada durante a fase de execução do contrato de trabalho o deslocamento do empregado para cargos ou funções menos prestigiosas do que as exercidas anteriormente, com o propósito de humilhá-lo ou de colocá-lo em situação vexatória. Considera-se, pois, o rebaixamento funcional do empregado um ato ilegal praticado pelo empregador, muitas vezes instrumentalizado por condutas de assédio moral, que o constrangem e o ridiculizam perante seus colegas de trabalho, e que resultam por alterar a igualdade de oportunidades no emprego.

3.3 Discriminação na extinção do contrato de trabalho

A rescisão do contrato de trabalho sempre suscitou cuidadosa regulamentação jurídica. Esta visa atribuir, ao fim da relação de emprego, diversas consequências, dependentes das causas que o tiverem motivado. Por isso, em regra, esse momento se mostra de grande



tensão, notadamente quando a rescisão do contrato de trabalho for provocada pela vontade unilateral do empregador, que pode se justificar por motivos de justa causa, ou ainda, configurar-se em despedida injustificada. Em ambos os casos, a dispensa do empregado poderá decorrer de circunstâncias fundadas em condutas discriminatórias que violem direitos e causem dano ao empregado, sobrevivendo ao empregador o dever de repará-lo.

3.3.1 Discriminação em razão do sexo, origem, raça, cor, estado civil...

A decisão unilateral do empregador de extinguir a relação de emprego, ocorre muitas vezes por ato discriminatório em razão de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar ou idade. As práticas discriminatórias pelos motivos expostos, quando informam a demissão imotivada do empregado, estão proibidas, e encontram sanções nos termos do disposto no art. 4º, da Lei 9.029/95. Cabe, nesses casos, a readmissão do empregado na empresa, com ressarcimento integral de todo período de afastamento, ou, ainda, a percepção em dobro da remuneração do período de afastamento, para os casos em que a relação de trabalho, deteriorada frente à situação vivida pelas partes, não mais se apresenta em condições de ser restabelecida.

Também pode ser entendida como discriminatória a despedida do empregado acometido de doença (portadores de hanseníase, do vírus HIV e de LER/DORT), quando o empregador tem ciência de seu estado de saúde. Nos casos envolvendo empregados infectados pelo vírus HIV, observa-se que decisões de primeira instância da Justiça do Trabalho vêm determinando suas imediatas reintegrações (tutela antecipada), independentemente do trânsito em julgado da decisão. Observa-se, ainda, das decisões dos tribunais, a tendência de se firmar jurisprudência no sentido de que a:

Reintegração - (...) simples e mera alegação de que o ordenamento jurídico nacional não assegura ao afetado o direito de permanecer no emprego não é suficiente a amparar uma atitude altamente discriminatória e arbitrária que, sem sombra



de dúvida, lesiona de maneira frontal o princípio da isonomia insculpido na Constituição... (TST/RR 21.7791/95.3-AC. 2º T., 3.473/97).

A reintegração do empregado acometido de AIDS, todavia, é uma reparação de natureza material, mas que não impede ser cumulada com o pedido de indenização por dano moral, caso o empregado se sinta atingido em sua intimidade, vida privada, honra ou imagem (art.5º, V e X, da CF/88), pela conduta discriminatória que provocou o ato de demissão.

Do exposto, pode-se deduzir que, mesmo quando o empregador, na despedida imotivada, usa de seu poder potestativo, poderá ser argüida a presunção, considerando-se as circunstâncias do caso concreto, de que o ato de demissão se deu por motivo discriminatório, que pode ser o móvel de um prejuízo moral contra a pessoa do empregado. Nesse caso, cabe reparação do dano como uma decorrência do princípio de que a ninguém se deve lesar, sobre o qual está centrada a teoria da responsabilidade, que diz do dever jurídico de ressarcir o dano causado a outrem.⁸

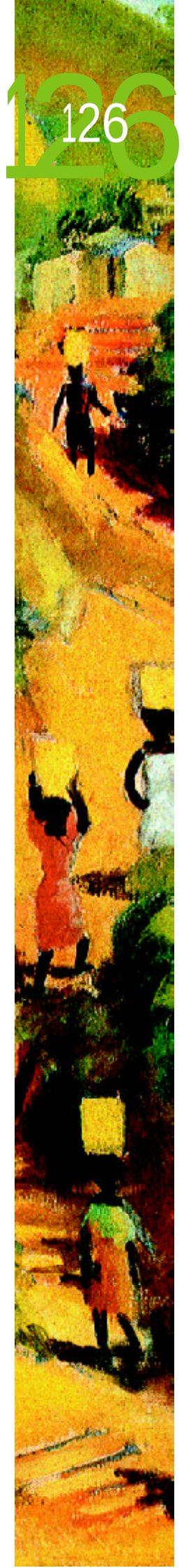
3.3.2 Estado de gravidez

Também o estado de gravidez é motivo de discriminação contra a mulher trabalhadora, no momento da rescisão do contrato de trabalho. Esta, muitas vezes, se vê objeto de dispensa arbitrária, em flagrante impedimento ao gozo de sua estabilidade de gestante, o que elimina o direito à manutenção do emprego.

O rompimento da relação de trabalho por discriminação em virtude do estado de gravidez da empregada submete o empregador às sanções estabelecidas no art. 4º, da Lei 9.029/95, sem prejuízo da indenização pelo dano moral sofrido, cujo pedido poderá vir cumulado com o pleito de reparação do dano material.

A discriminação sofrida pela trabalhadora grávida é fartamente verificada no mundo do trabalho, notadamente quando ela está a prestar

⁸ Art. 927, do novo Código Civil.



serviços sem que estes sejam objeto de um contrato de trabalho formal, firmado com o empregador. A circunstância de precariedade da prestação de serviço a coloca em posição de ter de demonstrar o vínculo empregatício, para que possa fazer valer seus direitos trabalhistas e previdenciários. Daí resulta sua vulnerabilidade às ofensas morais, consubstanciadas no que hoje se denomina assédio moral laboral.

Essa é uma situação que afeta sobremaneira a trabalhadora que presta serviço doméstico. Com efeito, a empregada doméstica é a mais afetada pela precariedade de direitos, que se observa quando da prestação de serviço subordinado, pois, sabe-se ser o setor doméstico aquele que apresenta uma expressiva proporção de trabalhadores sem vínculo formal de emprego, isto é, sem registro na carteira de trabalho.

3.3.3 Motivo infamante

No decorrer da relação de trabalho, existem situações em que o empregador, por razões de discriminação, infama o empregado, imputando-lhe falsamente um crime, um fato ofensivo à sua reputação, ou ofendendo-lhe a dignidade e o decorro, em face de sua raça, cor, etnia, religião, origem, orientação sexual, ou qualquer outro critério de natureza discriminatória. Das decisões dos tribunais, infere-se que essas condutas discriminatórias podem provocar um dano moral à pessoa do empregado. É o que se observa das decisões abaixo:

Danos Morais. Honra e Imagem da Pessoa. Violação – Se a empresa viola a honra e a imagem pessoal de seu empregado, acusando-o levianamente de crime que não cometeu e deflagrando os procedimentos policiais correlatos, causa-lhe danos morais que ensejam adequada indenização pecuniária (Ac. TRT 8ª Reg. , 3ª T., RO 3.578/96).

Dano Moral. Indenização – Viola direito do empregado e se obriga a indenizá-lo, o empregador que o constrange perante os clientes e colegas de trabalho, com imputação de crime de furto que vem a se revelar inexistente (CC, art.159). (TRT-RO 10982/96, 3ª T., Rel. Juiz Álvares da Silva).



Tais situações são motivadoras de rescisões do contrato de trabalho, baseadas em acusações infundadas, em regra, fruto de preconceito ou discriminação (furto, má conduta, ato de improbidade, insubordinação, desídia), que são argüidas como justa causa, mas que, sem demonstração cabal dos fatos perante a Justiça, e com a agravante de ter o empregador se utilizado de meios vexatórios e ofensivos à pessoa do empregado, assumem-se como condutas discriminatórias que, se causam dano, devem ser reparadas.⁹

Dano Moral. Acusação Infundada. Ausência de Prova. Indenização – Imputada à vítima a prática de furto, não sobejamente demonstrado, tanto que o Colegiado a quo, em decisão transitada, afastou a justa causa (ato de improbidade), motivação da dispensa do empregado. Tipificou-se o dano moral e material pela pecha infamante, bem como a dificuldade em conseguir novo emprego que implique confiança. (...) impõe-se indenização compatível com os prejuízos imediato e mediato (TRT-RO 08901/96, 2ª T., Rel. Juiz Michelangelo Liotti Raphael).

Pode ocorrer também que, no exato momento da despedida, o empregador desacate o trabalhador na frente de colegas de trabalho, ou de terceiros, com frases, palavras, gestos, insultos e acusações infundadas, apenas por discriminação. Tal situação poderá acarretar, ao empregado, dificuldades em suas futuras colocações no mercado de trabalho, o que virá a afetar a igualdade de oportunidades no acesso ao emprego.

3.3.4 Despedida arbitrária do portador do vírus HIV/AIDS

Reconhece-se que o empregador tem o poder de despedir o empregado, mediante o cumprimento de todas as obrigações decorrentes do ato de rescisão do contrato de trabalho. Mas aquele está proibido de exercer o ato de despedimento se for motivado por preconceito ou discriminação. Assim, se o empregador despede o empregado sem que tenha conhecimento de que este é portador do

⁹ (...) o empregado terá o direito de indenização por Dano Moral, quando vier a ser cometido por ato ilícito do empregador, no momento da rescisão do contrato de trabalho, e especialmente, quando lhe for assacada acusação infundada, que propicie sua dispensa por justa causa, sendo esta posteriormente descaracterizada em juízo, como inexistente (Santos. 2000: 137).



vírus HIV/AIDS, tal ato está em conformidade com seus poderes. Mas, se diversa é a situação, isto é, se o empregador é conhecedor do estado de soropositividade do empregado, mesmo que este seja assintomático e, ainda assim, o despede, exatamente por essa circunstância, a dispensa é discriminatória. Por violar o ordenamento jurídico, o ato da rescisão do contrato de trabalho deve ser anulado, reintegrando-se o trabalhador ao emprego (art. 4º, da Lei 9.029/95).

De tal modo, a despedida do empregado portador do vírus HIV/AIDS, em razão do preconceito e da discriminação, deixa de ser uma despedida sem justa causa, que atende a faculdade de despedir do empregador, para ser considerada arbitrária, ao se configurar em abuso de direito do empregador.¹⁰ Portanto, a despedida do empregado motivada por sua situação de portador do vírus HIV/AIDS é discriminatória (art. 4º, da Lei n. 9029/95). Esta atenta contra o princípio constitucional da igualdade.

A situação se agrava quando o trabalhador já tem desenvolvido a doença, e apresenta sintomas e sinais exteriores da contaminação. Nesse caso, a dispensa do empregado, além de arbitrária, se torna impeditiva da obtenção dos benefícios previdenciários a que tem direito (Lei n. 7.670/88). Nesse contexto, o empregado portador do vírus HIV/AIDS tem assegurado o direito de permanecer no emprego até que seu estado de saúde o impossibilite para o desempenho de suas funções e o torne apto a gozar de seus direitos previdenciários.

3.4 Discriminação na fase pós-contratual

Após a cessação do contrato de trabalho, é possível, ainda, verificar situações em que o empregado se vê ofendido em sua dignidade de pessoa, por ato discriminatório de seus ex-empregadores ou prepostos. Não é incomum o caso em que o trabalhador, ao procurar nova colocação no mercado de trabalho, tenha impedido o acesso à relação de emprego, devido a informações que o desabonam.

¹⁰ Khamis. 2002: 83.



3.4.1 informações desabonadoras

Com frequência significativa, ocorre de os ex-empregadores prestarem informações desabonadoras da conduta de seus antigos empregados, quando procurados pelas empresas, por ocasião de suas novas contratações. É comum os ex-empregadores, ou seus prepostos, ao serem procurados para dar informações sobre trabalhador que já lhes prestou serviços, não se aterem apenas aos aspectos profissionais do contrato de trabalho, e fazerem, quase sempre, referência à circunstância desabonadora de sua pessoa, que não pode, naquela ocasião, ser objeto de contra prova.¹¹

Essas informações desabonadoras têm o nítido propósito de prejudicar o trabalhador, ao denegrir sua imagem ou ofender-lhe a honra, com o objetivo de impedir seu reingresso ao mercado de trabalho.¹² Com frequência, a fonte dessa animosidade é a demanda por direitos trabalhistas, levada a efeito por ocasião da rescisão do contrato de trabalho, como se a ação trabalhista não fosse um direito que faz parte da esfera jurídica do trabalhador.

Os empregadores procuram passar uma imagem do trabalhador, de litigante de má-fé, que costuma pleitear na Justiça do Trabalho pretensões absurdas. Têm-se notícias de que certos setores da atividade econômica chegam até a elaborar uma *lista negra*. Esta conteria o nome de trabalhadores considerados *indesejados*, seja porque demandam seus direitos na Justiça trabalhista, ou seja por comportamentos outros, sempre avaliados de forma preconceituosa ou discriminatória, de modo a causar empecilhos à suas contratações futuras.

Essas práticas, de cunho altamente discriminatório, observadas nas empresas quando solicitadas a dar informações sobre trabalhadores que já não lhes prestam serviços, causam danos morais e materiais irreversíveis, por atingirem a dignidade de pessoa humana desses

¹¹ ...as informações prestadas pelo ex-empregador devem buscar refletir somente aspectos profissionais do trabalhador, sem elucubrações acerca de aspectos pessoais ou íntimo do ex-empregado, notadamente no que concerne a aspectos supostamente desabonadores... (Pamplona Filho. 1999: 99)

¹² ...o ex-empregador incide em dano moral, passível de reparação devida, se persiste em dar más informações do ex-empregado, dificultando-lhe obter novo emprego que implique confiança (Almeida. 1999: 89).



trabalhadores, e criarem obstáculos às suas futuras colocações no mercado de trabalho. Assim, o fato da informação desabonadora destrói e altera a igualdade de oportunidades no acesso ao emprego.

Nos tribunais, tais práticas têm gerado pedidos por indenização de dano moral. É o que se observa da decisão:

Dano Moral. Todo ato que for comprovadamente lesivo à vida funcional do empregado deverá ser indenizado. O fato de informações desabonadoras sobre a pessoa de funcionários, (...) têm cunho de prejuízo dificultando, inclusive, a que este venha a conseguir um novo emprego (TRT 6ª Região, 2ª T., RO 1590/97, Rel.: Juíza Carmem Lapenda).

Outra situação ensejadora de desigualdades decorrentes de discriminação no ambiente de trabalho que cabe ser ressaltada é a experimentada pelo empregado em situação precária, irregular; aquele que não tem seu contrato de trabalho formalmente registrado.

Não resta dúvida de que o trabalhador em situação irregular, isto é, sem vínculo empregatício formal, ao exercer suas atividades ao lado de outros trabalhadores perfeitamente regularizados, encontra-se em desvantagem em relação aos direitos trabalhistas, previdenciários e fundiários (FGTS). A situação de precariedade o coloca como vítima de tratamento discriminatório.

Para a doutrina trabalhista, a situação de precariedade em que se encontra o trabalhador sem vínculo de emprego constitui também uma violação de direitos extrapatrimoniais (direitos de personalidade), visto que o convívio com outros trabalhadores no mesmo ambiente laboral, porém em condições diferenciadas, o inferioriza e humilha. Tal situação, tida como vexatória, humilhante e constrangedora, porque decorrente de discriminação na relação de trabalho, poderá causar significativa dor moral, além de alterar ou impedir a igualdade de oportunidades no emprego, que deve ser assegurado a todos os trabalhadores.



Parte 4

Mecanismos de combate à discriminação e de promoção da igualdade de oportunidades

4.1 Conceito de igualdade

A igualdade não deve ser assumida como uma identidade matemática; também não se altera por pequenas diferenças. Essa noção de igualdade indica sua concepção como semelhança de características, ou de elementos componentes de duas coisas ou pessoas. Portanto, igualdade não significa identidade, uma vez que as coisas iguais não se confundem; cada uma, de *per si*, mostra apenas uniformidade com a outra.

Quando se diz que duas pessoas são iguais, isto não significa que elas são idênticas, e sim que possuem características comuns, ou que são semelhantes sob vários aspectos. Pode-se dizer, assim, que os seres humanos só são iguais ou desiguais em relação a determinadas características, que necessitam ser especificadas, não fazendo sentido dizer que todos os homens são iguais. O único traço característico comum a todos os homens é a *natureza humana*.



Segundo a filósofa HANNAH ARENDT, os homens não nascem iguais; estes se tornam iguais, em virtude de uma convenção que garante a todos direitos iguais.¹ É a norma jurídica que torna todos iguais, reconhecendo-lhes os mesmos direitos fundamentais. É ela que dispõe serem todos iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza.

Para ARENDT, a igualdade está relacionada com a justiça, sendo construída por meio das instituições, com o objetivo de tornar todos os homens iguais. Isso porque, “os homens são por natureza desiguais e apenas a sociedade (...) tornou-os iguais”,² o que significa ser a igualdade entre eles uma construção, já que foi a sociedade que os tornou iguais.

A dificuldade de se estabelecer a noção de igualdade reside em sua indeterminação. Para se dizer que duas pessoas são iguais, é necessário que se estabeleça em relação a que elas são iguais. A igualdade é, portanto, uma relação formal, abstrata, que pode ser preenchida pelos mais diversos conteúdos. Quando se diz, portanto, que todos os homens são iguais, isso não quer dizer que são iguais em tudo; é preciso dizer em que eles são iguais. Por isso, a igualdade como um valor para o homem tal qual ser genérico, pertencente à humanidade, só pode ser entendida como uma relação na qual o homem, como ser social, está com os outros indivíduos.

A igualdade como relação deve estar contida na regra (da igualdade), por meio da distribuição de benefícios ou de ônus, para que o ideal de justiça, contido na noção da igualdade, seja atingido. Sempre onde a regra é a igualdade, deve ser justificado o tratamento desigual.³ Isso significa dizer que, quando a regra é a igualdade, devem-se tratar todos os indivíduos eqüitativamente, o que implica em tratar os iguais como iguais, e os desiguais como desiguais.

Portanto, quando uma regra jurídica discrimina pessoas ou situações, característica esta que lhe é peculiar, ter-se-á que essa discriminação só é legítima se não afrontar o princípio da igualdade, que guarda a noção de isonomia. Este princípio, que informa todo

¹ Ver Arendt em “A Condição Humana”.

² Nietzsche in Bobbio. 2000: 304.

³ Bobbio. 2000: 7.



ordenamento jurídico, seria o garantidor da igualdade de oportunidades e tratamento, necessárias para que cada um busque seu desenvolvimento como indivíduo.

4.2 Princípio da igualdade

O pensamento liberal clássico defendia que a igualdade seria atingida mediante igual distribuição de direitos fundamentais à *vida*, à *liberdade* e à *propriedade*. Estabelecida a igualdade de direitos perante a lei, estariam dadas às condições para que cada um ocupasse posição na sociedade, conforme suas habilidades e capacidades. A igualdade aqui estabelecida é de natureza formal.

Reconheceu-se posteriormente que a igualdade de direitos, de natureza formal, seria insuficiente para tornar acessíveis a todos as oportunidades de desenvolvimento social. Haveria a necessidade de distribuições desiguais de bens sociais, para colocar os desfavorecidos em igualdade de oportunidades com os socialmente privilegiados. O princípio da igualdade, sob essa nova concepção, passou então a guardar um conteúdo de natureza material (substantiva) que exige da lei tratamento diferenciado às pessoas, ou grupos carentes de proteção, para que se atinja a justiça social.

De tal modo, o alcance do princípio da igualdade ampliou-se. Hoje, ele não se restringe apenas à igualdade formal, na qual os indivíduos são nivelados diante da norma jurídica, mas passou também a orientar a própria lei, no sentido de que esta seja conformada à isonomia.⁴ O enunciado de que “todos são iguais perante a lei” guarda então duas naturezas: uma formal e outra material.

O conteúdo formal contém a exigência de igualdade na aplicação da lei, que deverá ser de caráter geral, aplicada sem qualquer distinção com base nas pessoas por ela atingidas, quando da apreciação do caso concreto. A igualdade perante a lei é uma prescrição que reage contra a discriminação, ao igualar formalmente todas as pessoas em relação à

⁴ Entende-se, em concorde unanimidade, que o alcance do princípio não se restringe a nivelar os cidadãos diante da norma legal posta, mas que a própria lei não pode ser editada em desconformidade com a isonomia (Bandeira de Melo, 2001: 9).



aplicação da lei, independente de qualquer circunstância pessoal e concreta. O conteúdo do princípio é genérico e abstrato; trata-se de uma igualdade formal, de direito.

Já o conteúdo material, visto que a aplicação igual da lei, em caráter geral, se mostrou insuficiente para garantir a igualdade de todos em relação aos direitos fundamentais, constitui-se em um comando que limita a lei “ao dever de dispensar tratamento equânime às pessoas”.⁵ Isso significa que a lei deve tratar igualmente os casos iguais e desigualmente os casos desiguais. Observando esse comando, o legislador não poderá fazer da lei fonte de privilégios, mas considerá-la como instrumento regulador da vida social que terá de observar a vedação à discriminação não justificada. Desse modo, tanto o aplicador da lei, seu interprete, quanto o legislador, seu autor, são obrigados a observar o princípio da igualdade.

A doutrina do direito reconhece que o princípio da igualdade adquiriu um duplo enfoque, ou seja, é um princípio de conteúdo formal, como norma que iguala todos perante a lei, e de conteúdo material (substantivo), como norma que promove uma igualdade na lei, ao proibir apenas as discriminações arbitrárias. O princípio da igualdade em sua natureza material vincula o legislador ao conteúdo isonômico da norma, que terá de garantir a igualdade de tratamento pelo direito, nos casos iguais, bem como sua diferenciação nos casos desiguais. Desse modo, é a lei que serve de instrumento de igualação, tornando todos iguais em direitos, vez que, na realidade, as pessoas tendem a diferir, seja por suas capacidades físicas ou mentais, ou por razões sócio-econômicas. Por igualdade material entenda-se, portanto, a busca em propiciar iguais oportunidades a todos.

Nessa direção, a concepção do princípio da igualdade vence a abstração contida na prescrição de que todos são iguais perante a lei, e reconhece as desigualdades materiais, notadamente as de natureza sócio-econômica, que se encontravam ocultas no conteúdo genérico da igualdade perante a lei.⁶ O princípio da igualdade passou, assim, a garantir a realização dos direitos fundamentais, ficando evidente que a justiça social somente será possível através da busca constante de

⁵ Bandeira de Melo. 2001: 9.

⁶ Raupp Rios. 2002: 49.



mecanismos jurídico-políticos que protejam os indivíduos contra as discriminações injustificadas, e promovam a igualdade de oportunidades.

Entende-se que o princípio da isonomia, disposto no art. 5, *caput*, da Constituição Federal, contempla o conteúdo formal e material, na medida em que a busca pela igualdade implica que o tratamento jurídico há de ser igual entre iguais e diferenciado entre os desiguais, segundo as circunstâncias fáticas, observando-se critérios de razoabilidade e conforme os valores constitucionais.

Deduz-se do conteúdo do princípio da igualdade que as pessoas somente poderão ser juridicamente desequiparadas em razão da origem, raça, sexo, cor, idade, ou de quaisquer outros critérios distintivos, se existir uma correlação lógica entre o critério diferenciador residente nestas pessoas e a igualdade de tratamento pretendida; tem de haver uma justificativa lógica, fundada em razão valiosa, com vista ao bem público.

Quando a norma veda a publicação de anúncios de emprego nos quais haja referência ao sexo, à idade, à cor ou à situação familiar, ela mesma ressalva que esse fato será legítimo se a natureza da atividade a ser exercida, pública e notoriamente, assim o exigir. Isso quer dizer que é legítimo o anúncio discriminatório em razão de qualquer desses critérios, se tal distinção for justificada pelas condições inerentes à atividade ofertada.

Anunciar, portanto, a contratação de pessoas com idade entre 14 a 18 anos para atividade de aprendiz em metalúrgica não ofende o princípio da igualdade, visto tal contratação encontrar-se amparada pela proteção ao trabalho do menor, que tem garantido o direito à formação técnico-profissional em funções que demandem formação profissional. Entretanto, um anúncio contendo como critério seletivo a “boa aparência” seria francamente discriminatório, não apenas em vista de seu forte conteúdo racista, mas pelo fato do critério discriminativo não guardar pertinência lógica com qualquer atividade de trabalho que se possa ofertar.

A discriminação não se encontra nos critérios diferenciadores elegidos; estes em nada se chocam com a isonomia. Não se deve, portanto, buscar no traço diferenciador (sexo, cor, raça, idade) a afronta ao princípio da igualdade. O que se apreende do preceito



isonômico, ao exemplificar alguns critérios discriminatórios, é que objetiva colocar em evidência certas características encontradas nas pessoas, ou situações objetivas, que não podem, por razões de preconceitos ou discriminação, ser tomadas como traços distintivos entre elas. Essas características, quando consideradas como razão que fundamenta a diferença entre pessoas ou grupos sociais, são discriminatórias.

Somente quando existe uma razão suficiente que justifique um tratamento desigual é que não haverá violação ao princípio da igualdade. Se, contudo, não existir razão suficiente para o tratamento desigual, então deve ser dado um tratamento igual. O que a ordem jurídica pretende firmar, por via do princípio da igualdade, é a proibição de desigualdades fortuitas ou injustificadas. Isso leva ao entendimento de que, diante de elemento discriminador, cabe investigar se há pertinência lógica que justifique o tratamento diferenciado e, ainda, se o fim almejado com a distinção está consoante com os objetivos fundamentais dispostos na norma constitucional (art. 3, III e IV, da CF/88).

Há, portanto, que se ressaltar, não ser qualquer diferença suficiente para justificar discriminações em conformidade com o princípio da igualdade. Para além de ser necessário fixar um nexos, uma correlação lógica, entre os fatores diferenciais e o tratamento desigual a ser amparado pelo regime jurídico, é preciso investigar se a correlação estabelecida é pertinente com os interesses constitucionalmente protegidos. Não é suficiente, pois, estabelecer racionalmente um nexos entre a diferença que se pretende acolher e o conseqüente tratamento desigual. É preciso, ainda, que o vínculo demonstrado esteja conformado aos valores constitucionais.

Toda regra que observar essas condições estará conformada ao princípio isonômico. É o que ocorre com a proteção jurídica oferecida à pessoa portadora de deficiência, que recebe amparo singular, necessário para igualá-la às demais pessoas. Sem dúvida, é o princípio da igualdade que a informa, em atendimento ao seu conteúdo material, que permite seja dispensado tratamento jurídico diferenciado entre os desiguais, segundo os pressupostos fáticos, observando-se fundamentos razoáveis. Esse princípio também vai informar a proteção ao trabalho da mulher e do menor.



A proteção a pessoas, grupos sociais ou situações, fundada na igualdade material, como uma das garantias do Estado democrático de direito, nada mais é do que a aplicação dos princípios fundamentais dispostos na Constituição, consubstanciados na cidadania, na dignidade da pessoa humana, nos valores sociais do trabalho, com o objetivo de promover o bem de todos, sem preconceito de origem, raça, sexo, cor, idade, e quaisquer outras formas de discriminação (art. 1º, II e III, IV e art. 3º, IV, da CF/88).

Do exposto, pode-se deduzir que o princípio da igualdade vê-se afrontado quando não há relação de pertinência lógica entre o critério discriminativo e o tratamento diferenciado tomado em razão desse, ou ainda, considerando haver pressuposto razoável, o tratamento desequiparador conduzir a efeitos que se chocam com preceitos constitucionais.⁷

4.3 Princípio da igualdade de oportunidades

O princípio da igualdade de oportunidades é um dos pilares do Estado Democrático, destinado a assegurar o exercício dos direitos sociais e individuais em condições de igualdade de oportunidades. Este princípio apresenta um grau de generalidade tão alto quanto o princípio da igualdade perante a lei, sempre que não seja especificado o seu conteúdo. Tomado de forma abstrata, ele se consubstancia em uma regra de justiça.

O que faz do princípio da igualdade de oportunidades um princípio inovador, nos Estados democráticos contemporâneos, é o fato de ele

⁷ Há ofensa ao preceito constitucional da isonomia quando: I – A norma singulariza atual e definitivamente um destinatário determinado, ao invés de abranger uma categoria de pessoas, ou uma pessoa futura e indeterminada. II – A norma adota como critério discriminador, para fins de diferenciação de regimes, elementos não residentes nos fatos, situações ou pessoas por tal modo desequiparadas. III – A norma atribui tratamentos jurídicos diferentes em atenção a fator de *discrímen* adotado que, entretanto, não guarda relação de pertinência lógica com a disparidade de regimes outorgados. IV – A norma supõe relação de pertinência lógica existente em abstrato, mas o *discrímen* estabelecido conduz a efeitos contrapostos ou de qualquer modo dissonantes dos interesses prestigiados constitucionalmente. V – A interpretação da norma extrai dela distinções, *discrímen*, desequiparações que não foram professadamente assumidas por ela de modo claro, ainda que por via implícita (Bandeira de Melo. 2001: 47).



ter se difundido nas sociedades altamente competitivas. Foi a constatação de que os bens sociais e econômicos são escassos que gerou a necessidade da igualdade de oportunidades, fundada na igualdade dos pontos de partida, que deveria ser assegurada a todos os membros da coletividade, sem nenhuma distinção de sexo, raça, cor, religião etc. A partir daí, criou-se a concepção do princípio da igualdade de oportunidades, como mecanismo capaz de assegurar a todos a posse dos bens sociais.

O princípio da igualdade de oportunidades, quando elevado a princípio geral, tem como objetivo colocar todos os membros de uma sociedade na condição de participar com igualdade, das oportunidades oferecidas pelo meio social, econômico, e político. Pela aplicação do princípio da igualdade de oportunidades, buscar-se-á corrigir desigualdades sociais, ao favorecer alguns e desfavorecer outros, introduzindo discriminações, para assegurar aos desfavorecidos sociais a igualdade de oportunidades no acesso aos bens da sociedade. Esse tratamento assimétrico não ofende o princípio democrático da igualdade de oportunidades. Objetiva, sim, corrigir as desigualdades injustificadas de fato existentes na sociedade.

Desse modo, o princípio da igualdade de oportunidades vai garantir que uma desigualdade se torne um instrumento de igualação, uma vez que possibilita corrigir uma desigualdade anterior.⁸ É, portanto, o princípio da igualdade de oportunidades um princípio de justiça social, que se encontra compreendido na natureza isonômica do princípio da igualdade. É ele quem informa as políticas de promoção da igualdade, e de eliminação da discriminação por motivo de sexo, cor, raça, etnia etc.

4.4 Princípio da igualdade e a aferição da conduta discriminatória

A discriminação é uma conduta que afronta o princípio constitucional da igualdade, formulado conforme a teoria universalista dos direitos humanos, proposta pela tradição liberal moderna. A concepção prevalente é de que o ser humano, qualquer que seja seu característico, possui dignidade humana.

⁸ Bobbio. 1996: 31-32.



A igualdade entre todos, formulada a partir da concepção de que todos os homens possuem dignidade humana, não corresponde à igualdade factual. É uma construção jurídica que quer dizer: todos devem possuir as mesmas oportunidades e os mesmos direitos, apesar dos elementos característicos distintivos. Contudo, a regra da igualdade não afasta a possibilidade de serem adotadas medidas diferenciadas em relação às pessoas ou grupo sociais, desde que o princípio isonômico seja mantido e o critério diferenciador justifique-se pela razoabilidade.⁹ Nesses casos, é preciso saber quem são os iguais e os desiguais, para definir em que circunstâncias é constitucionalmente legítimo o tratamento desigual,¹⁰ que será aplicado em busca da igualdade, uma vez que regras universais não corrigem desigualdades.

Do exposto, deduz-se que o princípio da igualdade não veda o estabelecimento de desigualdades jurídicas, como ao contrário se poderia supor, diante da literalidade de seu enunciado, mas comporta, sim, o tratamento desigual.¹¹ É possível, pois, distinguir pessoas (mulheres, negros, índios, portadores de deficiência, idosos, menores), para lhes dar tratamento jurídico diferenciado, no entanto, este há de respeitar limites de razoabilidade, e destinar-se a realizar um fim legítimo. A discriminação só estará presente se o critério discriminativo não passar no teste de razoabilidade ou, ainda, naqueles casos em que o fundamento lógico encontra-se em desacordo com os interesses prestigiados na ordem constitucional; dessa forma têm decidido os tribunais.

A conduta discriminatória somente será reconhecida como tal se houver lesão ao princípio da igualdade, ou seja, se esta não se justificar pelos critérios da razoabilidade e legitimidade, que irão indicar se a distinção é aceitável, e se o fim visado é legítimo.¹² Se inexistir uma justificativa racional para a imposição de um tratamento diferenciado,

⁹ ...a exigência de igualdade não nos dispensa a necessidade de conceber critérios que justifiquem a adoção de atitudes diferenciadas para com os indivíduos (Rabenhorst. 2001: 104).

¹⁰ O objetivo desse tratamento assimétrico não é ferir o princípio democrático de igual oportunidade mas compensar e/ou corrigir os desequilíbrios existentes na sociedade (Rabenhorst. op. cit., p. 105).

¹¹ ... por via do princípio da igualdade, o que a ordem jurídica pretende firmar é a impossibilidade de desequiparação fortuitas ou injustificadas (Bandeira de Melo, 2001: 18).

¹² Bandeira de Melo. Op. cit., p. 43: "Fora daí ocorrerá incompatibilidade com o preceito igualitário".



é obrigatório o tratamento igual para as situações ocorrentes, sob pena de violação do princípio da igualdade. Portanto, se ficar evidente que a distinção ou preferência tem por efeito alterar ou destruir a igualdade de oportunidades, assegurada pela regra da isonomia, está evidenciada a conduta discriminatória, e seu combate se dará através da aplicação da lei, ao caso concreto, buscando-se o restabelecimento do direito agredido.¹³

4.5 Proteção antidiscriminatória

O combate à discriminação tem se destacado como uma marca característica das modernas sociedades democráticas, nas quais a preocupação com a inclusão social surge com os avanços democráticos observados nas sociedades atuais, em contraposição aos processos excludentes observados em fases anteriores do desenvolvimento social e político.

4.5.1 Proteção antidiscriminatória na norma constitucional

No âmbito da Constituição, está estabelecida a vedação a toda e qualquer discriminação de cunho arbitrário ou abusivo. Importa, no entanto, lembrar que tratar desigualmente os desiguais em nada fere o ideal de justiça social, compreendido no conteúdo do princípio da igualdade; ao contrário, o implementa.¹⁴ Somente quando se verifica no tratamento desigual uma diferenciação não razoável, não justificável, tem-se uma discriminação vedada pela norma constitucional.

A proteção antidiscriminatória contida na Carta constitucional é percebida, logo em sua abertura quando, ao dispor sobre os princípios fundamentais do Estado brasileiro, estabelece como um de seus objetivos a promoção do bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação (art. 3º, inc. IV,

¹³ Convenção n. 111, da OIT, art. 1º: “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 oportunidades ou de tratamento...”.

¹⁴ Furtado. 2004: 178.



da Cf/88). Desse modo, a Constituição dispõe ser norma programática da República brasileira excluir qualquer tipo de preconceito e discriminação, por entendê-los impeditivos da promoção do bem de todos.

Também, o artigo 5º, *caput*, do texto constitucional, afasta a discriminação quando, ao preceituar a regra da igualdade como direito fundamental individual e coletivo, acentua que esta deve ser cumprida, sem distinção de qualquer natureza. Assim, a Constituição elevou a patamar expressivo o direito à igualdade, consubstanciado no preceito de que *todos são Iguais perante a lei (...)*. Como se não bastasse a regra da igualdade para todos, sem distinção de qualquer natureza, a Constituição afirma a igualdade de homens e mulheres em direitos e obrigações (art.5º, I, da CF/88).

De tal modo, a partir da carta constitucional de 1988, a igualdade entre homens e mulheres tornou-se quase absoluta; não enxergou, o constituinte, razão para diferenciação entre os sexos. Apenas impôs tratamento diferenciado entre eles, ao proteger a mulher nas questões relativas à maternidade (gestação e amamentação) sem prejuízo do emprego (art. 7º, XVIII), ao serviço militar, do qual a mulher é excluída em tempo de paz (art. 143, d d 1º e 2º, CF/88) e à proteção do mercado de trabalho (art. 7º, XX, da CF/88).

Contudo, a despeito da regra da igualdade, a estrutura social e familiar ainda é desfavorável a mulher. No mundo do trabalho, com frequência as mulheres percebem salários menores do que os homens; enfrentam maiores dificuldades de ascensão funcional; apresentam baixa ocupação de cargos de chefias e direção, e ainda são as vítimas preferenciais do assédio sexual e moral no ambiente de trabalho.

Quanto à discriminação por motivo de raça, a Constituição não apenas, explicitou a proibição, mas estabeleceu a imprescritibilidade do crime de racismo, como também o descabimento de fiança (art. 5º, XLII, da CF/88). Também dispõe a norma constitucional, que a lei punirá qualquer discriminação atentatória dos direitos e liberdades fundamentais (art. 5º, XLI, da CF/88).

4.5.1.1 Proteção antidiscriminatória na norma constitucional



4.5.1.1 Proteção antidiscriminatória na norma constitucional relativa ao trabalho

No que se refere à proteção antidiscriminatória, no âmbito do Direito do Trabalho, percebe-se que esta se tem ampliado na medida em que as conquistas democráticas se refletem sobre a relação de trabalho, e influenciam o surgimento de instrumentos jurídicos proibitivos de práticas discriminatórias no trabalho.

Nesse contexto, a Constituição Federal de 1988, surgida em um momento de redemocratização, absorve a tendência manifestada em normas internacionais, e estabelece explícitos comandos antidiscriminatórios, que passaram a informar todo o ordenamento jurídico. Sob a orientação do princípio da igualdade, que preceitua serem todos iguais, sem distinção de qualquer natureza, surgem os comandos proibitivos da discriminação.

A regra da igualdade de direitos e obrigações para homens e mulheres causou enorme repercussão na legislação trabalhista. Até então, sob a justificativa da proteção ao trabalho da mulher, a CLT trazia normas que restringiam seu campo laboral, ao impedir sua atividade no horário noturno e ao proibir o trabalho nos subterrâneos, nas minerações de subsolo, nas pedreiras e obras da construção civil e, ainda, nas atividades perigosas e insalubres. Esses dispositivos, revogados pela Lei 7.855/89, produziam efeitos absolutamente discriminatórios em relação à mulher trabalhadora. Entende-se que outros preceitos celetistas, não contemplados por essa lei, e que estejam contrários ao princípio de não-discriminação, encontram-se revogados, de modo tácito, pela nova ordem constitucional (art. 383, CLT).

Contudo, do exposto, não se pode concluir que a Constituição, por estabelecer a igualdade de direitos entre homens e mulheres, tenha eliminado toda e qualquer distinção entre eles. Ela, apesar de proibir a discriminação em razão do sexo, oferece tratamento diferenciado à mulher nas questões referentes à proteção à maternidade. De tal modo, a mulher grávida encontra-se protegida contra a despedida arbitrária, ou sem justa causa, desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto (art.10, II, b, do ADCT, CF/88); tem direito à licença gestante de 120 dias, sem prejuízo do emprego e do salário (art. 7º, XVIII, da CF/88); poderá mudar de função caso fique atestado que



esta é prejudicial à sua gestação (art. 392, p. 4º, da CLT) e, ainda, lhe é facultado o rompimento do contrato de trabalho em razão de sua gravidez (art. 394, CLT).

A proteção ao trabalho da mulher é de ordem pública, e encontra-se conforme preceitos constitucionais de valorização da família (art. 226, CF/88) e de garantia à saúde através de medidas que visem à eliminação de riscos e outros agravos (art. 196, CF/88). Desse modo, as normas de proteção do trabalho da mulher, além de estabelecerem garantias à maternidade, em seus aspectos de saúde e emprego, procuram também cuidar da guarda e assistência de seus filhos durante o período de amamentação (art. 389, d 1º, da CLT).

Entende-se que esse conjunto normativo vai ao encontro do preceito constitucional que diz do direito à proteção ao mercado de trabalho da mulher por meio de incentivos específicos (art. 7º, XX, CF/88). Pretende-se, com a proteção, eliminar barreiras à inclusão da mulher no mundo do trabalho, estabelecendo-se proibições às práticas discriminatórias que restrinjam ou impeçam seu direito ao emprego.¹⁵ Contudo, apesar de todo o aparato jurídico protetivo, é comum a despedida arbitrária da empregada grávida, sendo o fato da gravidez de grande significância nas práticas discriminatórias observadas contra a mulher trabalhadora, que se vê vítima preferencial do assédio moral, usado como meio de intimidação, para afastá-la da empresa.

A consequência jurídica daí decorrente é a reintegração da empregada, com ressarcimento integral das remunerações devidas, até o término da estabilidade da gestante. Caso não haja reintegração, por completa impossibilidade do restabelecimento da relação de trabalho, ou devido à sentença ter transitado em julgado após finda a estabilidade, a percepção da remuneração deverá ser em dobro, para todo período do afastamento.

Como a empregada gestante não deve ser objeto de dispensa sem justa, devido ao direito constitucional à estabilidade provisória, caberá ao empregador o ônus da prova, caso a rescisão do contrato de

¹⁵ Quando a CF/88 estabelece o protecionismo e o incentivo mercadológico ao trabalho feminino, está na realidade, marejando discriminação no tratamento em face ao sexo, desigualização só permitida porque prevista pela Norma das Normas (Lima, 1997: 73).



trabalho se dê por justa causa, ou motivo técnico, econômico ou financeiro, em regra alegados, como encobridores de condutas discriminatórias, conforme se observa do julgado:

O ônus da prova do fato ensejador da dispensa por justa causa é do empregador (art.818, da CLT combinado com o art. 333, II, CPC). Não se desincumbindo deste encargo probatório, reputa-se injusta a despedida, atraindo o deferimento de todas as verbas rescisórias (Ac. TRT da 3ª Região, RO 02565/93, 2ª T., Rel., Juiz Sebastião Geraldo de Oliveira).

Outro dispositivo constitucional de relevante importância como proteção antidiscriminatória é o que proíbe a diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão, por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil (art. 7º, XXX, da CF/88), posto que aqui restou estabelecida a proibição da discriminação do trabalhador em razão desses fatores. Conforme esse comando, a mulher trabalhadora, exercendo a mesma função que o homem, não deve perceber menos que este. Também não deve ser preterida no exercício de qualquer função, nem tampouco ser discriminada no acesso ao emprego, seja em razão do sexo, idade, cor, ou estado civil.

Reside nesse dispositivo constitucional (art. 7º, XXX) o grande corolário do princípio da isonomia,¹⁶ no âmbito da relação de trabalho, que aqui é buscada por meio de expressos comandos de proibição da discriminação. A isonomia garantida por essa norma confere ao trabalhador o direito de não ser discriminado em seu salário, no exercício de funções e nos critérios de admissão, por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil. Tal vedação constitucional, no entanto, não tem impedido que trabalhadores, notadamente mulheres, em face do sexo, da cor e do estado civil, sejam objetos de práticas discriminatórias em relação ao salário, exercício da função ou acesso ao emprego.

Também o trabalhador negro vê-se discriminado em razão de sua cor, ou de sua origem racial. São inúmeras as pesquisas que apontam para as situações de desigualdades enfrentadas pelo trabalhador negro, de ambos os sexos, no mundo do trabalho. Essas revelam que os negros ganham menos que os brancos, notadamente as trabalhadoras negras.

¹⁶ Furtado. 2004: 188.



Estas apresentam os níveis mais baixos de rendimentos; ocupam a maioria dos postos de trabalho precários (sem registros na CTPS), não qualificados ou de trabalho doméstico, e registram a maior taxa de desemprego.¹⁷ Segundo esses estudos, a reiterada desigualdade enfrentada pelo trabalhador negro, que tem apresentado um padrão ao longo de décadas, demonstra que a discriminação racial no mundo do trabalho é um fato incontestável.

Outro critério contemplado pela Constituição para arredar a discriminação é a idade. Aqui, quis a norma constitucional vedar a discriminação, em razão da idade, do trabalhador menor, e notadamente daquele trabalhador que já atingiu determinada idade, considerada avançada, pelo mercado de trabalho.

Com relação ao menor, o constituinte quis evitar que viesse a ser discriminado tão somente em razão de sua pouca idade, dando-lhe o direito a igual salário e função, e de não ser discriminado no acesso ao posto de trabalho. A Constituição estabeleceu, ainda, um conjunto de normas protetivas ao trabalho do menor. Desse modo, o menor está proibido de trabalhar em lugares perigosos e insalubres e em horário noturno (art. 7º, XXXIII, da CF).

Entende-se, contudo, que a Constituição, ao vedar a discriminação do trabalhador por motivo de idade (art. 7º, XXX, da CF), pretendeu afastar qualquer discriminação que tenha como referência esse critério. Portanto, a intenção foi também proteger o trabalhador de mais idade de práticas discriminatórias no mundo do trabalho, notadamente no que se refere à ascensão profissional e à admissão no emprego, pois, muitas vezes, a idade é fator impeditivo da colocação do trabalhador no trabalho formal. Não é incomum trabalhadores de apenas 35 anos de idade serem impedidos de ter acesso ao emprego, por serem considerados velhos pelas regras de contratação impostas pelo mercado de trabalho.

A Constituição também proibiu qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência (art. 7º, XXXI, da CF), e criou, no âmbito do serviço público, a reserva de vagas em concursos públicos (art. 37, VIII, da CF), numa clara

¹⁷ Mapa da população negra no mercado de trabalho, INSPIR, São Paulo.

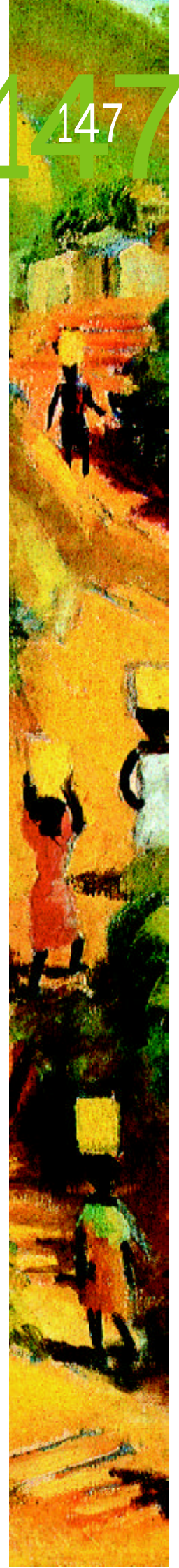
intenção de promover a integração social da pessoa com deficiência, por meio de sua inserção no trabalho.

Também se pode perceber, do disposto no texto constitucional, a preocupação em buscar a isonomia entre trabalho manual, técnico e intelectual, ou entre profissionais respectivos, com a proibição de qualquer distinção entre essas modalidades de trabalho (art. 7º, XXXII, da CF). Aqui, a idéia de isonomia é genérica, não ficou fixado qualquer critério de vedação, o que leva a crer que a Constituição buscou arredar a discriminação em face da qualidade do trabalhador. Diante da dignidade de pessoa do trabalhador, a proibição à discriminação em razão de suas qualidades profissionais pretende realçar a isonomia entre todo trabalho lícito e digno.

Encontra-se explícita na Carta constitucional a regra de isonomia entre o trabalhador com vínculo empregatício permanente e o trabalhador avulso (art. 7º, XXXIV, da CF), aquele que presta serviço nos portos, armazéns e salinas, fazendo carga e descarga de mercadorias. Quis a Constituição estabelecer a igualdade de direitos, com o objetivo de eliminar qualquer discriminação entre o trabalhador empregado e o trabalhador avulso, isto é, aquele que não estabelece vínculo de emprego com o tomador de serviço, sendo colocado no trabalho pelo seu sindicato.

Do exposto, fica evidenciado o firme propósito da norma constitucional de se constituir em instrumento de combate à discriminação e de promoção do bem de todos, por meio da aplicação do princípio da igualdade, também no que é referente às relações de trabalho. O princípio constitucional da igualdade informa e orienta todo o ordenamento jurídico, ao garantir o tratamento isonômico que deve ser assegurado a todos, em busca da promoção da igualdade de oportunidades, cujo alcance vai depender do cumprimento do princípio da não-discriminação, que se apresenta como corolário do princípio da igualdade.

Qualquer norma que deixe de observar a determinação constitucional da isonomia há de ser considerada inconstitucional. Ao aplicador da lei, também é imposta a obrigação de interpretar e aplicar as normas jurídicas, ao caso concreto, de forma isonômica. Aquele não pode, ao dizer o direito, fazê-lo discriminando pessoas, seja em razão do sexo, origem, raça, cor, convicções religiosas, ou qualquer



outra forma de discriminação injustificada. Tampouco, qualquer pessoa pode agir com discriminação. Aquela pessoa que adotar condutas discriminatórias, ou preconceituosas, poderá responder civil e penalmente pela conduta antijurídica praticada.

Contudo, para se atingir o ideal da isonomia, a lei tratará igualmente os iguais e desigualmente os desiguais, isso devido às desigualdades materiais observadas entre as pessoas, que necessitam ser corrigidas pela norma, com a finalidade de buscar atingir a justiça social.

4.5.2 Proteção antidiscriminatória na norma infraconstitucional relativa ao trabalho

Na norma infraconstitucional, são vários os dispositivos que buscam a isonomia entre os trabalhadores. Na própria CLT, pode-se destacar o artigo 460, que dispõe, para a falta de estipulação do salário, que o empregado terá direito de receber salário igual ao daquele que, na mesma empresa, fizer serviço equivalente, ou do que for habitualmente pago para serviço semelhante. Essa norma celetista deixa clara a intenção de arredar qualquer discriminação no que se refere a salário pago por serviço idêntico ou equivalente.

Também o artigo 461 (CLT), com o mesmo objetivo de buscar tratamento isonômico entre empregados, preceitua que, 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 de idade. Isso significa que o empregador não poderá pagar salário inferior ao empregado que esteja nas mesmas condições, sob pena de ser responsabilizado por conduta discriminatória.

Outros diplomas legais vão instrumentalizar o combate à discriminação, ao proibir a adoção de qualquer prática discriminatória e limitativa para efeito de acesso à relação de emprego e sua manutenção, por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil situação familiar ou idade (Lei 9.029/95). Ou, ainda, ao procurar corrigir as distorções que afetam o acesso do trabalhador ao mercado de trabalho, por meio da vedação critérios fundados no sexo, idade, cor, situação familiar ou estado de gravidez, para fins de anúncio de emprego,

promoção, remuneração ou dispensa (Lei 9.799/99). Fica claro nessas regras o comando jurídico de proibição da discriminação estabelecido na Constituição Federal.

No caso da Lei n. 9.799/99, esta acrescentou ao conjunto normativo da CLT, o artigo 373A, que, inserido entre as normas que tratam da proteção ao trabalho da mulher, estabelece proibições de práticas discriminatórias que vão ampliar a eficácia dos comandos dispostos na Constituição e na Lei n. 9.029/95. Portanto, o artigo 373 A, ressalvadas as disposições legais destinadas a corrigir as distorções que afetam o acesso da mulher no mercado de trabalho e certas especificidades estabelecidas nos acordos trabalhistas, estabelece a proibição de publicar ou fazer publicar anúncio de emprego no qual haja referência ao sexo, à idade, à cor ou à situação familiar da trabalhadora, salvo quando a natureza da atividade a ser exercida, pública e notoriamente assim o exigir (art. 373 A, I, da CLT).

A referida norma também proíbe a recusa de emprego, promoção ou dispensa do trabalho, em razão de sexo, idade, cor ou situação familiar, assim como considerar o sexo, a idade, a cor ou a situação familiar como variável determinante para fins de remuneração, formação profissional e oportunidades de ascensão profissional (art. 373A, II e III, da CLT). Reforçando a proibição de prova de gravidez e de capacidade de engravidar, estabelecida pela Lei n. 9.029/95, o artigo 373A, IV, da CLT, proíbe a exigência de atestado ou exames de qualquer natureza, para comprovação de esterilidade ou gravidez, no momento da admissão, ou durante a permanência no emprego.

Ainda, no âmbito do artigo 373 A, da CLT, encontra-se a proibição à revista íntima nas empregadas ou funcionárias no exercício do contrato de trabalho. A revista do empregado, como mecanismo de controle e fiscalização exercido pelo empregador, é um momento de grande tensão no ambiente de trabalho, e também fonte de discriminação. Não resta dúvida, é um direito do empregador buscar salvaguardas de seu patrimônio, no entanto, a revista não poderá configurar abuso de direito. De tal modo, a revista não deverá ter caráter pessoal, para que não se configure em perseguição movida pelo preconceito ou discriminação. A revista íntima está proibida, seja no empregado ou na empregada.



Note-se que o aspecto relevante da Lei n. 9.799/99 foi trazer para dentro do corpo consolidado das leis do trabalho (CLT) a vedação à discriminação contra a mulher. A importância desse fato é tornar evidente que a discriminação é um fenômeno de ocorrência significativa no mundo do trabalho, e que deve ser combatida por meio de instrumentos legais.

A proibição à discriminação contra mulher, no acesso e na manutenção da relação de emprego, explicitada na CLT, através da inclusão do artigo 373 A, e também as proibições à discriminação dispostas na legislação especial, e que contemplam o trabalhador em geral, ampliaram de modo significativo a atuação da fiscalização do trabalho. Esta, agora, vê incorporado às suas prerrogativas e atribuições, a competência de efetuar o combate às diversas formas de discriminação na relação de trabalho, e de promover a igualdade de oportunidades e tratamento no emprego, em atendimento ao compromisso programático do MTE com as políticas de inclusão no mundo do trabalho.

A inspeção do trabalho perde, assim, o caráter policialesco de seus primeiros tempos, em que lhe cabia de maneira precípua verificar o cumprimento das normas trabalhistas, para se assumir como propulsora da construção de uma sociedade livre, justa e solidária. De tal modo, fica evidente que à inspeção do trabalho inserida nesse novo contexto de democratização da sociedade brasileira, que tem reflexos nas relações empregatícias, cabe atuar como agente realizador dos valores sociais do trabalho.

De outro modo não poderia ser, já que, para realizar os valores sociais do trabalho (art. 1º, IV, da CF), o Estado brasileiro deve manter, executar e organizar a inspeção do trabalho (art. 21, XXIV, da CF). A realização dos valores sociais do trabalho, assumidos pela ordem constitucional como fundamento do Estado brasileiro, será impossível sem a eliminação da discriminação, que, como fenômeno eminentemente social, se reproduz nas relações de trabalho.

Pode-se dizer que todos esses dispositivos normativos sejam os incluídos na CLT, sejam aqueles decorrentes de legislação especial, ao ampliarem os dispositivos constitucionais antidiscriminatórios, por vezes, acrescentam outros critérios discriminativos aos exemplificados na



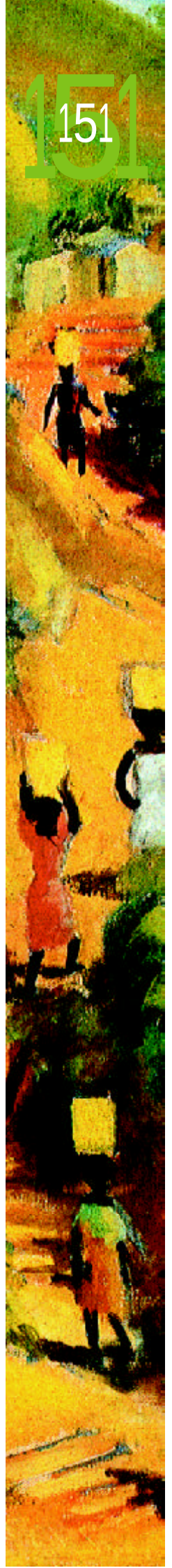
Constituição, o que resulta por aumentar o alcance da proteção jurídica em favor do princípio da não-discriminação.

No que se refere à pessoa com deficiência, percebe-se a existência de um conjunto de instrumentos legais que, de uma forma abrangente, procura garantir a essa pessoa o pleno exercício de seus direitos, com o objetivo de assegurar sua integração social (Lei n. 7.853/1989). Essa proteção legal nada mais é que uma forma de garantir-lhe a cidadania e a dignidade de pessoa humana. Aqui o princípio da igualdade permite o tratamento desigual que, nesse caso, se acha perfeitamente justificado pela dificuldade de integração social apresentada pela pessoa com deficiência.

O princípio da igualdade também vai servir de instrumento de combate à discriminação, ao garantir a igualdade de oportunidades à pessoa portadora de deficiência, para que possa incluir-se nas diversas esferas sociais (trabalho, saúde, educação, reabilitação, cultura, lazer, esporte). Assim, a fixação de percentuais obrigatórios de cargos e empregos, públicos (art. 37, VIII, da CF) e privados (art. 93, da Lei n. 8.213/1991), através do sistema de quotas, visa proteger a pessoa com deficiência, ao corrigir desigualdades, e promover a igualdade de oportunidades e tratamento no emprego e na profissão.

A proteção legal oferecida à pessoa portadora de deficiência obedece a uma tendência observada em legislações estrangeiras que, desde algum tempo, têm avançado nas ações afirmativas, como medidas de combate à discriminação e de promoção da igualdade de oportunidades e de tratamento, sob o enfoque do princípio da igualdade. Portanto, são comuns, em legislações estrangeiras, normas assecuratórias do acesso e da manutenção do emprego da pessoa com deficiência, como mecanismos que buscam oferecer benefícios, para que possa se incluir no mercado de trabalho formal.

A Convenção n. 159 da OIT, ao tratar da Política de Reabilitação Profissional e Emprego para Pessoas Deficientes, deixa evidente o propósito da ação afirmativa, quando dispõe que “as medidas positivas especiais com a finalidade de atingir a igualdade de oportunidades e de tratamento entre trabalhadores deficientes e os demais trabalhadores, não devem ser vistas como discriminatórias em relação a estes últimos” (art. 4º, da Com. 159, da OIT).



Do exposto, apreende-se que, respeitada a habilitação e a capacitação do trabalhador com deficiência e, ainda, a condição de reabilitado para o trabalho, não pode haver qualquer discriminação em relação a nenhum dos aspectos do contrato de trabalho, em face da deficiência apresentada.¹⁸ A aplicação da regra isonômica incidirá sempre que o trabalhador portador de deficiência esteja habilitado ou capacitado para o exercício da função (art. 36, d 3º, do Dec. 3.298/1999). Fica garantida a igualdade de oportunidades no emprego por meio de ação afirmativa, com o objetivo de eliminar os efeitos da discriminação, através da promoção de sua inclusão no mercado de trabalho.

A lei concedeu tratamento específico, diferenciador e vantajoso a esse grupo de pessoas (lei n. 7.853/1989), em atenção às circunstâncias fáticas peculiares, que faz dele objeto de exclusão social. Serve, assim, a lei, de *instrumento regulador da vida social*, diante da necessidade de dispensar tratamento equitativo a todos os cidadãos, com vista a realizar a justiça social. Essa concepção¹⁹ se traduz do conteúdo político-ideológico absorvido pelo princípio da igualdade.²⁰

É dado conhecer que entre as pessoas ou grupos sociais há diferenças peculiares, próprias. Não se deve, por isso, construir discriminações que tenham por efeito alterar-lhes a igualdade de oportunidades e de tratamento. A conduta discriminatória, assim assumida, é proibida, constituindo ato ilícito, cuja vedação se funda no princípio constitucional da igualdade.

Para combatê-la, além de outros mecanismos, é preciso fazer usos dos instrumentos legais, que visam restabelecer o direito lesado. Por isso, quando do rompimento da relação de emprego por ato discriminatório, a lei faculta ao empregado optar entre duas alternativas reparatórias: a reintegração, com ressarcimento integral das remunerações devidas, durante todo o período de afastamento, ou

¹⁸ ...a pessoa portadora de deficiência não pode sofrer qualquer discriminação, quer quanto à admissão, quer quanto aos salários. Não só, porém. Em realidade, não pode sofrer qualquer discriminação em relação a nenhum aspecto de seu contrato de trabalho...(Araújo. 1997: 76)

¹⁹ Bandeira de Melo. 2001: 10.

²⁰ O cuidado especial com certos grupos, compatibiliza-se com os propósitos dos art. 1º e 3º da Lei Maior. A proteção, em nosso caso, das pessoas portadoras de deficiência, nada mais é do que uma forma de proteger a cidadania e a dignidade da pessoa humana, eliminando as desigualdades sociais (Araújo. 1997: 77).



percepção em dobro, pelo empregado, da remuneração do período de afastamento (art. 4º, I e II, da Lei 9.029/95). Cabe, ainda, a reparação do dano moral sofrido pelo empregado, como se observa:

Dano Moral. Despedida Abusiva. Limitações do Poder de Resilição. ...Discriminação Decorrente de Defeito Físico – O direito potestativo de resilir o contrato de trabalho encontra limites nas demais normas componentes do ordenamento jurídico, que formam um todo, exigem interpretação harmônica. Havendo prova que o empregado foi dispensado apenas por deficiente físico, não importando a debilidade em redução da capacidade laborativa, configurada está a despedida abusiva, com violação arts. 1º, III e IV; 5º, caput e XLI; 7º, XXXI; 37 caput; 170 caput e 193, todos da Constituição Federal; além do art. 9º da CLT. Há abuso de direito por seu exercício sem legítimo interesse e em desacordo com sua destinação social...(TRT 9ª Região, RO 09136/93, Ac. 1ª T., 17.351/94, Rel., Juiz Santino Gonçalves).

Existem também práticas discriminatórias contra a mulher, que, por serem mais gravosas, são consideradas crimes. São as que se referem à exigência de teste, exame, perícia laudo, atestado, declaração ou qualquer outro procedimento relativo ao estado de gravidez (art.2º, I, da Lei n. 9.029/95), à adoção de quaisquer medidas, de iniciativa do empregador, que configurem indução ou instigamento à esterilização genética (art. 2º, II, a, da Lei n. 9.029/95) e à promoção do controle de natalidade, quando não realizada por instituições públicas ou privadas, submetidas às normas do SUS (art. 2º, II, b, da Lei n. 9.029/95).

Com relação ao racismo, são crimes resultantes de discriminação e preconceito de raça, cor, etnia, religião ou procedência nacional, negar ou obstar emprego em empresa privada (art. 4º, da Lei n. 7.716/89) e praticar, induzir ou incitar a discriminação ou preconceito de raça, cor, etnia, religião, ou procedência nacional (art. 20, da Lei n. 9.716/89). Também é crime a conduta de negar emprego ou trabalho sem justa causa, a alguém, por motivos derivados de sua deficiência (art. 8º, III, da Lei n. 7.853/89).



Frente a essas práticas discriminatórias que configuram ilícitos penais, o Estado recorre à sanção por pena, devido entender que a “conservação da ordem jurídica não se possa obter com outros meios de reação (...)”²¹, embora se tenha que a ilicitude jurídica é uma só. O que difere é a gravidade ou intensidade da ofensa, que irá determinar a imposição da pena, no ilícito penal, e por menor extensão da perturbação social, as indenizações, no ilícito civil.

Nos casos em que a prática da discriminação não recebe tratamento em legislação especial, como a que se observa em relação ao trabalhador acometido de doença - HIV/Aids, LER/DORT ou Hanseníase - o fundamento jurídico para combatê-la deve ser o princípio constitucional da igualdade, conforme se percebe nas decisões de primeira²² e segunda instância trabalhistas, que vêm firmando jurisprudência no sentido da eficácia do princípio da igualdade no combate à discriminação, como se pode observar dos julgados:

Toda discriminação é sempre odiosa, tanto que o art. 5º da Constituição Federal de 1988 a proíbe. Assim, a dispensa imotivada do aidético (...) constitui triste exemplo de Discriminação (TRT 3º REG/MS 76/93);

Despedimento injusto - Presunção de discriminação - O despedimento injusto de empregado portador de vírus HIV, ainda que assintomático, presume discriminação e, como tal, não é tolerado pela ordem jurídica pátria, impondo-se, via de consequência, sua reintegração (TRT/3º REG/RO 1.669/94).

Também nesse sentido, na jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho, observa-se decisão que, muito embora considere a inexistência de preceito legal que garanta a estabilidade do empregado portador da síndrome da Aids, diz:

...ao magistrado incumbe a tarefa de valer-se dos princípios gerais do direito, da analogia e dos costumes para solucionar

²¹ Santos. 2000: 164.

²² São vários os casos de sentenças proferidas pelas Juntas de Conciliação e Julgamento determinando a reintegração imediata de empregado infectado pelo vírus da Aids e de empregado aidético, independentemente da ocorrência de trânsito em julgado, por entender que a dispensa sem justa causa constitui ato discriminatório (Viana e Renault. 2000: 132).



os conflitos ou lides a ele submetidos. A simples e mera alegação de que o ordenamento jurídico nacional não assegura ao aidético o direito de permanecer no emprego não é suficiente a amparar uma atitude altamente discriminatória e arbitrária que, sem sombra de dúvida, lesiona de maneira frontal o princípio da isonomia insculpido na Constituição... (TST/RR 21.7791/95.3-Ac. 2º T., 3.473/97).

Da análise dessas decisões proferidas pelos tribunais, fica evidenciado que é no princípio da igualdade que o aplicador do direito vai buscar a fundamentação para decidir sobre aquele caso concreto em que a regra não oferece solução satisfatória, ou inexistir no ordenamento jurídico dispositivo especial que o comporte. Desse modo, o princípio da igualdade cumpre, como norma informadora de todo sistema jurídico, e de aplicabilidade imediata (art.5º, p. 1º, da CF), sua função de integrá-lo, sempre que o caso concreto necessite ser decidido conforme os fundamentos constitucionais.

O combate à discriminação encontra na norma isonômica o mais fundamental instrumento de proteção ao direito ofendido, já que essa se constitui em preceito orientador imanente à ordem jurídica. Violar um princípio constitucional "...é a mais grave forma de ilegalidade (...) representa insurgência contra todo o sistema, subversão de valores fundamentais..."²³

Como se vê, o combate à discriminação no trabalho deverá ser procedido com instrumentos legais, orientados pelo princípio da igualdade, que também informa os mecanismos de promoção da igualdade de oportunidades e tratamento no emprego. Contudo, além dos instrumentos legais, que deverão ser aplicados por meio de políticas públicas, são necessárias políticas privadas capazes de provocar mudanças nos comportamentos sociais. As ações afirmativas, desse modo, se mostram necessárias para que o ideal de justiça social seja buscado.

Juntem-se a esses mecanismos, públicos ou privados, todas as outras formas de combate à discriminação, bem como a conscientização e sensibilização das instituições sociais, da necessidade de praticarem

²³ Bandeira de Melo in Pinho. 2002: 57.



a política de não-discriminação. A implementação de tal política, pelas instituições privadas, notadamente por aquelas que atuam nas atividades de orientação e formação profissional, encaminhamento de mão-de-obra e seleção para a vaga de trabalho, poderá assegurar a eliminação de práticas discriminatórias no acesso ao trabalho.

Ademais somem-se a essas medidas as ações levadas a efeito no âmbito do Ministério do Trabalho e Emprego, por meio de suas políticas sociais e da atuação dos NÚCLEOS de combate à discriminação e de promoção da igualdade de oportunidades e de tratamento no emprego (Portaria n. 604/2000). Também as ações do Ministério Público do Trabalho que objetivam combater as práticas discriminatórias em razão da relação de trabalho e, ainda, as ações da Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres (SPM), da Secretaria Especial de Políticas de Promoção de Igualdade Racial (SEPPIR), e da Secretaria Especial de Direitos Humanos (SEDH).

Todas essas ações, se executadas em parceria, poderão atuar fortemente no combate à discriminação e na promoção da igualdade de oportunidades no emprego daqueles que enfrentam desigualdades sociais.

4.6 Ações afirmativas

Hoje é muito difundida a idéia de que medidas de desigualização em favor de pessoas ou grupos que sofrem desvantagens sociais são positivas, porque visam corrigir desigualdades históricas ou presentes. Em razão disso, multiplicam-se ações e políticas que vão nessa direção. É o caso da ação afirmativa fundada na idéia clássica de justiça social, que consiste em tratar igualmente os iguais e desigualmente os desiguais, na medida em que se desigualem. Isso com a finalidade de implementar uma “igualdade concreta (igualdade material), no plano fático, que a isonomia (igualdade formal), por si só, não consegue proporcionar”.²⁴

A ação afirmativa desigual para igualar, mas para igualar notadamente no tocante a oportunidades, que é o ponto no qual se

²⁴ Menezes. 2001: 29



encontram vulneráveis aqueles que sofrem discriminação. Porém, estabelecer a medida justa da desigualdade a ser corrigida, não é coisa que pareça fácil, daí a controvérsia que se estabeleceu, nos tempos atuais, referente não apenas ao conceito, mas à juridicidade e à eficácia da ação afirmativa.

Com efeito, ação afirmativa é um termo de amplo alcance que vai indicar um conjunto de estratégias, iniciativas, políticas, ou ações positivas, que visam favorecer grupos ou segmentos sociais que se encontram em situação desfavorável de competição na sociedade, em virtude, na maioria das vezes, de práticas discriminatórias negativas, sejam elas presentes ou passadas.²⁵ Tomando-se essa concepção, pode-se compreender a ação afirmativa como um conjunto de medidas especiais que busca eliminar os desequilíbrios existentes entre pessoas ou determinados grupos sociais, até que eles sejam neutralizados. Isso ocorrerá por meio de políticas efetivas, em sua maioria públicas, em favor dos que se encontram em posições desvantajosas na sociedade.

A ação afirmativa, assim entendida, visa acelerar o ritmo de participação de membros de grupos sub-representados no acesso ao emprego, educação, treinamento para o trabalho e promoção social.²⁶ Tem por finalidade implementar uma igualdade substantiva, que a igualdade formal, a igualdade de tratamento perante a lei, por si só, não consegue realizar. Desse modo, a ação afirmativa amplia a noção de igualdade de oportunidades e de não-discriminação,²⁷ no acesso aos bens sociais.

É por isso que as políticas de ação afirmativa normalmente se apresentam como um terceiro estágio na correção de desigualdades sociais, após a isonomia e as medidas proibitivas de práticas discriminatórias. São medidas corretivas, ou de distribuição de benefícios ou encargos, que deverão ser executadas depois de assegurados o princípio da isonomia e as normas de proibição da discriminação.²⁸

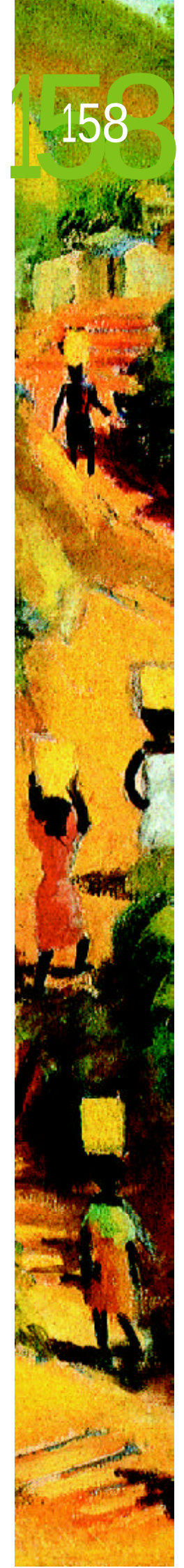
²⁵ Menezes. Op. cit., p. 27.

²⁶ Tomei. 2005: 9.

²⁷ Tomei. Op. cit. 9.

²⁸ Menezes. Op. cit., p. 29.





Por meio da aplicação do princípio da igualdade, e de seu corolário, o princípio da não-discriminação, se terá assegurado a isonomia de todos. A partir daí, a ação afirmativa buscará o atingimento da igualdade concreta, substantiva, por ser não apenas um instrumento de distribuição de direitos, benefícios, ou encargo, mas também uma medida capaz de provocar mudanças nas estruturas da sociedade, que vai permitir maior apropriação dos bens sociais por aqueles que enfrentam desigualdades injustificadas.

Por ser um mecanismo de aplicação do princípio da igualdade de oportunidades, a ação afirmativa se consubstancia em medidas específicas, destinadas a eliminar desvantagens relacionadas com sexo, origem, cor, raça, etnia etc. São medidas positivas consideradas como providências que “são tomadas para eliminar (...) quaisquer desigualdades de fato, possibilitando, por conseguinte, que membros de grupos, que sofrem discriminação ou desvantagens, trabalhem em todos os setores de atividade e em todos os níveis de responsabilidade”.²⁹

Portanto, a ação afirmativa é uma tentativa, por meio de medidas, estratégias ou políticas públicas ou privadas, de trazer membros de grupos sub-representados socialmente, notadamente aqueles que enfrentam discriminações históricas, a um grau maior de participação nos bens sociais. São as desigualdades sociais que serão combatidas pela ação afirmativa, principalmente aquelas decorrentes de práticas reiteradas de discriminação, uma vez que estas justificam o tratamento diferenciado em favor de grupos sociais que enfrentam desigualdades.

Contudo, essas ações também se encontram justificadas pela necessidade de promoção de uma maior diversidade social, mediante a ascensão e o fortalecimento de grupos sub-representados na sociedade, independente das causas que originaram suas exclusões.³⁰ Nota-se que a preocupação com a diversidade tem sido constante, sempre que a questão é inclusão social. As medidas, neste sentido, procuram promover a diferença entre pessoas ou grupos, pelo reconhecimento de que a integração social é um valor positivo a ser considerado nas ações que visam igualar oportunidades.

²⁹ Faundez, J. citado in Hodges-Aeberhard. 2000: 13.

³⁰ Meneses. Op. cit., 2001: 34.

Nesse sentido, as empresas têm adotado programas de diversidade no interesse, não apenas, de melhorar a imagem e assim ampliar seus meios de competitividade, mas, sobretudo, para tornar o ambiente de trabalho mais cooperativo e receptivo às diferenças pessoais. Isso tem resultado em decisões criativas e inovadoras, que são associadas a equipes de trabalho heterogêneas.³¹ Desse modo, as políticas de diversidade implementadas nas empresas as têm, pelo lado econômico, adequado a um mercado cada vez mais exigente em termos de imagem e desempenho, e, pelo lado social, tornado possível a superação de práticas discriminatórias e de exclusão.

O “Manual sobre Diversidade nas Empresas” (Instituto Ethos, 2000) defende que a diversidade deva ser uma meta a ser buscada, de forma coletiva, pelos cidadãos, instituições, governos e comunidades, como medida de responsabilidade social compartilhada. A concepção assumida é de que a prática da diversidade representa a efetivação do direito à diferença, ao criar as condições de auto-respeito que permitem às pessoas agirem conforme seus valores individuais, culturais e sociais.

Embora as ações afirmativas que visam à diversidade não necessariamente se justifiquem pela causa exclusiva da discriminação, o principal resultado das políticas de diversidade tem sido o combate à discriminação na relação de trabalho. Isso porque, muitas vezes, os destinatários dos programas de diversidade se confundem com as vítimas da discriminação, visto serem esses os excluídos sociais.

É preciso deixar claro que a ação afirmativa não se constitui em *direito de minorias*, uma vez que as desigualdades sociais não estão necessariamente relacionadas às minorias, percebendo-se que, na maioria das vezes, elas atingem majorias, como se pode observar para o caso das mulheres, negros e pobres. O importante, como pressuposto, é que o grupo a ser beneficiado pela ação afirmativa tenha reconhecido, contra ele, uma desvantagem social, ou uma discriminação, que o coloca à margem no acesso aos bens produzidos pela sociedade.

A ação afirmativa está intimamente associada à noção de justiça social; por isso, é uma medida que visa corrigir desigualdades, ou proteger direitos e distribuir benefícios, em favor dos desiguais, com a

³¹ Tomei. 2005. 5.



finalidade de melhorar suas participações nos bens sociais. Seu fundamento jurídico é o princípio da igualdade, em conformidade com o conteúdo de igualdade material (substantiva), que, para se realizar, necessita de mecanismos de igualação de oportunidades.

Ressalte-se que a ação afirmativa está relacionada à idéia de igualdade proporcional, exigida pelo bem comum, que, para ser alcançado, faz-se necessária a eliminação das desigualdades, por meio de medidas corretivas, protetivas de direitos, ou distributiva de benefícios ou encargos, entre os membros da sociedade. A ação afirmativa, assim concebida, é a expressão clara da noção de igualdade substantiva, uma vez que procura assegurar justiça social por meio da igualação de disparidades intergrupais.³²

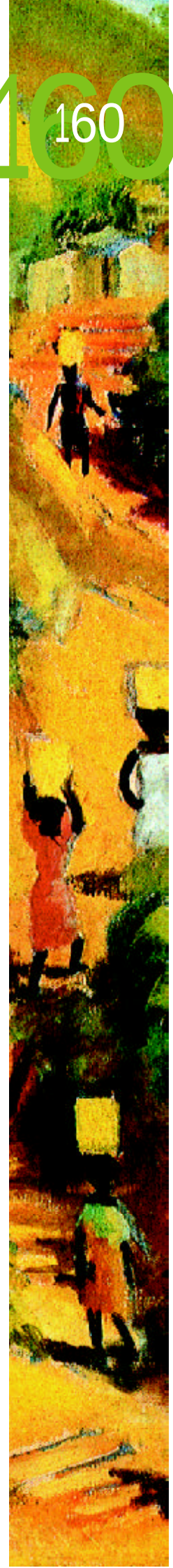
Vista sob a noção de justiça, a simples existência de desigualdades injustificadas na sociedade, como aquelas enfrentadas pelas mulheres e os negros apenas em razão do sexo e da raça/cor, seria suficiente para justificar a implantação de políticas de ação afirmativa.³³ De tal modo, a ação afirmativa pode ser considerada uma discriminação positiva, que objetiva corrigir desigualdades sociais cristalizadas ao longo do tempo e que, acredita-se, só serão eliminadas por meio de outra discriminação, ainda que temporária e focada, mas que traga oportunidades e benefícios em favor das pessoas e dos grupos marginalizados.

No entanto, embora o objetivo imediato da ação afirmativa seja proporcionar uma maior acesso, de determinados grupos, aos bens político-econômico-sociais da sociedade, sua finalidade última é reduzir as desigualdades sociais existentes na sociedade, especialmente aquelas relacionadas com a divisão do poder e das riquezas. É, portanto, uma medida final, que deve não somente buscar soluções conjunturais (focadas), mas que também procure alterar estruturas consolidadas na sociedade, como é o caso da discriminação originária das relações de gênero e da discriminação racial.

A ação afirmativa é uma medida especial que busca a superação de obstáculos institucionais e sociais que impedem pessoas ou grupos

³² Tomei. 2005: 13.

³³ Menezes. Op. cit., p. 38.



de se beneficiarem de oportunidades de emprego, em igualdade de condições com os outros membros da sociedade. Sua adoção pretende ser uma resposta à incapacidade das forças do mercado de oferecer oportunidades iguais para todos. Sob essa compreensão, a ação afirmativa é um instrumento de ação que procura alterar estruturas sociais que reproduzem modelos de exclusão por meio da reiteração de condutas discriminatórias.

Isso porque a discriminação não se apresenta apenas como uma manifestação declarada e deliberada contra determinados grupos ou pessoas, em razão de características de raça, cor, etnia etc, ou de orientação sexual. Mas a discriminação é também um fenômeno estrutural, o que significa a reprodução de padrões sociais, culturais e econômicos arraigados na sociedade, decorrentes de injustiças históricas que vão gerar déficits na educação, saúde, moradia, renda, trabalho, participação política, ao influenciar na estagnação social dos grupos ou pessoas discriminadas.³⁴ Por isso, entende-se que a ação afirmativa deva apoiar-se em um sólido compromisso de combate à discriminação enraizada nas estruturas sociais, sob pena de não alcançar os resultados esperados.

Contudo, por ser uma medida especial, tomada no tempo e focada em determinada questão, a ação afirmativa somente deve persistir até o momento em que as distorções sociais sejam eliminadas; esse é o limite temporário de atuação da ação afirmativa. Ela não deve perdurar indefinidamente, sob pena de provocar distorções que podem resultar em discriminação do grupo não beneficiado pela medida.

Essa noção de limite, de caráter temporal, contida na ação afirmativa, encontra-se presente no artigo 1º, d 4º, da Convenção Internacional sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Racial (ONU/1966), que dispõe não serem consideradas discriminação racial as medidas especiais tomadas com o único motivo de assegurar progresso adequado de certos grupos raciais ou étnicos.

Também na Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Contra a Mulher (ONU/1974), percebe-se a noção de

³⁴ Confira nesse sentido, o pensamento de Ronald Dworkin, conforme apresentado por Menezes. Op. cit., p. 39.



limite da ação afirmativa na declaração do caráter temporário de medidas especiais destinadas a acelerar a igualdade de fato entre o homem e a mulher (art.4º, I). O mesmo acontece com a Convenção n. 111 e a Convenção n. 159 da OIT, que trazem a idéia de ação afirmativa como medidas positivas especiais, tomadas com o objetivo de promover a igualdade de oportunidades e tratamento entre trabalhadores.

A ação afirmativa encontra ainda outros limites. Estes vão exigir que tenha uma justificativa racional, isto é, um fundamento lógico que justifique a desigualdade a ser promovida em favor do grupo que deva ser beneficiado. É necessário, ainda, que a medida esteja afinada com os valores prestigiados na ordem jurídica constitucional (dignidade humana, cidadania, igualdade de direitos, valores sociais do trabalho, pluralismo etc). Em suma, a ação afirmativa encontra limites concretos no direito positivo constitucional. Isso significa que cabe controle judicial da ação afirmativa.

Em alguns casos, pessoas não beneficiadas pelas medidas recorrem ao poder judiciário, por se sentirem ofendidas em seus direitos individuais. Essa situação tem sido observada com a reserva de *quotas*, nas universidades, para os estudantes negros. Os estudantes brancos se sentem discriminados por esse sistema; daí o conflito entre os direitos individuais e os direitos coletivos conferidos a certos grupos. A questão do limite é, portanto o ponto crucial de todo o debate em torno dos mecanismos de discriminação positiva.

Também pode ocorrer que a medida especial aumente a desigualdade entre os membros do próprio grupo beneficiário. Daí a necessidade de uma abordagem mais particularizada quando da implementação da ação afirmativa. Esta deverá levar em conta não apenas o pertencimento da pessoa a determinado grupo, mas também outros fatores, como condições socioeconômicas, de modo a poder qualificar quem deve ser o beneficiário da medida³⁵ (negros e pobres como critérios para as quotas em universidades).

Portanto, é necessário que a ação afirmativa esteja em conformidade com o conteúdo jurídico do princípio da igualdade, que um fundamento lógico justifique a desigualdade de tratamento, o

³⁵ Tomei. 2005: 16.



benefício, ou encargo a ser assumido e, ainda, que a ação tem caráter de temporalidade e esteja afinada com os valores prestigiados na Constituição.

4.6.1 Ação afirmativa e o sistema de *quotas*

A ação afirmativa é com frequência associada à fixação de *quotas*, ou seja, a reservas de espaço em favor de grupos sociais que se deseja beneficiar, para promover-lhes a inserção social. Entende-se, em conformidade com outras opiniões, que o sistema de *quotas* é uma das modalidades existentes de ação afirmativa.

Com efeito, existem outros mecanismos que podem enquadrar-se no conceito de ação afirmativa, mas que não adotam o sistema de *quotas*. É o caso das categorias de políticas que visam à erradicação da discriminação mediante a identificação de práticas discriminatórias; a adoção de mecanismos inclusivos que produzam o efeito de melhorar a participação social de integrantes de grupos específicos; a implantação de programas destinados a divulgar oportunidades de emprego aos membros de determinados grupos e a atrair candidatos qualificados que integrem tais grupos; o tratamento preferencial no emprego, e em outras áreas, dispensado aos integrantes de grupos específicos;³⁶ e a promoção da diversidade nas várias áreas de atuação.

Como exemplos de ações que se enquadram nessas categorias de políticas afirmativas, pode-se apontar os programas de profissionalização do menor; de promoção ao primeiro emprego; de formação profissional e qualificação para o trabalho da mulher e da pessoa com deficiência; de combate à discriminação dos trabalhadores portadores do vírus HIV/AIDS; de combate à homofobia; e de promoção da diversidade no ambiente de trabalho.

Tem-se, portanto, que o sistema de *quotas* é apenas uma das modalidades de ação afirmativa, que visa corrigir desigualdades sociais por meio de reserva de espaços, que irão beneficiar aqueles que se encontram em situação de desigualdade, em virtude de serem vítimas de processos de discriminação históricos.

³⁶ Essas categorias de políticas foram identificadas por Christopher McCrudden, conforme citado por Menezes (2001: 30-31).

O ordenamento jurídico brasileiro, embora apenas de forma pontual, acolhe o sistema de *quotas*.³⁷ É o que se infere da existência de normas que estabelecem um percentual de cargos e empregos, públicos e privados, reservados à pessoa com deficiência (art. 37, da CF e art. 93, da Lei n. 8.213/91), e que dispõem sobre o emprego do menor aprendiz, nos estabelecimentos que demandam formação profissional (art. 429, *caput*, da CLT).

Pode-se também considerar como assemelhadas às *quotas*, aquelas modalidades de sistemas de metas que estipulam percentuais de participação de pessoas ou grupos discriminados, em determinados setores, com o objetivo de promover a igualdade de oportunidades e o acesso à cidadania. É o caso de ação afirmativa que estabelece metas percentuais de participação de afrodescententes, mulheres e pessoas com deficiência no preenchimento de cargos em comissão, da Administração Pública, que está sob a coordenação da Secretaria Especial dos Direitos Humanos (Dec. N. 4.228/02).

A ação afirmativa, por conseguinte, não é sinônimo de *quotas*, ou seja, de reserva de espaços para pessoas que enfrentam desigualdades sociais. Cabe ressaltar que a *quota*, como modalidade de política afirmativa, tem se apresentado como um instrumento bastante complexo, que atrai sobre si muita divergência. O argumento freqüentemente utilizado pelos que se opõem ao sistema de *quotas* é de que este resulta por ser ofensivo aos direitos individuais. A discussão em torno do tema de *quotas* para negros e pobres, nas universidades, sempre aborda essa questão, além de outra, que aponta para a dificuldade em se estabelecer critérios seguros capazes de definir quem é negro, ou quem não é negro.

O discurso mais corrente é no sentido de que, ao se beneficiar um grupo de estudantes com base nesses fatores (negros e pobres), que não têm correspondência com as aptidões exigidas aos demais candidatos para o preenchimento das vagas, estar-se-ia ofendendo os direitos individuais dos estudantes brancos, que estariam sendo discriminados em razão de sua cor. Acontece que, ao ser aceito esse argumento, não se avança nas questões da igualdade de oportunidades.

³⁷ O sistema de quotas quase não é mais praticado nos Estados Unidos, na atualidade, por ser considerado inconstitucional.

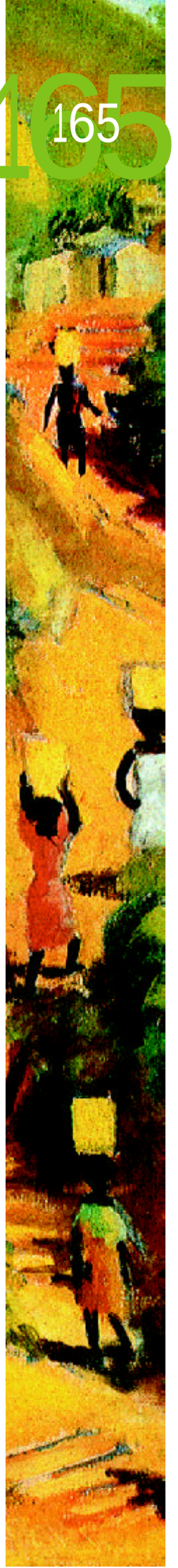


Os estudantes negros e pobres necessitam do estabelecimento das *quotas*, como mecanismo de eliminação de desigualdades, uma vez que, em tese, não têm como concorrer em igualdade de condições, na disputa pela vaga na universidade, já que são originários de grupos historicamente discriminados e, como tais, foram alijados dos benefícios de uma educação de qualidade. Aqui, deve prevalecer o princípio da igualdade, na sua concepção de tratamento igual para iguais, e desigual para desiguais, que permite seja privilegiado o princípio de justiça social, informado pelo objetivo fundamental de promoção do bem de todos, frente ao direito individual. As eventuais distorções existentes no sistema de quotas podem perfeitamente ser atenuadas, para que se constitua um instrumento adequado de inclusão e promoção social.

Além das *quotas*, como já ressaltado, são numerosas as medidas que podem configurar uma ação afirmativa. Essas podem advir de iniciativas públicas, como é o caso das políticas para as mulheres, das políticas de promoção de igualdade racial e da política para a integração da pessoa portadora de deficiência (Dec. n. 3.298/99), que compreende um conjunto de ações que objetivam assegurar às pessoas com deficiência o pleno exercício de seus direitos.

A política de integração da pessoa portadora de deficiência, especificamente no que se refere à inserção no trabalho, se consubstancia em um sistema de *quotas*. Este estabelece, como mecanismo de acesso ao trabalho, a obrigação de as empresas preencherem um percentual de seus cargos com beneficiários da Previdência Social reabilitados, ou com pessoa portadora de deficiência (art. 36, do Dec n. 3.298/99).

As ações afirmativas poderão também ser de iniciativa privada, como aquelas realizadas espontaneamente pelas empresas, conforme políticas internas implementadas pelos órgãos de recursos humanos, ou por outras instituições não governamentais (ONGS). São exemplos de ações afirmativas de iniciativa privada as políticas de diversidade que têm como objeto introduzir nos processos de recrutamento e seleção o enfoque de diversidade. A finalidade aqui é enfrentar a questão do preconceito e da discriminação no ambiente de trabalho, tornando-o representativo das configurações da sociedade. Obter uma participação mais justa, no trabalho, dos grupos sub-representados socialmente exige mudanças de procedimentos nos processos de recrutamento e seleção,



e também nas decisões sobre treinamento e promoções de trabalhadores.³⁸

De tal modo, o grau de comprometimento dos órgãos de recursos humanos com a equidade no emprego vai definir o modo como a empresa se organiza, e criar uma cultura voltada para a diversidade. Observa-se que as empresas que incorporam políticas voltadas para diversidade assumem a concepção de que um ambiente de trabalho que acolhe diferentes aumenta o potencial de soluções para os problemas que se apresentam, e propicia que estratégias diversas levem à organização de produção a melhores resultados em termos de produtividade e de qualidade do trabalho.

Os órgãos de recursos humanos preocupados com a equidade no emprego e o combate à discriminação, procuram, ainda, com a implementação de ações afirmativas, produzir uma redução de custos financeiros decorrentes de ações judiciais relacionadas à discriminação, assim como melhorar a imagem da empresa para a sociedade, uma vez que esta passa a assumir, de modo efetivo, suas responsabilidades sociais.

Aponta-se, também, como modalidade de ação afirmativa de iniciativa das instituições privadas, as medidas de prevenção e de sensibilização para o HIV/AIDS, nos locais de trabalho (programa de AIDS na empresa) que, para além da prevenção, objetiva eliminar o preconceito e a discriminação contra o infectado com o vírus HIV/AIDS.

Nota-se que, diante das disposições constitucionais orientadas e informadas pelo princípio da igualdade e pela idéia de justiça social, como valores supremos da sociedade, a ação afirmativa tornou-se uma medida que vem sendo largamente implementada no país, seja como políticas ou programas, de caráter público ou privado. Nesse sentido, observa-se, no âmbito das relações de gênero, que, para enfrentar as desigualdades entre mulheres e homens, o Estado estabeleceu um conjunto de ações e políticas públicas com o objetivo de garantir o acesso das mulheres aos direitos sociais (educação, saúde, trabalho, moradia, previdência), políticos, econômicos e culturais.

Para atingir esse objetivo, a Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres (SPM) tem atuado para estimular as diferentes áreas do

³⁸ Tomei. 2005: 37.



Poder Público a pensar como o impacto de suas políticas e ações se dá, de forma diferenciada, sobre a vida de mulheres e de homens. Com a atenção voltada às questões de gênero, a SPM elaborou um plano nacional de políticas para as mulheres (PNPM),³⁹ no qual dispõe um conjunto de ações e prioridades que visam a equidade de gênero, raça e etnia, em todas as áreas de atuação da mulher.

O Plano Nacional de políticas para mulheres é um instrumento de monitoramento das ações afirmativas voltadas para as mulheres, nas áreas do trabalho, saúde, educação e enfrentamento da violência, que serão executadas em parceria com os órgãos públicos e privados, engajados com as políticas de equidade de gênero, que têm como objetivo reafirmar a condição das mulheres como sujeitos sociais e políticos, atuantes na sociedade.

No âmbito específico do trabalho, aponta-se o *Programa Pró-Equidade de Gênero*, que consiste em desenvolver novas concepções de gestão de pessoas e cultura organizacional, para alcançar a equidade de gênero, no mundo do trabalho. Esse programa, de iniciativa da SPM, em parceria com a UNIFEM e a OIT, dentre outros objetivos, visa contribuir para eliminação de todas as formas de discriminação da mulher trabalhadora no acesso à relação de trabalho, bem como as referentes à remuneração, ascensão e permanência no emprego.

Dentre as ações públicas que objetivam construir a igualdade de gênero, existe também o *Programa Mulher e Ciência*, cujo objetivo é estimular pesquisas no campo das relações de gênero, da produção científica sobre desigualdades entre homens e mulheres e do papel da mulher na sociedade e no mundo acadêmico, sob uma abordagem que trabalhe as interseções com a classe social, geração, raça, etnia e sexualidade. Esse programa é executado pela SPM, em parceria com o Ministério da Ciência e Tecnologia e o Ministério da Educação.

No que se refere à discriminação racial, a Secretária Especial de Políticas de Promoção da Igualdade Racial (SEPPIR) desenvolve uma política pública institucional que visa à redução das desigualdades raciais na sociedade brasileira. Tal política encontra-se fundada nos princípios da transversalidade, descentralização e gestão democrática.

³⁹ Plano Nacional de Políticas para as Mulheres/Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres.



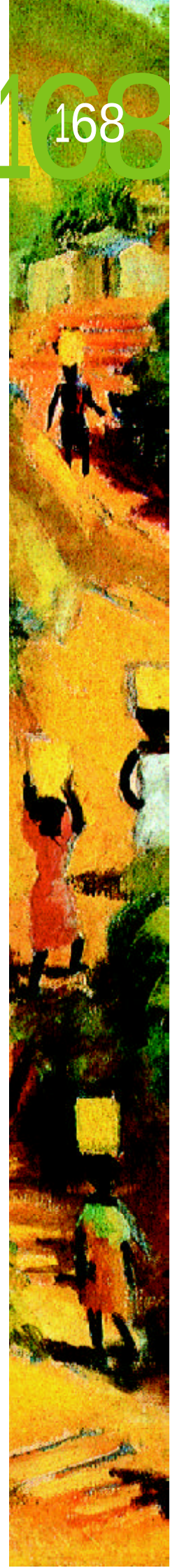
O princípio da transversalidade vai informar a implementação de todas ações de redução das desigualdades raciais, em todas as esferas (pública e privada), devido à dificuldade de se delimitar *a priori* uma área de maior significância para o enfrentamento dos efeitos da discriminação racial, que se encontram bastante disseminados, de forma que os negros, na sociedade brasileira, constituem o grupo que apresentam os maiores índices de desigualdades na apropriação dos bens sociais. Por isso, essa política tem a pretensão de incorporar a perspectiva de equidade étnico-racial às diversas iniciativas do Poder Público e privado.

Quanto ao princípio da descentralização, este vai permitir a inserção da política de promoção de igualdade racial em todos os entes da Federação (União, Estados e Municípios), que, assim, estariam engajados nas ações de redução das desigualdades raciais, que passariam a ter uma abrangência nacional. Já a gestão democrática vai dizer da necessidade de essa política ser aplicada, executada e monitorada, por todos os agentes públicos ou privados. Todos os agentes estratégicos estariam, assim, envolvidos sob uma perspectiva de trabalho compartilhado que buscaria soluções dialogadas para as questões vinculadas às desigualdades raciais.

No âmbito do trabalho, a política de promoção de igualdade racial desenvolve um programa de diversidade étnico-racial nas empresas, com a pretensão de avaliar e premiar experiências de promoção de igualdade racial no mundo do trabalho.

Também como atuação estatal no combate à discriminação, foi elaborado o *Programa Direitos Humanos, Direitos de Todos*, pela Secretaria Especial de Direitos Humanos, que, dentro dessa perspectiva, definiu o *Plano de Combate à Discriminação contra Homossexuais*. Para efetivar tal compromisso programático, foi criado o programa *Brasil sem Homofobia*, que constitui um conjunto de ações que objetivam promover a cidadania de gays, lésbicas, travestis, transgêneros e bissexuais, e combater a violência e a discriminação homofóbicas.

A pretensão do programa é a reafirmação de que a defesa, a garantia e a promoção dos direitos humanos incluem o combate a todas as formas de discriminação e de violência e que, portanto, o



combate à homofobia e a promoção dos direitos humanos dos homossexuais é um compromisso do Estado e de toda a sociedade.

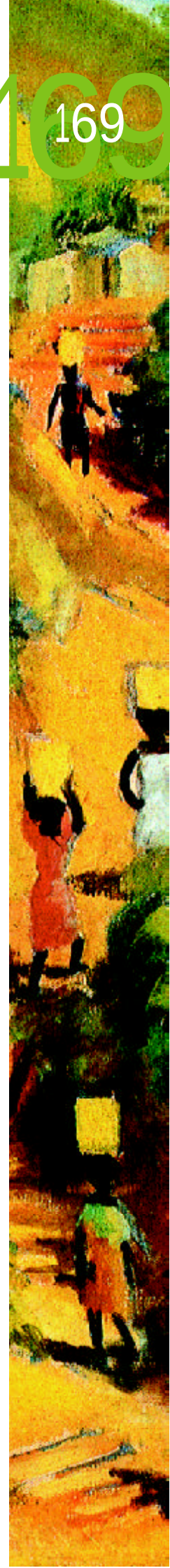
No que se refere ao direito ao trabalho, o programa *Brasil sem Homofobia* prevê a implementação de ações de combate à discriminação por *orientação sexual* no ambiente de trabalho, em articulação com o Ministério do Trabalho e Emprego. O objetivo é sensibilizar os gestores públicos sobre a importância da qualificação de gays, lésbicas e travestis, nos diversos segmentos do mundo do trabalho, contribuindo para a eliminação da discriminação e para promoção da igualdade de oportunidades no emprego.

A vulnerabilidade em que se encontram os grupos discriminados, como resultado de oportunidades negadas e de injustificáveis processos de exclusão social, tem feito que os poderes públicos e as instituições privadas procurem resposta para esses problemas. Não mais em medidas assistencialistas, que cristalizam os preconceitos, mas em mudanças implementadas por meio de ações afirmativas que se contraponham aos efeitos da discriminação e possam provocar mudanças nas estruturas sociais.

Desse modo, a execução de ações afirmativas como mecanismos que buscam, de fato, corrigir desequilíbrios, ou distribuir benefícios, com a finalidade de eliminar desigualdades sociais, em atuação conjunta com a aplicação de normas legais que proíbem o preconceito e a discriminação, denota o interesse do Poder Público de materializar o conteúdo do princípio da igualdade, na procura incessante da justiça social. Isso sem desprestigiar um esforço de afirmação das políticas universais de saúde, educação, previdência e assistência sociais, fundamentais como suporte básico das políticas de equidade social.

4.6.2 Ação afirmativa e os Núcleos de combate à discriminação e promoção da igualdade de oportunidades

Ao ratificar, em 1965, a Convenção n. 111, da OIT, concernente à discriminação em matéria de emprego e profissão, o Estado brasileiro se comprometeu a formular e implementar uma política nacional de promoção da igualdade de oportunidades e de tratamento no emprego. Porém, somente após o reconhecimento formal, junto à Conferência



Internacional do Trabalho (CIT/OIT1995), da existência de discriminação nas relações do trabalho, o Ministério do Trabalho (MTb), em cooperação técnica com a OIT, assumiu o compromisso de desencadear um processo para implementar a Convenção n. 111, da OIT. Desse modo, inicia-se o *Programa de Cooperação Técnica da Organização Internacional do Trabalho com o Ministério do Trabalho para Implementação da Convenção 111*.

No desenvolvimento das atividades do *Programa*, foi criado, no âmbito do MTb, o *Programa Brasil, Gênero e Raça*, sob a coordenação da Assessoria Internacional, cujo objetivo fundamental era conscientizar e combater as práticas discriminatórias no trabalho, por meio da divulgação permanente dos conceitos e princípios da Convenção n. 111, e de demais normas legais.

Para executar o *Programa Brasil, Gênero e Raça*, foram criados, no âmbito das Delegacias Regionais do Trabalho (DRTs), órgãos descentralizados do MTE, os NÚCLEOS de combate à discriminação e promoção da igualdade de oportunidades. Estes assumiram como objetivo não apenas o combate à discriminação no trabalho, mas a promoção da igualdade de oportunidades e tratamento no emprego, por meio de ações afirmativas, como medidas que buscam o equilíbrio social ou a distribuições de benefícios, com a finalidade de eliminar as desigualdades, não somente nas relações de trabalho, mas também nas condições em que ele se realiza.

Esses NÚCLEOS, em atividade desde 1995, foram reconhecidos formalmente, por meio da Portaria n. 604/00, baixada pelo Secretário Executivo do Ministério do Trabalho e Emprego, que, no uso de suas atribuições legais, resolveu instituir, no âmbito de atuação das DRTs, os “Núcleos de Promoção da Igualdade de Oportunidades e de Combate a Discriminação, encarregados de coordenar ações de combate à discriminação em matéria de emprego e profissão” (art. 1º, da Port. 604/00).

Para o desempenho dessas atribuições, foram estabelecidas as competências dos NÚCLEOS. Estas se constituem medidas que estão para além do combate à discriminação, que deve ser realizado por meio da conscientização, sensibilização, acolhimento e busca de solução de denúncias, bem como da verificação do cumprimento de regras



proibitivas da discriminação na relação de trabalho e emprego, e no modo como o trabalho se realiza.

Cabe, portanto, aos Núcleos, dentre outras competências, “propor estratégias e ações que visem eliminar a discriminação e o tratamento degradante e que protejam a dignidade da pessoa humana, em matéria de trabalho”; “instituir programas educativos que garantem a aplicação das políticas de promoção da igualdade de oportunidades...” e “celebrar parcerias com organizações empresariais, sindicais, não governamentais” (art. 2º, da Port. n. 604/00).

Desse modo, em cumprimento a essas determinações legais, foram assumidas, no âmbito do Poder Público, mais precisamente na área de atuação do Ministério do Trabalho e Emprego, como iniciativas estatais, ações afirmativas, das quais são exemplos aquelas que desencadearam a inserção na empresa da pessoa portadora de deficiência, em cumprimento ao sistema de *quotas* legais; que implementaram a proteção ao trabalho da mulher (proteção à maternidade e equidade no emprego), o combate à discriminação racial e dos portadores de HIV, no local de trabalho; e que empreenderam a execução de ações que buscavam eliminar a discriminação na contratação do trabalhador.⁴⁰

O objetivo dessas ações, para além do combate efetivo da discriminação, é promover a igualdade de oportunidades e tratamento no emprego, em parceria com instituições governamentais e sociais, provocando, assim, a discussão sobre o fenômeno da discriminação no mundo do trabalho, como reflexo de uma estrutura social fundada em desigualdades injustificadas.

Os NÚCLEOS, a partir da visibilidade de suas atuações, passaram a ter acento em todos os foros, seminários, eventos e debates, cujo tema é a discriminação. Com uma forte atuação conjunta com o Ministério Público do Trabalho, nos procedimentos de investigação de denúncias de discriminação, e na realização e monitoramento de termos de compromissos firmados com as empresas, no objetivo de eliminar a discriminação e promover a igualdade de oportunidades no emprego, os Núcleos passaram a ser reconhecidos pela sociedade como espaço de referência na questão da discriminação no trabalho.

⁴⁰ Cappellin. Brasília: OIT, 2005, p. 76-78.



Nesse processo de reconhecimento de suas atividades, os Núcleos, atendendo ao convite da OIT, tiveram representação no Taller Técnico de Discusión – Comisiones Tripartitas para Igualdade de Oportunidades em el Empleo em el Cone Sur (Buenos Aires/2002), realizado para compartilhar experiências, e elaborar estratégias e políticas de eliminação da discriminação no trabalho, com enfoque nas desigualdades de gênero.

Ressalte-se, porém, que a atuação e a qualidade do desempenho dos NÚCLEOS não se mostram uniformes, em cada uma das DRTs, onde se encontram localizados, em razão de vários fatores.⁴¹ Inclusive, devido à diversidade social apresentada por cada Estado do país, nos quais a discriminação se mostra sob um aspecto próprio, em virtude das peculiaridades culturais ou da influência de determinada formação racial/étnica e, ainda, de fatores econômicos e sociais, predominantes em cada região.

O desempenho dos NÚCLEOS também parece depender não somente da qualificação profissional e técnica de seus coordenadores e membros da equipe, mas do engajamento de todo o corpo de servidores das DRTs, que devem estar cientes das políticas sociais e dos conceitos e princípios que as regem, além do apoio efetivo dos Delegados regionais, o que vai influir nas formulações das parcerias e na visibilidade, para a sociedade, das políticas e ações assumidas pelos Núcleos.⁴²

Entende-se ser preciso que os NÚCLEOS estejam sob uma coordenação nacional, que não apenas cuide dos aspectos técnicos inerentes ao planejamento e acompanhamento sistemático de atividades e programas, mas que reafirme o vínculo da política de não-discriminação com as outras instâncias e políticas implementadas pelo MTE. Somente criando uma cultura institucionalizada de enfrentamento (combate) da discriminação, pode-se avançar na efetiva promoção da igualdade de oportunidades e de tratamento no emprego.

As ações dos NÚCLEOS, não obstante devam ser realizadas sob a responsabilidade de uma equipe formada e treinada para o enfrentamento da discriminação - que se mostra uma questão de alta

⁴¹ Cappellin. Brasília: OIT, 2005.

⁴² Cappellin. Op. cit., p. 30.



complexidade - são institucionais. Por isso, os conceitos e princípios que as informam devem permear todas as políticas do âmbito do MTE, com o objetivo fundamental de criar uma cultura institucional no que concerne à discriminação no trabalho. Deve-se cuidar também, quando da formulação e execução das ações, dos aspectos da transversalidade observada nas condutas discriminatórias, notadamente nas relações raça/gênero, para que se busque eliminar os graves efeitos da discriminação sobre as pessoas ou grupos sociais mais vulneráveis (mulheres, negros, pobres).

Sob uma coordenação nacional com a atribuição de elaborar um *plano nacional* de ações de combate à discriminação e promoção da igualdade de oportunidades no emprego,⁴³ que reafirme o compromisso do MTE de incorporar, em todas suas instâncias, uma política de não-discriminação no trabalho, os NÚCLEOS poderão constituir-se mecanismos institucionais de atuação na eliminação de desigualdades, capazes de promover mudanças no mundo do trabalho.

É de fundamental importância, para a realização dos objetivos dos NÚCLEOS, que estes avancem na formulação das parcerias, que poderão fortalecer e implementar as ações planejadas. É necessário, ainda, que a coordenação nacional fortaleça e reafirme as relações com outros órgãos do Poder Público e, em particular, com as Secretarias Especiais de Políticas para as Mulheres (SPM), de Políticas de Promoção de Igualdade Racial (SEPPIR) e de Direitos Humanos (SEDH),⁴⁴ com a finalidade inclusive de executar as ações planejadas por estes órgãos, com o objetivo de eliminar as desigualdades no âmbito do trabalho.

Com o monitoramento sistemático e padronizado de suas ações, os NÚCLEOS poderão fortalecer a capacidade de ação conjunta e articulada, em âmbito nacional, de maneira a aumentar-lhes a eficácia. Embora não se acredite que uma uniformização e padronização de ações possam ter implantação nacional, em virtude da formação social e cultural/racial/étnica diversa, que vai informar a manifestação da conduta discriminatória em cada Estado ou Região, é possível indicar ações nacionais que, ao serem implementadas - porque fazem parte de um conjunto de ações propostas por um *plano nacional* - vão

⁴³ A exemplo do PNPM elaborado pela SPM.

⁴⁴ Conforme Cappellin. Brasília: OIT, 2005.



possibilitar a definição de parâmetros e diretrizes comuns de atuação, capazes de fornecer indicadores para a aferição de resultados, não somente das atividades, mas também das políticas e ações dos Núcleos.

Não obstante os conceitos e princípios inerentes à política de não-discriminação devam informar todas as políticas, programas e ações do MTE, deve-se evitar a atomização na execução de ações, no âmbito das DRTs, sob pena de não se conseguir aferir seus resultados, e mais, de não alcançar os objetivos colimados, pelo efeito da dispersão das ações e das responsabilidades em executá-las. Todos os servidores devem envolver-se na política de não-discriminação, que tem a pretensão de ser uma política institucional, mas alguns devem estar especialmente envolvidos e preparados para implementá-la, de forma a se obter mudanças estruturais no modo como se organiza o mundo do trabalho.



Considerações finais

A idéia de que todos os seres humanos são iguais em direitos tornou-se um princípio declarado universalmente, e traduz a noção de que a igualdade é entre todos ou, ainda, que todos os seres humanos possuem a mesma dignidade de pessoa humana, condição esta que os iguala em direitos, e torna irrelevante toda e qualquer diferença em face do sexo, raça, cor, religião, origem etc.

O princípio da igualdade, assumido como um ideal humano originário da teoria dos direitos naturais, para a qual todos os homens nascem livres e iguais, ao ser positivado nas ordens jurídicas internas, perde seu conteúdo meramente filosófico-ideal, de eficácia apenas moral, e transforma-se em prescrição jurídica, em norma, na medida em que ao ser declarado universalmente foi acolhido pelas constituições políticas. Contudo, não é fato que todos os homens nascem livres e iguais. Isso é uma prescrição de direitos fundamentada na qualidade de ser humano da pessoa.



O acolhimento do princípio da igualdade pelo direito positivo constitucional vai servir de limite ao poder estatal, que deverá garantir a isonomia entre os indivíduos, de tal maneira que sua aplicação não fique restrita a nivelar todas as pessoas perante a lei, mas que, sob a regra da igualdade, é dever dispensar tratamento equânime a todos. Isso significa que “onde a regra é a igualdade, deve ser justificado o tratamento desigual”.¹

Portanto, é o princípio da igualdade que informa todo o ordenamento jurídico, o instrumento regulador da vida social.² Assim, diante das desigualdades apresentadas pelas pessoas, é necessário tratá-las equitativamente, devendo o princípio da igualdade ser aplicado para protegê-las contra a discriminação. Não existe dúvida de que, ao cumprir uma lei, todas as pessoas abrangidas por ela devam receber tratamento igual, mas a norma dispensará tratamento desigual sempre que for preciso proteger ou distribuir benefícios, com o objetivo de eliminar desigualdades sociais injustificadas.

A busca da igualdade de oportunidades e de tratamento seria o fundamento justificador para o tratamento jurídico diferenciado, que há de ser dispensado aos desiguais, conforme as circunstâncias fáticas, e o critério de razoabilidade aplicado ao caso concreto. Um tratamento desigual é justificado quando existe uma desigualdade injustificada entre as pessoas que exige um tratamento desigual, para que possam igualar-se efetivamente em direitos.³

A igualdade de oportunidades e de tratamento no emprego seria, portanto, o resultado esperado de um processo de eliminação da discriminação, que tem na aplicação do princípio da igualdade seu instrumento mais eficaz, não somente para combatê-la, mas para a promoção de ações que visem à equidade. A discriminação que se pretende combater e ver eliminada é aquela que, embora não seja gerada das condições em que se realiza o trabalho subordinado, se reproduz no mundo trabalho.

¹ Bobbio. 2000: 10.

² Bandeira de Melo. 2001: 10.

³ Fleiner. 2003: 104.



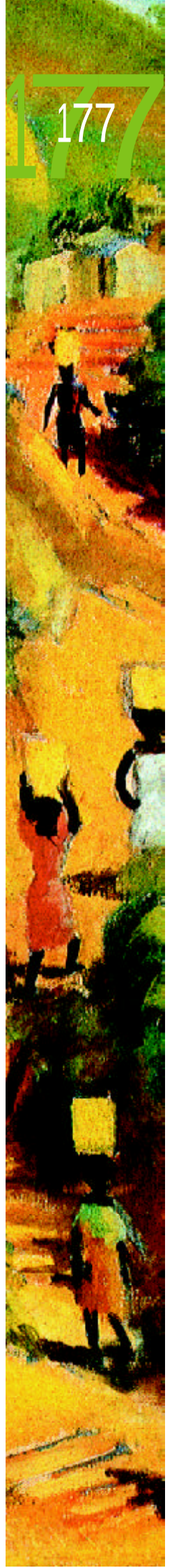
Portanto, as discriminações a serem eliminadas do ambiente de trabalho são aquelas que, não importando se têm origem no preconceito ou em razões histórico-sociais, culturais ou econômicas, produzem desigualdades injustificadas entre pessoas ou grupos sociais em razão do sexo, raça, cor, etnia, origem, orientação sexual, religião etc, e têm o efeito de destruir ou alterar a igualdade de oportunidades e de tratamento no emprego (Con. n. 111, da OIT).

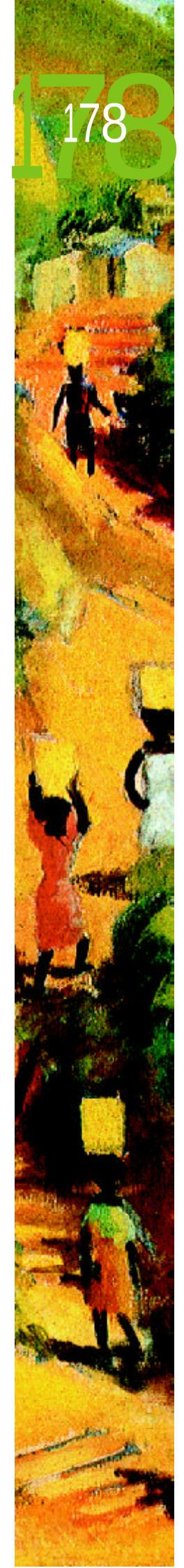
Sabe-se que as diferenças existem, que as pessoas não são naturalmente iguais (nem diferentes),⁴ ou seja, que elas não nascem iguais, e que, portanto, o princípio da igualdade não anuncia um fato material, mas um valor, a prescrição de um direito universal, assumido pela norma constitucional.

Esse direito vai traduzir-se no dever do Estado de promover ou estimular um conjunto de prestações positivas que visem *remover obstáculos* em favor da realização da igualdade de oportunidades e tratamento assegurada a todas as pessoas, como objetivo de um ideal elevado de justiça como equidade. Com essa finalidade, muitas vezes, a lei, as políticas públicas e as ações afirmativas distinguem as pessoas ou grupos sociais, sempre que estes enfrentam situações de desigualdades que tenham por efeito alterar ou eliminar a igualdade de oportunidades que lhes é devida. Tais distinções são compatíveis com o conteúdo jurídico do princípio da igualdade, sempre que guardem uma correlação lógica entre o elemento diferenciador e a desigualdade que se pretende ver eliminada, e estejam conforme os valores de justiça social, consubstanciado na Constituição.

O Estado brasileiro tem como fundamento a cidadania, a dignidade humana e os valores sociais do trabalho (art. 1º, III, IV, da CF), e, como objetivos fundamentais a erradicação da pobreza e da marginalização e a redução das desigualdades sociais, bem como a promoção do bem de todos sem preconceito ou discriminação (art. 3º, III, IV, da CF). Percebe-se daí que o princípio da igualdade que proíbe a discriminação (art. 5º, *caput*, da CF) acaba por permiti-la, quando justificada diante do objetivo fundamental, que aponta para a busca da promoção do bem de todos, e da redução das desigualdades sociais.

⁴ As diferenças que geram desigualdades costumam ser uma construção social.





Somente sob a garantia da realização desses valores é que serão exercidos os direitos sociais, que asseguram às pessoas as condições para assumir diversos papéis na sociedade. É a igualdade de oportunidades e de tratamento que vai garantir ao trabalhador, tal qual pessoa e cidadão, o direito à segurança social, que se traduz na satisfação dos direitos econômicos, sociais e culturais de que necessita para seu desenvolvimento de pessoa.

Portanto, combater a discriminação e promover a igualdade de oportunidades e tratamento no emprego significa exatamente procurar aplicar o princípio da igualdade de oportunidades às condições de trabalho, tornar eficaz a proibição às práticas discriminatórias no ambiente do trabalho e garantir de forma efetiva a igualdade de oportunidades no acesso à relação de emprego e nas condições sob as quais se realiza o trabalho.

A garantia efetiva do direito à igualdade de oportunidades no emprego exigirá sempre dos poderes públicos específicas proteções legais, além de medidas afirmativas, públicas ou privadas, que venham beneficiar aqueles trabalhadores, cujas diferenças provocam desigualdades injustificadas, porque originárias do preconceito e da discriminação.

Esses mecanismos de proteção, ou benefícios ao trabalhador discriminado terão no princípio da igualdade de oportunidades seu fundamento jurídico, tanto como instrumento legal de proibição de toda e qualquer forma de discriminação injustificada, quanto como norma garantidora de justiça social.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ABRAMO, Laís (Ed.). Questionando um mito: Custos do trabalho de homens e mulheres. Brasília: OIT, 2005.

ABRANCHES, Cristina (org.). Inclusão dá trabalho. Belo Horizonte: Armazém de Idéias, 2000.

ALTAVILA, Jaime de. Origem dos Direitos dos Povos. São Paulo: Ed. Cone, 1989.

ALMEIDA, Lúcio Rodrigues de. O dano moral e reparação trabalhista. Rio de Janeiro: Aide Ed., 1999.

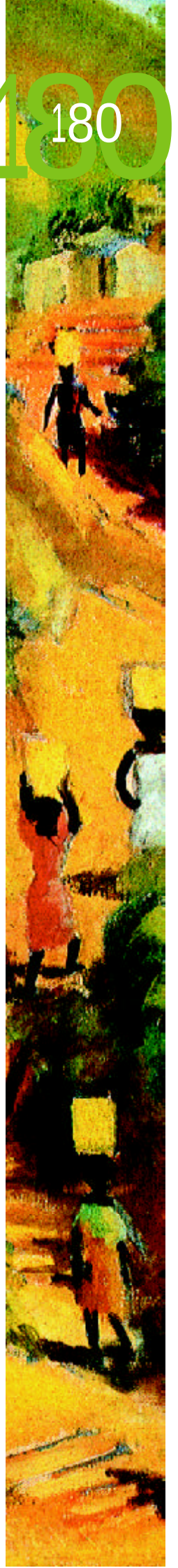
AMARAL, Célia Chaves Gurgel, SALES, Celecina de Maria Veras, AZEVEDO, Helena Selma e D'AVILA, Sande Maria Gurgel. Múltiplas Trajetória – estudo de gênero. Fortaleza: UFC, 2001.

ANTUNES, Ricardo. Os Sentidos do Trabalho. São Paulo: Boitempo, 1999.

ARAGÃO, Batista R. Escravidão e abolicionismo. Fortaleza: Ed. IOCE, 1988.



- ARAÚJO, Emanuel. O teatro dos Vícios. Brasília: UNB, 1993.
- ARAÚJO, Luiz Alberto David. A proteção constitucional das pessoas portadoras de deficiência. Brasília: Ministério da Justiça, 1997.
- ARISTÓTELES. Política. Brasília: Ed. UNB, 1997.
- BANCO MUNDIAL. A questão de gênero no Brasil. Rio de Janeiro, 2003.
- BANDEIRA de MELO, Celso Antônio. Conteúdo jurídico do princípio da igualdade. São Paulo: Malheiros Ed., 2001.
- BOBBIO, Norberto. A era do Direito. Rio de Janeiro: Editora Campus, 1992.
- _____. Teoria Geral da Política. Rio de Janeiro: Ed. Campus, 2000.
- _____, MATTEUCCI, Nicola e PASQUINO, Gianfranco. Dicionário de Política. Brasília: UNB, 9ª edição.
- _____. Teoria do ordenamento jurídico. Brasília: UNB, 1996.
- _____. Igualdade e liberdade. São Paulo: Edipro, 2000.
- BOSSA, Sonia. Direito do trabalho da Mulher. São Paulo: Ed. Oliveira Mendes, 1998.
- BRANCO, Paulo Gustavo Gonet. Hermenêutica Constitucional e Direitos Fundamentais. Brasília: Brasília Jurídica, 2000.
- BRANDÃO, Débora Vanessa Caús. Parcerias homossexuais – aspectos jurídicos. São Paulo: TR, 2002.
- BASTIDE, Roger, FERNANDES, Florestan (orgs.). Relações raciais entre negros e brancos em São Paulo. São Paulo: Anhembi, 1955.
- CALDERA, Rafael. Relações de trabalho. São Paulo: TR, 1972.
- CÂNDIDO, Antônio. Um funcionário na Monarquia. São Paulo: Companhia das Letras, 2001.
- CAPPELLIN, Paola (coordenadora). A experiência dos núcleos de promoção da igualdade de oportunidades e combate à discriminação no emprego e na profissão. Brasília: OIT, 2005.
- CASTELO, J. P. O dano moral trabalhista: competência. São Paulo: Trabalho e Doutrina n. 10, Ed. Saraiva, 09/96.
- CFEMEA. Discriminação positiva – Ações afirmativas em busca da igualdade. São Paulo, 1996.
- CHAUI, Marilena. Brasil, mito fundador e sociedade autoritária. São Paulo: Ed. Fund. Perseu Abramo, 2000.



COUTINHO, Maria Luiza Pinheiro. Discriminação na relação de trabalho – Uma afronta ao princípio da igualdade. Rio de Janeiro: AIDE, 2003.

_____. Assédio sexual no trabalho. Porto Alegre: HS Editora, Justiça do Trabalho n. 243, 03/2004.

_____. A saúde do trabalhador como fator de discriminação no trabalho. Porto Alegre: HS Editora, Justiça do Trabalho n. 245, 05/2004.

_____. Assédio moral no trabalho. Porto Alegre: HS Editora, Justiça do Trabalho, n. 248, 08/2004.

CUNHA, Euclides. Os Sertões. Rio de Janeiro: Livraria Francisco Alves, 15ª Ed., 1940

DELGADO, Dídice G., CAPPELLIN, Paola e SOARES, Vera (orgs.). Mulher e Trabalho – Experiências de ação afirmativa. São Paulo: Boitempo Editorial, 2000.

DIAS, Jussara e FREIRE, Lucienne (Org.). Diversidade – Avanço conceitual para a educação profissional e o trabalho – Ensaio e reflexões. Brasília: OIT, 2002.

FERNANDES, Florestan. A integração do negro a sociedade de massa. São Paulo: 1964.

FILHO, Rodolfo Pamplona. O Dano Moral na Relação de Emprego. São Paulo: LTr, 1999.

FILHO, Carlos Edison do Rêgo Monteiro. Elementos de Responsabilidade Civil por Dano Moral. Rio de Janeiro: Renovar, 2000.

FLEINER, Tomas. O que são os Direitos Humanos? São Paulo: Editora Max Limonad, 2003.

FURTADO, Emmanuel Teófilo. Preconceito no trabalho e a discriminação por idade. São Paulo: LTr, 2004.

Guedes, Márcia Novaes. Terror psicológico no trabalho. São Paulo: LTr, 2003.

JACCOUD, Luciana de Barros e BEGHIN, Nathalie. Um balanço da intervenção pública no enfrentamento das desigualdades raciais no Brasil. Brasília: IPEA, 2002.

JESUS, Damásio E. e GOMES, Luiz Flávio. Assédio Sexual. São Paulo: Ed. Saraiva, 2002.



JUNIOR, Caio Prado. Formação do Brasil Contemporâneo. São Paulo: Publifolha, 2000.

HENRIQUES, Ricardo. Desigualdade Racial: Evolução das condições de vida na década de 90. Brasília: IPEA, 2001.

HIRIGOYEN, Marie-France. Assédio Moral: A Violência perversa no Cotidiano. Rio de Janeiro: Ed. Bertrand Brasil, 2000.

HIV/AIDS no Mundo do Trabalho: as ações e legislação brasileira. Brasília: OIT, 2002.

HOUAISS, Antônio. Dicionário da Língua Portuguesa. Rio de Janeiro: Ed. Objetiva, 2001.

HODGES-AEBERHARD, Jane e RASKIN, Carl. Ação Afirmativa. Brasília: OIT, 2000.

HODGES-AEBERHARD, Jane. Linhas gerais sobre desenvolvimentos recentes em questões de igualdade no emprego para juízes de cortes trabalhistas e assessores. Brasília: OIT, 1998.

HOLANDA, Sérgio Buarque. Raízes do Brasil. São Paulo: Companhia das Letras, 1999.

LIGOCKI, Malô Simões Lopes e LIBARDONI, Marlene (Coord. Técnica). Discriminação Positiva, Ações Afirmativas: Em Busca da Igualdade. São Paulo: CFEMEA/ELAS, 1996.

LIMA, Francisco Gerson Marques. Igualdade de Tratamento nas Relações de Trabalho. São Paulo: Malheiros, 1997.

LOURO, Guacira. Gênero e saúde, 1996.

MARTINS, João Vianey N. O dano moral e as lesões por esforços repetitivos. São Paulo: LTr, 2003.

MENEZES, Paulo Lucena de. A ação afirmativa no direito norte-americano. São Paulo: RT, 2001.

MOOG, Vianna. Bandeirantes e Pioneiros. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 18ª Ed.

MTE. Núcleos de Promoção da igualdade de oportunidades e de combate à discriminação no trabalho. Brasília, 2003.

NABUCO, Joaquim. O Abolicionismo. Rio de Janeiro: Ed. Nova Fronteira, 2000.

NETO, Antônio Carvalho e SALIN, Celso Amorim (org.). Novos desafios



em saúde e segurança no trabalho. Belo Horizonte: Instituto de Relações do Trabalho, 2001.

OLIVEIRA, Eleonora Menicucci de. A mulher, A sexualidade e o Trabalho. São Paulo: Editora Hucitec, 1999.

OLIVEIRA, Dijaci David, LIMA, Ricardo Barbosa, SANTOS Sales Augusto e TOSTA, Tânia Ludmila. Relações raciais e grupos socialmente segregados. Goiânia: MNDH, 2001.

OLIVEIRA, Dijaci D., GERALDES, Elen C., LIMA, Ricardo Barbosa e SANTOS, Sales Augusto. A cor do medo. Brasília: UNB, 1998.

OIT. Declaração da OIT sobre os princípios e direitos fundamentais no trabalho e seu segmento. Brasília: OIT, 2001.

_____. HIV/AIDS no mundo do trabalho: as ações e a legislação brasileira. Brasília: OIT, 2002.

_____. Gestões de questões relativas a deficiência no local de trabalho. Brasília: OIT, 2004.

_____. Repertório de Recomendações práticas da OIT sobre o HIV/AIDS e o mundo do trabalho. Brasília: OIT, 2004.

OLSON, Steve. A História da Humanidade. São Paulo: Editor Campus, 2003.

PINHO, Rodrigo Cesar Rabello. Teoria Geral da Constituição e Direitos Fundamentais. São Paulo: Ed. Saraiva, 2002.

PINSKY, Jaime (org.). 12 Faces do Preconceito. São Paulo: Contexto, 2000.

PUPPIN, Andréa Brandão. Do lugar das mulheres e das mulheres for a do lugar. Niterói: EDUFF, 2001.

KERGOART, Daniele. Da divisão do trabalho entre os sexos. São Paulo: Revista de Sociologia da USP, Volume 1 – N.2 – 2. Semestre/1989.

KHAMIS, Renato Mehanna. Dano moral – Dispensa imotivada de portador do vírus HIV. São Paulo: LTr, 2002.

RABENHORST, Eduardo Ramalho. Dignidade Humana e Moralidade Democrática. Brasília: Brasília Jurídica, 2001.

RAWLS, John. Uma teoria da justiça. São Paulo: Ed. Martins Fontes, 2000.



RAUPP RIOS, Roger. O princípio da igualdade e a discriminação por orientação sexual. São Paulo: RT, 2002.

RIBEIRO, Darcy. O Povo Brasileiro. São Paulo: Companhia das Letras, 2001.

RODRIGUEZ, Plá. Princípios de direito do trabalho. São Paulo: LTr, 1978.

ROUDINESCO, Elisabeth e PLON, Michel. Dicionário de Psicanálise. Rio de Janeiro: Jorge Zahar Editor.

SANTOS, Aloysio. Assédio sexual. Rio de Janeiro: Ed. Forense, 1999.

SANTOS, Enoque Ribeiro dos. O Dano Moral na Dispensa do Empregado. São Paulo: LTr, 2000.

SCAVONE, Luiz Antônio Jr. Assédio Sexual, Responsabilidade civil. São Paulo: Ed. Juarez de Oliveira, 2001.

SEM. Plano nacional de políticas para as mulheres. Brasília: PR, 2004.

SILVA, Edson Ferreira. Direito à Intimidade. São Paulo: Ed. Oliveira Mendes, 1998.

SILVA, de Plácido. Vocabulário Jurídico. Rio de Janeiro: Ed. Forense, 1999.

SINAT. Das prerrogativas e atribuições dos auditores-fiscais do trabalho. Maceió, 2002.

SOUTO MAIOR, Jorge Luís. O Direito do Trabalho e as Diversas Formas de Discriminação. Porto Alegre: HS Ed., Justiça do Trabalho n. 220, 04/2002.

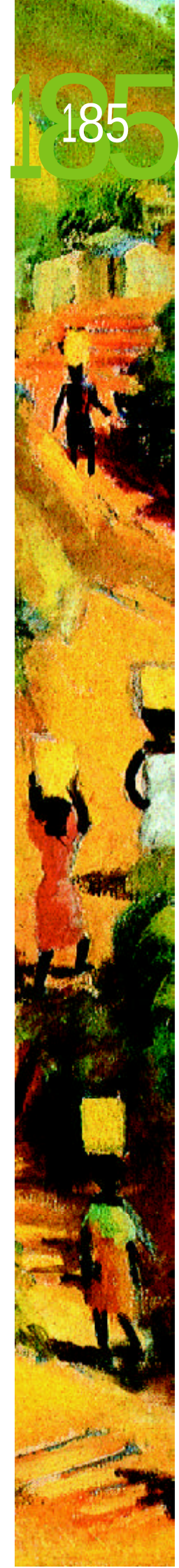
SOUZA, Mauro Cesar Martins de. Estabilidade Provisória do Trabalhador Aidético: Posição Jurisprudencial & Efetividade do Processo. Porto Alegre, HS Ed., Justiça do Trabalho n. 212, 08/2001.

TOMEI, Manuela. Ação Afirmativa para igualdade racial: características, impactos e desafios. Brasília: OIT, 2005.

VIANA, Marcio Túlio, RENAULY, Luiz Otávio Linhares. Discriminação. São Paulo: LTr, 2000.

YANNOULAS, Silvia Cristina. Dossiê: Políticas públicas e relações de gênero no mercado de trabalho. Brasília: CFEMEA, 2002.





185

Anexos



Constituição da República Federativa do Brasil, de 05 de outubro de 1988 (em constante processo de atualização através da incorporação de emendas constitucionais).

Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) – Decreto-lei n. 5.452, de 1 de maio de 1943 (em constante processo de atualização com a inserção de novos dispositivos legais). Dispõe sobre normas trabalhistas consolidadas.

Declaração Universal dos Direitos do Homem. Proclamada pela ONU, em 10 de dezembro de 1948. Dispõe sobre os direitos universais do homem.

Convenção para Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher, ONU/CEDAW/1979. Dispõe sobre a eliminação de todas as formas de discriminação contra a mulher e define o conceito de discriminação contra a Mulher. .

Convenção para Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Racial, ONU/1966 (Decreto Legislativo n. 65.810, de 8 de dezembro de 1969). Dispõe sobre a eliminação de todas as formas de discriminação racial, xenofobia e outras manifestações de intolerância.

Convenção 100/1951, da Organização Internacional do Trabalho (Decreto Legislativo n. 41.721, de 25 de junho de 1957). Dispõe sobre a igualdade de remuneração de homens e mulheres por trabalho de igual valor.

Convenção 111/1958, da Organização Internacional do Trabalho (Decreto Legislativo n. 62.150, de 19 de janeiro de 1968). Dispõe sobre a discriminação em matéria de emprego e profissão.

Convenção 159/1983, da Organização Internacional do Trabalho (Decreto Legislativo n. 129, de 22 de maio de 1991). Dispõe sobre reabilitação profissional e emprego de pessoas deficientes.

Declaração da OIT Relativa aos Princípios e Direitos Fundamentais do Trabalho e seus seguimentos.

Declaração dos Direitos das Pessoas Portadoras de Deficiência (ONU/1975). Dispõe sobre os direitos das pessoas portadoras de deficiência.

Lei n. 7.668, de 22 de agosto de 1988. Cria a Fundação Cultural Palmares que se propõe a fomentar e fortalecer os valores políticos, culturais, sociais e econômicos da população negra e integrá-la, de maneira eficaz, no processo de desenvolvimento do Brasil, superando todas as discriminações.

Lei n. 7.353, de 29 de agosto de 1985. Cria o Conselho Nacional dos Direitos da Mulher – CNDM, com a finalidade de promover, em âmbito nacional, políticas que visem eliminar a discriminação da mulher, assegurando-lhe condições de liberdade e de igualdade de direitos.

Lei n. 7.670/1988. dispõe sobre aposentadoria por invalidez e o auxílio doença para os portadores do vírus HIV/AIDS.



Lei n. 7.716, de 5 de janeiro de 1989. Define os crimes resultantes de preconceitos de raça ou de cor.

Lei n. 7.853, de 24 de outubro de 1989. Dispõe sobre o apoio às pessoas portadoras de deficiência, sua integração social, sobre a Coordenação Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência – CORDE, e define crimes contra pessoa com deficiência.

Lei n. 8.213, de 24 de julho de 1991. Dispõe sobre o plano de benefícios da Previdência Social e estipula o percentual de cargos a ser preenchido pelas empresas com pessoas portadoras de deficiência ou reabilitados da Previdência Social.

Lei n. 8.899, de 29 de junho de 1994. Concede passe livre às pessoas portadoras de deficiência no sistema de transporte interestadual.

Lei n. 9.029, de 13 de abril de 1995. Proíbe a exigência de atestados de gravidez e esterilização, e outras práticas discriminatórias, limitativas do acesso ou manutenção do emprego, por motivo de sexo, origem, raça, cor estado civil, situação familiar ou idade.

Lei n. 9.263, de 12 de janeiro de 1996. Regula o d 7º, do art. 226, da Constituição federal, que trata do planejamento familiar e estabelece penalidades.

Lei n. 9.394, de 10 de dezembro de 1996. Estabelece as diretrizes e bases da educação nacional e dispõe sobre a educação especial para o trabalho dos educandos com necessidades especiais.

Lei n. 9.455, de 7 de abril de 1997. Define o crime de tortura e estabelece pena de reclusão caso seja cometido em razão de discriminação racial ou religiosa. O crime é agravado se cometido contra gestante e deficiente.

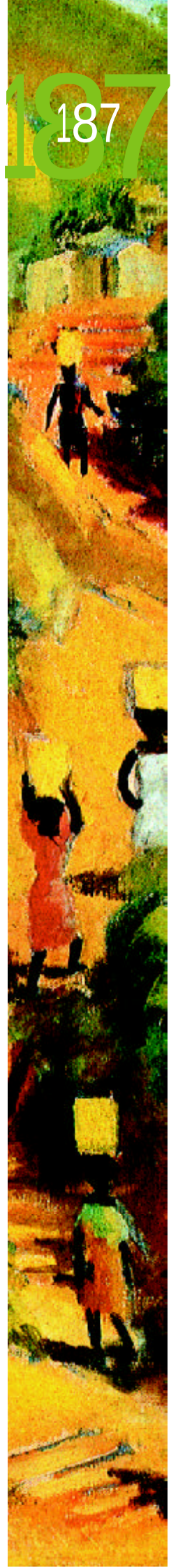
Lei n. 9.459, de 13 de maio de 1997. Altera os arts. 1º e 20, da Lei 7.716, de 5 de janeiro de 1989, que define os crimes resultantes de preconceito de raça ou de cor. Com a nova redação a Lei n. 7.716/89 passa a definir os crimes resultantes de discriminação ou preconceito de raça, cor, etnia, religião ou procedência nacional. Altera o art. 140 do Código Penal, para acrescentar d 3º, que definir o crime de injúria quando consistir na utilização de elementos referentes à raça, cor, etnia, religião ou origem.

Lei n. 9.799, de 26 de maio de 1999. Acrescenta o art. 373 A, na Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, que dispõe sobre o acesso da mulher ao mercado de trabalho e sobre a revista íntima na empregada.

Lei n. 10.224, de 15 de maio de 2001. Altera o Decreto-lei n. 2.848, de 7 de dezembro de 1940 – Código Penal, para dispor sobre o crime de assédio sexual.

Lei n. 10.270, de 29 de agosto de 2001. Acrescenta dd 4º e 5º ao art. 29 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, para proibir anotações desabonadoras na Carteira do Trabalho e Previdência Social.

Lei n. 10.421, de 15 de abril de 2002. Dispõe sobre licença maternidade e adoção.



Lei n. 10. 678, de 23 de maio de 2003. Cria a Secretaria Especial de Políticas de Promoção da Igualdade Racial.

Lei n. 10.683, de 28 de maio de 2003. Dispõe entre outros assuntos sobre a Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres e sobre o Conselho Nacional dos Direitos da Mulher.

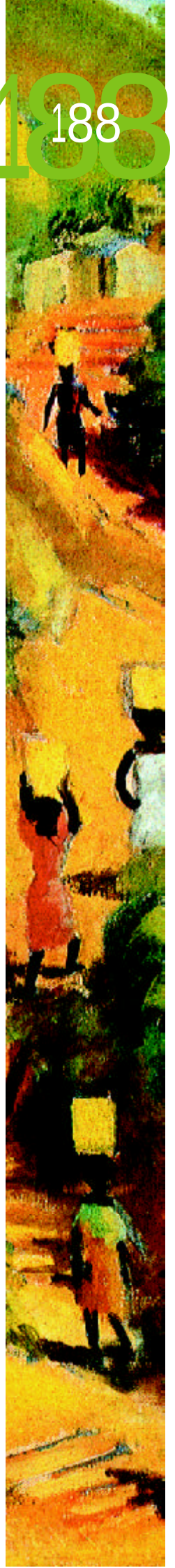
Lei n. 10.741, de 1 de outubro de 2003. Dispõe sobre o Estatuto do Idoso que não deve sofrer qualquer tipo de discriminação.

Decreto n. 3.298, de 20 de dezembro de 1999. Regulamenta a Lei n. 7.853, de 24 de outubro de 1989. Dispõe sobre a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência e consolida as normas de proteção.

Decreto n. 4.228, de 13 de maio de 2002. Institui no âmbito da Administração Pública Federal o Programa Nacional de Ações Afirmativas.

Portaria n. 604, de 1 de junho de 2000. Institui, no âmbito das Delegacias Regionais do Trabalho, os Núcleos de Promoção da Igualdade de Oportunidades e de Combate à Discriminação.

Instrução Normativa MTE n. 20 de 19 de janeiro de 2001. Dispõe sobre procedimentos a serem adotados pela Fiscalização do Trabalho no exercício da atividade de fiscalização do trabalho das pessoas portadoras de deficiência.



Arco-Iris – Grupo de Conscientização Homossexual
Associação dos Pais e Amigos dos Excepcionais – APAE
Centro Feminista de Estudos e Assessoria – CFEMEA
Central Única dos Trabalhadores – CUT – Observatório Social
Conselho Nacional de Combate à Discriminação – MS
Conselho Nacional de Combate à Discriminação – SEDH
Conselho Nacional dos Direitos da Mulher – CNDM
Conselho Nacional dos Direitos da Pessoa Portadora de Deficiência – CONADE - MJ
Coordenadoria Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência – CORDE/SEDH
Grupo de Apoio aos Portadores do Vírus da Aids - GAPA
Instituto Nacional de Seguridade Social – INSS - Unidade de Reabilitação Profissional
Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada - IPEA
Instituto Sindical Interamericano pela Igualdade Racial – INSPIR
Ministério da Ciência e Tecnologia – Programa Mulher e Ciência
Ministério da Cultura - Fundação Cultural Palmares – FCP
Ministério da Educação – Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico - CNPq
Ministério Público do Trabalho - MPT
Ministério do Trabalho e Emprego - MTE - Delegacias Regionais do Trabalho
Ministério da Saúde – MS - Coordenação Nacional de DST e AIDS
Núcleos de Combate à Discriminação e de Promoção da Igualdade de Oportunidades no Emprego - MTE
Organização Internacional do Trabalho - OIT
Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres - SPM
Secretaria Especial de Políticas de Promoção da Igualdade Racial - SEPPIR
Secretaria Especial dos Direitos Humanos – SEDH
Secretaria de Políticas Públicas de Emprego – SPPE/MTE
Serviço Nacional do Comércio - SENAC
Serviço Nacional da Indústria – SENAI
Sistema Nacional de Emprego -SINE



Subsídios para elaboração de um plano nacional de ações afirmativas no mundo do trabalho

Mércia Consolação Silva

06



Sumário

Introdução	04
Aspectos Institucionais	06
Programas e Atividades da SEPPIR	14
A estrutura administrativa vigente e a necessidade de verticalização do executivo.	22
Fundamentos do Programa	23
Diretrizes Gerais	31
Ações possíveis no âmbito do Governo	33
Ações possíveis no âmbito da iniciativa privada	31
Recomendações	40
Bibliografia	43

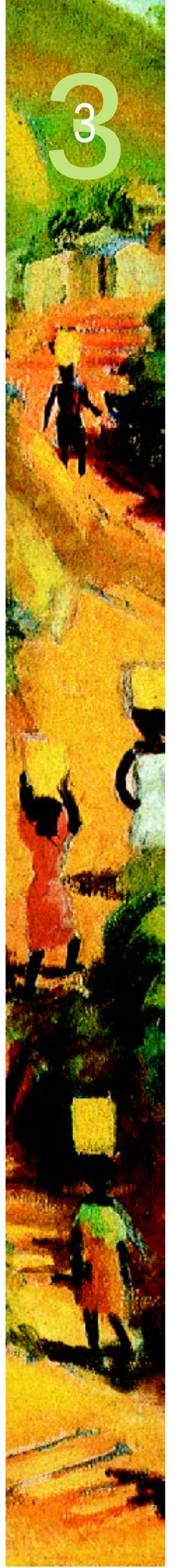
Introdução

Esse documento faz parte das atividades do projeto “Desenvolvimento de uma Política Nacional para eliminar a discriminação no emprego e na ocupação e promover a igualdade racial no Brasil”, deverá servir de subsídio para a construção de um Programa Nacional de Ações Afirmativas, da Secretaria Especial de Políticas de Promoção de Igualdade Racial.

O eixo central do referido documento está relacionado aos aspectos relativos ao Desenvolvimento Econômico, Emprego e Inclusão Social da População Negra no mundo do trabalho.

Na primeira parte são analisados aspectos institucionais legais que dão suporte à construção e implementação de políticas públicas de ações afirmativas, e ainda apresentam as principais iniciativas do executivo e judiciário no combate às desigualdades e na promoção da igualdade racial e de gênero. Em especial as atribuições, ações e políticas realizadas pela SEPPIR – Secretaria Especial de Políticas de Promoção da Igualdade Racial.

Na segunda parte discute-se os pressupostos adotados pela Organização Internacional do Trabalho para subsidiar as propostas apresentadas. São apresentados os conceitos, exemplos de ações públicas e privadas, políticas desenvolvidas em outros países e resultados



alcançados, dados sobre as desigualdades ainda encontradas no Brasil.

Na terceira parte, são discutidas as diretrizes gerais ou propostas de ações afirmativas possíveis de serem implementadas no Brasil, a partir das possibilidades legais e experiências exitosas já existentes.

Finalmente, faz um breve relato sobre metodologia de implementação de políticas de ações afirmativas.



Parte I - Aspectos Institucionais

A luta pela igualdade de oportunidades e contra a discriminação racial passou por várias fases, conceituações e mudanças. Até meados da década de 90, eram apresentados, pelo Estado Brasileiro, relatórios de desenvolvimento humano e social onde as desigualdades raciais não eram evidenciadas. Em 1995, com a queixa feita pelo Movimento Negro, Movimento Sindical e o Ceert – Centro de Estudos das Relações de Trabalho e Desigualdades à OIT – Organização Internacional do Trabalho, quanto ao descumprimento por parte do Brasil da Convenção 111, que versa sobre toda e qualquer forma de discriminação, o Estado Brasileiro admitiu a existência de desigualdades raciais estruturais na nossa sociedade.

“Enquanto na década de 80 o Governo Sarney tentava reafirmar a “democracia racial brasileira”, com as comemorações da Abolição, o movimento negro, numa aliança mais estreita como o movimento sindical, intensificava a luta para expor o problema e enfrentá-lo. Como fruto disso, a década de 90 ficou marcada contemporaneamente como a mais importante na luta política contra o racismo e a discriminação e pela afirmação de um projeto nacional sustentado na igualdade de oportunidades.”¹

¹ FONSECA (2002), in Cartilha Inspir, Políticas Econômicas Reparações: uma contribuição ao debate.



Desde então, é possível assinalar medidas de ordem administrativa e legislativa que são significativas para a adoção de ações afirmativas. A primeira dessas medidas, é a interpretação acerca do princípio da igualdade consubstanciado na Constituição de 1988 como sendo igualdade perante a lei, com necessidades de políticas que promovam a igualdade de oportunidades entre todos os brasileiros.

“A transformação da igualdade em direito positivo vai servir de instrumento de garantia à isonomia entre as pessoas, o que significa dizer, vai permitir seja dispensado tratamento equânime a todos. É esse o conteúdo do princípio da igualdade que será apreendido como instrumento de regulação da vida social.”²

O debate jurídico acerca dessa mudança de entendimento ainda hoje apresenta calorosos argumentos. Segundo Bobbio, *“o princípio da igualdade de oportunidades, quando elevado a princípio geral, tem como objetivo colocar todos os membros daquela determinada sociedade na condição de participar da competição pela vida, ou pela conquista do que é vitalmente mais significativo, a partir de posições iguais”*³

Observa-se, assim, uma inflexão na prática e no discurso dos poderes legislativos, executivo e judiciário no sentido de procurar oferecer tratamento desigual aos desiguais para alcançar igualdade de oportunidades no futuro. E a partir desse prisma, é que o debate em torno das Ações Afirmativas – A.A. se estruturou.

Nos anos 90, ao se comprovar o racismo de Estado e, demonstrar que ele não era responsabilidade individual, mas sim coletiva e de direito dispersa. Uma vez que apesar do Estado brasileiro não praticar racismo explícito, os danos causados pelo mesmo no passado recente têm consequências de desdobramentos vivenciados e evidências até hoje. No âmbito internacional, com a realização da Conferência de Durban, em 2001, a responsabilização dos Estados pelo racismo e desigualdade ganha força e impõem uma nova postura desses Estados no combate ao racismo.

² COUTINHO (2006) OIT Discriminação no Trabalho: Mecanismos de Combate e de Promoção da Igualdade de Oportunidades.

³ SILVA Jr.(2002) in Cartilha INPSIR, Políticas Econômicas e Reparações: uma contribuição ao debate.



I. 1 - A Legislação brasileira e as Ações Afirmativas

a) O Decreto 4228/ 02

Este dispositivo legal foi criado pelo Governo do Brasil no sentido de dar seguimento ao Plano de Ação da III Conferência Mundial de Combate ao Racismo, Discriminação Racial, Xenofobia e Intolerância Correlata, realizada em 2001, na cidade de Durban. O Decreto instituiu um grupo interministerial para elaboração de ações afirmativas no âmbito da administração pública.

Além desse grupo, o Decreto 4228/02 define para a contratação de novos funcionários públicos, uma porcentagem de negros e mulheres para atender a demanda de maior representatividade desses segmentos em cargos públicos.

O decreto também prevê que o Governo crie novos critérios para contratação de empresas terceiras nos processos de licitação, adotando o critério racial como item de desempate. Mas essas diretrizes não foram regulamentadas.

No entanto, as ações ali previstas não avançaram e nenhum mecanismo eficaz foi implementado visando garantir uma maior participação de negros na administração pública federal.

b) A criação da SEPPIR

Mais recentemente, no atual Governo (2002-2006), a linha de atuação no combate ao racismo, foi mais adiante e criou-se a Secretaria Especial de Promoção da Igualdade Racial- SEPPIR- em 2003. Essa iniciativa desencadeou uma série de outras medidas que estão no centro do debate nacional, sendo a luta pela aprovação do Estatuto da Igualdade Racial o mais recente motivo de debates em torno das ações afirmativas.

A SEPPIR, criada em 21 de março de 2003 tem como principal papel estabelecer iniciativas contra as desigualdades raciais no País, promovendo a igualdade e a proteção dos direitos de indivíduos e grupos raciais e étnicos afetados pela discriminação e demais formas de intolerância, tendo como ênfase à população negra.



A forma de atuação dessa Secretaria, pressupõe a coordenação, promoção, articulação e acompanhamento entre os diferentes Ministérios, e outros órgãos do governo, para a implementação de políticas de promoção da igualdade racial. Além de promover e acompanhar o cumprimento de acordos e Convenções Internacionais assinados pelo Brasil, que digam respeito à promoção da igualdade e combate à discriminação racial ou étnica. Outro objetivo da Secretaria é auxiliar o Ministério das Relações Exteriores nas políticas internacionais, no que se refere à aproximação de nações do Continente Africano.

A principal referência para o início da atuação da Secretaria foi o programa Brasil sem Racismo que abrange a criação de políticas públicas em diversas áreas. Outros instrumentos legais que dão suporte a atuação dessa secretaria são a Política Nacional de Promoção da Igualdade Racial - PNPIR e as resoluções da Conferência Nacional de Promoção da Igualdade Racial - CONAPIR.

c) A Política Nacional de Promoção da Igualdade Racial (PNPIR)

A Política Nacional de Promoção da Igualdade Racial- PNPIR- síntese as linhas orientadoras de atuação da SEPPIR, desenhando as principais ações e frentes de atuação para a redução das desigualdades raciais. Afirma que cabe ao Estado brasileiro o papel de reverter esse quadro e usa como referência instrumentos diversos como a Convenção 111, o documento base do programa de governo Brasil Sem Racismo e o Plano de Ação e Declarações de Durban.

O principal objetivo descrito nessa política é reduzir as desigualdades e para tanto adota as seguintes estratégias:

- **Defesa de direitos** com afirmação do caráter pluriétnico da sociedade brasileira, regulamentação das terras quilombolas; criminalização do racismo;
- **Ação Afirmativa**
- **Articulação das temáticas de gênero e raça.**



AS diretrizes da PNPIR referem-se: a) ao fortalecimento institucional das políticas de igualdade racial ; b) incorporar de maneira inovadora a dimensão racial em todos os âmbitos das políticas de governo seja incorporada de forma definitiva; c) consolidar a participação popular na gestão do processo de promoção da igualdade racial; d) melhorar a qualidade de vida dos negros e negras no Brasil e no Mundo; e) inserir essa temática na agenda internacional do governo brasileiro.

Esse documento adota como princípios a transversalidade dos debates e das ações, a descentralização das decisões e um processo de gestão democrática da decisões e construção dos planos de ação. No sentido de efetivar essa demanda da a SEPPIR convocou, em 2004, a I Conferência Nacional de Promoção da Igualdade Racial (CONAPIR) com o objetivo de estabelecer um diálogo entre Estado e sociedade civil para aprofundamento dos eixos estabelecidos pela PNPIR. Essa Conferência foi precedida da consulta de todos os 27 estados da Federação que elegeram seus representantes para participar da Conferência.

d) A Conferência Nacional de Promoção de Igualdade Racial (CONAPIR)

O ano de 2005 foi declarado pelo governo brasileiro como Ano Nacional de Promoção da Igualdade Racial. A realização da 1ª. Conferência Nacional de Políticas de Promoção significou a consolidação de uma estratégia de políticas públicas voltadas para a alteração das condições de vida da população negra no Brasil. Essa Conferência foi realizada entre os dias 30 de junho, 01 e 2 julho e, segundo a SEPPIR ,tratou-se de um momento de fortalecimento das ações de promoção da igualdade racial na estrutura governamental e proporcionou a formulação de um um modelo de gestão participativa, onde a promoção da igualdade racial se afirma como elemento essencial no processo de consolidação da democracia.

Os objetivos da Iª Conapir foram:

- *Refletir sobre a realidade brasileira, do ponto de vista da sociedade e da estrutura do Estado, considerando os mecanismos de reprodução da discriminação, do racismo e das desigualdades raciais.*



- *Avaliar as ações e políticas públicas desenvolvidas para a promoção da igualdade nas três instâncias de governo – municipal, estadual e federal, bem como o cumprimento dos compromissos internacionais objetos de acordos, tratados e convenções.*
- *Propor diretrizes para a Política Nacional de Promoção da Igualdade Racial e Étnica considerando a perspectiva de gênero, cultura e religião.*⁴

Em termos de resultado, um dos mais importantes a serem destacados é o acordo para a elaboração de planos estaduais e distrital de promoção da igualdade racial que definam as bases de um convênio vinculado ao Plano Nacional de Promoção da Igualdade Racial. Sob essa perspectiva, uma das expectativa da SEPPIR é que os debates ocorridos na Conferência resultem na constituição de um **Sistema Nacional de Promoção da Igualdade Racial**, que garanta a capilaridade das políticas implementadas pela Secretaria nos estados e municípios da Federação..

e) O Estatuto da Igualdade Racial (em processo de tramitação)

Ainda em tramitação no Congresso, o Estatuto da Igualdade Racial traz, em seu corpo, diversos enunciados onde a proposição e implementação de políticas afirmativas para a promoção da igualdade racial tornam-se obrigação do Estado, devendo estas estarem contidas nos Plano Plurianuais. Ou seja, essa tarefa deixa de ser incumbência de lideranças dos movimentos sociais, do empenho individual dos ativistas pela igualdade e passa a ser dever do Estado. Conforme assinala FERRAZ (2006), no Estatuto:

estão insertas as coordenadas para que os poderes do Estado tenham embasamento para planejar e aplicar políticas públicas voltadas para reparação de distorções sociais. Ele declara legítima a estipulação de cotas e, neste caso, não especifica apenas para o campo da educação, possibilitando também sua implementação nas áreas do trabalho e cultura.⁵

⁴ Site: www.presidencia.gov.br/seppir

⁵ FERRAZ.(2006,), Igualdade de Oportunidades e Discriminação Racial no Trabalho: uma leitura dos instrumentos legais, pg. 75. OIT.



O Estatuto, se aprovado, trará outros avanços como a proposição de criação dos Conselhos de Promoção da Igualdade Racial nos Estados, que terão competência para formular, coordenar, supervisionar e avaliar as políticas de combate à desigualdade e à discriminação, o que, possibilitará a otimização da transversalização dos temas de raça, trabalho e ensino nas políticas públicas.

O capítulo que trata do mundo do trabalho, afirma que a contratação de novos funcionários públicos deverá observar a igualdade de oportunidades visando garantir a proporcionalidade das representações da sociedade brasileira, tanto racial quando de gênero e quaisquer outras forma de diversidade.

Todos esses instrumentos apresentados são parte da legislação e das diretrizes e planos de ação existentes, os quais têm norteado as ações já desenvolvidas pela SEPPIR. Para precisar melhor o universo em que deverá ser articulado e construído um Programa Nacional de Ações Afirmativas, no item a seguir apresentaremos as principais atividades desenvolvidas pela SEPPIR, nos últimos 03 anos.

1.2 - Programas e Atividades da SEPPIR

As desigualdades raciais no mundo do trabalho se constituem em um dos maiores desafios, senão o maior, a ser enfrentados pelas políticas públicas. No caso específico das mulheres negras, os indicadores revelam que elas ainda ocupam a base piramidal de trabalho e renda, recebendo remuneração inferior a homens negros, mulheres brancas e homens brancos, estes no topo da pirâmide.

Durante os quase três anos de atuação, sistemática e diversificada, a SEPPIR desenvolveu diversas políticas. As principais, voltadas para o universo do mundo do trabalho e do desenvolvimento econômico da população afro-brasileira, foram:

- **Programa Brasil Quilombola - PBQ** é coordenado e monitorado pela SEPPIR, em parceria com 21 ministérios, e tem como objetivo implementar políticas públicas que melhorem as condições de vida nas comunidades remanescentes de quilombos. Os principais resultados até o final de 2005 foram: a) a regularização de 270 processos fundiários no Incra, o que beneficiou mais de 400



comunidades quilombolas; b) investimentos em ações de assistência técnica; c) instalação de energia elétrica pelo **Programa Luz para Todos** em 73 comunidades, beneficiando 2.653 famílias; d) capacitação de 123 comunidades quilombolas para elaboração de projetos de geração de renda em parceria com a Eletrobrás; e) investimento de R\$ 4 milhões da Petrobrás no apoio a projetos de desenvolvimento sustentável para 10 comunidades quilombolas, beneficiando 600 famílias. f) instalação de Telecentros em cinco comunidades quilombolas e uma instituição religiosa e cultural de matriz africana; g) publicação de edital do CNPq/MCT (Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico) em parceria com SEAP – Secretaria Especial de Aquicultura e Pesca, SEPIR e Ministério do Meio Ambiente, no valor de R\$ 3,2 milhões para **Projetos de Tecnologias Sociais para Comunidades Tradicionais e Povos Indígenas**.

Todos esses projetos e programas, no âmbito das comunidades quilombolas favorecem um processo de mudança das condições sócio-econômicas e aumentam, de forma considerável, as possibilidades de intervenção pública e privada no processo de criação de novos empregos e empreendimentos, gerando renda e fomentando a construção e valorização da identidade étnica desses afro-brasileiros.

Em parceria com o Ministério do Trabalho e Emprego –MTE, a SEPIR contribui para a re-elaboração do **Plano Nacional de Qualificação - PNQ** que permitiu uma maior inclusão de negros em seus programas. Dos 142,3 mil pessoas qualificadas neste programa, 62% são negros e descendentes de indígenas. Os objetivos desse programa visam desenvolver cursos em diversas áreas para trabalhadores e trabalhadoras do campo ou da cidade, para que possam adquirir melhores condições de enfrentar os novos desafios e desenvolver novos conhecimentos; ampliar as chances de acesso e permanência do mercado de trabalho; dar novas perspectivas de ascensão profissional, elevação de salário e renda; maior formação intelectual, fomentar o empreendedorismo etc.

Esse programa é de extrema importância para promoção da igualdade racial pois traz em sua estrutura a clara preferência em atender, enquanto público alvo, as populações marginalizadas:



Será dada preferência a trabalhadores (as) de baixa renda e menor escolaridade e a pessoas mais sujeitas à discriminação social e com maior dificuldade de acesso ao mercado de trabalho, como: desempregados; negros, afrodescendentes e descendentes de índios; mulheres chefes de família; pessoas com mais de 40 anos; pessoas com necessidades especiais, como portadores de deficiências; trabalhadores rurais, agricultores familiares, assentamentos ou em processo de assentamento, trabalhadores em atividades sujeitas à sazonalidade por motivos de restrição legal, clima ou ciclo econômico; pessoas que trabalham por conta própria em cooperativas ou entidade associativa; trabalhadores (as) domésticos(as); egressos do sistema penal; trabalhadores em empresas afetadas por processos de modernização.⁶

Ainda , no âmbito das ações do PNQ, deve-se destacar a implementação do **Plano Setorial de Qualificação Social de Profissional “Trabalho Doméstico Cidadão”** lançado em 08 de novembro de 2005, a partir de uma parceria entre SEPPIR e Ministério do Trabalho e Emprego. Este plano sinaliza um horizonte mais favorável para a mulher negra, uma vez que grande parte delas estão ocupadas no trabalho doméstico. As principais diretrizes desse programa são: a) garantia de direitos; b) qualidade de vida; c) identidade e consciência de classe e raça; d) emponderamento e participação.

A proposta é alcançar esses objetivos através de políticas públicas de estímulo e seguridade social, divulgação e obrigatoriedade quanto ao cumprimento dos direitos trabalhistas, maiores oportunidades de qualificação profissional e educação permanente.

Além dessas, a imprensa deu importante destaque a uma das diretrizes desse programa, aquela que permite o abatimento no Imposto de Renda dos encargos com empregadas (os) domésticas (os) já a partir de 2006, para os casos com registro em carteira de trabalho. O que possibilitará o aumento do número de mulheres negras amparadas por legislação trabalhista, com maiores benefícios e segurança. Além disso, pode contribuir para a diminuição da informalidade nas relações de trabalho nesse segmento.

⁶ PNQ – Plano Nacional de Qualificação, Ministério do Trabalho e Emprego- MTE.

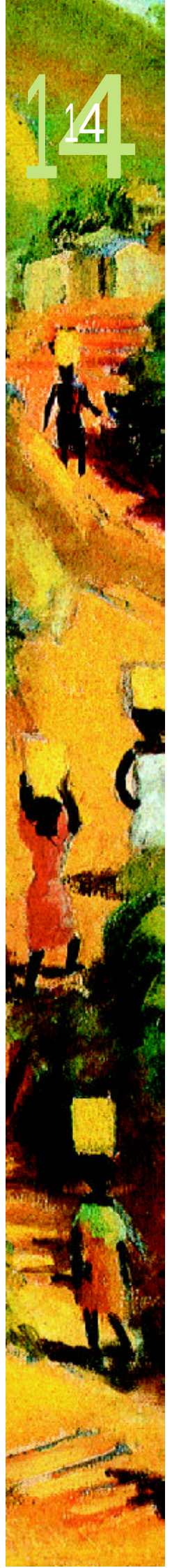


Entre as ações desenvolvidas pela SEPPIR em parceria com o MTE, o **Programa Nacional de Estímulo ao Primeiro Emprego para Jovens através** dos Consórcios Sociais da Juventude qualificou 6.732 jovens, entre eles 4.035 negros, o que representa cerca de 59,24% do total de jovens atendidos pelo programa.

Ainda no âmbito do Ministério do Trabalho e Emprego, deve-se destacar o papel dos núcleos de combate à discriminação nas delegacias regionais do trabalho- DRT, criados pela Portaria 64/00. Essas unidades têm ganhado força junto os trabalhadores, mas ainda necessitam avançar mais nas ações pró-ativas ao combate à discriminação e a promoção da igualdade de oportunidades no mercado de trabalho. Em função dessa necessidade, a OIT vem apoiando tecnicamente o MTE no sentido de desenvolver estruturas e metodologias que possibilite aos setores designados para esta função maior eficácia na sua ação.

Em 2004 foi instituída, também, a Comissão Tripartite de Igualdade de Oportunidades e de Tratamento de Gênero e Raça no Trabalho, com o objetivo de discutir e sugerir políticas públicas de igualdade de oportunidades e tratamento, e de combate a todas as formas de discriminação no emprego e ocupação, dando prioridade as questões de gênero, raça e etnia.

Na vertente do apoio ao empresariado negro as experiências para o **Fortalecimento de Empreendedores Afro-Brasileiros**, por meio de incubação de cooperativas, foram realizados em parceria com a Anceabra – Associação Nacional de Empresários Negros, em 6 estados e no Distrito Federal, com público de 800 pessoas. A Incubadora Afro-Brasileira IPDH, com o apoio institucional da SEPPIR e apoio financeiro da Petrobrás, capacitou 450 empreendedores negros, que já tinham alguma atividade econômica. Ressalte-se que a maioria destes empreendedores desenvolve suas atividades na informalidade e sem apoio administrativo, assessoria contábil ou plano de negócios que possibilitem uma melhor desempenho da atividade.. Nestes programas de capacitação, os empreendedores negros participavam de cursos de gestão de pequenos negócios, processo de compras e vendas, comercialização, marketing dentre outros aspectos para conseguirem obter mais sucesso em seus empreendimentos. Além de apoio jurídico e contábil.



Visando dar maior visibilidade e legitimidade as ações do Governo Federal e da SEPPIR, uma peça publicitária de apoio às iniciativas de promoção da igualdade foi lançada. Tratou-se da **Campanha da Diversidade** que foi divulgada por meio de dois filmes publicitários em canais abertos, que incentivam a diversidade racial nas empresas, mostrando o interesse do Governo Federal em trazer o setor privado para dentro desse contexto de mudança na composição do quadro funcional, dando espaço para os diversos segmentos que compõem cada região.

A capacitação de gestores públicos na temática racial coloca-se como eixo fundamental na elaboração e implementação de uma política pública de promoção da igualdade racial. A SEPPIR consolidou parceria com Organização Internacional do Trabalho (OIT) por meio do **Programa de Fortalecimento Institucional para a Igualdade de Gênero e Raça, Erradicação da Pobreza e Geração de Emprego - GRPE**, cujo objetivo é incorporar e fortalecer as dimensões de gênero e raça nas políticas públicas de combate à pobreza e geração de emprego.

O programa representa uma das principais ações de capacitação nas temáticas racial e de gênero para servidores (as) e gestores(as) públicos(as) federais, estaduais e municipais e de outros atores sociais, em particular organizações sindicais e de empregadores. Para alcançar seus objetivos foram realizadas diversas oficinas, seminários e reuniões com gestores públicos.

- **No âmbito federal:** oficinas de Capacitação de Gestores Públicos junto ao Ministério do Trabalho e Emprego, especificamente dos gestores do Plano Nacional de Qualificação (PNQ) e dos Núcleos de Combate à Discriminação e de Promoção da Igualdade de Oportunidades existentes no âmbito do Ministério do Trabalho e Emprego; oficinas para servidores públicos das secretarias do MTE;

- Palestras de sensibilização para integrantes das secretarias do Ministério de Desenvolvimento Social e Combate a Fome (MDS);
- Palestras de sensibilização para integrantes dos cinco pólos (Estados) do Programa de Educação Previdenciários (PEP) do Ministério da Previdência Social;
- Oficinas para conselheiros do Conselho Nacional dos Direitos da Criança e do Adolescente – Conanda.



- **No âmbito regional e local:** na região do ABC (composta por sete municípios) paulista foram realizadas 15 oficinas de capacitação de gestores nas temáticas raciais e de gênero para aproximadamente 90 gestores públicos dos programas sociais: Bolsa Família, Renda Cidadã, Brasil Alfabetizado, Banco do Povo e Casa Abrigo regional e outros atores sociais (representantes do movimento negro e de mulheres, centrais sindicais e empresariais); quatro *workshops* sobre relações raciais e políticas públicas no Brasil, destinados a sensibilizar de gestores e a implementação do Quesito Cor nos programas sociais mencionados.

- Em São Paulo: foram realizadas reuniões de continuidade do projeto com a Prefeitura Municipal de São Paulo.
- Em Minas na região do Vale do Jequitinhonha e Mucuri (composta por 105 municípios dos estados de Minas Gerais, Espírito Santo e Bahia): foram realizadas oficinas para 40 conselheiros da MESOVALES e representantes da sociedade civil; além da construção de um diagnóstico sobre o desenvolvimento local do Vale do Mucuri envolvendo 23 municípios a partir do recorte racial e de gênero; oficinas para incorporação de novos conhecimentos (designer) a unidades produtivas gerenciadas por mulheres negras.
- Na Bahia: na cidade de Salvador foi realizado o I seminário de implementação do programa GRPE para gestores públicos municipais e representantes da sociedade civil.

A existência dos instrumentos legais mencionados acima e dos programas citados possibilitam um cenário favorável a criação de um Plano Nacional de Ações Afirmativas no Mundo do Trabalho, uma vez que essa esfera da sociedade é essencial para promover uma alteração no quadro de desigualdades sócio econômicas entre as diversas etnias do Brasil. Sem esquecer, é claro, das demais esferas sociais que também devem adotar medidas afirmativas nesse sentido.

Diante desse quadro, a criação de um Plano Nacional de Ações Afirmativas vem ganhando força e se consolidando. Manuela Tomei, em recente publicação, aponta as várias ações adotadas em diversos países visando a redução das desigualdades, segundo ela:

“Esta abordagem considera a discriminação não como um evento esporádico, mas algo arraigado na sociedade e nas instituições



de maneira geral, e sua eliminação, uma responsabilidade social. A “ação afirmativa” é expressão clara da noção de igualdade substantiva,⁷ que procura assegurar justiça na distribuição de empregos e oportunidades entre os diferentes grupos. Isso explica por que as medidas de ação afirmativa são baseadas em grupos e visam igualar as disparidades intergrupais.

É importante ressaltar que o objetivo das medidas de ação afirmativa não é apenas “abrir portas” aos membros de grupos sub-representados, possibilitando que atuem detrás dessas portas. Há outro objetivo importante que é a redistribuição de poder e de recursos.⁸ O foco, portanto, não recai apenas sobre a melhoria da representação numérica de determinados grupos, mas também sobre mudanças na organização do trabalho e no gerenciamento de recursos humanos, de modo a criar um ambiente de trabalho estimulante. A noção de “eqüidade no emprego”, cunhada e introduzida pela juíza Rosalie Silberman Abella em 1985, no Canadá, enfatiza a importância de se obter mudanças nas políticas e práticas organizacionais⁹. ”

I. 3 - Desafios a serem articulados a partir dos aspectos institucionais existentes.

A criação de uma Secretaria com status de Ministério, ligada diretamente a Presidência da República é um grande avanço. No entanto, a necessidade de levar estruturas semelhantes para Estados e Municípios tornou-se uma demanda urgente para o País.

⁷ Especialistas identificam duas abordagens principais da noção de igualdade de oportunidade e tratamento: uma delas define igualdade como “igualdade substantiva, enquanto a outra a descreve como “igualdade de procedimentos ou igualdade formal. Hepple caracteriza a “igualdade formal como uma “igualdade enquanto coerência, ao passo que Ben Israel se refere a ela como “igualdade de tratamento. Ver: HEPPLE, B., Equality and empowerment for decent work. *International Labor Review*, Genebra, v. 140, n.1, 2001, pp. 5-18; e ISRAEL, B., Equality and the prohibition of discrimination in employment. *Comparative labor law and industrial relations in industrialized market economies* The Hague: Kluwer Law International, 1998. O modelo de “igualdade formal busca reduzir a discriminação assegurando que as regras de competição sejam cumpridas de maneira justa para todos, mulheres e homens, negros e brancos. Em outras palavras, defende que todos os trabalhadores sejam tratados da mesma maneira. Ela tem uma orientação claramente individualista e reflete respeito pelas realizações, eficiência e “mérito, o que pode espelhar concepções tendenciosas sobre que atitudes e competências são desejáveis no mundo do trabalho. Ver: MC CRUDDEN, C. “Merit principles. *Oxford Journal of Legal Studies*, Oxford, v. 18, n. 4, pp. 543-579, 1998.

⁸ HOLTMAAT, R. (relator). op. cit.

⁹ TOMEI (2004). Ação Afirmativa para a igualdade racial: características, impactos e desafios.



Muitas ações realizadas pela SEPPIR e também por diversos outros órgãos públicos não conseguem chegar em todas as esferas de atuação onde o Estado deveria estar presente. A descentralização das decisões e da implementação de políticas públicas é o caminho que permitirá uma maior consolidação dessas políticas. Principalmente por que a natureza das políticas de caráter inclusivo está permeada pela necessidade de acompanhamento e sensibilização constante.

Faz necessário descentralizar as ações e propostas e dar mais autonomia para que os governos locais e estaduais possam implementar políticas mais adequadas, e mais apropriadas para as necessidades e demandas regionais, seguindo orientações de um organismo centralizado. Que de acordo com as ambições da SEPPIR podem compor futuramente um Sistema Nacional de Promoção da Igualdade Racial, nos moldes dos programas de saúde -SUS- e Educação -LDB.



II – Pressupostos Teóricos do Programa

Nesta seção vamos enumerar alguns conceitos importantes que auxiliam na compreensão de aspectos referentes ao tema discriminação e ao mesmo tempo aparecem na formulação elaborada pela OIT, a partir da experiência dos projetos de cooperação técnica (GPPE e Igualdade Racial). Este recurso permitirá apresentar alguns fundamentos e pressupostos que podem nortear um Programa de Ação Afirmativa a ser elaborado pela SEPPIR.

De uma maneira mais geral, esses fundamentos já estão enunciados na Convenção 111 (Combate à Discriminação) que propaga o fim de qualquer forma de discriminação e prevê que os Estados adotem políticas de promoção da igualdade racial.

Destacamos, assim, os seguintes conceitos:

a) Discriminação

Ato de discriminar, faculdade de distinguir ou discernir; separação, apartação, segregação. Na área do trabalho, pode-se considerar a interferência dos critérios subjetivos de admissão e/ou promoção, que resultam em privilégios para alguns grupos em

detrimento de outros. É, portanto, uma ação que provoca benefícios e malefícios decorrentes de uma escolha baseada no preconceito e nos estereótipos. O preconceito muitas vezes é só predisposição, mas a discriminação traduz uma ação concreta, uma ação direta.

Segundo Bento, o cotidiano e o ambiente de trabalho são lugares onde o potencial para atos de discriminação se tornarem práticas continuadas e negadas é muito alto, visto que poucos se debruçam sobre as ações do dia a dia, sobre as regras e procedimentos, sobre os valores e etc., de forma reflexiva. São espaços de repetições e normatizações rígidas. Muitas dessas regras até as informais, independente da intenção de discriminar ou não, acabam por reforçar a situação de desigualdades no Brasil”¹⁰, fazendo necessário uma campanha intensa de informação e formação desses gestores, tanto de empresas públicas quanto das privadas. Um dos caminhos possíveis é a adoção de ações afirmativas.

b) Ações Afirmativas

A discussão sobre ações afirmativas no mundo não é recente, no entanto, no Brasil, em função da negação do racismo como prática cotidiana adiou o debate a implementação de ações afirmativas, bem como dificultou o entendimento do princípio por trás dessas propostas.

Dessa forma faz-se necessário definir o que compõe um padrão de ações afirmativas e como elas estão sendo empregadas no Brasil.

De acordo com Tomei,

...todas essas medidas visam acelerar o ritmo de participação dos membros de grupos *sub-representados no acesso ao emprego, educação, treinamento e promoção. A lei internacional não se refere nem define explicitamente o termo “ação afirmativa; entretanto, o conceito “medidas especiais, empregado em diversos tratados, compreende também aquelas medidas geralmente referidas como “ação afirmativa. O Art. 5 da Convenção 111 da OIT um dos primeiros artigos de um tratado internacional que permite a adoção de “medidas especiais de*

¹⁰ BENTO. (2001). O Crepúsculo das políticas de promoção da igualdade racial no Brasil.



proteção ou assistência de modo a atender a necessidades particulares de pessoas que, por razões associadas a sexo, deficiência, responsabilidades familiares ou status social ou cultural, so geralmente reconhecidas como necessitadas de proteção ou assistência especial....

Medidas de “justiça afirmativa compreendem esforços proativos de informar e incentivar membros de grupos sub-representados a candidatarem-se a empregos ou de oferecer-lhes treinamento vocacional para capacit-los a competir em igualdade de condições. As medidas de “justiça afirmativa também incluem esforços dirigidos para assegurar que os critérios usados para contratações e promoções não levem em consideração a cor da pessoa, ou seja, que sejam baseados no mérito e não em critrios irrelevantes, tais como a cor da pele ou o sexo. O propósito desse tipo de medidas de ação afirmativa, segundo o relator especial da ONU, eliminar a discriminação racial e garantir que a pessoa “melhor qualificada, independentemente de raça ou gênero, sempre tenha preferência”¹¹

A partir dessas ações, o objetivo é reduzir as desigualdades sociais existentes na sociedade, mas que deve ter como meta, também, a alteração de estruturas já consolidadas que reinventam e reorientam as relações de desigualdades existentes na sociedade brasileira.

Além das cotas outras modalidades de ações afirmativas podem ser identificadas no contexto atual das políticas governamentais,, como é o caso dos programas de profissionalização do menor, do primeiro emprego, da formação profissional e qualificação para o trabalho, da mulher, do negro e da pessoa com deficiência, de metas de participação de afrodescendentes, mulheres e pessoas com deficiência no preenchimento de cargos em comissão da Administração Pública, bem como o conjunto de ações desenvolvidas pelas unidades de combate à discriminação no âmbito Ministério do Trabalho e Emprego.

c) Diversidade

Já o conceito de diversidade, que algumas empresas têm adotado, visa não só a melhoria da sua imagem, bem como a ampliação da

¹¹ TOMEI. (2005) Ação Afirmativa para a Igualdade Racial: características, impactos e desafios.PP 6- 9



competitividade, pela crença de que um ambiente diverso possibilita uma abordagem multifocal dos problemas e aumenta a diversidade de soluções para os mesmos. Tornando o ambiente de trabalho menos competitivo e mais cooperativo.

“De tal modo, o grau de comprometimento dos órgãos de recursos humanos com as normas de igualdade no emprego vai definir o modo como a empresa se organiza e cria uma cultura voltada para diversidade. As empresas que incorporam políticas voltadas para diversidade fundam-se na concepção de que um ambiente de trabalho que acolhe diferentes aumenta o potencial de soluções, e propicia que estratégias diferentes levem a organização de produção a melhores resultados em termos de produtividade.”¹²

O “Manual sobre Diversidade nas Empresas”¹³ desenvolvido pelo Instituto Ethos, apresenta a diversidade como uma meta a ser buscada de forma coletiva pelos cidadãos, instituições, governos e comunidades, como uma responsabilidade social compartilhada. Nesse sentido, a diversidade é apresentada com o direito a diferença, com respeito mútuo e um ambiente onde as pessoas podem agir de acordo com os seus valores.

No entanto, obter uma participação mais justa, no trabalho, dos grupos sub-representados socialmente exige mudanças de procedimentos nos processos de recrutamento e seleção e também nas decisões sobre treinamento e promoções de trabalhadores.¹⁴

Como já mencionado, esse princípio que percorre as linhas e entrelinhas da Declaração de Durban busca responsabilizar o Estado quanto as desigualdades e atribuir-lhe a responsabilidade de implementação de políticas públicas e ações diretas e imediatas.

O Decreto 4228/02, impõe ao Estado a políticas de cotas de representação racial para a contratação de novos funcionários públicos, além de dar início a criação de critérios de promoção da igualdade racial nas licitações.

¹² COUTINHO. (2006). Discriminação no Trabalho: Mecanismos de Combate e de Promoção da Igualdade de Oportunidades, PP 163.

¹³ INSTITUTO ETHOS. (2000). Manual sobre Diversidade nas Empresas

¹⁴ TOMEI. (2005): Ação Afirmativa para a Igualdade Racial: características, impactos e desafios



Na Política Nacional de Promoção da Igualdade Racial (PNPIR), a orientação máxima é uma ampliação das políticas de ações afirmativas, não se restringindo apenas ao âmbito da inserção de novos funcionários públicos dos grupos discriminados. Nesse programa, as ações devem ser amplas e transversais, sendo adotadas por todas as esferas de governo, inclusive nos programas oferecidos pelo mesmo, desde a concorrência para projetos culturais até metas na reforma agrária e ampliação de investimento público no fomento ao empreendedorismo negro.

A Conferência Nacional de Promoção de Política de Igualdade Racial (CONAPIR), de acordo com a avaliação da SEPPIR, coroa sua atuação uma vez que concretiza a proposta para a elaboração das políticas públicas de forma participativa e descentralizadas, tendo as resoluções da Conferência Nacional a síntese das propostas discutidas nos estados..

Além dessas premissas de entendimento dos conceitos adotados pela OIT, tanto o PNPIR, quanto às diretrizes do CONPIR e o Decreto 4228, que foram apresentados anteriormente, são documentos e pressupostos legais que dão suporte a criação de um Plano Nacional de Ações Afirmativas e as propostas aqui apresentadas. Mas, atualmente, a iniciativa privada têm apresentado diversos outros instrumentos e diretrizes que permitem e dão sustentabilidade a promoção de ações afirmativas. Como, por exemplo, as diretrizes da OCDE e o Global Compact e ainda a Declaração Tripartite de Princípios sobre Empresas Multinacionais e Política Social, da OIT.

As diretrizes da OCDE - Organização de Cooperação e Desenvolvimento Econômico, onde os países desenvolvidos se obrigam a monitorar a ação das empresas multinacionais atuantes em países em desenvolvimento. Em especial nesse processo de monitoramento, há um ponto de contata nacional - PCN, geralmente localizado em um ministério, responsável por receber denúncias da sociedade civil e dos sindicatos, contra empresas que venham a ferir alguns dos direitos trabalhistas, civis ou políticos vigentes nos países membros da OCDE, mesmo que no país onde a empresa venha a realizar a infração não tenha ratificado quaisquer convenção ou não tenha em sua legislação norma que verse sobre o tema em questão.



Esse instrumento tem sido muito usado no Brasil, pois o PCN é a última instância de denúncia. Antes de chegar nesse estágio as empresas e os sindicatos tentam esclarecer e corrigir o problema detectado, caso a situação não seja resolvida a denúncia é feita.

No que se refere ao Global Compact trata-se de uma iniciativa da ONU – Organização das Nações Unidas, visando fortalecer a relação com as grandes empresas e corporações do mundo, com objetivo de estas empresas estabeleçam um processo de articulação com os princípios defendidos pelas Nações Unidas.

É um instrumento de adesão livre e voluntária das empresas, contendo 10 princípios :

Princípios de Direitos Humanos

1. Respeitar e proteger os direitos humanos;
2. Impedir violações de direitos humanos;

Princípios de Direitos do Trabalho

3. Apoiar a liberdade de associação no trabalho;
4. Abolir o trabalho forçado;
5. Abolir o trabalho infantil;
6. Eliminar a discriminação no ambiente de trabalho;

Princípios de Proteção Ambiental

7. Apoiar uma abordagem preventiva aos desafios ambientais;
8. Promover a responsabilidade ambiental;
9. Encorajar tecnologias que não agredem o meio ambiente.

Princípio contra a Corrupção

10. Combater a corrupção em todas as suas formas inclusive extorsão e propina.¹⁵

E, por fim, a Declaração Tripartite de Princípios Sobre Empresas Multinacionais e Política Social, é uma iniciativa da OIT buscando instrumentos que possam apontar para uma *regulamentação da conduta das empresas multinacionais – EMNs – e das condições que devem reger suas relações com os países em que se instalam*. Essa demanda surge em função da percepção das EMNs como tendo um papel

¹⁵ http://www.pactoglobal.org.br/pg_principio.php

proeminente e fundamental no processo de globalização econômica e social, em função da busca pelos diversos países de novos investidores e desenvolvimento com aumento de produtividade e da presença dessas empresas em seus territórios.

No primeiro item da Declaração aparecem diretrizes e recomendações quanto aos direitos e condições de trabalho:

“(...) No âmbito das políticas de desenvolvimento instauradas pelos governos, essas empresas podem, também, contribuir amplamente para a promoção do bem-estar econômico e social; para a melhoria do nível de vida e para a satisfação das necessidades básicas; para a criação direta ou indireta de oportunidades de emprego e para promoção, em todo o mundo, dos direitos fundamentais do homem, inclusive a liberdade sindical”¹⁶.

¹⁶ Declaração Tripartite de Princípios Sobre Empresas Multinacionais e Política Social, pág. 10-11, OIT , 2003.



III - Diretrizes Gerais

As propostas de Ações Afirmativas no mundo do trabalho e desenvolvimento econômico podem ser apresentadas por dois ângulos distintos: o âmbito governamental e no âmbito da iniciativa privada. E essas ainda, podem ser subdivididas em diversos outros aspectos como: à diminuição da informalidade; maior inclusão no mercado formal; fomento do empreendedorismo negro. Assim, cada uma dessas esferas terá tratamento diferenciado, explorando algumas das diversas possibilidades de promoção da igualdade racial e desenvolvimento econômico.

III- A) Ações governamentais:

No âmbito do governo algumas ações já foram apresentadas, como por exemplo, o programa Brasil Quilombola, mas outras ainda podem e devem ser adotadas pela Brasil para que possa romper com o ciclo de permanência das desigualdades.

Dentro desse segmento ainda há algumas subdivisões necessárias. A primeira é aquela que diz respeito aos programas e leis que o Governo adota para estimular a ação de outros atores sociais /esferas sociais, e a outra é aquela que diz respeito ao Governo internamente. Sendo o



maior empregador do Brasil, é importante que as empresas estatais adotem ações afirmativas, pois essa iniciativa pode tornar-se uma boa prática a ser replicada.

Muito já tem sido feito por parte do Governo Federal em relação há alguns aspectos. Um exemplo é a esfera educacional. O Governo Federal implementou um programa cujo objetivo é a inclusão de jovens negros nas universidades privadas. Outro exemplo é a aprovação da Lei 10.639 que inclui como disciplina obrigatória no currículo escolar, tanto dos estabelecimentos de ensino fundamental e médio nas escolas oficiais e particulares, o ensino de História da África e cultura afro-brasileira.

Essas duas medidas têm impactos significativos no mercado de trabalho num futuro próximo, pois possibilitará uma maior inserção de negros com qualificações exigidas no mercado de trabalho, e a barreira da “qualificação” – muitas vezes empregada pelas para excluir a população negra – tende a ser enfraquecida, forçando o mercado formal de trabalho a enfrentar as resistências existentes contra negros, uma vez que a justificação educacional tende a ser desmistificada.

Para além da educação formal, a atuação junto aos órgãos de qualificação profissional tem sido muito eficaz e apresentado bons resultados no processo de inclusão no mercado formal. Os recortes de gênero e raça têm permitido que o Estado destine parte dos recursos alocados nos fundos qualificação do trabalhador para os grupos mais vulneráveis no mercado de trabalho (mulheres e negros). Ilustrando esse aspecto observa-se que desde do início do PNQ, é crescente o número de participantes desses segmentos.

Já no âmbito da iniciativa privada muitas empresas, em especial as multinacionais, têm implementado programas de diversidade que, na maioria das vezes, já foram desenvolvidos e adotados originalmente em suas matrizes. No entanto, o caminho a ser percorrido ainda é muito longo. Segundo levantamento feito pelo Instituto Ethos junto as 500 maiores empresas do Brasil, das que responderam o questionário (cerca de 119 empresas) somente 4% têm algum programa promoção de equidade para negros e negras.

Assim, a criação de uma Política Nacional de Ações Afirmativas pode trazer maior orientação e método para que o empresariado nacional possa adotar medidas e metas de promoção da igualdade racial.



III – A.1) Ações possíveis no âmbito do Governo

A abordagem necessária em busca da igualdade de oportunidades não se limita apenas a uma vertente de atuação do Estado brasileiro. As ações têm que ser conjuntas tanto com a sociedade civil quanto com as diversas esferas do Governo, e ainda, partirem de várias frentes desde da educação até oportunidades de lazer e seguridade social de forma simultânea.

Um programa para a implementação de políticas de promoção da igualdade racial no trabalho pode ter como uma das principais metas, a construção de instrumentos de monitoramento e de aplicação dos direitos estabelecidos na Convenção 111, visando subsidiar dirigentes e funcionários públicos no que diz respeito à medidas práticas que favoreçam a igualdade de oportunidades e de tratamento no trabalho, considerando-se as peculiaridades e contextos específicos nos quais se pretende implantá-las.

Os objetivos de um programa de monitoração da Convenção 111 são:

- mobilizar a atenção dos diferentes atores para a amplitude, importância e implicações da temática da igualdade no trabalho;
- difundir e ampliar a consciência do direito de igualdade no trabalho, nas suas mais diversas dimensões;
- fortalecer as lutas contra a discriminação e pela igualdade de oportunidades e de tratamento no trabalho;
- inscrever a temática da igualdade no trabalho como um valor a ser preservado e tomado como parte indistinta da busca por melhores condições de trabalho e de vida.

A partir das discussões e diretrizes aprovadas no Conapir, das ações e programas da SEPPIR e dos debates e seminários organizados pela OIT Brasil e Governo Federal, é possível pensar em algumas sugestões cabíveis para as diretrizes já desenhadas e aprovadas em instâncias superiores.

A seguir apresentamos ações que podem e devem ser adotados pelo Governo em diversos outros segmentos visando fortalecer a política nacional de promoção da igualdade racial.

III A. 2) Na Área Educacional: Pensando as perspectivas no âmbito profissional:

Algumas idéias podem ser adotadas como a criação de diversas cooperativas de crédito educacional, com financiamento do BNDS com recursos de fundo perdido, para que as famílias de baixa renda negras ou não negras possam participar de um projeto educacional para seus filhos. A cada mês eles poderiam depositar uma quantia mínima, de acordo com os rendimentos de cada família, que venha à subsidiar várias dimensões do processo educacional do filho, desde a possibilidade de frequentar um cursinho e ter condições de disputar uma vaga em universidade pública, até ter a faculdade privada paga com bolsa proveniente da cooperativa. Ou ainda, como verba mensal que garantiria a permanência dos alunos na faculdade.

Cada família faria sua adesão à cooperativa quando a criança entrasse no ensino fundamental. Assim, a contribuição de pequenas parcelas durante anos possibilitaria o direito de adquirir o benefício da bolsa de estudos.

Outra vertente que essas cooperativas poderiam adotar e o estabelecimento de parcerias com as faculdades públicas e privadas possibilitando a realização de estágios, nas diversas profissões que o exigem, junto ao público de cooperados. São exemplos desses estágios aulas de línguas, geografia, física, matemática, biologia, sociologia¹⁷, atendimento psicológico, odontológico, dentre outras possibilidades.

Além do sistema de bolsa, as cooperativas podem e devem desenvolver programas de formação e informação dos cooperados e dos filhos dos mesmos. Possibilitando um maior envolvimento dos grupos de cooperados com as questões comuns. O ideal é a fixação dessas cooperativas educacionais em áreas comuns, por bairro, região ou comunidades.

¹⁷ Todas as disciplinas oferecidas nos ensinos fundamental e médio, exigem que os professores sejam licenciados, e para a obtenção do certificado de licenciatura, os graduados precisam realizar estágios em escolas. Algumas dessas horas de estágio poderiam ser transformadas em regência obrigatória e monitoradas.

III A. 3) Na área do trabalho : perspectivas para inclusão no mercado de trabalho.

Atendendo a demanda do movimento negro, em especial da Conapir, uma diretriz que o Governo deverá adotar de forma irrestrita é a efetivação da implementação da Convenção 111. E para concretizar as várias orientações e recomendações contidas nessa convenção é possível realizar várias ações :

- Implementar no serviço público programa de combate ao racismo institucional;
- Implementação do Estatuto da Igualdade Racial;
- Inclusão de disciplina escolar (5ª - 8ª série) de Direitos Humanos com ênfase nos direitos notoriamente “desrespeitados” em especial gênero e raça/ pela diversidade em todos os âmbitos;
- SUS – O Serviço Único de Saúde, deveria oferecer gratuitamente apoio/atendimento psíquico para trabalhadores vítimas de discriminação no ambiente de trabalho, uma vez que esse serviço hoje é oferecido apenas de forma privada;
- FAT – Fundo Nacional de Amparo ao Trabalhador – deveria adotar um módulo de formação que explique e oriente os trabalhadores negros(as) sobre esse tema (discriminação/assédio moral/mecanismos) permitindo assim que eles fiquem mais preparados para enfrentar situações de discriminação em processos seletivos ou em seu local de trabalho;
- Implantar a dimensão de raça, gênero e juventude nas políticas públicas de trabalho, renda e empreendedorismo; formação profissional; programas de emprego de emergência; e micro-crédito.
- Instituir cotas e metas para inserção de jovens índios(as) e negros(as) no Programa Primeiro Emprego, de acordo com a proporcionalidade de cada município da federação. Fiscalizar, mediante a comissão permanente do Ministério do Trabalho e Emprego, as empresas beneficiadas pelo referido programa.
- Estabelecimento de parceria com escolas públicas para estimular os alunos negros e de baixa renda a melhorarem seus rendimentos nos estudos, uma vez que há possibilidade de estágio em empresas públicas e privadas;
- Garantir em empresas públicas e estimular nas privadas estágios para estudantes negros(as), indígenas e demais etnias discriminadas
- Metas para as empresas em relação à inclusão de jovens negros;



- Regras e cláusulas sócias nas licitações como exigências para prestação de serviços para o Estado/Governos. Ou seja, quando o Governo iniciar um processo de licitação pública, que aspectos com a composição racial das empresas, ou existência ou não de política de diversidade sejam levados em consideração no momento de selecionar as propostas vencedores ou como critério de desempate ;
- Divulgar e otimizar as atividades, objetivos e resultados dos núcleos de combate a discriminação das Delegacias regionais do Trabalho - DRT;
- Exigir das empresas o correto preenchimento da Rais/Caged
- Campanha de massa pela identificação racial em todos os espaços (saúde pública, empresas; cultura; esporte etc...). Em especial realizar um Censo Racial Brasil Mundo do Trabalho – formal e informal;
- Criar um grupo interministerial voltado para a defesa das questões de gênero e raça, para acompanhar os fóruns de discussão das reformas sindicais e trabalhistas;
- Realizar parcerias entre as ONGs e empresas de mídia para produção de programas voltados para a discussão e difusão dos direitos humanos, com objetivo de vinculá-los nas TVs públicas – utilizando, na medida do possível, os recursos oriundos da *Lei Ruanet.*;
- Estimular as empresas públicas à divulgarem suas ações afirmativas de promoção da igualdade racial e gênero;
- Criar medidas de ação afirmativa para as populações negras, indígenas e remanescentes quilombolas em todos os concursos públicos e nos contratos para cargos de direção, assessoramento e recrutamento amplo, inclusive para profissionais terceirizados (as);
- Incluir as populações negras, indígenas, ciganas e remanescentes quilombolas em programas de capacitação e permanência no emprego;
- Estabelecer critérios diferenciados de contratação de pessoal por parte dos governos para atuação nas comunidades indígenas, priorizando a qualificação e contratação de índios e índias para que esses possam trabalhar em suas comunidades, preservando, por conseguinte, suas tradições e culturas;
- Ampliar a participação de lideranças indígenas, quilombolas e demais interessados, no processo de elaboração e planejamento de quaisquer programas, proporcionando o envolvimento na gestão e acompanhamento do desenvolvimento do projeto. Essa



participação tem por finalidade permitir que os projetos desde a concepção, observe as especificidades de cada comunidade;

- Aumentar a fiscalização em segmentos que se utilizam mão de obra imigrante, estabelecendo relação de trabalho ilegal e cárcere privado;
- “Restabelecimento” de programas de Frente de Trabalho, para que as populações em situação de risco ou em desemprego aberto possam participar de algum programa, mesmo que temporário, de geração de renda; associar esse trabalho com programas de qualificação;

III. A .4) Uma perspectiva para a informalidade : fomentado o Empreendedorismo Negro

O acesso a terra, em especial a regulamentação e reconhecimento das diversas comunidades Quilombolas, possibilitam uma nova seara de atuação dos movimentos negros e sociais no processo de fixação no campo, re-apropriando-se das terras e das formas de produtividade dela provenientes. Esse universo de atuação, apesar de muito intensa no Brasil, via movimento dos trabalhadores rurais, ainda não acolheu um recorte racial e de gênero que fomentasse uma transformação das relações de gênero e raça no campo. No momento atual, muitas ações foram adotadas e os resultados em breve poderão ser avaliados ou mensurados. Algumas idéias podem ser apontadas como novos caminhos nesse campo de inclusão e promoção do empreendedorismo negro.

A proposta de retornar ao campo não está associada a uma noção bucólica de viver na natureza. Esse processo deve ser pautar nas inúmeras possibilidades que a posse de terra no Brasil pode originar, mesmo em pequenas propriedades. Muitas atividades desenvolvidas atualmente não atendem as demandas do mercado nacional e internacional, são exemplos disso o aumento da demanda por carne de avestruz, carne, pele e colágeno de rã, mata cultivada para produção de carvão vegetal, dentre outras.

Essas atividades por si só já poderiam absorver um contingente grande de trabalhadores e de novos empreendedores. Mas além dessa atividade fim, outras modalidades necessárias começam a surgir, como a construção de frigoríficos para abate e armazenamento de aves, rã e peixes, logística de transportes, criação e produção de novos maquinários, etc.



A construção de um programa de revalorização do trabalho no campo e não nos grandes centros urbanos é uma tendência posta e apontada por especialistas em agronegócios¹⁸ como uma das maiores vantagens competitivas do Brasil em função das dimensões continentais do País e do clima favorável para o desenvolvimento de diversas atividades. Para dar suporte as essas ações pode-se estruturar diversas iniciativas governamentais:

1. Criação de Cooperativas de Crédito

- a. Possibilitar alocar recursos disponíveis no BNDES, a título de fundo perdido, para fomentar a criação de cooperativas de produção de diversos produtos, em especial dos enumerados anteriormente.
- b. Possibilitar o oferecimento de crédito para manutenção e ampliação dos negócios, com juros compatíveis com a realidade desses grupos;
- c. Fomentar a instalação de pequenas indústrias de maquinários, voltados para atender a demandas dessas cooperativas de produção;
- d. Fomentar a formação técnica dessas populações para atuarem tanto na produção quanto na negociação e comercialização dos insumos e produtos finais;
- e. Fomentar a formação e capacitação técnica para o desenvolvimento, aperfeiçoamento e produção de maquinários;

2. Incentivo ao desenvolvimento de novas tecnologias ou produção de equipamentos necessários para a exploração de novos nichos de mercado, como Biodiesel, produção de carvão vegetal, aquicultura, dentre outros caminhos ainda em processo de exploração inicial no Brasil;

- a. Criar cursos específicos no sistema “S” para desenvolver esses projetos e alocar os (as) jovens negros (as) de baixa renda nesses cursos;

3. Incentivo aos jovens negros (as) nascidos (as) ou que vivem em áreas urbanas e periferias a ingressarem em escolas técnicas agrícolas. Observa-se que essas escolas são freqüentadas na sua maior parte por filhos de sitiantes, fazendeiros ou trabalhadores de áreas

¹⁸ Atualmente, o segmento que mais cresce no Brasil o dos agronegócios, no entanto, ele está na sua maior parte, voltado para o mercado externo de consumo de commodities, e sob o comando de grandes corporações.



rurais. Poucos jovens de áreas urbanas buscam essa formação e qualificação.

4. O Biodiesel tornará o Brasil um dos maiores produtores de energia a partir de fontes renováveis e menos poluentes. O programa de Biodiesel já está sendo desenvolvido/implementado, o Governo deveria desde já fazer o recorte de gênero e raça para possibilitar uma maior diversidade nos grupos que futuramente estarão produzindo esse combustível, bem como os equipamentos de produção do mesmo e os equipamentos que farão uso desses combustíveis nas suas diversas aplicações.

III. B -Ações possíveis no âmbito da iniciativa privada

Pensar ações afirmativas no âmbito do trabalho e em especial no universo das iniciativas privadas pode parecer audacioso, mas é um desafio importante a ser colocado. Segundo o Mapa da População no Mercado de Trabalho (1998)¹⁹, a situação do trabalhador negro é sempre pior do que a do branco, de qualquer ângulo de análise do qual partamos. Outrossim, racismo se soma ao machismo, fazendo com que a situação das mulheres negras seja sempre pior do que a dos homens negros e das mulheres brancas. A consequência é de que as negras acabam por desempenhar, em geral, trabalhos que exigem menor ou nenhuma qualificação, como os chamados serviços gerais (de apoio) ou funções de operação de máquinas - que estão entre os trabalhos de mais baixa renda.

Neste sentido, o esforço exigido é o da permanente busca acerca do entendimento dos conceitos de identidade e alteridade, diversidade e desigualdade, cooperação e hierarquização. O tema em geral, remete a uma reflexão sobre valores e comportamentos sócio-culturais marcados historicamente pelo passado escravista. Significa considerar que carregamos essa herança histórica que ainda hoje caracteriza diferenciações no tratamento entre brancos e negros e os privilégios de uns em detrimento de outros.

¹⁹ Publicado em 1998 pelo Instituto Sindical Interamericano Pela Igualdade Racial - INSPIR, em parceria com o Centro de Solidariedade - AFL-CIO e o Departamento Intersindical de Estatísticas e Estudos Sócio-Econômicos - DIEESE, com apoio do Centro de Estudo das Relações de Trabalho e Desigualdades - (CEERT).

Habitualmente as organizações empresariais apresentam ambientes de trabalho competitivos, estruturas burocráticas e procedimentos imprecisos, sendo que os processos de tomada de decisão muitas vezes não são nítidos e públicos, justamente porque estão, com frequência, apoiados em valores individuais. E a conjunção desses fatores é que sustenta e reproduz as práticas discriminatórias nas empresas.

Não obstante, a visão moderna da administração ainda reluta em reconhecer e enfrentar a questão da discriminação que atinge os empregados. O estudo e a intervenção na relação que se estabelece entre trabalhadores e empregadores se tornam fundamentais em sociedades nas quais a dominação e a exploração não se resumem às características de classe, mas também às de raça, gênero e outras.

Nesse contexto, a realidade de trabalho em empresas nacionais e multinacionais tem como ambiente de trabalho algumas situações já detectadas por estudos anteriores e que permeiam as relações raciais no local de trabalho, são elas:

- As práticas gerenciais no tocante a avaliação de funcionários estão impregnadas por componentes subjetivos dando maior abertura para a reprodução de atitudes discriminatórias.
- As empresas, em geral, elaboram seus programas de gestão motivada mais por uma preocupação com a sua imagem do que propriamente com a elaboração de políticas afirmativas que promovam a igualdade de oportunidade.
- Na sua maior parte, as empresas ao adotarem políticas afirmativas, não buscam apoio nos movimentos sociais envolvidos com os temas - movimento negro e movimento de mulheres;
- A maior parte dos programas têm início na inclusão de portadores de deficiência física e demoram muito tempo para iniciar outras frentes de ações afirmativas, partindo em seguida para a inclusão de mulheres, deixando a questão racial como última parte a ser desenvolvida. Isso pode levar a um desgaste do processo de envolvimento dos funcionários nos programas de ações afirmativas.

Partindo da referência da Convenção 111 da OIT, das diretrizes da OCDE e do Global Compact, é possível traçar algumas linhas de atuação das empresas para que possam de forma satisfatório promover o processo de inclusão e igualdade de oportunidade.



Abaixo segue algumas sugestões que podem ilustrar algumas ações que podem e devem ser adotadas por empresas e outras instituições fora do âmbito governamental, incluindo Organizações Não Governamentais - ONGs, Fundações e todas e quaisquer cooperativa.

III.B1 - Aspectos da inclusão da inclusão racial : perspectivas para a mudança empresarial

A partir das recomendações contidas na Convenção 111 da Organização Internacional do Trabalho, pode-se pensar esferas e estágios variados de atuação das empresas visando o combate às discriminações.

A Convenção apresenta cinco níveis de atuação: a) acesso e formação profissional; b) acesso e permanência no emprego; c) acesso à diferentes funções e ocupações; d) condições dignas de trabalho e remuneração justa. A partir desses níveis, apresentamos algumas sugestões que podem ser efetivadas:

- **Acesso e formação profissional:**

- Nessa esfera as empresas podem rever os processos de seleção e recrutamento dos seus quadros. Ampliando os locais de divulgação de vagas, bem como solicitando de forma direta às empresas de Recursos Humanos profissionais de diversas etnias e experiência de vida ou trajetórias;
- Programas de orientação profissional, reciclagem, especialização, treinamento com recorte racial. Inclusive com metas de realização dos mesmos por parte das suas gerências, possibilitando um monitoramento da participação desses grupos e dos resultados alcançados;
- Estímulo igualitário ao desenvolvimento profissional e ascensão dentro da empresa;
- Políticas de investimentos específicos voltados para a capacitação de trabalhadores negros - Ação Afirmativa.
- Elaboração e divulgação de plano de desenvolvimento de carreira ou Ação Afirmativa e de uma política de diversidade;
- Produzir e acompanhar os dados estatísticos com recorte racial;
- Possibilitar que todos os trabalhadores possam ter um maior conhecimento da realidade da empresa;



- Criar mecanismo mais transparentes nos processos de seleção interno para altos postos e maiores salários, divulgando as qualificações e habilidades necessárias para a execução das tarefas ou responsabilidades do cargo;
- Acesso e permanência no emprego e acesso à diferentes funções e ocupações
- Revisão dos processos de recrutamento e seleção, com a participação e monitoramento realizado pelos representantes dos trabalhadores negros ou sindicato;
- Observar se há um processo de segregação vertical ou horizontal dos grupos discriminados, ou seja, se eles estão concentrados em algumas funções ou se estão concentrados em níveis hierárquicos específicos. As empresas devem buscar uma distribuição eqüitativa dos vários grupos étnicos pelos diversos setores da empresa. A divulgação do organograma da empresas entre os trabalhadores é um caminho importante para garantir que todos saibam onde estão e para onde podem ir .
- Os anúncios de vagas devem apresentar critérios objetivos de seleção para os cargos em questão;
- No processo de demissão ou reestruturação das empresas, observar os critérios de demissão, impedindo que grupos menos favorecidos sejam mais penalizados;
- É preciso garantir que tanto brancos quanto negros, homens e mulheres tenham equivalência entre os tempos médios de permanência no emprego, bem como tenham o retorno de investimento pessoal em cursos e qualificação reconhecidos de forma eqüitativa e igualitária;
- Faz-se necessário que o corpo de Recursos Humanos da empresa, façam um processo de revisão de discurso e de avaliação e definição do valor do trabalho. De forma a garantir que as funções semelhantes ou cargos similares tenham remunerações equivalentes.
- Divulgação em todos os documentos da empresa da postura de promoção da diversidade racial. Inclusão nos diversos documentos da empresa dessa diretriz de forma a associar a marca da empresa com uma clara intenção de combater as discriminações e promover a igualdade de oportunidades;

• **Condições dignas de trabalho**

- Analisar a presença de negros em áreas de maior periculosidade ou insalubridade, buscando reverter o quadro, redirecionando



maiores investimentos para que as condições de trabalho sejam melhoradas e os efeitos nocivos sejam minimizados;

- Comparar a jornada de trabalho, turnos de trabalho, quantidade de horas extras entre os grupos de trabalhadores negros e brancos, visando garantir um tratamento mais igualitário desses grupos em relação a esses aspectos do cotidiano do trabalho.
- Em relação a estabilidade e segurança no emprego, as empresas devem observar as formas de contratação, se por tempo limitado, com ou sem carteira de trabalho, se terceirizados ou não.. Em muitos casos a reversão dos processo de terceirização não gera maiores custos para a empresa, no entanto possibilita uma maior situação de segurança e estabilidade nos trabalhadores;
- Outro aspecto importante é o monitoramento dos dados de acidente do trabalho. Muitos acidentes ocorrem por falta de acompanhamento dos trabalhadores e em alguns casos os cargos que ocupam estão mais susceptíveis a acidentes, no entanto, os trabalhadores são deixados para que controlem seus processos com pouco acompanhamento. Os dados do Instituto Nacional de Previdência Social apontam que a maior dos que têm problemas com LER, contaminações por substâncias tóxicas, pressão alta, saúde metal – assédio moral – e mortalidade ocupacional são negros e negras. Faz-se então importante monitorar esses grupos.
- Remuneração com equidade, como já mencionado garantir uma igualdade salarial para funções iguais ou equivalentes, sem que as remunerações indiretas sejam um fator de desequilíbrio dessas remunerações.

III.B. 2_ Aspectos da responsabilidade social : perspectivas para o fomento do empreendedorismo negro.

Esse aspecto é de extrema importância para o processo de desenvolvimento econômico da população negra. As empresas privadas podem ter uma papel muito importante pois suas ações podem reforçar um rede de investimentos muito grande. Em especial no tocante aos seus fornecedores e parceiros comerciais.

Inicialmente as empresas podem divulgar suas ações afirmativas e política de diversidade junto às empresas que fazem parte da sua cadeia produtiva, desde o fornecedor até o consumidor final. Ainda junto aos fornecedores, essas empresas podem adotar cláusulas sociais nos contratos de trabalho, visto que muitos fornecedores buscariam se

adaptar as novas regras ou políticas para garantir o vínculo de clientela. Além disso, a empresa pode adotar, como o governo, critérios de seleção de fornecedores onde a presença ou não de programas de promoção da igualdade racial e combate à discriminação sejam considerados na pontuação e avaliação das mesmas.

Em outra vertente, as empresas privadas podem adotar metas para o aumento de empresas dirigidas por negros e negras como fornecedores de produtos e serviços na sua cadeia produtiva.

Muitas empresas realizam pesquisas de ponta para adequação ou melhorias nas metas de qualidade e produtividade. Em alguns casos, elas desenvolvem novos equipamentos ou procedimentos que necessitam de outra empresa, gerada dentro dela mesma, para desenvolver essas novas tecnologias. Nesses casos, essas empresas podem fomentar o empreendedorismo negro possibilitando que negros e negras possam assumir esse papel e essa nova seara de produção. Ou seja, que as novas empresas surgidas para atender às novas demandas da empresa principal possam ser empresas dirigidas por negros e negras.



IV - Recomendações Metodológicas

A promoção da igualdade racial ou da diversidade nas empresas, sejam elas públicas ou privadas, se traduz pela idéia de administrar a diferença/promover à igualdade/valorizar a diversidade. É uma concepção específica de “gerenciar”, criando um ambiente seguro para que pessoas desenvolvam todo seu potencial. Envolve a detecção e a compreensão dos variados elementos que impedem a criação de um ambiente favorável a todas as pessoas. É um processo, não apenas um programa. Esse processo tem início com a avaliação da cultura e do sistema de recursos humanos para revelar fatores impeditivos ou facilitadores. O processo é complexo, multifacetado e evolutivo. Abaixo segue algumas considerações para a implementação de um processo de mudança de gestão, da adoção da gestão da diversidade:

- 1 - A participação de profissionais de R.H. desde o princípio e ao longo de todo o processo, dado ao seu papel na intermediação da relação entre empregador e trabalhador;
- 2 - A cultura organizacional e os sistemas não mudam rapidamente, ou seja, deve se estar consciente:
 - do tempo que esse trabalho exige;
 - do esforço necessário;



- do compromisso exigido de cada um;
- dos riscos envolvidos.

3 - Para a implantação de algum programa dessa dimensão, deve-se constituir um grupo de trabalho, diversificado. O grupo atua o tempo todo monitorando e impulsionando o processo;

4 - Os dirigentes da organização devem ser envolvidos desde o princípio do processo e manter-se vinculado ao trabalho durante todo o percurso;

5 - Constituir um fórum externo à organização para o acompanhamento do processo. O sindicato dos trabalhadores ou organizações compostas de maneira bipartite também podem ser bastante úteis para esse acompanhamento;

6 - Persuadir gerentes e empregados para a criação de ambiente para trabalhar as diferenças e promover pessoas. Isto significa “um empoderamento” de membros de grupos até então marginalizados.

7 - Muitas resistências surgem e se altas lideranças da organização não apoiarem de maneira firme essas iniciativas, a tendência é a paralisação do processo;

8 - O trabalho deve se dar sempre no coletivo, evitando-se sempre o trato com situações individuais;

9 - A ação educativa deve ser acompanhada da implantação gradativa de normas, procedimentos de uma legislação interna que coíba formalmente a discriminação e promova a igualdade.

10 - É necessário uma média de 3 a 5 anos para que apareçam os primeiros resultados.

11 - Políticas de promoção da igualdade intervêm diretamente na cultura da organização.



Bibliografia

BENTO, Maria Aparecida Silva. “Igualdade e Diversidade no Trabalho”, In: Bento, Maria Aparecida da Silva (org.). *Ação Afirmativa e Diversidade no Trabalho: desafios e possibilidades*. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2000.

_____. “Racismo e Mercado de Trabalho. Racismo e mercado de trabalho. 50 anos depois: relações raciais e grupos, socialmente segregados”. Goiânia, 1999.

_____. “Igualdade e Diversidade no Trabalho”, In: *Revista Latino-americana de Estudios del Trabajo: Trabalho e Desigualdades Étnico-Raciais*, pg.- 89 - 120, Ano 5, Nº 10, São Paulo, 1999.

_____. “Medidas Compensatórias e Reparação Frente a Violação dos Direitos da População Negra”, In: Bento, Maria Aparecida Silva e Marilda Castelar (orgs.). *Inclusão no Trabalho: Desafios e Perspectivas*, São Paulo: Conselho Regional de Psicologia, 2001.



_____. “Estudos sobre Branquitude no Brasil”, In: Bento, Maria Aparecida Silva e Iray Carone. *Psicologia Social do Racismo*, São Paulo: Editora Vozes, 2002.

CNPIR - I Conferência Nacional de Políticas de Promoção da Igualdade Racial. SEPPIR.. Julho de 2004.

Comissão Tripartite de Igualdade de Oportunidades e de Tratamento de Gênero e Raça no Trabalho. Documento de Referência. Ministério do Trabalho e Emprego. Janeiro de 2005

COUTINHO, Maria Luiza Pinheiro. “Discriminação no Trabalho: Mecanismos de Combate e de Promoção da Igualdade de Oportunidades”. OIT, Brasília, 2006.

CUT- “Igualdade de Oportunidades. Ações Afirmativas: superando desigualdades”. Dezembro 1998.

CUT/Brasil SNMT (org) Integração Econômica, Livre Comércio e os Impactos no Trabalho Produtivo e Reprodutivo; Outubro 2004.

DIAS, Jussara. Relatório da 1 Conferencia Nacional de Políticas de Promoção da Igualdade Racial, Seppir , OIT Brasília. 2005.

FARRANHA, Ana Claudia. “Ações Afirmativas no Brasil: discursos e propostas de uma década”. OIT- Brasil.

FERRAZ, Fabiana Kelly . “Igualdade de Oportunidades e Discriminação no Trabalho: uma leitura dos instrumentos legais”. OIT, Brasília, 2006.

INSTITUTO ETHOS, Perfil social, racial e de gênero das 500 maiores empresas do Brasil e suas ações. São Paulo. 2003.

_____.Manual sobre Diversidade nas Empresas. 2000

INSPIR- Instituto Sindical Interamericano Pela Igualdade Racial. “Políticas Econômicas e Reparações uma Contribuição ao Debate”, São Paulo. Fevereiro 2002

JACCOUD, Luciana e **Beghin**, Nathalie. “ Desigualdades Raciais no Brasil: um balanço da intervenção governamental”. Brasília: Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada IPEA, 2002.



JAKOBSEN, Kjeld; **MARTINS**, Renato e **DOMBREWSKI**, Osmir (org). **SINGER**, Paul e **POCHMAN**, Márcio. “Mapa do Trabalho Informal: perfil socioeconômico dos trabalhadores informais na cidade de São Paulo”. Editora: Fundação Perseu Abramo. 2000.

MENEZES, Paulo Lucena de. “A ação afirmativa no direito norte-americano. São Paulo. RT, 2001.

MEZERRA, Jaimee **Guimaraes**, Ivan -”Crédito para Pequenos Empreendimentos no Brasil”. OIT. Brasília. 2003.

MTb, MJ e OIT, Encontro tripartite sobre implementação de políticas voltadas diversidade. Relatório. São Paulo. MTb, MJ e OIT, 1996.

MTE- Ministério do Trabalho e Emprego. Plano Nacional de Qualificação PNQ.

MTE - Ministério do Trabalho e Emprego. Trabalho Precoce, Saúde e Desenvolvimento

OIT. “A Experiência dos Núcleos de Promoção da igualdade de Oportunidades e Combate à Discriminação no Emprego e na Ocupação”. Cappellin, P. (coord.). Brasília: OIT, 2005.

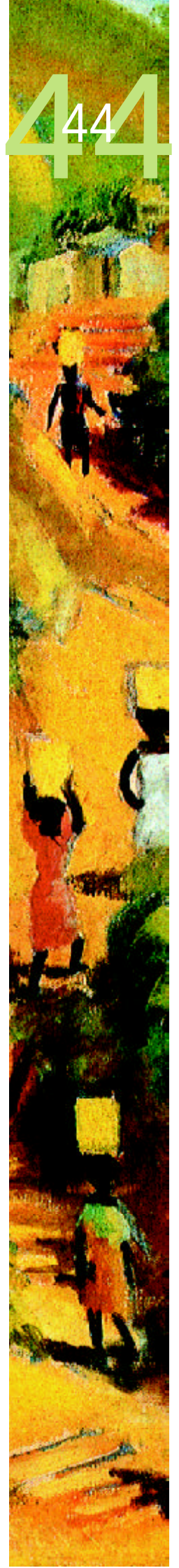
OIT. “Declaração Tripartite de Princípios Sobre Empresas Multinacionais e Política Social”. Brasília. 2002.

OIT. “Manual de Capacitação e Informação Sobre Gênero, Raça, Pobreza e Emprego: guia para o leitor”. Módulo 2 (A questão racial, pobreza e emprego no Brasil: tendências, enfoques e políticas de promoção de igualdade) OIT: Brasília, 2005.

PNUD- “Desencadeando o Empreendedorismo: o poder das empresas a serviço dos pobres”. *Comissão para o setor privado e desenvolvimento, relatório para o secretário geral das Nações Unidas*. 1º de março de 2004.

SEPPIR - Secretaria Especial de Políticas de Promoção da Igualdade Racial Relatório de Atividades 2004.

SILVA JR., H'edio. “Direito de Igualdade Racial: Aspectos Constitucionais, Cíveis e Penais Doutrina e Jurisprudência”. São Paulo. Ed. Oliveira Mendes, 2000.



_____. “Ação Afirmção na Constituição de 1988”, In: Bento, Maria Aparecida da Silva (org.). *Ação Afirmativa e Diversidade no Trabalho: desafios e possibilidade.*, São Paulo. Casa do Psicólogo, 2000.

_____ “Do racismo legal ao princípio da ação afirmativa: a lei como obstáculo e como instrumento dos direitos e interesses do povo negro”, In: Huntley, Lynn; Guimarães, Antonio Sérgio Alfredo e (org.) *Tirando a Máscara: ensaios sobre o racismo no Brasil.* São Paulo. Paz e Terra, 2000.

TOMEI, Manuela . “Ação Afirmativa para a igualdade racial: características, impactos e desafios”. OIT, 2004

www.presidencia.gov/seppir

www.mte.gov.br

www.oirbrasil.org.br

www.revistaproduz.com.br

http://www.pactoglobal.org.br/pg_principio.php



Seminário

**Formação de Sindicalistas
para a Promoção da
Igualdade de Oportunidades
através da
Negociação Coletiva**

::: 20 e 21 de outubro de 2005 - PORTO ALEGRE / RS :::

∴ ÍNDICE ∴

A Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres e a transversalização do recorte de gênero nas políticas públicas	∴PG 7∴
Construindo políticas de promoção da igualdade racial para enfrentar a desigualdade no Brasil	∴PG 13∴
Negociando oportunidades iguais e combatendo desigualdades: algumas breves anotações	∴PG 19∴
A experiência da negociação coletiva de cláusulas de equidade	∴PG 25∴
Negociação coletiva e a igualdade de oportunidades e de tratamento:	∴PG 28∴
Relatos e reflexões sobre experiências	∴PG 31∴
Inclusão do Negro	∴PG 34∴
“A experiência da negociação coletiva de cláusulas de equidade, relatos e reflexões sobre experiências”	∴PG 37∴
Sobre as cláusulas excludentes ou discriminatórias	∴PG 49∴
Espaço de reprodução e amplificação de desigualdades	∴PG 52∴
A discriminação no trabalho – Legislação	∴PG 63∴
Aspectos médicos do assédio	∴PG 66∴
Administração de conflitos	∴PG 75∴

∴Anexos∴

Convenção 111 – OIT – Discriminação emprego e profissão
Convenção nº 100 – OIT – Igualdade de remuneração
Lei nº 5.473, de 10 de julho de 1968 – Seleção
Lei nº 7.716, de 05 de janeiro de 1989 – Crimes preconceito raça ou cor
Lei nº 9.029, 13/04 1995 – Proíbe a exigência de atestados de gravidez e práticas discriminatórias
Lei nº 9.459, de 13 de maio de 1997 – Define crimes preconceito raça ou cor
Lei nº 9.799, de 26 de maio de 1999 – Insere na CLT regras de acesso da mulher ao mercado de trabalho
Decreto nº 3.298, de 20 de dezembro de 1999
Lei nº 10.224, de quinze de maio 2001 – Crime de assédio sexual
Lei nº 10.741, de 1º de outubro de 2003 – Estatuto do idoso
Portaria nº 367, de 18 de setembro de 2002- Livre acesso ao Judiciário

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO (MTE)
Delegacia Regional do Trabalho do Rio Grande do Sul
Avenida Mauá, 1013 - CEP 90010-110 - Porto Alegre (RS) - Brasil

DELEGADA REGIONAL DO TRABALHO DO RIO GRANDE DO SUL
Neusa de Azevedo

NÚCLEO DE APOIO A PROGRAMAS ESPECIAIS (NAPE)
Coordenador: João Pedro Lopes Jacobi

NÚCLEO IGUALDADE NO TRABALHO (NIT)
Coordenador: Carlos Antônio de Oliveira Aleixo

COLABORAÇÃO
OIT (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO)
COMISSÃO SINDICAL CONSULTIVA DO RIO GRANDE DO SUL
Coordenadores:

DRT/RS, Central Única dos Trabalhadores, Força Sindical, Federação dos Trabalhadores no Comércio do RS, Federação Democrática dos Sapateiros RS, Federação dos Trabalhadores na Indústria do Calçado e Vestuário RS, Federação dos Trabalhadores na Agricultura, Sindicato dos Trabalhadores no Comércio de Minérios e Derivados de Petróleo RS.

Esta publicação traz o conteúdo das palestras proferidas no Seminário Formação de Sindicalistas para a Promoção da Igualdade de Oportunidades através da Negociação Coletiva, realizado em outubro de 2005.

Tiragem: 5 mil exemplares
Diagramação: Fabrícia Osanai (Veraz Comunicação Ltda.)
Distribuição: Comunicação Social da DRT/RS (Fone/fax: 51-32111250)

Os artigos publicados nesta cartilha são de inteira responsabilidade de seus autores.

::: Apresentação :::

Uma das prioridades do Governo Lula é garantir o acesso ao trabalho, emprego e renda a todos os trabalhadores e trabalhadoras, eliminando barreiras de entrada no mercado de trabalho e criando oportunidades. A discriminação aliada às grandes transformações pelas quais passaram o mundo do trabalho, de forma mais visível na década de 90, tem se constituído em mais um elemento de exclusão de inúmeros segmentos da sociedade, como negros, pessoas portadoras de deficiência, idosos e mulheres.

A discriminação tem conseqüências desastrosas na vida das pessoas, reduz a oportunidade de acesso ao mercado de trabalho e à qualificação, compromete a ascensão profissional, pode causar acidentes e a despedida do emprego, gerando pobreza e exclusão social.

O combate à precarização e à discriminação no mundo do trabalho é uma das diretrizes do Ministério do Trabalho e Emprego, e para tal, além da fiscalização, busca fornecer subsídios para elaboração de mecanismos e políticas públicas que promovam a igualdade.

O Seminário “Formação de Sindicalistas para a Promoção da Igualdade de Oportunidades através da Negociação Coletiva”, realizado em Porto Alegre, em outubro de 2005, foi promovido pela Delegacia Regional do Trabalho do Rio Grande do Sul (DRT/RS), através do Núcleo Igualdade no Trabalho (NIT), em parceria com a Comissão Sindical Consul-

tiva. O evento organizado em conjunto com a Central Única dos Trabalhadores (CUT), Força Sindical e Central Autônoma dos Trabalhadores (CAT), com o apoio da Organização Internacional do Trabalho (OIT), foi um rico espaço de debate e troca de experiências na luta contra a discriminação.

Os Sindicatos de Trabalhadores têm sido importantes aliados da DRT/RS no encaminhamento de denúncias, participação de mesas de entendimento e nas ações educativas, através da realização de seminários e oficinas junto às categorias e dirigentes sindicais no Rio Grande do Sul.

As políticas destinadas a impedir a discriminação no trabalho dispõem para a sua implantação, além da legislação conquistada, os contratos coletivos firmados entre as organizações representativas de empregadores e de trabalhadores. Assim, a negociação coletiva constitui-se em importante instrumento para introdução e alargamento de direitos visando à equidade, inclusive a previsão de políticas afirmativas.

As experiências positivas de negociações de cláusulas de equidade são frutos da preparação dos dirigentes sindicais para o enfrentamento dessas questões. Por isso a realização de um seminário dirigido à formação dos sindicalistas, capacitando-os para atacar as dificuldades que o tema coloca. Durante o Seminário foram fornecidos aporte teórico e legal, informações estatísticas sobre o perfil das desigualdades no mercado de

trabalho, sobre ações afirmativas desenvolvidas pelo governo e outras instituições, além da troca de experiências sobre negociação de cláusulas de equidade e censitárias e a vivência sobre o tema através de simulações.

Esta cartilha contém os painéis apresentados no Seminário, a legislação referida visa ser um instrumento de pesquisa para o movimento sindical com o objetivo de incentivar a inclusão de cláusulas promotoras de

equidade nos acordos e convenções coletivas de trabalho.

Por fim, esperamos que o registro dos temas tratados neste seminário tenha contribuído com todos que tenham atuação no mundo do trabalho. A Política de Combate à Discriminação no âmbito do ministério do Trabalho e Emprego é mais um instrumento na construção de uma sociedade que respeite e valorize a diversidade humana.

Delegacia Regional do Trabalho do Rio Grande do Sul
Porto Alegre, outubro de 2005

A Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres e a transversalização do recorte de gênero nas políticas públicas

Ane Teixeira da Cruz

Gerente de Projetos

Subsecretaria de Execução e Ações Temáticas

Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres

Presidência da República



A Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres (SPM), da Presidência da República, tem como objetivo no Governo Federal, promover a transversalização do recorte de gênero nas políticas públicas que possam contribuir, direta ou indiretamente, para o combate a todas as formas de violência e de discriminação contra a mulher e para a promoção da igualdade de gênero.

Transversalização é o processo de inserção da perspectiva de gênero na formulação e implementação das políticas públicas, por meio da construção de parcerias com setores do governo federal, estadual e municipal. Para tanto, a transversalização supõe o esforço no sentido de sensibilizar, conscientizar diferentes setores do governo, nas suas instâncias federal, estadual e municipal.

Nesta perspectiva, definem-se as necessidades do compromisso da SPM com uma política de Capacitação que deve orientar-se, nas suas grandes linhas, em duas direções: a primeira, no sentido de garantir a transversalização do recorte de gênero no âmbito do setor público e, quando couber, entre os agentes/agências da sociedade civil que possam apoiar, como parceiros, a implementação de políticas de gênero e/ou para as mulheres.

A segunda linha de trabalho na área de Capacitação será dirigida para o nosso público-alvo principal: as mulheres – com a participação dos homens, sempre que isto se fizer necessário.

Um outro aspecto da questão da transversalização de gênero e raça, mencionado anteriormente, refere-se à existência

das condições necessárias para a sua construção e consolidação nas políticas públicas. Neste caso, entende-se que seja fundamental a identificação e disponibilização dos meios que (além da capacitação) viabilizem a implementação de ações orientadas para a promoção da equidade de gênero.

À SPM cabe a disponibilização dos meios, sempre que necessário, para dar suporte às ações de transversalização da temática de gênero, raça e etnia nas políticas públicas. Portanto, além da formalização de acordos e parcerias que garantam o apoio institucional à implementação das políticas

de interesse para a temática de gênero, compete à Secretaria o estímulo à produção e o compromisso com a divulgação de métodos, técnicas e instrumentos que viabilizem as atividades programadas nas diferentes áreas de atuação governamental.

No caso específico do Ministério do Trabalho e Emprego, já se desenham distintos caminhos para uma articulação que envolve as duas dimensões acima abordadas: a capacitação profissional e a obtenção e articulação dos meios necessários para a formulação e implementação de políticas públicas com o recorte de gênero e raça.

Construindo a transversalização de gênero, raça e etnia no Ministério do Trabalho e Emprego:

A SPM e o MTE participam de ações conjuntas que visam, prioritariamente:

À capacitação de gestores e equipes de trabalho do Ministério e órgãos a ele vinculados, com ênfase na inclusão da perspectiva de gênero nas políticas públicas;

À inclusão do recorte de gênero nas políticas desenvolvidas pelo Ministério e órgãos afins;

Ao controle sobre a implementação de políticas de promoção da igualdade de gênero e igualdade racial.

1 - Capacitação

A atividade de Capacitação voltada para o setor público tem como alvo principal os gestores e técnicos responsáveis pela formulação e condução das políticas públicas.

Tais objetivos deverão orientar a elaboração dos conteúdos programáticos, bem como a produção do material didático e de divulgação dos eventos e atividades de capacitação.

1.2- Capacitação de trabalhadoras e trabalhadores

O MTE defende a formação integral de trabalhadoras e trabalhadores, incluindo, no

seu Plano Nacional de Qualificação, o Programa de Qualificação Social e Profissional,

a partir do “entendimento da qualificação como um conjunto de políticas que se situam na fronteira do trabalho e da educação, articulando-os, e que se vinculam, intrinsecamente, a um projeto de desenvolvimento de caráter incluyente, voltado à geração de tra-

balho, à distribuição de renda e à redução das desigualdades regionais” (MTE/ Secretaria de Políticas Públicas de Emprego, Seminário “A Transversalização de gênero, raça e etnia no PNQ”, Brasília/DF, 14 a 16 de setembro de 2004).

2 - Inclusão do recorte de gênero nas políticas desenvolvidas pelo Ministério e órgãos afins

Além dos programas de capacitação, a SPM, em conjunto com o MTE, participa de parcerias que supõem a inclusão do recorte de gênero, destacando-se, entre elas: atividades de promoção do empoderamento e autonomia das mulheres (no caso do Programa Brasil Quilombola); acompanhamento de políticas de erradicação do trabalho infantil e de apoio ao acesso ao primeiro

emprego para jovens de ambos os sexos.

Em todas essas situações, cabe à SPM a definição das estratégias, dos objetivos e dos procedimentos a serem adotados em cada caso, no que se refere à temática de gênero - observados os limites do envolvimento da Secretaria, em conformidade com as suas atribuições e com os objetivos estabelecidos pelo MTE.

3 - Controle sobre a implementação de políticas de promoção da igualdade de gênero e igualdade racial

A SPM integra, com o MTE e outras entidades, a Comissão Tripartite para Igualdade de Oportunidades entre Homens e Mulheres. Neste caso, serão exercidas atividades de controle/fiscalização, coibindo as discriminações de gênero e raça, e acompanhando a condução das políticas de trabalho e emprego com o enfoque de gênero.

Para apoiar as atividades da Comissão, a SPM assumiu as seguintes atribuições:

- 1 - Estruturar um sistema de informações com indicadores de gênero;
- 2 - Elaborar um informe global, no âmbito do Brasil, sobre as ações de combate

à discriminação e para a promoção da igualdade de oportunidades no emprego;

3 - Incrementar, em todas as ações do Ministério do Trabalho e Emprego, a perspectiva de gênero.

Além dessas atribuições, a SPM deverá assumir um papel no controle da implementação das políticas de combate à discriminação de gênero, no âmbito das empresas privadas, atuando de duas maneiras: a) dividindo responsabilidades no enfrentamento de problemas identificados pela Comissão; b) intermediando o encaminhamento de denúncias e/ou informações,

consultas, feitas pelos movimentos sociais e entidades diversas, tais como Conselhos, Coordenadorias, Secretarias, entre outras.

No âmbito das atividades dos Núcleos de Promoção da Igualdade de Oportunidades e de Combate à Discriminação no Trabalho, cabe à SPM oferecer suporte para as seguintes ações:

- 1 - Capacitação das equipes de trabalho;
- 2 - Inserção do enfoque de gênero nas atividades de fiscalização, controle e combate à discriminação de gênero no mundo do trabalho.

Em ambos os casos, compete à SPM:

- 1 - Apoiar o MTE na definição dos objetivos e conteúdos das ações;
- 2 - Proceder à indicação de nomes de pessoas qualificadas e/ou especialistas para a implementação de ações, sempre que soli-

citado pelo Ministério;

3 - Contribuir para a confecção de material didático, além da elaboração e distribuição de documentos e instrumentos de apoio às atividades de fiscalização/controle (tais como: legislação; acordos e compromissos em termos de medidas/mudanças para a promoção da equidade de gênero no mundo do trabalho);

4 - Promover discussões, encontros e reuniões técnicas sobre a temática de gênero, sempre que necessário, ou solicitado pelo MTE, e/ou as demais entidades parceiras;

5 - Realizar o acompanhamento e a avaliação dos projetos de capacitação conduzidos e/ou apoiados por ela;

6 - Realizar o acompanhamento e a avaliação das demais atividades implementadas em parceria com o Ministério do Trabalho e Emprego.

Plano Nacional de Políticas para as Mulheres

Princípios e diretrizes da Política Nacional para as Mulheres

PRINCÍPIOS

- Igualdade e respeito à diversidade
- Equidade
- Autonomia das mulheres
- Estado laico
- Universalidade das políticas
- Justiça social
- Transparência dos atos públicos
- Participação e controle social

DIRETRIZES

POLÍTICAS PÚBLICAS INTEGRADAS

- Desenvolvimento democrático e sustentável
- Tratados, acordos e convenções internacionais
- Ações afirmativas
- Equilíbrio de poder entre mulheres e homens
- Combater a exploração mercantil do corpo e da vida das mulheres
- Reconhecer a violência de gênero, raça e etnia como violência estrutural
- Divisão social e sexual do trabalho
- Educação pública - construção social de valores

TEMA 1 - Autonomia, igualdade no mundo do trabalho e cidadania

Ampliar o acesso das mulheres ao mercado de trabalho.

Promover a autonomia econômica e financeira das mulheres por meio de apoio ao empreendedorismo, associativismo, cooperativismo e comércio.

Promover relações de trabalho não-discriminatórias, com equidade salarial e de acesso a cargos de direção.

Garantir o cumprimento da legislação no âmbito do trabalho doméstico e estimular a divisão das tarefas domésticas.

Ampliar o exercício da cidadania das mulheres e do acesso à terra e à moradia.

TEMA 2 – Desenvolvimento de políticas de educação, cultura, comunicação e produção de conhecimento para a igualdade

Promover ações no processo educacional para a equidade de gênero, raça, etnia e orientação sexual.

Ampliar o acesso à educação infantil: creches e pré-escolas.

Promover a alfabetização e ampliar a oferta de ensino fundamental para mulheres adultas e idosas, especialmente negras e índias.

Valorizar as iniciativas culturais das mulheres.

Estimular a difusão de imagens não-discriminatórias e não-estereotipadas das mulheres.

TEMA 3 – Saúde das Mulheres, direitos sexuais e reprodutivos

Implantação de ações para as necessidades específicas nas diferentes fases da vida das mulheres, sejam elas negras; com deficiência; índias; presidiárias, trabalhadoras rurais e urbanas; e com diferentes orientações sexuais; contemplando as questões de gênero.

Implantação e implementação da assistência em planejamento familiar, para homens e mulheres, adultos e adolescentes, na perspectiva da atenção integral à saúde.

Atenção obstétrica, inclusive a assistência ao abortamento em condições inseguras, para mulheres e adolescentes, visando reduzir a mortalidade materna, especialmente entre as mulheres negras.

Prevenção e controle das doenças sexualmente transmissíveis e da infecção pelo HIV/Aids na população feminina.

Redução a morbimortalidade por câncer cérvico-uterino e de mamas na população feminina.

Revisão da legislação punitiva que trata da interrupção voluntária da gravidez.

TEMA 4 – Enfrentamento à Violência contra as Mulheres

Ampliar e aperfeiçoar a Rede de Prevenção e Atendimento às mulheres em situação de violência.

Revisar e implementar a legislação nacional e garantir a aplicação dos tratados internacionais ratificados visando o aperfeiçoamento dos mecanismos de enfrentamento à violência contra as mulheres.

Promover ações preventivas em relação à violência doméstica e sexual.

Promover a atenção à saúde das mulheres em situação de violência doméstica e sexual.

Produzir e sistematizar dados e informações sobre a violência contra as mulheres.

Capacitar os profissionais das áreas de segurança pública, saúde, educação e assistência psicossocial na temática da violência de gênero.

Ampliar o acesso à justiça e à assistência jurídica gratuita.

TEMA 5 – Gestão e Monitoramento do Plano

Capacitar e qualificar os agentes públicos em gênero, raça e direitos humanos.

Produzir, organizar e disseminar dados, estudos e pesquisas que tratem das temáticas de gênero e raça.

Criar e fortalecer os mecanismos institucionais de direitos e de políticas para as mulheres.

Contato:

E-mail: anecruz@spmulheres.gov.br

Página Eletrônica: www.planalto.gov.br/spmulheres

Construindo políticas de promoção da igualdade racial para enfrentar a desigualdade no Brasil

Denise Antônia de Paulo Pacheco

Especialista em Administração Pública

Gerente de Projetos das Políticas de Ações Afirmativas da Secretaria Especial de Políticas de Promoção da Igualdade Racial

Presidência da República

“A discriminação entre seres humanos com base em raça, cor ou origem étnica é uma ofensa à dignidade humana e será condenada como a negação dos princípios da Carta das Nações Unidas, como uma violação dos direitos humanos e liberdades fundamentais proclamadas na Declaração Universal de Direitos Humanos, como um obstáculo para relações amigáveis e pacíficas entre as nações, e como um fato capaz de perturbar a paz e a segurança entre os povos”.

Declaração sobre A Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Racial, ONU, 1963.

Durante décadas o movimento social negro resistiu e reivindicou políticas de atenção à população negra. Os avanços são resultados de conquistas do Movimento Negro, que vem a ser o movimento social mais antigo do Brasil, pois atua desde os primórdios do escravismo, desde meados de sé-

culo XVI. Abolida a escravidão em 1888, os afrodescendentes continuaram a sofrer uma exploração graça aos mecanismos de exclusão que acompanham o racismo.

Poderia afirmar que o Movimento Negro vem rompendo esta inércia. Reverter o estigma, recuperar auto-estima, afir-

mar a igualdade de direitos, agir para que a lei garanta mais oportunidades a todos, têm sido algumas bandeiras relevantes deste Movimento.

Neste contexto foi criada a Secretaria Especial de Políticas de Promoção da Igualdade Racial (SEPPIR).

Em 21 de março de 2003, “Dia Internacional pela eliminação da discriminação Racial”, o Governo Federal criou a Secretaria Especial de Políticas de Promoção da Igualdade Racial (SEPPIR), uma secretaria da Presidência da República, que tem como competência a coordenação de políticas afirmativas para proteção dos direitos de indivíduos em grupos raciais e étnicos, com ênfase na população negra, afetados por discriminações e demais formas de intolerância.

A criação desta secretaria é resultado de todas as mobilizações do movimento negro brasileiro que foram incorporadas como políticas públicas. Tendo como objetivo principal a Política Nacional de Promoção da Igualdade Racial que são ações exequíveis a longo médio e curto prazo além de reconhecimento das demandas imediatas.

A centralidade desta Política Nacional de Promoção da Igualdade Racial desta secretaria consiste em reduzir as desigualdades raciais no Brasil, com ênfase na população negra focando as seguintes políticas: a defesa dos direitos, afirmação do caráter pluriétnico da sociedade brasileira, Terras quilombo, a criminalização do racismo, ação afirmativa, articulação temática de raça e gênero.

Os princípios básicos que norteiam a execução das políticas das SEPPIR são:

TRANSVERSALIDADE: pressupõe que o combate às desigualdades raciais e a promoção da igualdade racial possam constar como pressupostos a serem considerados no conjunto das políticas de governo.

DESCENTRALIZAÇÃO: implica o modo de gestão que comprometa os demais entes da Federação.

GESTÃO DEMOCRÁTICA: a Política Nacional de Promoção da Igualdade Racial terá êxito quanto maiores forem os canais de diálogo, colaboração, harmonização das ações e apoio da sociedade civil. Um importante instrumento de gestão democrática é o Conselho Nacional de Promoção da Igualdade Racial composto por representantes governamentais e da sociedade civil e ao qual caberá contribuir para definir as prioridades e rumos da política, bem como potencializar os esforços de transparência.

AS DIRETRIZES SÃO AS SEGUINTE:

- 1 – Fortalecimento institucional;
- 2 – Incorporação da questão racial no âmbito da ação governamental;
- 3 – Consolidação de formas democráticas de gestão das políticas; de promoção da igualdade racial;
- 4 – Melhoria da qualidade de vida da população negra;
- 5 – Inserção da questão racial na agenda internacional.

PROGRAMA E AÇÕES

Para direcionar sua atuação, a SEPPIR desenhou a Política Nacional de Promoção da Igualdade Racial, contendo seis linhas de ação. Essa política foi elaborada com a participação da sociedade civil, articulada com diferentes ministérios e órgão dos governos federal, estaduais e municipais, com apoio de organismos internacionais e será implementada entre 2004 e 2007:

- Implementação de um modelo de gestão da política de promoção da igualdade racial
- Apoio às comunidades remanescentes de quilombos
- Ações afirmativas
- Desenvolvimento e inclusão social
- Relações internacionais
- Produção de conhecimento

PROGRAMA GÊNERO, RAÇA E ERRADICAÇÃO DA POBREZA E A GERAÇÃO DE EMPREGO – GRPE.

É uma ação conjunta da SEPPIR com a OIT - Organização Internacional do Trabalho.

Originado do Termo de Cooperação Técnica entre o Governo Brasileiro e a Organização Internacional do Trabalho para a implementação do Programa de Fortalecimento Institucional para a Igualdade de Gênero, Raça, a Erradicação da Pobreza e a Geração de Emprego – GRPE.

Objetivo deste Programa é incorporar e fortalecer as dimensões de gênero e raça nas políticas de combate a pobreza e à exclu-

são social e de geração de emprego e renda.

Como estratégia o fortalecimento das capacidades institucionais dos gestores públicos encarregados da formulação implementação e monitoramento dessas políticas.

Assistência técnica para formulação das políticas.

Desenvolvimento de base de conhecimentos sobre as interrelações entre pobreza, emprego, gênero e raça (e outras formas de discriminação).

COMPROMISSOS INTERNACIONAIS DO GOVERNO FEDERAL

São os seguintes os compromissos internacionais:

CONVENÇÃO 100 DA ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT): compromisso de estabelecer parâmetros de remuneração sem levar em conta o sexo do trabalhador, e que o trabalho de homens e mulheres deve ser remunerado por um trabalho de igual valor, e não simplesmente pelo mesmo trabalho ou um trabalho similar. A aplicação de tal princípio pressupõe a comparação dos trabalhos entre si com vistas a determinar seu valor relativo, de forma que homens e mulheres possam trabalhar em diferentes ocupações.

CONVENÇÃO 111 DA OIT: compromisso de pôr em prática uma política nacional de igualdade de oportunidade e tratamento no emprego e na ocupação com o objetivo de erradicar a discriminação, a qual deve

abranger tanto o setor público como o privado, bem como outros meios importantes que podem fomentar os seus cumprimentos.

CONVENÇÃO SOBRE ELIMINAÇÃO DE TODAS AS FORMAS DE DISCRIMINAÇÃO CONTRA A MULHER, ADOPTADA PELA ASSEMBLÉIA GERAL DAS NAÇÕES UNIDAS EM 1979: compromisso de garantir às mulheres, independentemente de seu estado civil, os mesmos direitos que têm os homens de fazer coisas ou receber benefícios, em todos os tipos de serviços ou atividades; e adotar medidas com vistas a eliminar todas as formas de discriminação que as mulheres sofrem com a violação aos direitos humanos.

Implementação pelo Governo brasileiro do Plano de Ação da III Conferência Mundial Contra o Racismo, a Discriminação a Xenofobia e Intolerâncias Correlatas, ocorrida em 2002, em Durban, África do Sul.

DECRETO DE 20 DE AGOSTO DE 2004

Institui, no âmbito do Ministério do Trabalho e Emprego, a Comissão Tripartite com o objetivo de promover políticas públicas de igualdade de oportunidade e de tratamento, e de combate a todas as formas de discriminação de gênero e de raça, no emprego e na ocupação.

A criação Comissão Tripartite para a

Igualdade de Oportunidade de Gênero e Raça no Trabalho, dessa forma, integra-se às ações estratégicas de promoção da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres, negros e não-negros.

Adotadas pelo Governo do Presidente Luiz Inácio Lula da Silva, que tiveram como marco a instituição das Secretarias Especiais

de Políticas para as Mulheres e de Promoção da Igualdade Racial, Ministério do Trabalho, Ministério do Planejamento/IPEIA, além de outras iniciativas em várias áreas.

O passo seguinte é o lançamento previsto para dezembro/2005 do Plano Nacional Tripartite (governo, trabalhadores e empregadores), pautado em ações afirmativas na perspectiva de gênero e raça.

Enfim, há dados relevantes que provam a necessidade de execução das AÇÕES DAS POLÍTICAS DE PROMOÇÃO DA IGUALDADE RACIAL.

Os negros e negras têm maior dificuldade para compatibilizar estudo e trabalho; convivem mais intensamente com o desemprego; ocupam os postos de trabalho mais precários ou vulneráveis; tem maior instabilidade no emprego; apresentam níveis de instrução inferiores aos dos trabalhadores não-negros, e auferem remuneração significativamente inferior.

Mulheres negras têm menores taxas de alfabetização e escolaridade.

As disparidades entre mulheres brancas e negras evidenciam nas taxas de alfabetização e escolaridade: 90% e 83% para as brancas; 78% e 76% para as negras, respectivamente.

As Conclusões do “Mapa da população Negra no Mercado de Trabalho”, realizado pelo DIEESE – despertamos para o processo discriminatório que sofrem os negros em geral e as mulheres negras, em especial no mercado de trabalho brasileiro.

Fatores como a entrada precoce no mercado de trabalho, maior inserção da população negra nos setores menos dinâmicos da economia, elevada participação em postos de trabalho precários e em atividades não-qualificadas - dificuldades que cer-

cam as mulheres negras no trabalho – são relacionados como determinantes desta situação.

Trabalho doméstico: o lugar que a sociedade destinou como ocupação prioritária das mulheres negras.

O emprego doméstico concentrava **19% da população feminina economicamente ativa, o que em números significava aproximadamente cinco milhões de mulheres; desse total, 56% eram mulheres negras.** Vale observar que há uma expressiva proporção de mulheres assalariadas em carteira assinada trabalhando no emprego doméstico

Fontes: IBGE, Síntese de Indicadores Sociais; Hildete Pereira de Melo, “O Serviço Doméstico Remunerado no Brasil: de criadas a trabalhadoras”, IPEA; dados citados por Wania Sant’ Anna, Jornal da Rede Saúde nº 23.

Com relação ao nível educacional, **as mulheres negras chefes de família possuem escolaridade mais baixa do que as brancas, destacando-se a alta proporção de analfabetas, com 27,6% em 1998, contra 15% das brancas.**

Cerca de **60% dos negros** brasileiros estão na faixa de analfabetismo;

Apenas **18% dos negros** têm possibilidade de ingressar na universidade;

As mulheres negras ocupadas em atividades manuais **representam 79,4% do total;**

Apenas **60% das mulheres negras** que trabalham são assalariadas;

Fontes: IBGE, Censo – 1991 e PNAD-1998; dados analisados por Elza Berquó, “Perfil Demográfico das Chefias Femininas no Brasil”.

Portanto a SEPPIR torna-se responsável por fortalecer o protagonismo social de segmentos específicos, garantindo acesso da população negra e da sociedade em geral à informação e às idéias, contribuindo para alterar a mentalidade coletiva no que diz respeito ao padrão das relações raciais estabelecidas no Brasil e no mundo.

A defesa das ações afirmativas da igualdade de oportunidade e das políticas

de governo de promoção da igualdade racial rompe os limites da reitoria das declarações solenes, e passa a ser traduzida por medidas tangíveis, concretas e articuladas.

Enfim, será PNPIR – Política de Promoção da Igualdade Racial, instrumento político que o governo brasileiro buscará enfrentar o imenso desafio de eliminar a secular desigualdade racial que, no Brasil, afetou vários grupos, em especial a população negra.

Negociando oportunidades iguais e combatendo desigualdades: algumas breves anotações

Ana Cláudia Farranha

Coordenadora do projeto “Desenvolvimento de uma Política Nacional para Combater a Discriminação no Trabalho e na Ocupação e Promoção de Igualdade Racial no Brasil” da Organização Internacional do Trabalho/Brasil.

Doutoranda em Ciências Sociais pela Universidade Estadual de Campinas



O objetivo geral desse texto é apresentar uma reflexão acerca dos processos de negociação coletiva e a possibilidade que eles colocam para o tema igualdade de oportunidades e combate à discriminação. Nesse sentido, minhas considerações têm as seguintes questões básicas:

- Qual o contexto mais geral para pensar as negociações coletivas no Brasil, nos últimos 10 anos?
- Em que medida o tema equidade passa a ser um tema da pauta sindical e quais as lições que isso traz?
- Em que medida as Convenções e Recomendações da OIT se constituem como instrumentos desse processo?

Pensando o contexto das negociações

nos anos 90, um aspecto que se observa é uma tendência ao arrefecimento no avanço dos conteúdos da negociação. Isso quer dizer que se a década de 80 comportava um conjunto de ganhos e novos direitos para os trabalhadores, a década de 90 foi incerta e tortuosa. Uma análise desse período aponta que

Durante a década de 1990, a abertura comercial indiscriminada provocou a quebra indiscriminada de setores domésticos sem condições de competir com os produtos importados e fomentou um ajuste competitivo espúrio por meio da eliminação de postos de trabalho, ajuste facilitado pela recessão econômica provocado pelo Plano Collor, que elevou

muito as taxas de desemprego. Essa situação foi agravada pelo Plano Real, com a aposta na sobrevalorização cambial e na elevação das taxas de juros internos, e pela ausência de uma política industrial que ordenasse a reestruturação do parque produtivo nacional. O resultado foi a perda de um milhão de postos de trabalho na indústria, a disseminação de formas precárias e informais de ocupação, e uma relativa expansão do emprego no setor de serviços, o que começou a debilitar as bases dos sindicatos mais poderosos. (OLIVEIRA, 2003, p. 278).

Diante dessa conjuntura, observa-se que a debilidade dos processos de negociação coletiva é acompanhada por uma redução da proporção de trabalhadores assalariados (base dos sindicatos), desemprego, terceirização e precarização/desregulamentação. A questão, aqui, é identificar que desafios esse conjunto de coisas colocou na pauta das negociações sindicais.

A primeira perspectiva que se coloca refere-se à construção de uma nova cultura de negociação. O que implica em compreender como os temas sociais passam a ser estratégicos nas pautas sindicais dos sindicatos:

- Capacidade de representar e organizar um conjunto de trabalhadores/as que cada vez mais vai ser tornando heterogêneo,
- Falar em nome de diferentes setores produtivos, situações contratuais e condições de trabalho,
- Compreender diferentes dimensões

acerca das discriminações de gênero, raça/etnia, idade, pessoas vivendo com HIV/AIDS e pessoas portadoras de deficiência.

A percepção dessas diferentes dimensões colocou como significativo o fato do tema igualdade de oportunidade passar, ao longo da década de 90, a compor o conjunto cláusulas a serem negociadas pelos sindicatos de trabalhadores. Pesquisa do Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Sócio-Econômicos (DIEESE, 2003) vai assinalar uma série de cláusulas relativas ao trabalho da mulher, identificadas no período de 1996-2000. Dentre elas pode-se destacar: a estabilidade da gestante, que em muitos casos amplia o prazo oferecido pela legislação em vigor, a existência de função compatível para as gestantes, a liberação da gestante, o abono de faltas para exames pré-natal, normas relativas à questão do atestado médico durante a gravidez, estabelecimento de procedimentos e responsabilidades para os primeiros socorros para parto, normatização para situação referentes ao gozo da licença-maternidade e paternidade, bem como questões acerca da responsabilidade familiar, como abono de faltas para acompanhar filhos ao médico, entre outras. (DIEESE, 2003).

Ainda que a temática da discriminação tenha ganhado acento nas pautas de negociação sindical nos anos 90, ainda há obstáculos a serem transpostos. Dentre eles destaca-se:

- Resistência patronal

• Incorporação do tema na estratégia sindical, suscitando questões acerca da visibilidade que se oferece às questões relativas à equidade. Que tipo de propositura esses temas requerem? Como construir argumentos de convencimento?

Buscando enfrentar esses questionamentos, uma das ferramentas que podem auxiliar o trato das questões referentes à discriminação são as Convenções da OIT, uma vez que elas, quando ratificadas, compõem o universo jurídico nacional e podem funcionar como aportes no processo argumentativo. Nesse sentido, destaco basicamente a Convenção sobre igualdade de remuneração, 1951 (nº 100), Convenção sobre Discriminação no Emprego e Ocupação (nº 111) e Convenção sobre Trabalhadores com Responsabilidades Familiares, 1981 (nº 156).

Cabe, então, assinalar, qual o conteúdo de cada um desses instrumentos e em que medida eles auxiliam no processo de negociação de cláusulas de igualdade de oportunidade. A Convenção nº 100 (igualdade de remuneração), ratificada pelo Brasil em 1957, estabelece igualdade de remuneração entre homens e mulheres por um trabalho de igual valor, devendo essa regra ser aplicada ao vencimento ou salário normal, básico ou mínimo, e quaisquer vantagens adicionais pagas, direta ou indiretamente, pelo empregador ao trabalhador em espécie ou in natura (Convenção nº 100). A convenção define “igualdade de remuneração” por um trabalho de igual valor como uma taxa de remuneração fixada sem discriminação por razão de sexo. O uso deste instrumento pode ser inventivo e eficaz para as discussões referentes às diferenças salariais entre homens e mulheres. Outro aspecto a ser suscitado é como os sindicatos podem investigar/compreender aspectos relativos a essa questão. Isso pode ser feito através de

comitês e comissões de equidade estabelecidas em ramos de atividade, categorias profissionais ou mesmo nos locais de trabalho.

A Convenção nº 111 (Sobre Discriminação no Emprego e na Ocupação), ratificada pelo Brasil em 1958, estipula a necessidade de desenvolver uma política nacional para combater a discriminação com base em raça, cor, sexo, religião, opinião política, nacionalidade ou origem social, tanto no acesso ao emprego como no acesso à formação profissional e às condições de emprego, além de promover a igualdade de oportunidade de tratamento. Do ponto de vista da negociação, essa Convenção enseja a possibilidade de criar mecanismos institucionais os quais possibilitem a mudança da visão que se tem sobre os papéis de homens, mulheres, negros, brancos, homossexuais e toda a sorte de grupos tidos como minorias.

Os melhores exemplos de cláusulas negociadas com base na igualdade de oportunidades referem-se a cotas para alteração de quadro funcional com a incorporação daqueles grupos em situação mais desfavorável; criação de oportunidades de formação para esses mesmos grupos, uma vez que um argumento muito utilizado para não presença de mulheres, negros etc. no quadro funcional das empresas é ausência de qualificação; programas educativos a serem implementados no âmbito das empresas com o objetivo de criar uma nova cultura gerencial, essa pautada no reconhecimento da diferença e na promoção da diversidade.

Já a Convenção nº 156 (Sobre Trabalhadores com Responsabilidades Familiares), ainda não ratificada pelo Brasil, se refere aos trabalhadores e às trabalhadoras com responsabilidades com os membros de sua família imediata, quando estas responsabilidades restringirem a possibilidade de se prepararem para uma atividade econômica e nela ingressarem,

participarem ou progredirem. A aplicação desse conteúdo no processo de negociação permite acordar cláusulas cujo conteúdo possibilite aos pais e mães ampliar seu horizonte profissional por força, sem que o fato de terem responsabilidades familiares constitua um empecilho. Nesse sentido, cláusulas que busquem diminuir os efeitos dessa responsabilidade para efeito de criação de igualdade de oportunidades (tais como: abono para acompanhar filhos menores ou membros da família dependentes

ao médico, ampliação de licença paternidade, oferecimento de estrutura de cuidados com as crianças para que pais e mães possam desenvolver suas atividades profissionais) são exemplos de concretização desses conteúdos.

Abaixo apresento quadro que resulta de um estudo feito pela OIT (2005), em que se observa os principais avanços da negociação coletiva e equidade de gênero em seis países da América Latina (Argentina, Brasil, Chile, Paraguai, Uruguai e Venezuela).

AMÉRICA LATINA: PAÍSES SELECIONADOS

Principais avanços da negociação coletiva, 1996-2001

1. MATERNIDADE/ PATERNIDADE

a) Gravidez:

- Ampliação do período de proteção contra a despedida da mulher grávida (Brasil)
- Redução da jornada de trabalho para a mulher grávida (Brasil)
- Licença para exames pré-natal (Brasil)
- Licença e Proteção contra a despedida em caso de aborto espontâneo (Brasil)

b) Licença maternidade:

- Pagamento de um complemento salarial (Paraguai) e garantia de salário integral durante a licença maternidade (Uruguai)
- Extensão da licença maternidade até 36 dias a mais que a permissão legal (Paraguai)
- Licença maternidade em caso de “filho não nascido” (Argentina)
- Ampliação da Licença em caso de nascimento de gêmeos ou filhos portadores de deficiência (Argentina)

c) Amamentação:

- Extensão do tempo diário dedicado à amamentação
- Ampliação do tempo de duração da amamentação (Brasil, Uruguai)

d) Cuidado com os filhos:

- Licença para acompanhamento dos filhos/filhas para questões de saúde e educação (Brasil)

- Licença de até 04 horas diárias em caso de enfermidade de filho menor de um ano (Chile)
- Ampliação do tempo de duração do benefício auxílio-creche (Brasil e Paraguai)

e) Paternidade:

- Instituição da licença paternidade (Uruguai e Venezuela)
- Ampliação do período de licença paternidade (Brasil, Chile, Paraguai)
- Proteção contra a despedida do pai por nascimento de um/a filho/a (Brasil)
- Extensão aos pais do direito ao auxílio-creche (Brasil)

f) Adoção:

- Aplicação dos direitos para pais e mães adotivos (Brasil, Paraguai)

2. RESPONSABILIDADES FAMILIARES:

- Licença por enfermidade grave de parente diretos (Chile, Paraguai)

3. CONDIÇÕES DE TRABALHO:

- Sanções em caso de assédio sexual (Brasil, Argentina)
- Facilidades para a prevenção de câncer ginecológico (Brasil, Chile)

4. NÃO DISCRIMINAÇÃO E PROMOÇÃO DE IGUALDADE:

- Garantias aos trabalhadores/as que vivem com o HIV/AIDS: proibição de teste para a admissão ao emprego, assistência médica, campanhas de prevenção, instalação de comissão bipartite (Brasil),
- Reafirmação do princípio de remuneração igual para trabalho de igual valor e não discriminação por motivos de sexo, raça/cor, etnia, idade; referência a Convenção 111 da OIT (Brasil, Paraguai),
- Plano de Igualdade de Oportunidades para os empregados do fisco (Argentina, Chile),
- Cláusula de Igualdade de Oportunidades e de trato (Uruguai)
- Instalação da mesa bipartite de promoção de igualdade de gênero e raça (setor bancário, Brasil)

RANGEL e ABRAMO (2005)

Para concluir, gostaria de enumerar alguns aspectos que podem facilitar o processo de negociação de igualdade de oportunidades. Basicamente esses aspectos consistem:

1. Na criação de espaços intersindicais para a socialização de experiências bem sucedidas de negociação de oportunidades. E aqui, deve-se citar o exemplo da mesa de

oportunidades do setor bancário e a experiência dos comerciários, no sentido de incluir o tema igualdade racial na sua pauta de negociação;

2. Na ampliação dos fóruns de discussão, não somente no âmbito sindical, mas dialogando com as instâncias dos governos locais. Nesse sentido é importante destacar as iniciativas do poder público, tanto na esfera do Legislativo quanto do Executivo na

perspectiva de promoção de igualdade de oportunidades;

3. Na compreensão do tema como um aspecto estratégico no avanço da luta dos trabalhadores. Cabe, assim, um aprofundamento do processo que os anos 90 inauguraram na perspectiva de inserir nas pautas de negocia-

ção os chamados temas sociais.

4. Na ampliação do diálogo social (tripartite ou bipartite). Sob esse aspecto, o desafio é ampliar a tradição de mediação entre trabalhadores, empregadores e governos, nem sempre fácil de ser exercida, principalmente, em tempo de incertezas.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS:

OLIVEIRA, Marco A. Tendências recentes das negociações coletivas no Brasil. In: SANTANA e RAMALHO (orgs). Além da Fábrica: Trabalhadores, sindicatos e a nova questão social. São Paulo: Boitempo, 2003.

OIT, América Latina: Negociación colectiva y equidad de género. ABRAMO, Lais e RANGEL, Marta (eds.). Santiago: Oficina Internacional del Trabajo, 2005.

DIEESE, Negociação coletiva e equidade de gênero no Brasil : cláusulas relativas ao trabalho da mulher no Brasil _ 1996-2000. São Paulo: DIEESE, agosto. 2003 (Pesquisa DIEESE, 17).

Convenção sobre Igualdade de Remuneração, 1951 (nº 100)

Convenção sobre Discriminação (emprego e ocupação), 1958 (nº 111)

Convenção sobre Trabalhadores com Responsabilidade Familiares (nº 156), 1981.

A experiência da negociação coletiva de cláusulas de equidade

Dione Sangalli

Representante da Secretaria da Mulher da Central Autônoma de Trabalhadores e no Conselho Municipal dos Direitos da Mulher



Como representante da Secretaria da Mulher da Central Autônoma de Trabalhadores (CAT) e do Conselho Municipal dos Direitos da Mulher (COMDIM), relatarei alguns exemplos de Cláusulas em Convenções Coletivas positivas na questão de gênero.

Nas negociações Coletivas das quais participei, sempre foram de difícil aceitação

as cláusulas de proteção às mulheres, entretanto podemos relatar o que segue.

SINDICATO DOS EMPREGADOS EM IMOBILIÁRIAS NO ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL (SEMIRGS) - COVENÇÃO/2005

AUXÍLIO CRECHE - As empresas pagam, às suas empregadas que tenham filhos menores de 07 (sete anos) e por cada um deles, auxílio creche no valor de R\$ 56,15, independentemente da apresentação de qualquer comprovante.

PARÁGRAFO ÚNICO - As empresas que oferecem creche sem custo, seja diretamente ou de forma conveniada, e aque-

las que pagam algum tipo de auxílio relacionado à creche em valor superior aqui pactuado ficam liberadas do pagamento do valor convencionado no caput.

ABONO DE FALTAS – EMPREGADA GESTANTE - Em se tratando de empregada gestante, as empresas abonarão, sem prejuízo salarial, uma falta mensal para acompanhamento da gestação, mediante anotação

médica na carteira de gestante, e as autorizadas pelo médico através de atestado que justifique a necessidade e o período de afastamento.

AMAMENTAÇÃO - DESCANSO ESPECIAL – É assegurado às empregadas com filhos até 6 (seis) meses de idade, descanso especial de 2 (duas) horas por jornada para amamentação. A empregada poderá optar por dois descansos de 1 (uma) hora cada ou por um único de 2 (duas) horas.

ABONO DE FALTAS - INTERNAÇÃO HOSPITALAR - Em casos de internação hospitalar de filho incapaz, deficiente físico ou menor de 10 (dez) anos, as empresas abonarão as faltas de seus empregados que tiverem que se ausentar do trabalho para o atendimento a esse filho. O direito aqui es-

tabelecido não poderá exceder 3 dias consecutivos, limitando-se, no entanto, a 10 (dez) faltas por ano. A condição deverá ser comprovada.

ESTABILIDADE DE GESTANTE - Fica assegurada à empregada gestante que retorne de seu período de licença, estabilidade provisória de 90 dias, contados a partir do dia especificado para seu retorno ao trabalho.

JORNADA DE TRABALHO – COMPENSAÇÃO (BANCO DE HORAS)

Para os empregados menores ou do sexo feminino será necessária a apresentação de atestado médico.

A faculdade estabelecida no caput desta cláusula aplica-se a todas as atividades, inclusive aquelas insalubres, independente da autorização a que se refere o artigo 60 da CLT.

CONVENÇÃO COMÉRCIO DE LAJEADO/2005 CONVENÇÃO BENTO GONÇALVES/2005

GESTANTE/ESTABILIDADE

À empregada gestante será assegurada a estabilidade no emprego, durante a gravidez e até 90 dias após o retorno do benefício previdenciário.

PARÁGRAFO ÚNICO – Na hipótese de dispensa sem justa causa, a empregada deverá apresentar à empresa atestado médico comprobatório de gravidez anterior ao aviso prévio, dentro de 60 dias após a data do término do aviso prévio.

INTERVALO PARA AMAMENTAÇÃO

Os intervalos para amamentação, pre-

vistos no artigo 396 da CLT, poderão ser acumulados em um único turno da jornada de trabalho a critério da empregada mãe, inclusive a escolha do turno.

FORNECIMENTO – MAQUILAGEM

As empresas que exigirem que as empregadas trabalhem maquiadas fornecerão, gratuitamente, o material necessário, adequado a sua tez.

ABONO DE PONTO - FILHOS DOENTES

Ficam garantidos os abonos de ponto no caso de consulta médica ou internação de filhos menores de 12 anos de idade, ou inválidos.

dos de qualquer idade, desde que comprovado por declaração médica, mediante comprovação (atestado médico) para pai ou mãe comerciantes, limitado ao máximo de 8 dias por ano.

PARÁGRAFO PRIMEIRO- Em caso de internação hospitalar, fica garantido o abono de ponto em até no máximo 30 dias ao ano (janeiro a dezembro).

PARÁGRAFO SEGUNDO - Em caso de cuidados domiciliares, desde que prescrito por ordem médica, fica garantido o abono de ponto em até no máximo 30 dias ao ano (janeiro a dezembro).

CRECHES

Independentemente do número de empregadas mulheres, as empresas deverão possuir creches ou manter convênios com creches distritais mantidas, diretamente ou mediante convênio, com outras entidades

públicas ou privadas, pelas próprias empresas, em regime comunitário, ou a cargo de entidades sindicais ou do SESC.

PARÁGRAFO PRIMEIRO - A creche com a qual será firmado o convênio será escolhida a critério do empregador, e a utilização deste convênio restringe-se às crianças entre 0 (zero) a 6 (seis) anos de idade.

PARÁGRAFO SEGUNDO - As empresas que não cumprirem com o estabelecido no caput desta cláusula ficam obrigadas a pagar mensalmente à empregada mãe o equivalente a 8% do Salário Mínimo Profissional dos Empregados em Geral.

PARÁGRAFO TERCEIRO - As empresas que cumprem o estabelecido no caput desta cláusula não podem alterar o convênio existente em prejuízo à empregada mãe.

Negociação coletiva e a igualdade de oportunidades e de tratamento:

Relatos e reflexões sobre experiências

Neide Aparecida Fonseca

Secretária de Políticas Sociais da Confederação Nacional dos Bancários

Central Única dos Trabalhadores

Na Negociação Coletiva normalmente temos dois pólos:

- a) Os(as) representantes patronais.
- b) Os(as) representantes dos(as) trabalhadores(as).

Geralmente a Negociação Coletiva é um momento de início de tensão na luta de classes, onde podem acontecer separada ou concomitantemente:

1ª) Diante da intransigência dos representantes dos trabalhadores(as) a patronal abandona a mesa encerrando o processo (como meio de pressão) e/ou instala dissídio;

2ª) Já os empregados diante de uma postura intransigente por parte da patronal podem abandonar a mesa e/ou detonar o momento ápice do conflito de classes que é a GREVE.

O importante é que ambos os lados devem ter em mente o significado do **objeto da negociação**. Esse objeto dependerá muito da estratégia de cada um. Geralmente o objeto de negociação coletiva não é o mesmo.

- a) Operar sobre as causas;
- b) Operar sobre as consequências.

Exemplo: numa cláusula econômica para os patrões, a estratégia será atuar sobre as CONSEQUÊNCIAS, assim, irão procurar manter o nível de seus lucros, dando o mínimo possível, para manter a empresa funcionando.

Os representantes dos(as) empregados(as) geralmente atuam sobre as CAUSAS. No exemplo acima, a estratégia é recuperar o poder aquisitivo.

No caso da DISCRIMINAÇÃO NEGATIVA, pode-se negociar cláusulas que operem sobre as consequências ou sobre a causa.

Consequências: basta construir normas que repitam a lei já existente e que esteja em vigência (artigo 7.º da CF/88).

“É PROIBIDO DIFERENÇA DE SALÁRIOS, DE EXERCÍCIO, DE FUNÇÕES E DE CRITÉRIO DE ADMISSÃO POR MOTIVO DE SEXO, IDADE, COR OU ESTADO CIVIL”.

Causas: quando se opera sobre as causas, significa que no mínimo o proponente da cláusula tenha um conhecimento mais aprofundado (para não se cair em armadilhas com perguntas que não saiba responder). É preciso ter dados, colocar-se no lugar do(a) outro(a).

Enfim, os representantes dos trabalhadores têm de ter SOLIDARIEDADE, princípio basilar do movimento sindical.

Este é o desafio colocado, principalmente quando se trata de negociar cláusulas de IGUALDADE DE OPORTUNIDADES E DE TRATAMENTO.

Uma cláusula desse porte é ideal que tenha no seu conteúdo sempre duas vertentes:

- a) Promocional;
- b) Educacional.

POR QUÊ????

1º) Porque não se deve criar animosidade com os demais grupos;

2º) Porque é preciso tirar as minorias políticas do “lugar” historicamente construído;

3º) Porque é preciso trazer a diversidade para dentro do local de trabalho, como um valor humano a ser agregado em todos os níveis da empresa.

Neste sentido, a Confederação Nacional dos Bancários, para lograr a cláusula que temos na nossa Convenção Coletiva, deu os seguintes passos:

- Criação de uma Comissão nacional de Gênero que evoluiu posteriormente para o Coletivo de Gênero, Raça e Orientação Sexual – CGROS;
 - Fortalecer o Coletivo de Gênero, Raça e Orientação Sexual;
 - Realizar parcerias para fazer Campanhas junto à base;
 - Convencer a coordenação da negociação da importância do tema;
 - Realizar seminários de sensibilização dos dirigentes negociadores;
 - Colocar o tema como Eixo de Campanha Salarial;
 - Fazer Oficinas de simulação de negociação do tema;
 - Construir cláusula;
 - Aceitar o desafio da patronal;
 - Realizar reuniões no local de trabalho (assédio sexual);
 - Construir o “Rosto dos bancários – Mapa de gênero e raça na categoria bancária”;
 - Incluir o tema na pesquisa feita na campanha salarial sobre quais temas eram prioritários (a igualdade de oportunidades ficou em 4º lugar), portanto, dentro das prioridades para continuar sendo eixo de Campanha Salarial;
 - Apresentar o resultado do desafio para a patronal;
 - Debater a necessidade de uma cláusula no Acordo Coletivo;
 - Inserir a cláusula;
 - Formar a mesa temática.
- “As partes ajustam entre si a constituição da comissão bipartite que desenvol-

verá campanhas de conscientização e orientação a empregados, gestores e empregadores no sentido de prevenir eventuais

distorções que levem a atos e posturas discriminatórias nos ambientes de trabalho e na sociedade de forma geral”.

NEGOCIAÇÃO POR EMPRESA E OS PROGRAMAS DE DIVERSIDADE E CÓDIGOS DE CONDUTA:

Vários bancos hoje têm Programas de Diversidade e Códigos de Conduta.

Mas o exemplo melhor da nossa organização reflete-se na decisão da Caixa Econômica Federal (CEF):

A Caixa Econômica Federal depois de um tempo de negociação, aprovou na semana passada o **reconhecimento da parceria** de pessoas do mesmo sexo para as políticas internas de benefícios trabalhistas.

Os(as) funcionários (as) gays e lésbicas

poderão declarar seus(suas) companheiros(as) como dependentes em planos de saúde, tirar licença para acompanhamento do cônjuge ou faltar ao trabalho quando falecer algum membro da família do(a) parceiro(a).

A decisão, que integra a Política de Gestão da Diversidade, responde a uma reivindicação de dez anos dentro da empresa. Nos próximos dias começa também a adequação das regras para a inclusão no Plano de Pensão e Previdência.

Inclusão do negro

Ricardo Patah

Presidente do Sindicato dos Empregados no Comércio de São Paulo
Tesoureiro Nacional da Força Sindical

A inclusão social do negro no mercado de trabalho é um desafio para a sociedade. Mesmo tendo participação maciça na população economicamente ativa, o negro está longe de conquistar posição e destaque em postos de trabalho. Os números que temos à disposição dão uma nítida e clara dimensão do problema. No ano passado, a Organização Internacional do Trabalho (OIT), o Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada, a Fundação Getúlio Vargas e o Instituto Ethos realizaram uma pesquisa junto as 500 maiores empresas do País e constataram que a exclusão do negro tanto do mercado de trabalho quanto dos postos de chefia nas empresas é assustadora. Apenas 2,6% dos cargos-chaves sendo ocupados por negros. Para se ter uma idéia do que esse número significa, segundo dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), hoje, 46% da população brasileira é negra. Desse total, 5,6% são afrodescendentes e 40,4% pardos. Ter apenas 2,6% de negros dentro de uma empresa evidencia que a exclusão do negro do mercado de trabalho é um problema social dos mais sérios e que deve ser tratado como política de prioridade.

Esses números são assustadores, mas, lamentavelmente, não são diferentes no comércio. Pesquisa feita pelo Instituto Sindical Interamericano pela Igualdade Racial (Inspir) aponta que os shoppings de São Paulo prati-

camente não contratam negros. Pardos e negros somam apenas 15% (1,2% negros e 13,6% pardos) da mão-de-obra nesses locais, enquanto os brancos representam 85% dos trabalhadores. Para agravar a situação, o Departamento Intersindical de Economia e Estudos Sócio-Econômicos (DIEESE) acaba de divulgar uma pesquisa apontando que, no comércio, o negro ganha metade do salário pago a um branco. Isso trouxe uma preocupação muito grande aos comerciantes, pois além de constatar que o negro representa uma parcela pequena na categoria, mostra ainda que quando ele é contratado só recebe metade do salário do não negro.

Diante deste quadro, seria hipocrisia não admitir que nossa sociedade é racista e preconceituosa e nos coloca diante de um grande desafio: promover de maneira objetiva a inclusão social do negro no mercado de trabalho. Baseado nas orientações da OIT, o Sindicato dos Empregados no Comércio de São Paulo iniciou, este ano (2005), atividades de inclusão social no mundo laboral de forma qualitativa. O primeiro passo foi mostrar que a intolerância da sociedade passa pela responsabilidade social das empresas e que é necessário aceitar o desafio de mudar o quadro de discriminação no País. Isso resultou, num primeiro momento, num acordo com a Camisaria Colombo, uma das maiores empresas do setor na capital paulista,

que passou a reservar 20% das vagas para negros. Sabemos que o sistema de cotas é polêmico, mas essa foi uma alternativa encontrada para pressionar as empresas a incluírem negros em seus quadros. O acordo, inédito no País, vai além da reserva de vagas, pois na verdade cria novos postos de trabalho, uma vez que a empresa não vai se limitar a substituir pura e simplesmente os funcionários, mas, num curto espaço de tempo, abrir vagas para afrodescendentes.

Entre outros aspectos, esse acordo demonstra que os empresários reconhecem que o problema da discriminação é antigo, mas também é uma demonstração de que a discussão sobre diversidade começa a ganhar força em toda a sociedade brasileira. Além

disso, queremos abrir a discussão mostrando que a inclusão do negro no mercado de trabalho passa necessariamente pela integração das instituições e só a mudança no comportamento das grandes empresas fará com que a diversidade ganhe força. O acordo celebrado com a Camisaria Colombo e as pesquisas do Dieese e do Inspir também servem para derubar o mito de que vivemos sob uma democracia racial e pode contribuir para se criar uma consciência e eliminar o preconceito que existe dentro de cada um de nós, mostrando que a cidadania não pode ser apenas um conceito, mas uma ação coletiva e, por essa razão, devemos lutar para incluir socialmente pessoas excluídas das oportunidades.

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO

Por este instrumento e na melhor forma de direito, de um lado, como representante da categoria profissional, o **SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO DE SÃO PAULO**, com sede na Rua Formosa nº 367 – 4º andar – Centro – SP, neste ato representado por seu Presidente, Sr. Ricardo Patah, doravante denominado **SINDICATO**, e de outro lado a empresa **ADM COMÉRCIO DE ROUPAS LTDA.** nome fantasia **CAMISARIA COLOMBO LTDA.** estabelecida na Rua Miguel Couto 53, 9º Andar, com CNPJ nº 04.744.781/0001-80, doravante denominada **EMPRESA**, celebram entre si o presente **ACORDO COLETIVO DE TRABALHO**, em conformidade com o quan-

to segue:

Considerando que é patente a desigualdade racial no mercado de trabalho, eis que a população negra se insere no mercado de trabalho brasileiro de maneira mais precária do que a população não negra;

Considerando que no Brasil, a população negra (aí incluída as pessoas de cor preta e parda), representa 46% do total, enquanto a população branca representa pouco mais de 53% do universo;

Considerando que a população negra está presente, em maior proporção, nos postos de trabalho mais vulneráveis: assalariados sem carteira de trabalho assinada, autônomos que trabalham para o público,

trabalhadores familiares não remunerados e, principalmente as mulheres, como empregadas domésticas;

Considerando que o próprio Governo Federal pretende instituir cotas de reserva de vagas a indivíduos de cor negra em escolas públicas, na tentativa de diminuir o abismo intelectual hoje verificado entre as raças;

Considerando ainda os demais dados extraídos da edição especial do Boletim Dieese de Novembro de 2002, sob título Desigualdade Racial e Mercado de Trabalho, resolvem as partes acordantes instituir o seguinte:

CLÁUSULA PRIMEIRA - A EMPRE-

SA se compromete a reservar, pelo menos, 20% (vinte por cento) de seus postos de trabalho, destinados a pessoas que de cor negra.

CLÁUSULA SEGUNDA - Os acordantes, ao firmar o presente acordo, procuram tão somente contribuir para uma melhor interação e equilíbrio social, jamais objetivando prejudicar pessoas de outras raças ou cores.

CLÁUSULA TERCEIRA - O presente acordo terá vigência de um ano, a partir de sua assinatura.

E assim, por estarem de acordo, assinam o presente instrumento.

São Paulo, 08 de dezembro de 2003.

SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO DE SÃO PAULO
RICARDO PATAH - PRESIDENTE

ADM COMÉRCIO DE ROUPAS LTDA.
ÁLVARO MALUF JÚNIOR

“A experiência da negociação coletiva de cláusulas de equidade, relatos e reflexões sobre experiências”

Antônio Felipe Goulart

Diretor do Departamento de Saúde do Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Petroquímicas de Triunfo/RS

O Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Petroquímicas de Triunfo/RS (SINDIPOLO) representa um efetivo de 2.400 trabalhadores diretos. Ele também alcança, através de suas ações e informativos, um contingente de 3.200 trabalhadores terceirizados. Estes trabalhadores estão distribuídos nas empresas Copesul, Borealis, Braskem PP/PE, DSM, Innova, Ipiranga, Petroquímica Triunfo, Petroflex e Oxitenio. Com essas empresas o SINDIPOLO mantém dois acordos e uma Convenção Coletiva.

O tema a ser tratado pelo Sindicato neste Seminário, diz respeito ao assédio moral no trabalho. Esse tema começou a ser efetivamente estudado pelo SINDIPOLO em 2002. Esta busca foi consequência das muitas situações de assédio moral vivida pelos trabalhadores, mas que até então não eram identificadas como tal. À época, não havia

um conhecimento mais aprofundado do tema por parte da direção do sindicato e dos próprios trabalhadores, o que dificultava a abordagem para intervenção junto às empresas.

Em 2002, durante o Fórum Social Mundial, acompanhamos a oficina sobre Assédio Moral e recebemos, via Confederação Nacional dos Químicos (CNQ), uma cartilha que tratava com mais profundidade do tema e dava conta de atos que caracterizavam o assédio, bem como encaminhamentos possíveis. Esse trabalho foi embasado em pesquisas realizadas pela médica do trabalho Dra. Margarida Barreto, uma das primeiras profissionais a estudar e identificar o assédio moral e suas consequências sobre os trabalhadores. A partir destes eventos, passamos a discutir em nível de direção o problema para podermos identificá-lo de forma apropriada.

Uma das medidas mais imediatas do

SINDIPOLO foi repassar o tema para os trabalhadores. Para isso, utilizamos diversas matérias no nosso informativo semanal (o EM DIA), com o objetivo de esclarecer, informar e orientar os trabalhadores sobre as práticas de assédio. Também houve um engajamento da entidade na campanha reivindicatória em nível nacional que tratava do Assédio Moral.

A partir disso, ainda na negociação de 2002, inserimos na pauta uma cláusula de combate ao Assédio Moral, com o seguinte teor: “As empresas se comprometem a combater as práticas de assédio moral e atitudes de abuso de poder, em suas dependências. Assumem o compromisso de realizar treinamentos sobre o tema voltado a seu corpo gerencial, a fim de conscientizar a esclarecer sobre as consequências na saúde dessas práticas no ambiente de trabalho. Devem emitir CAT nos casos de assédio moral com repercussão na saúde do trabalhador”. Nesta negociação de Acordo Coletivo/Convenção, não tivemos êxito em relação ao tema e continuamos então incidindo e tratando do assunto nos informativos e espaços de discussão com os trabalhadores e com as empresas.

Em 2003, novamente na negociação, retomamos a cláusula sobre o Assédio Moral, e conseguimos concretizá-la no acordo com a Copesul, nos seguintes termos: “Cláusula 31ª – A Copesul continuará a adotar as medidas necessárias para prevenir práticas de assédio moral em suas dependências, promovendo palestras e treinamentos para todos os colaboradores”.

Ainda assim, por termo avançado somente com a Copesul, ficando de fora essa cláusula no acordo da Petroflex e da Convenção Coletiva com as demais empresas do Pólo, continuamos nossa sistemática de divulgação e orientação para a categoria.

Nesse sentido, realizamos na SIPAT integrada do Pólo Petroquímico em outubro de 2004, uma palestra que tratou do tema. Foram convidados para falar aos trabalhadores, a auditora Fiscal do Trabalho da DRT, Ana Maria Costa, acompanhada por uma equipe de técnicos.

Neste mesmo ano, durante a negociação salarial com as empresas da Convenção Coletiva (empresas da segunda geração), insistimos na necessidade de inserir na Convenção, cláusula relativa ao assédio moral. Fomos bem sucedidos e no documento consta, a cláusula 29ª, que diz: “As empresas acordantes comprometem-se a enviar todos os esforços no sentido de orientar seus prepostos quanto à matéria relativa ao assédio moral nas relações de trabalho”.

A conquista dessas cláusulas nos Acor- dos e Convenção Coletiva foi, seguramente, resultado do entendimento e da compreensão da categoria de que é importante, além do conhecimento e informação sobre assédio moral, garantias de que essas práticas serão inibidas e cobradas pelo Sindicato caso elas venham a acontecer.

Lamentamos profundamente que só uma empresa até o momento tenha se negado a incluir no seu Acordo Coletivo cláusula sobre o assédio moral. A Petroflex, que foi a empresa que mais praticou o assédio moral, principalmente contra os dirigentes sindicais, ainda não se sensibilizou, apesar de estarmos tentando desde 2002.

O trabalho desenvolvido pelo Sindipolo e o resultado concreto obtido pelos trabalhadores petroquímicos, com inserção nos acordos coletivos e Convenção de cláusula referente ao tema, levou o Sindicato a compartilhar sua experiência dentro do Coletivo de Saúde do Ramo Químico, na Regional Sul

da CNQ, definindo um projeto de qualificação das direções sindicais. Uma das propostas do projeto inseria as direções sindicais em palestras no Fórum Social Mundial de 2005.

Ainda neste ano, o Coletivo de Saúde do Ramo Químico organizou o I Seminário Sobre Saúde Mental e Trabalho, realizado em São Leopoldo no dia 9 de setembro. Dada a importância do tema, ocorrências e a necessidade de informação com especialistas no assunto, o encontro foi ampliado para outras categorias, como sapateiros e metalúrgicos, além de outros segmentos interessados no assunto. Mais de 150 pessoas compareceram ao Seminário, que trouxe como palestrantes os especialistas Dra. Ana Costa (DRT/RS), que falou sobre o assédio moral do ponto de vista da legislação; Dra. Margarida Barreto (SP) e Dr. José Roberto

Heloani (SP), que abordaram o tema “Assédio Moral, Globalização e Novas Tecnologias”, além do deputado federal Tarcísio Zimmermann, que apresentou o projeto de Lei nº 2.369/03, de autoria do deputado Mauro Passos, tratando do assédio moral nas relações de trabalho, em tramitação na Comissão de Trabalho da Câmara dos Deputados.

O SINDIPOLO vem sistematicamente lutando contra a prática de assédio moral nos ambientes de trabalho. Acreditamos que as informações adquiridas e repassadas para os trabalhadores têm contribuído para que ocorram cada vez menos casos de assédio. Temos incentivado a categoria a denunciar os casos, para que a entidade possa incidir junto às empresas, quer cobrando cumprimento da cláusula do acordo, quer tomando outras medidas cabíveis.

Sobre as cláusulas excludentes ou discriminatórias

Araguary Pereira da Silva

Assistente Sindical da Seção de Relações do Trabalho da Delegacia Regional do Trabalho no RS

Até a promulgação da Constituição em 05 de outubro de 1988, a quase totalidade das revisões de data-base, davam-se pelo Acordo no Tribunal Regional do Trabalho ou o dissídio era solucionado via Sentença Normativa, onde o juiz decidia se o petítório dos trabalhadores era justo.

A Carta Magna em seu artigo 7º, XXVI, reconhece as Convenções e os Acordos Coletivos de Trabalho, sem com isso colocá-los no artigo 59, hierarquia das leis.

Com esse reconhecimento constitucional expresso, houve uma corrida para a Convenção e para o Acordo Coletivo de Trabalho. As convenções tratando das Relações de Trabalho de forma mais complexa dizem respeito a toda Categoria Profissional, ao contrário do Acordo Coletivo em que o universo é apenas uma ou algumas empresas.

Em 14 de setembro de 1995, a Portaria 865 veio, de certa forma, proibir que servidores do Ministério do Trabalho e Emprego revisassem as cláusulas dos instrumentos coletivos de trabalho, ao fazer com que fosse visto e revisto o instrumento, para que, em um terceiro momento, se enviasse ao Ministério Público do Trabalho.

Em 5 de abril de 2004, a Portaria Nº 143 revoga a portaria acima citada. Em 11 de maio de 2004, era publicado, no Diário Oficial da União, o Termo de Cooperação Técnica firmado entre o Ministério do Trabalho e Emprego e o Ministério Público do Trabalho, visando desenvolver ações conjuntas na fiscalização da legalidade das cláusulas das Convenções Coletivas e dos Acordos Coletivos de Trabalho, além de outras matérias de interesse comum, no âmbito das relações coletivas de trabalho.

Completando a tríade de instrumentos normativos, a Secretaria de Relações do Trabalho, em 24 de março de 2004, já havia editado a Instrução Normativa Nº. 1, que em seu artigo 6º determinava que encaminhassemos ao Ministério Público Trabalho, os instrumentos coletivos de trabalho com indícios de irregularidades quanto à legitimidade ou representação das partes convenientes ou acordantes, ou quanto ao conteúdo das cláusulas.

Em reunião com a Comissão Sindical Consultiva, a Senhora Delegada Regional do Trabalho no Rio Grande do Sul e a Senhora Chefe da Seção de Relações do Trabalho, Drª.

Neusa Maria de Azevedo e Dr^a. Maria Tereza Grillo Pedroso de Albuquerque, respectivamente, houveram por bem convidar as entidades sindicais signatárias dos instrumentos flagrados na análise, a comparecerem em reuniões onde seriam mostradas as cláusulas que continham indícios de irregularidade ou manifestamente ilegais, de forma coletiva, geral e sem identificar as partes ou instrumentos.

Feito o chamamento, a grande maioria das entidades de trabalhadores compareceu, o que não ocorreu com as entidades patronais.

Explanou-se a respeito da Instrução Normativa Nº 1/2004 e sobre o Termo de Cooperação Técnica firmado com o Ministério Público do Trabalho, com a presença do hoje Procurador Chefe Dr. André Luís Spies, que falou sobre as ações do MP do Trabalho, inclusive com ações de anulação de cláusulas de instrumentos coletivos de trabalho, manifestamente prejudiciais aos trabalhadores.

Durante a reunião foi aberto prazo de 15 (quinze) dias, para que as entidades retificassem as cláusulas que continham problemas. A maioria procurou a Seção de Relações do Trabalho para ver a melhor maneira de retificação e posteriormente retificaram. Pequeno número não se manifestou e os instrumentos foram enviados ao Ministério Público do Trabalho.

Há cláusulas que, pela redação, é possível fazer diversas interpretações. Nenhuma delas favorável aos trabalhadores. Outras abusivas (cobrança de contribuição assistencial em valores elevados) e outras tantas que os trabalhadores perderam pelo tempo que não se podia fazer análise das cláusulas dos instrumentos coletivos.

Com o convite para que apresentassemos, no **Seminário de Formação de Sindicalistas para a Promoção da Igualdade**

de de Oportunidade Através da Negociação Coletiva, cláusulas discriminatórias, fez-se uma outra análise, identificando as abaixo apontadas.

Cláusulas encontradas nos Acordos e Convenções Coletivas de Trabalho, depositadas nesta Delegacia Regional do Trabalho

§4º A companheira será considerada como dependente, desde que haja Decisão Judicial.

A empresa para efeitos do disposto nos §§ 1º e 2º do art.389 da CLT, bem como da Portaria nº 3296/86, do MTE, continuará garantindo um auxílio-creche mediante reembolso da mensalidade comprovadamente paga à creche regularmente estabelecida, nas seguintes condições:

c) os filhos e menores mantidos sob guarda ou tutela de empregados viúvos, separados ou divorciados, em decorrência de sentença judicial.

Constituição Federal/88

Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza...

Art. 226,

§ 3º Para efeito da proteção do Estado, é reconhecida a UNIÃO ESTÁVEL entre o homem e a mulher como entidade familiar, devendo a lei facilitar sua conversão em casamento.

§ 4º - Entende-se, também, como entidade familiar a comunidade formada por

qualquer dos pais e seus descendentes.
Código Civil Brasileiro/2002

Do Poder FAMILIAR
Seção I
Disposições Gerais
Art. 1.630. Os filhos estão sujeitos ao poder familiar, enquanto menores.

Art. 1.727. As relações não eventuais entre homem e mulher, impedidos de casar, constituem concubinato.

Salário Mínimo Profissional

d) Empregados que exercem a função de empacotador, perceberão a remuneração mensal correspondente a um salário mínimo nacional, ate completar 18 anos de idade.

FICAM INSTITUÍDOS OS SEGUINTE
SALÁRIOS MÍNIMOS PROFISSIONAIS... EM-
PREGADOS EM LIMPEZA E “OFFICE BOY”
MENOR...

Os salários mínimos normativos da categoria, a partir de NOV 04:

b) empregados que percebam salário fixo R\$ 452.00 (quatrocentos e cinquenta e dois reais);

c) empregados ocupados em serviço de limpeza R\$ 329.00 (trezentos e vinte e nove reais); e

d) empregados que exerçam a função de “office-boy” R\$ 289.00 (duzentos e oitenta e nove reais).

Parágrafo Único - Os empregados que exerçam a função de “office-boy”, e caso maiores de 18 (dezoito) anos, terão direito a um abono salarial mensal no valor de R\$

163.00 (cento e sessenta e três reais).
Constituição Federal/88

Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza...

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;

Art. 227. É dever da família, **da sociedade e do Estado** assegurar à criança e ao adolescente, com absoluta prioridade, o direito à vida, à saúde, à alimentação, à educação, ao lazer, à profissionalização, à cultura, à dignidade, ao respeito, à liberdade e à convivência familiar e comunitária, além de colocá-los a salvo de toda forma de negligência, discriminação, exploração, violência, crueldade e opressão.

CLT - Consolidação das Leis Trabalhistas

TÍTULO IV - DO CONTRATO INDIVIDUAL DO TRABALHO

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.

§ 1º Trabalho de igual valor, para os fins deste capítulo, será o que for feito com igual produtividade e com a mesma perfei-

ção técnica entre pessoas cuja diferença de tempo de serviço não for superior a dois anos.

§ 2º Os dispositivos deste artigo não prevalecerão quando o empregador tiver pessoal organizado em quadro de carreira, hipótese em que promoções deverão obedecer aos critérios de antiguidade e merecimento.

§ 3º No caso do parágrafo anterior, as promoções deverão ser feitas alternadamente por merecimento e por antiguidade, dentro de cada categoria profissional.

§ 4º O trabalhador readaptado em nova função, por motivo de deficiência física ou mental atestada pelo órgão competente da Previdência Social, não servirá de paradigma para fins de equiparação salarial.

TST

Orientação Jurisprudencial da Seção de Dissídios Coletivos SDC

26 Salário normativo. Menor empregado. Art. 7º, XXX, da CF/88. Violação.

Inserido em 25.05.1998

Os empregados menores não podem ser discriminados em cláusula que fixa salário mínimo profissional para a categoria.

Notícia do TST anula cláusula de dissídio que discrimina menores de 18 anos de 20/09/2005

A Seção de Dissídios Coletivos (SDC) do Tribunal Superior do Trabalho anulou cláusulas de acordo coletivo 1996/1997 homologado entre sindicatos de trabalhadores e indústrias alimentícias do Rio Grande do Sul consideradas discriminatórias a trabalhadores menores de 18 anos. Na cláusula em que foi instituído o piso salarial de R\$ 305,00,

houve expressa exclusão dos office-boys, menores de 18 anos. O mesmo ocorreu na cláusula que tratou do salário normativo de R\$ 334,40. Ao acolher recurso do Ministério Público do Trabalho da 4ª Região (Rio Grande do Sul), no qual foi apontada a discriminação, o ministro João Oreste Dalazen afirmou que a Constituição Federal assegura, entre os objetivos fundamentais da República, a promoção do bem de todos sem preconceito de origem, raça, sexo, cor ou idade. No artigo 227 do texto legal, que trata da proteção especial da criança e do adolescente, é assegurada a garantia de direitos previdenciários e trabalhistas.

LEI Nº. 12.099, DE 27 DE MAIO DE 2004

Dispõe sobre o reajuste dos pisos salariais no âmbito do Estado do Rio Grande do Sul para as categorias profissionais que menciona, com fundamento na Lei Complementar nº 103, de 14 de julho de 2000, e dá outras providências.

O GOVERNADOR DO ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL.

Faço saber, em cumprimento ao disposto no artigo 82, inciso IV, da Constituição do Estado, que a Assembléia Legislativa aprovou e eu sanciono e promulgo a Lei seguinte:

Art. 1º - O piso salarial a que se refere o inciso V do artigo 7º da Constituição Federal, nos termos da Lei Complementar nº 103, de 14 de julho de 2000, no âmbito do Estado do Rio Grande do Sul, será:

I - de R\$ 338,00 (trezentos e trinta e oito reais), para os seguintes trabalhadores:

Art. 5º - Esta Lei entra em vigor na data

de sua publicação, produzindo seus efeitos a partir de 1º de maio de 2004.

Art. 6º - Revogam-se as disposições em contrário.

PALÁCIO PIRATINI, em Porto Alegre, 27 de maio de 2004.

DECRETO Nº 4.134, DE 15 DE FEVEREIRO DE 2002

Promulga a Convenção nº 138 e a Recomendação nº 146 da Organização Internacional do Trabalho (OIT) sobre Idade Mínima de Admissão ao Emprego.

Art. 5º Este Decreto entra em vigor na data de sua publicação.

Brasília, 15 de fevereiro de 2002; 181ª da Independência e 114ª da República.

OIT

Recomendação 146 sobre Idade Mínima de Admissão ao Emprego

13. (1) Com relação à aplicação do parágrafo anterior e em cumprimento do Artigo 7º, parágrafo 3º, da Convenção sobre a Idade Mínima, de 1973, especial atenção deveria ser dispensada:

a) ao provimento de uma justa remuneração, e sua proteção, tendo em vista o princípio de salário igual para trabalho igual;

b) à rigorosa limitação das horas diárias e semanais de trabalho, e à proibição de horas extras, de modo a deixar tempo suficiente para a educação e treinamento (inclusive o tempo necessário para os deveres de casa), para o repouso durante o dia e para atividades de lazer;

d) à concessão de férias anuais remun-

neradas de pelo menos quatro semanas e, em qualquer hipótese, não mais curtas do que as concedidas a adultos;

e) à proteção por regimes de seguridade social, inclusive regimes de prestação em caso de acidentes de trabalho e de doenças de trabalho, assistência médica e prestação de auxílio-doença, quaisquer que sejam as condições de emprego ou de trabalho;

f) à manutenção de padrões satisfatórios de segurança e de saúde e instrução e supervisão apropriadas.

É ASSEGURADA A AUSÊNCIA REMUNERADA DE 12 (DOZE) HORAS POR ANO PARA A EMPREGADA LEVAR FILHO MENOR OU DEPENDENTE PREVIDENCIÁRIO DE ATÉ 14 (QUATORZE ANOS DE IDADE) AO MÉDICO, COMPROVADA COM ATESTADO DESTES, APRESENTADO NOS DOIS DIAS SUBSEQUENTE À AUSÊNCIA. TERÁ IGUAL DIREITO O PAI QUE COMPROVADAMENTE TENHA A GUARDA DO FILHO.

CONSTITUIÇÃO FEDERAL/88

Art. 226

§ 4º - Entende-se, também, como entidade familiar a comunidade formada por qualquer dos pais e seus descendentes.

TST

Precedente Normativo

Nº 95 ABONO DE FALTA PARA LEVAR FILHO AO MÉDICO (positivo)

Assegura-se o direito à ausência remunerada de 1 (um) dia por semestre ao empregado, para levar ao médico filho

menor ou dependente previdenciário de até 6 (seis) anos de idade, mediante comprovação no prazo de 48 horas.

CÓDIGO CIVIL BRASILEIRO/2002

Do Poder FAMILIAR
Seção I
Disposições Gerais

Art. 1.630. Os filhos estão sujeitos ao poder familiar, enquanto menores.

FICA ASSEGURADO AO EMPREGADO QUE PEDIR DEMISSÃO E QUE TENHA 10 (DEZ) MESES DE TRABALHO OU MAIS , NA EMPRESA, O DIREITO A FÉRIAS PROPORCIONAIS.

CONSTITUIÇÃO FEDERAL/88

CAPÍTULO II
DA UNIÃO

Art. 22. Compete privativamente à União legislar sobre:

I - direito civil, comercial, penal, processual, eleitoral, agrário, marítimo, aeronáutico, espacial **e do trabalho**;

DECRETO Nº 3.197, DE 5 DE OUTUBRO DE 1999

Promulga a Convenção nº 132 da Organização Internacional do Trabalho - OIT sobre Férias Anuais Remuneradas (revista em 1970), concluída em Genebra, em 24 de junho de 1970

O PRESIDENTE DA REPÚBLICA, no uso da atribuição que lhe confere o art. 84, inciso VIII, da Constituição,

Art. 2º Este Decreto entra em vigor na data de sua publicação.

Brasília, 5 de outubro de 1999; 178º da Independência e 111º da República.

CONVENÇÃO 132 DA OIT

CONVENÇÃO SOBRE FÉRIAS ANUAIS REMUNERADAS (REVISTA EM 1970)

Artigo 1

As disposições da presente Convenção, caso não sejam postas em execução por meio de acordos coletivos, sentenças arbitrais ou decisões judiciais, seja por organismos oficiais de fixação de salários, seja por qualquer outra maneira conforme a prática nacional e considerada apropriada, levando-se em conta as condições próprias de cada país, deverão ser aplicadas através de legislação nacional.

Artigo 2

1. A presente Convenção aplicar-se-á a todas as pessoas empregadas, à exceção dos marítimos.

Artigo 4

1. Toda pessoa que tenha completado, no curso de 1 (um) ano determinado, um período de serviço de duração inferior ao período necessário à obtenção de direito à totalidade das férias prescritas no Artigo terceiro acima terá direito, nesse ano, a férias de duração proporcionalmente reduzidas.

Artigo 5

1. Um período mínimo de serviço poderá ser exigido para a obtenção de direito a um período de férias remuneradas anuais.

2. Cabe à autoridade competente e ao órgão apropriado do país interessado fixar a duração mínima de tal período de serviço, que não poderá em caso algum ultrapassar 6 (seis) meses.

3. O modo de calcular o período de serviço para determinar o direito a férias será fixado pela autoridade competente ou pelo órgão apropriado de cada país.

TST

ENUNCIADOS

Nº 261 FÉRIAS PROPORCIONAIS. PEDIDO DE DEMISSÃO. CONTRATO VIGENTE HÁ MENOS DE UM ANO - Nova redação - Res. 121/2003, DJ 21.11.2003

O empregado que se demite antes de completar 12 (doze) meses de serviço tem direito a férias proporcionais.

Nº. 328 FÉRIAS. TERÇO CONSTITUCIONAL

O pagamento das férias, integrais ou proporcionais, gozadas ou não, na vigência da CF/1988, sujeita-se ao acréscimo do terço previsto no respectivo art. 7º, XVII.

(Res. 20/1993, DJ 21.12.1993)

O trabalhador perceberá, independentemente do salário contratado, uma Participação em Resultado de 1,00% (UM POR CENTO) sobre a produção da área de sua exclusiva responsabilidade para irrigação, exclusivamente dentro das características aqui determinadas.

Salvo livre negociação os ajudantes de agudor não terão direito a qualquer parti-

cipação.

A percentagem a ser paga como efetiva Participação em Resultados, a teor da Lei Nº. 10.101/2000, ora vigente e conforme preceituado pelo inciso XI, do artigo 7º. da Constituição Federal.

CONSTITUIÇÃO FEDERAL/88

Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza...

LEI Nº 10.101, DE 19 DE DEZEMBRO DE 2000

Dispõe sobre a participação dos trabalhadores nos lucros ou resultados da empresa e dá outras providências.

Art. 1º Esta Lei regula a participação dos trabalhadores nos lucros ou resultados da empresa como instrumento de integração entre o capital e o trabalho e como incentivo à produtividade, nos termos do art. 7º, inciso XI, da Constituição.

Art. 2º A participação nos lucros ou resultados será objeto de negociação entre a empresa e seus empregados, mediante um dos procedimentos a seguir descritos, escolhidos pelas partes de comum acordo:

I - comissão escolhida pelas partes, integrada, também, por um representante indicado pelo sindicato da respectiva categoria;

II - convenção ou acordo coletivo.

§ 1º Dos instrumentos decorrentes da negociação deverão constar regras claras e

objetivas quanto à fixação dos direitos substantivos da participação e das regras adjetivas, inclusive mecanismos de aferição das informações pertinentes ao cumprimento do acordo, periodicidade da distribuição, período de vigência e prazos para revisão do acordo, podendo ser considerados, entre outros, os seguintes critérios e condições:

I - índices de produtividade, qualidade ou lucratividade da empresa;

II - programas de metas, resultados e prazos, pactuados previamente.

§ 2º O instrumento de acordo celebração será arquivado na entidade sindical dos trabalhadores.

Garantias às Gestantes

SERÁ CONCEDIDA GARANTIA DE EMPREGO À EMPREGADA GESTANTE... DESDE A CONFIRMAÇÃO E COMPROVAÇÃO DA GRAVIDEZ À EMPRESA... ATÉ 150 (CENTO E CINQUENTA) DIAS APÓS A DATA DO PARTO.

...EM CASO DE RESCISÃO CONTRATUAL A COMPROVAÇÃO DO ESTADO DE GRAVIDEZ DEVERÁ SER EFETIVADA NO PRAZO DE 60 (SESENTA) DIAS, OU SEJA, ATÉ 30 (TRINTA) DIAS APÓS O TÉRMINO DO PRAZO DO AVISO PRÉVIO.. A COMPROVAÇÃO POSTERIOR AO TÉRMINO DO AVISO NÃO GERARÁ DIREITO A ESSA GARANTIA, O MESMO SE APLICANDO AO SALÁRIO MATERNIDADE.

FICA ASSEGURADO O EMPREGO À EMPREGADA GESTANTE POR ATÉ 120 DIAS APÓS FINDAR O AUXÍLIO MATERNIDADE... ESTA GARANTIA SOMENTE SOBREVIVERÁ SE A EMPREGADA DEMITIDA SEM JUSTA CAUSA CIENTIFICAR, POR ESCRITO, SEU

EMPREGADOR DE SEU ESTADO GRAVÍDICO ANTES DO TÉRMINO DO AVISO PRÉVIO...

FICA ASSEGURADA A EMPREGADA GESTANTE GARANTIA DE EMPREGO DESDE O INÍCIO DA GRAVIDEZ ATÉ 5 (CINCO) MESES APÓS O PARTO, RESSALVADOS OS CASOS DE ACORDO E COMETIMENTO DE FALTA GRAVE.

ESTE BENEFÍCIO CONDICIONA-SE ... À COMPROVAÇÃO DA CONDIÇÃO ... ATÉ DATA DA HOMOLOGAÇÃO DA RESCISÃO.

É OBRIGATÓRIA A COMUNICAÇÃO DA EMPREGADA GRÁVIDA PARA O EMPREGADOR ANTES DE SUA DEMISSÃO. NÃO O FAZENDO, NÃO CABERÁ REINTEGRAÇÃO.

É ASSEGURADA A ESTABILIDADE NO EMPREGO DURANTE A GRAVIDEZ ATÉ 60 (SESENTA) DIAS APÓS O RETORNO DO BENEFÍCIO PREVIDENCIÁRIO.

NAS RESCISÕES DE CONTRATO SEM JUSTA CAUSA A EMPREGADA DEVERÁ APRESENTAR À EMPRESA ATESTADO MÉDICO COMPROBATÓRIO DA GRAVIDEZ, ANTERIOR AO AVISO PRÉVIO, NO PRAZO DE 30 (TRINTA) DIAS APÓS A RESCISÃO, SOB PENA DE DECADÊNCIA DO DIREITO PREVISTO NESTA CLÁUSULA.

CONSTITUIÇÃO FEDERAL/88

TÍTULO X

ATO DAS DISPOSIÇÕES CONSTITUCIONAIS TRANSITÓRIAS

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.

Sobre o Art. 10º dos Atos das Disposições Constitucionais Transitórias, assim tem se manifestado o Egrégio Supremo Tribunal Federal.

Recurso Ordinário Nº. 234.186-3 São Paulo Relator Min. Sepúlveda Pertence

“Estabilidade provisória da empregada gestante (ADCT, art. 10, II, b): inconstitucionalidade de cláusula de convenção coletiva do trabalho que impõe como requisito para o gozo do benefício a comunicação da gravidez ao empregador. O art. 10 do ADCT foi editado para suprir a ausência temporária de regulamentação da matéria por lei. Se carecesse ele mesmo de complementação, só a lei a poderia dar: não a convenção coletiva, à falta de disposição constitucional que o admitisse. Aos acordos e convenções coletivos de trabalho, assim como às sentenças normativas, não é lícito estabelecer limitações a direito constitucional dos trabalhadores, que nem à lei se permite.” (RE 234.186, Rel. Min. Sepúlveda Pertence, DJ 31/08/01) No mesmo sentido: Al 448.572, DJ 22/03/04.

LEI Nº 8.213, DE 24 DE JULHO DE 1991

Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências.

Subseção VII

Do Salário-Maternidade

Art. 72. O salário-maternidade para a segurada empregada ou trabalhadora avul-

sa consistirá numa renda mensal igual a sua remuneração integral. (Redação dada pela lei nº 9.876, de 26.11.99)

§ 1º Cabe à empresa pagar o salário-maternidade devido à respectiva empregada gestante, efetivando-se a compensação, observado o disposto no art. 248 da Constituição Federal, quando do recolhimento das contribuições incidentes sobre a folha de salários e demais rendimentos pagos ou creditados, a qualquer título, à pessoa física que lhe preste serviço. (Redação dada pela Lei nº 10.710, de 5.8.2003)

§ 2º A empresa deverá conservar durante 10 (dez) anos os comprovantes dos pagamentos e os atestados correspondentes para exame pela fiscalização da Previdência Social. (Incluído pela Lei nº 10.710, de 5.8.2003)

CLT - CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS TRABALHISTAS

SEÇÃO V - Da Proteção à Maternidade

Art. 392. A empregada gestante tem direito à licença-maternidade de 120 (cento e vinte) dias, sem prejuízo do emprego e do salário.

§ 1º A empregada deve, mediante atestado médico, notificar o seu empregador da data do início do afastamento do emprego, que poderá ocorrer entre o 28º (vigésimo oitavo) dia antes do parto e ocorrência deste.

§ 2º Os períodos de repouso, antes e depois do parto, poderão ser aumentados

de 2 (duas) semanas cada um, mediante atestado médico.

§ 3º Em caso de parto antecipado, a mulher terá direito aos 120 (cento e vinte) dias previstos neste artigo.

§ 4º É garantido à empregada, durante a gravidez, sem prejuízo do salário e demais direitos:

I - transferência de função, quando as condições de saúde o exigirem, assegurada a retomada da função anteriormente exercida, logo após o retorno ao trabalho;

II - dispensa do horário de trabalho pelo tempo necessário para a realização de, no mínimo, seis consultas médicas e demais exames complementares.

CÓDIGO CIVIL BRASILEIRO/2002

CAPÍTULO III

Da Condição, do Termo e do Encargo

Art. 132. Salvo disposição legal ou convencional em contrário, computam-se os prazos, excluído o dia do começo, e incluído o do vencimento.

§ 1º Se o dia do vencimento cair em feriado, considerar-se-á prorrogado o prazo até o seguinte dia útil.

§ 3º Os prazos de meses e anos expiram no dia de igual número do de início, ou no imediato, se faltar exata correspondência.

TST

Orientação Jurisprudencial Nº 30 da Seção de Dissídios Coletivos SDC

Estabilidade da gestante. Renúncia ou transação de direitos constitucionais. Impossibilidade. Inserida em 19.08.1998

Nos termos do art. 10, II, "a", do ADCT, a proteção à maternidade foi erigida à hierarquia constitucional, pois retirou do âmbito do direito potestativo do empregador a possibilidade de despedir arbitrariamente a empregada em estado gravídico. Portanto, a teor do artigo 9º da CLT, torna-se nula de pleno direito a cláusula que estabelece a possibilidade de renúncia ou transação, pela gestante, das garantias referentes à manutenção do emprego e salário.

Notícia do TST anula cláusula que condicionava direito de empregada gestante de 20/09/2005.

A Seção de Dissídios Coletivos (SDC) do Tribunal Superior do Trabalho anulou os efeitos de cláusula de acordo coletivo assinado entre trabalhadores gaúchos e indústrias alimentícias do Estado do Rio Grande do Sul que impunha às empregadas um prazo para informar ao empregador a ocorrência de gravidez. A Constituição assegura às trabalhadoras gestantes estabilidade provisória no emprego desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto. De acordo com a cláusula, para assegurar o direito à estabilidade, a empregada demitida sem justa causa deveria comprovar a gravidez até a data prevista para o pagamento das verbas rescisórias. Para o relator do recurso, ministro João Oreste Dalazen, a cláusula em questão, a pretexto de suplementar o dispositivo constitucional, reduz a garantia concedida à empregada gestante. "Refoge ao âmbito da negociação coletiva a restrição do direito à estabilidade da gestante, uma vez que, de acordo com a norma constitucional transitória, para fazer jus ao benefício basta que a empregada confirme a gravidez", disse Dalazen. O ministro relator explicou que

a proteção à gestante e ao bebê integra um núcleo de direitos mínimos, infenso à vontade das partes, salva expressa permissão constitucional.

Licenças

A empresa concederá licença maternidade pelo período de 30 (trinta) dias às empregadas que adotarem menores até a idade de 2 (dois) anos completos, na forma estabelecida na legislação específica para adoção. A licença terá vigência a partir do primeiro dia em que a mãe adotiva receber o(a) menor sob sua responsabilidade através do termo legal.

ACÓRDÃO DO PROCESSO NÚMERO: 01461-2004-000-04- 00-0 (RVDC) TRT/RS

13. LICENÇA. TRATAMENTO DOS FILHOS MENORES.

É concedida licença remunerada à mãe empregada de 12 (doze) dias ao ano, para cada filho de até 06 (seis) anos, em caso de internação hospitalar ou tratamento domiciliar, mediante atestado médico.

VOTO. Deferir em parte o pedido nos termos da norma revisanda (cl. 09): “É concedida licença remunerada à mãe empregada de 12 (doze) dias ao ano, para cada filho de até 06 (seis) anos, em caso de internação hospitalar.”

38. AUXÍLIO CRECHE.

As empresas que não mantiverem creche junto ao estabelecimento ou de forma conveniada, pagarão aos empregados, independente do turno de trabalho, por filho

menor de 06 (seis) anos de idade, um auxílio mensal no valor equivalente a 15% (quinze por cento) do salário contratual, independente de qualquer comprovação de despesa.

VOTO. Deferir em parte o pedido, nos termos da norma revisanda (cl. 30): “As empresas que não mantiverem creche junto ao estabelecimento ou de forma conveniada, pagarão às suas empregadas, por filho menor de 06 (seis) anos de idade, um auxílio mensal no valor equivalente a 10% (dez por cento) do salário contratual, independente de qualquer comprovação de despesa.”

CONSTITUIÇÃO FEDERAL/88

Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza...

CLT - CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS TRABALHISTAS

SEÇÃO V - Da Proteção à Maternidade

Art. 392-A. À empregada que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção de criança será concedida licença-maternidade nos termos do art. 392, observado o disposto no seu § 5º.

§ 1º No caso de adoção ou guarda judicial de criança até 1 (um) ano de idade, o período de licença será de 120 (cento e vinte) dias.

§ 2º No caso de adoção ou guarda judicial de criança a partir de 1 (um) ano até 4 (quatro) anos de idade, o período de licença será de 60 (sessenta) dias.

§ 3º No caso de adoção ou guarda ju-

dicial de criança a partir de 4 (quatro) anos até 8 (oito) anos de idade, o período de licença será de 30 (trinta) dias.

§ 4º A licença-maternidade só será concedida mediante apresentação do termo judicial de guarda à adotante ou guardiã.

Sindicais

Contribuição Assistencial em favor do Sindicato Profissional

Conforme deliberação adotada na Assembleia Geral Extraordinária, reajustados os salários na forma prevista na cláusula 1ª da presente Convenção, os empregadores procederão ao desconto equivalente a ½ (meio) dia de salário básico do mês de janeiro do corrente ano de todos os seus empregados representados pelo sindicato profissional convenente.

§ 1º Ficam isentos do desconto assistencial previsto os associados de entidade profissional que estejam em dia com suas obrigações.

Assistência do sindicato nas rescisões

AS RESCISÕES SOMENTE SERÃO ASSISTIDAS PELO SINDICATO PROFISSIONAL MEDIANTE A APRESENTAÇÃO DA CERTIDÃO DE REGULARIDADE SINDICAL FORNECIDA PELO SINDICATO PATRONAL E PELA APRESENTAÇÃO DAS GUIAS DE CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL DO SINDICATO DOS EMPREGADOS, REFERENTES AOS ANOS DE 2003 E 2004.

POR OCASIÃO DA RESCISÃO DE CONTRATO DOS INTEGRANTES DA CATEGORIA PROFISSIONAL, QUANDO ASISTIDA PELO SINDICATO DOS EMPREGADOS..., PENA DE NÃO ASSISTÊNCIA, AS EMPRESAS FICAM OBRIGADAS A APRESENTAR CERTIDÃO DE REGULARI-

DADE SINDICAL EXPEDIDA PELO SINDICATO PATRONAL... (DECORRENTE DE CONVÊNIO FIRMADO COM O SINDICATO PATRONAL).

NOATO DA CONTRATAÇÃO, A EMPRESA COMPROMETE-SE A DAR PREFERÊNCIA AO TRABALHADOR SINDICALIZADO.

CONSTITUIÇÃO FEDERAL/88

Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza...

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

V - ninguém será obrigado a filiar-se ou a manter-se filiado a sindicato;

CLT - CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS TRABALHISTAS

TÍTULO IV - DO CONTRATO INDIVIDUAL DO TRABALHO
CAPÍTULO V - Da Rescisão

Art. 477

§ 7º O ato da assistência na rescisão contratual (§§ 1º e 2º) será sem ônus para o trabalhador e empregador.

TST

Orientação Jurisprudencial Nº 20 da Seção de Dissídios Coletivos SDC

Empregados sindicalizados. Admissão preferencial. Condição violadora do art. 8º, V, da CF/88.

Inserida em 25.05.1998

araguayp.rs@mte.gov.br
(51)3226.8538

Espaço de reprodução e amplificação de desigualdades

Lucia Garcia

Economista

Coordenadora Técnica de Pesquisa de Mercado do Dieese Nacional
e da Região Metropolitana de Porto Alegre

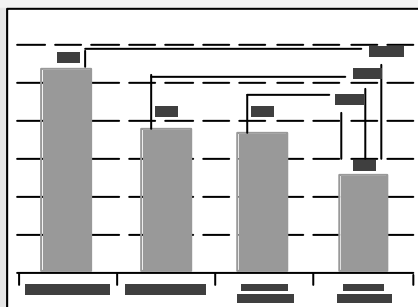
Embora a segregação e o preconceito estejam presentes de várias formas na sociedade brasileira, é no mercado de trabalho que se expressam com clareza a eficiência de vários mecanismos discriminatórios. Fatores aparentemente objetivos tornam-se, no mercado de trabalho, requisitos que hierarquizam as diferenças naturais entre trabalhadores e, no caso do Brasil, colocam as

mulheres, os negros, a juventude e a população trabalhadora madura (com mais de 40 anos) em desvantagem.

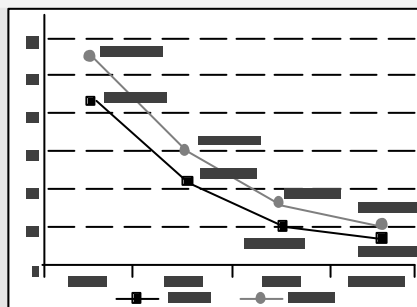
A seguir são apresentados dados¹ que procuram ilustrar a presença da discriminação entre nós, procurando estimular o debate acerca do papel do mercado de trabalho enquanto espaço da reprodução e amplificação das desigualdades sociais no Brasil.

MULHERES NEGRAS E JOVENS SOFREM MAIS COM O DESEMPREGO

TAXA DE DESEMPREGO TOTAL SEGUNDO COR E SEXO
Região Metropolitana de Porto Alegre - 2004



TAXA DE DESEMPREGO TOTAL SEGUNDO SEXO E IDADE
Região Metropolitana de Porto Alegre - 2004



1. Dados da PED - Pesquisa de Emprego e Desemprego -, realizada pelo convênio entre o DIEESE e a Fundação Sistema Estadual de Análise de Dados (Seade), governos locais e Ministério do Trabalho e Emprego/FAT, em seis regiões brasileiras (Belo Horizonte, Porto Alegre, Recife, Salvador, São Paulo e Distrito Federal)

A conhecida dificuldade de inserção feminina no mercado de trabalho é potencializada pelos efeitos da segregação racial e etária, o que fica evidente através das elevadas taxas de desemprego identificadas para as afrobrasileiras e para as jovens. De fato, na

Região Metropolitana de Porto Alegre, em 2004, a taxa de desemprego das negras ficou em 27,4%, enquanto a das mulheres jovens, com idade entre 16 e 24 anos, ficou 56,2%. No mesmo período, os homens com 40 anos e mais a taxa de desocupação alcançou 8%.

É MAIOR A PROPORÇÃO DE MULHERES E NEGROS EM SITUAÇÕES VULNERÁVEIS DE TRABALHO

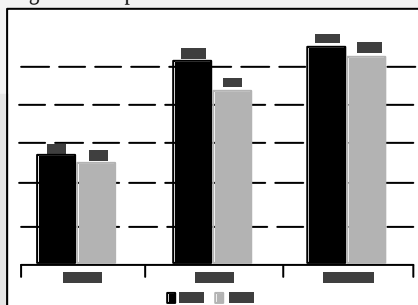
Nas regiões pesquisadas pelo DIEESE, mais de um terço dos trabalhadores se encontram em situação vulnerável de ocupação², sendo os trabalhadores negros aqueles que apresentam maior percentual de ocupados em tal condição: variando de 43,5% - em Salvador - a 32,3% - no Distrito Federal -. Já entre os não-negros, esses patamares se situam entre 36,5%, em Recife e 24,3%,

no Distrito Federal. Para o contingente feminino ocupado é alta a proporção daquelas que se encontram nesta situação. No entanto, é significativamente maior a presença das negras em formas de inserção menos protegidas. Em Salvador, Recife e São Paulo, este percentual ultrapassou, em 2004, os 50% das ocupações preenchidas por mulheres negras (Anexo 1).

RENDIMENTO DO TRABALHO DAS MULHERES, NEGROS E JOVENS É SEMPRE MENOR

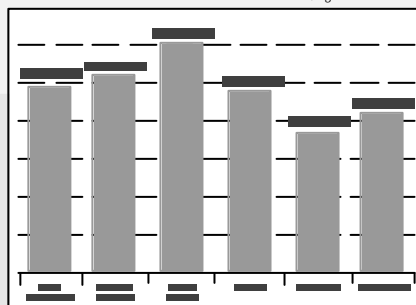
Proporção do rendimento real por hora auferido pelas mulheres negras relativamente aos homens não-negros

Regiões Metropolitanas e Distrito Federal - 2004



Rendimento médio real dos ocupados segundo idade Região Metropolitana de Porto Alegre

1993 a 2004 R\$ agosto de 2005



Fonte: Convênio DIEESE/SEADE, MTE/FAT e convênios regionais. PED - Pesquisa de Emprego e Desemprego
Elaboração: DIEESE

Nos últimos anos, os rendimentos reais do trabalho urbano tornaram-se um dos fatos mais visíveis da queda da qualidade da inserção ocupacional e de vida nas metrópoles

do país. Agrega-se a isto a flagrante desigualdade dos ganhos do trabalho em nosso país, expressa quer sob a perspectiva de gênero e cor, quer sob a ótica das diferenças de idade.

TABELA D
PROPORÇÃO DE OCUPADOS NEGROS E NÃO-NEGROS EM SITUAÇÕES DE TRABALHO VULNERÁVEIS (1), SEGUNDO SEXO

REGIÕES METROPOLITANAS E DISTRITO FEDERAL - 1998-2004 (em%)

Regiões e períodos	Sexo e cor						
	Total	Negra			Não-negra		
		Total	Mulheres	Homens	Total	Mulheres	Homens
Belo Horizonte							
1998	35,8	40,3	50,0	33,4	31,1	35,6	27,9
2004	35,0	38,3	46,4	31,6	30,2	35,1	26,1
Varição 2004/1998	-2,2	-5,0	-7,2	-5,4	-2,9	-1,4	-6,5
Distrito Federal							
1998	31,7	35,3	44,6	27,6	25,4	30,6	20,8
2004	29,7	32,3	41,0	24,7	24,3	27,7	21,0
Varição 2004/1998	-6,3	-8,5	-8,1	-10,5	-4,3	-9,5	1,0
Porto Alegre							
1998	30,2	39,1	49,6	30,3	29,0	34,3	25,4
2004	29,7	36,4	47,5	27,2	28,9	33,2	25,7
Varição 2004/1998	-1,7	-6,9	-4,2	-10,2	-0,3	-3,2	1,2
Recife							
1998	41,8	44,7	55,2	37,4	36,8	42,6	32,4
2004	41,1	43,0	50,9	37,1	36,5	40,8	33,0
Varição 2004/1998	-1,7	-3,8	-7,8	-0,8	-0,8	-4,2	1,9
Salvador							
1998	42,5	45,9	54,9	38,5	29,1	31,6	27,0
2004	41,5	43,5	53,1	35,3	29,8	32,4	27,5
Varição 2004/1998	-2,4	-5,2	-3,3	-8,3	2,4	2,5	1,9
São Paulo							
1998	33,1	40,5	51,0	32,7	29,7	35,5	25,7
2004	34,5	41,0	50,7	33,1	30,9	36,3	26,7
Varição 2004/1998	4,2	1,2	-0,6	1,2	4,0	2,3	3,9

Fonte: Convênio DIEESE/SEADE, MTE/FAT e convênios regionais. PED- Pesquisa de Emprego e Desemprego
Elaboração: DIEESE

Nota: (1) Inclui os assalariados sem carteira de trabalho assinada, os autônomos que trabalham para o público, os trabalhadores familiares não remunerados e os empregados domésticos

Obs: a) Cor negra = pretos + pardos. Cor não-negra = brancos + amarelos

b) Os dados do ano de 2004 referem-se ao período de janeiro a setembro.

2. Assalariados sem carteira assinada, autônomos para o público, trabalhadores familiares não-remunerados ou empregados domésticos

A discriminação no trabalho – Legislação

Ana Maria Machado da Costa

Auditora Fiscal do Trabalho do

Núcleo Igualdade no Trabalho

Delegacia Regional do Trabalho RS

1. Conceito de Discriminação

Para conceituar **Discriminação** utiliza-se a definição dada pela OIT na Convenção nº 111, em seu artigo 1º:

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 oportunidades 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.

Nesta conceituação, a intencionalidade não aparece como um pressuposto da discriminação, sendo suficiente a ocorrência de prática discriminatória. O elemento determinante é a produção de pri-

vação ou limitação da igualdade de oportunidades e de tratamento. Por isso, é que se diz que esta definição contempla as duas formas através das quais a discriminação manifesta-se: a direta e a indireta. A **discriminação direta** pressupõe um tratamento diferenciado proibido. A **indireta** se dá quando um tratamento formalmente igual produz efeitos diversos sobre segmentos determinados. Deste modo, a intenção discriminatória aparece sempre na primeira, mas não na última.

A Convenção das Nações Unidas sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Contra as Mulheres acrescenta ao conceito de discriminação o termo restrição. Ou seja, discriminação é “toda distinção, exclusão ou restrição fundada no sexo e que tenha por objetivo ou consequência prejudicar ou destruir o reconhecimento, gozo ou exercício pelas mulheres, independentemente do seu estado civil, com base na igualdade dos homens e das mulheres, dos direitos humanos e liberdades fundamentais nos campos político, econômico, social, cultural e civil ou em qualquer outro campo”.

Por “**emprego**” e “**ocupação**”, se-

gundo a Recomendação 111, compreende-se tanto o acesso aos meios de formação profissional e a admissão ao emprego e às diversas ocupações, como às condições de trabalho, nos setores públicos e privados. Assim, a aplicação da Convenção contempla diversas situações:

- 1) acesso à orientação e formação profissional;
- 2) admissão a um emprego de sua própria escolha, baseando-se na aptidão individual para formação ou emprego;
- 3) acesso aos serviços de colocação;
- 4) ascensão de acordo com a conduta, experiência, capacidade e laboriosidade de cada pessoa;
- 5) seguridade no emprego;
- 6) igualdade de remuneração por trabalho de igual valor;
- 7) condições de trabalho.

De acordo com os preceitos da OIT, os empregadores não devem praticar nem tolerar discriminações ao contratar, formar, ascender ou conservar no emprego qualquer pessoa ou afixar suas condições de trabalho.

De outra parte, não são consideradas discriminação as distinções, exclusões ou preferências, baseadas nas qualificações exigidas para um emprego determinado, as fundadas em razão de segurança do Estado e as medidas especiais de proteção ou assistência previstas em Convenções Internacionais ou legislações dos Estados membros.

Por **Discriminação Positiva ou Ação Afirmativa**¹ entende-se a adoção de programas, no âmbito público ou privado, que buscam estabelecer vantagens compensatórias dirigidas a segmentos sociais vulneráveis à discriminação. Tais políticas visam compensar situações estruturalmente desi-

guais. A ação afirmativa, ou discriminação positiva é um mecanismo de correção de desigualdades históricas e sociais. Estas ações visam a promoção da igualdade de oportunidades, razão pela qual não podem ser consideradas como discriminatórias.

Preconceito é uma idéia pré-concebida, julgamentos e opiniões formuladas previamente a qualquer experiência, podendo permanecer no terreno das idéias sem ser expresso. A discriminação, ao contrário, é uma prática.

A discriminação pode ocorrer em diversos **momentos**: no ato da contratação, durante o contrato, na dissolução deste contrato e mesmo após o seu término quando são, por exemplo, fornecidas informações desabonadoras sobre o empregado, como ter ingressado com reclamatória trabalhista.

2. Proteção constitucional contra a discriminação no trabalho

A Constituição Federal de 1988 traz diversas normas de proteção contra a discriminação e de promoção da igualdade. Já no Preâmbulo, revela ser seu propósito instituir um Estado democrático de direito destinado a assegurar, entre outros, a **igualdade** e uma sociedade fraterna, pluralista e sem preconceitos.

A **dignidade da pessoa humana** (art. 1º, inciso III) é colocada como um alicerce do Estado democrático de direito brasileiro.

Constitui um dos objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil a promoção do bem de todos, **sem preconceitos** de origem, raça, sexo, cor, idade e **quaisquer outras formas de discriminação**. (art. 3º, inciso IV)

O princípio da **igualdade** de todos

perante a lei, **sem distinção de qualquer natureza**, encontra-se reconhecido como direito e garantia. (art. 5º, caput. Os direitos e garantias expressos na Carta não excluem outros decorrentes do regime e dos princípios por ela adotados. (art. 5º, § 2º)

A ordem econômica, fundada na **valorização do trabalho humano** e na livre iniciativa, tem por fim assegurar a todos uma existência digna, conforme os ditames da justiça social, observados entre outros os princípios da redução das desigualdades regionais e sociais e da busca do pleno emprego. (art. 170, VII e VIII)

O constituinte proíbe nas relações de trabalho a diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil (art. 7º, XXX). O mesmo artigo, no inciso XXXI, estabelece a proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do portador de deficiência. É vedada a distinção entre trabalho manual, técnico e intelectual ou entre os respectivos profissionais (art. 7º, XXXII).

Outros artigos a destacar são: art. 19, incisos I e III; art. 60, § 4º, inciso IV; art. 215, §§ 1º e 2º; art. 216, incisos I, II, III, IV, V e § 5º; art. 242, § 1º; e art. 68 das Disposições Transitórias.

3. Legislação Infraconstitucional

3.1 Legislação Trabalhista

A **CLT** contempla diversas regras de isonomia como o artigo 3º, Único que veda distinções relativas à espécie de emprego e à condição de trabalhador e entre o trabalho **intelectual, técnico e manual**. O artigo 5º determina a isonomia salarial para traba-

lho de igual valor, sem distinção de **sexo**. O texto consolidado estabelece a igualdade de salários para funções e trabalho idênticos, proibindo distinções de **sexo, nacionalidade** ou **idade**. (artigo 461)

A **Lei 9.799**, de 26 de maio de 1999, insere na Consolidação das Leis do Trabalho regras sobre o acesso da mulher ao mercado de trabalho. Apesar de ter introduzido novos artigos no Capítulo III, que dispõe sobre a Proteção do Trabalho da Mulher, as novidades trazidas por esta norma referem-se a proibições de práticas discriminatórias nas relações de trabalho que não se restringem somente à questão do sexo.

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

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;

O comando de não discriminar através de anúncios de emprego dirige-se à empresa que manda publicar e à empresa que publica. Por esta razão tanto as empresas anunciantes como os meios de comunicação são igualmente responsáveis. É cada vez mais comum não constar das ofertas de emprego o nome da empresa e tão, somente, o número de uma caixa postal para a qual os candidatos devem mandar seus currículos. Por isso, é importante comprometer os canais de comunicações nesta cruzada contra a discriminação. O Ministério Público do Trabalho e o Ministério do Trabalho e Emprego vêm estabelecendo Termos de Ajuste de Conduta e

de Compromisso com este segmento com o objetivo de impedir a divulgação de anúncios discriminatórios.

Entretanto, a questão não se esgota com o fato dos anúncios deixarem de divulgar critérios discriminatórios, é preciso que a seleção em si mesma, para preenchimento de vagas de trabalho, esteja isenta de motivação fundada em discriminação. Por esta razão o Núcleo Igualdade no Trabalho da Delegacia Regional do Trabalho no Rio Grande do Sul vem fiscalizando a publicação de anúncios discriminatórios notificando as empresas que mandam publicá-los para contratarem de forma reparatória os segmentos excluídos. Além disso, a empresa infratora compromete-se, em Termo firmado com a DRT/RS, a não publicar mais anúncios discriminatórios e a utilizar somente critérios objetivos nas contratações. A empresa ainda compromete-se a depositar anualmente no Núcleo a RAIS do ano anterior, de forma que se possa aferir o perfil dos empregados contratados pela empresa. A RAIS constitui-se importante instrumento de informações, já que inclui dados como sexo, idade, cor, ser portador de deficiência, salário e cargo sobre os empregados da empresa durante o ano civil.

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;

Neste inciso é introduzido o estado de gravidez como motor da prática discriminatória. Esta situação deve ser investigada quando a despedida de empregada em contrato de experiência decorrer

exclusivamente em razão da gravidez que se manifesta durante este período. Outro elemento importante é a situação familiar, já que se sabe de empresas que deixam de contratar empregadas casadas ou as despedem quando estas se casam. Igualmente, a situação familiar pode ser usada no caso de empresas que demitem as trabalhadoras mães a fim de não pagarem o auxílio-creche previsto em convenções coletivas.

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;

Nos dispositivos acima o legislador debruçou-se sobre os momentos cruciais da relação de trabalho, nos quais historicamente manifestam-se práticas discriminatórias. Ou seja, as circunstâncias que envolvem a seleção, a definição do valor da remuneração, a contratação, o encaminhamento para cursos de capacitação, a promoção e a dispensa. São justamente nestes momentos de escolha que se revelam critérios não objetivos, eivados de preconceito e discriminação.

De igual modo, a vedação de discriminar estende-se à formação profissional. Se observada deste ângulo a aprendizagem desenvolvida pelo Sistema S, verifica-se que de um modo geral, os aprendizes são adolescentes de cor branca e do sexo masculino.

Ciente destas exclusões, recentemente o Ministério do Trabalho lançou o PNPE - Programa Nacional de Estímulo ao Primeiro Emprego privilegiando os segmentos discriminados socialmente. No âmbito das ações desenvolvidas profissionalizantes encontram-se os Consórcios Sociais da Juventude alcançando jovens que, em virtude de suas condi-

ções sócio-econômicas, têm maior dificuldade de acesso a oportunidades de trabalho, com destaque para quilombolas e afrodescendentes, indígenas, egressos de unidades sócio-educativas, em conflito com a lei, portadores de necessidades especiais, trabalhadores rurais e jovens mães.

IV - exigir atestado ou exame, de qualquer natureza, para comprovação de esterilidade ou gravidez, na admissão ou permanência no emprego;

A questão da maternidade, até hoje, constitui-se no principal elemento de discriminação contra a mulher. A possibilidade de engravidar, a própria gravidez e a dedicação aos filhos são fatores fundamentais para a exclusão social da mulher.

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**;

A importância desta regra reside justamente em tratar da questão dos critérios de seleção. Normalmente, as expressões “perfil” e “boa aparência”, usualmente dotadas, trazem inscritas inúmeros elementos discriminatórios em relação ao gênero, raça, idade, peso, entre outros. Os critérios de seleção devem estar estritamente relacionados às características técnicas da função. A seleção deve estar orientada por critérios baseados na qualificação efetivamente necessária ao exercício da função e não em qualquer outro predicado de natureza pessoal.

VI - proceder o empregador ou preposto a revistas íntimas nas empregadas ou funcionárias.

O princípio constitucional de proteção à intimidade positiva-se na CLT através da vedação da revista íntima. Deve-se atentar que o dispositivo proíbe a revista íntima somente para as mulheres o que, sem margem de dúvida, ofende o preceito da igualdade. Além disso, o alcance da expressão “íntima” tem suscitado uma grande querela jurisprudencial. A revista pessoal, que inclui o corpo e os objetos carregados pelos empregados, tem sido justificada por alguns pelo direito do empregador preservar seu patrimônio. Para outros, no entanto, as ações de proteção da propriedade privadas não podem ferir os princípios constitucionais da dignidade humana e da privacidade, sendo esta limitador do poder diretivo e do direito de propriedade concernente a empresa.

A Lei 12.258, aprovada pela Assembléia Legislativa do RGS em 22/04/2005, proíbe em todos os estabelecimentos industriais, comerciais e de serviços com sede ou filiais no âmbito do Estado do Rio Grande do Sul, a prática de revista íntima nos funcionários. Acrescendo que a revista íntima engloba, além do despimento coercitivo, todo e qualquer ato de molestamento físico que exponha o corpo dos funcionários.

Há na norma gaúcha a extensão da vedação da revista a todos os funcionários, não se restringindo às mulheres. Proíbe a exposição do corpo dos funcionários. Havia empresas que obrigavam os empregados a levantar a bainha das calças na altura dos sapatos e a camisa na cintura. Com esta regra fica claro o mandamento de proibição a estas práticas. Retomando a análise do Art.373 - A, determina seu 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 particu-

lar as que se destinam a corrigir as distorções que afetam a formação profissional, o acesso ao emprego e às condições gerais de trabalho da mulher.

Há na regra acima autorização expressa para o desenvolvimento de programas compensatórios visando corrigir as desigualdades que afetam o acesso da mulher ao mercado de trabalho. Por esta razão, estas ações não podem ser consideradas discriminatórias, já que buscam a promoção de igualdade efetiva de oportunidades. Estas medidas podem decorrer de dispositivos legais ou acordos coletivos, conforme o estabelecido pelo caput do mesmo artigo. Tendo em vista o objetivo de promoção da igualdade, uma vez atendida a meta perdem sua razão de existir, razão pela qual são ações temporárias.

A **Lei 5.473**, de 10 de julho de 1968, também veda práticas discriminatórias nos processos de seleção:

Art. 1º - São nulas as disposições e providências que, **direta ou indiretamente**, criem discriminações entre brasileiros de ambos os **sexos**, para o provimento de cargos sujeitos a seleção, assim nas empresas privadas, como nos quadros do funcionalismo público federal, estadual ou municipal, do serviço autárquico, de sociedades de economia mista e de empresas concessionárias de serviço público.

Na disposição legal acima o legislador adotou o conceito de discriminação indireta ao afirmar serem nulas não só os atos e disposições que diretamente trazem discriminação, como os que indiretamente a produzem. Este artigo pode ser usado de forma combinada com o inciso V, do art. 373-A da CLT que trata dos critérios para inscrição em concursos.

A **Lei 9.029**, de 13 de abril de 1995,

incorporando os princípios constitucionais inscritos, em 1988, na Constituição Federal, proíbe práticas discriminatórias nas relações de trabalho.

Art. 1º - Fica proibida a adoção de qualquer prática discriminatória e limitativa para efeito de acesso à relação de emprego, ou sua manutenção, por motivo de **sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar** ou **idade**, ressalvadas, neste caso, as hipóteses de proteção ao menor previstas no inciso XXXIII do art. 7º da Constituição Federal.

Em diversas ocasiões a discriminação no trabalho pode se manifestar. Por essa razão, a discriminação pode ser classificada em razão do momento: antes da contratação, na fase pré-contratual, durante a vigência do contrato, no seu término e após sua extinção. A disposição do artigo supra atinge as três primeiras esferas: a do contrato de trabalho propriamente dito, fase pré-contratual e a do fim do mesmo. Os momentos protegidos pela norma são passíveis de manifestação de atos discriminatórios, contudo a fase que se inicia com a extinção do contrato não foi contemplada. Este último estágio não está imune às práticas discriminatórias, como ocorre, por exemplo, com os trabalhadores que ingressam na Justiça do Trabalho e encontram barreiras para retornar ao mercado formal de trabalho, em razão das informações que a ex-empregadora fornece a seu respeito.

Além deste lapso, é preciso frisar que a lei deixou de nomear discriminações decorrentes de outras motivações como estado de saúde, deficiência, orientação sexual, entre outras. Grande parcela da doutrina, com base no preceito constitucional que veda qualquer forma de discriminação, entende

que os motivos discriminatórios arrolados são, tão somente, exemplificativos e não taxativos. Como diz o jurista Márcio Túlio Vianna “onde a lei não dispõe, a Constituição pode e deve ser usada diretamente”.² Tal interpretação, no entanto, não se aplica nos casos em que a lei especifica os atos considerados como crimes, já que prevalece no Direito Penal o princípio constitucional previsto no art. 5º, XXXIX segundo o qual não há crime sem lei anterior que o defina, nem pena sem prévia cominação legal.

A jurisprudência tem adotado o entendimento que os motivos elencados são meramente ilustrativos, como se pode ver na decisão abaixo:

EMPREGADA PORTADORA DO VÍRUS HIV. DISPENSA DISCRIMINATÓRIA

A SDI-I do TST firmou posicionamento no sentido de que, ainda que não exista, no âmbito infraconstitucional, lei específica asseguradora da permanência no emprego do empregado portador do vírus HIV, a dispensa de forma arbitrária e discriminatória afronta o “caput” do art. 5º da CF/88. Precedentes: ERR 439.041/1998, ERR 217.791/1995, ERR 205.359/1995.

Recurso de revista conhecido e parcialmente provido.

Ministro Rider Nogueira de Brito –

DJ 06-02-2004 -

TRIBUNAL: TST

PROC: RR NUM: 726101 ANO: 2001

REGIÃO: 02 RECURSO DE REVISTA-

ÓRGÃO JULGADOR - QUINTA TURMA

Na raiz do dispositivo, que proíbe práticas discriminatórias na relação de emprego, encontra-se a concepção de que a liberdade

do empregador de contratar, promover ou despedir não é absoluta. Ou seja, se o princípio da propriedade privada fundamenta a liberdade contratual esta não pode ser instrumento de discriminações, o que feriria um dos objetivos fundamentais da República Brasileira - a promoção do bem de todos, **sem preconceitos** de origem, raça, sexo, cor, idade e **quaisquer outras formas de discriminação**. (CF- art. 2º, inciso IV). A decisão judicial abaixo expressa tal entendimento:

DANO MORAL – DESPEDIDA ABUSIVA – LIMITAÇÕES DO PODER DE RESILIÇÃO – TEORIA OBJETIVISTA DO ABUSO DE DIREITO – DISCRIMINAÇÃO DECORRENTE DE DEFEITO FÍSICO – O direito potestativo de resiliir o contrato de trabalho encontra limites nas demais normas componentes do ordenamento jurídico, que formando um todo, exigem interpretação harmônica. Havendo prova de que o empregado foi dispensado apenas por ser deficiente físico, não importando a debilidade em redução da capacidade laborativa, configurada está a despedida abusiva, com violação dos artigos 1º, III e IV 5º, “caput” e XLI 7º, XXXI 37, “caput” 170, “caput” e 193 todos da Constituição Federal de 1988 além do artigo 9º da CLT – Há abuso de direito por seu exercício sem legítimo interesse e em desacordo com sua destinação social – Teoria Objetivista. O dano daí decorrente – moral – deve ser ressarcido, sendo a Justiça do Trabalho competente para apreciar o feito. (TRT 9ª R. – RO 9.136/93 – 1ª T. – Ac. 17.351/94 – Rel. Juiz Santino Gonçalves – DJPR 14.10.1994

As infrações ao disposto na Lei 9.029 são passíveis de impor à empresa: multa administrativa no valor de 10 vezes o maior

salário pago pelo empregador, elevado de cinquenta por cento em caso de reincidência. Além disso, fica a mesma proibida de obter empréstimos ou financiamentos junto a instituições financeiras oficiais (art. 3º).

Por último, o rompimento da relação de trabalho por ato discriminatório faculta ao empregado a optar pela readmissão com ressarcimento integral de todo o período de afastamento, mediante pagamento das remunerações devidas, corrigidas monetariamente, acrescidas dos juros legais; ou pela percepção, em dobro, da remuneração do período de afastamento, corrigida monetariamente e acrescida dos juros legais (art. 4º).

3.2 Legislação penal de Combate à Discriminação no Trabalho

A **Lei 5.473**, de 10 de julho de 1968, prevê pena de prisão simples de 3 (três) meses a 1 (um) ano e multa pecuniária para quem, obstar ou tentar obstar o seu cumprimento que visa eliminar discriminações referentes a sexo.

É definido como crime pela **Lei 7.716**, de 5 de janeiro de 1989, com as alterações promovidas pelas Leis **8.882/94** e **9.459/97**, com pena de reclusão de dois a cinco anos, os resultantes de **discriminação** ou **preconceito de raça, cor, etnia, religião ou procedência nacional**:

Art. 3º - Impedir ou obstar o acesso de alguém, devidamente habilitado, a qualquer cargo da Administração Direta ou Indireta, bem como das concessionárias de serviços públicos.

Art. 4º Negar ou obstar emprego em empresa privada.

Em relação às pessoas portadoras de deficiência, foi tipificado pela **Lei 7.853**, de

24 de outubro de 1989, em seu artigo 8º, como crime punível com reclusão de 01 (um) a 04 (quatro) anos, e multa:

II - obstar, sem justa causa, o acesso de alguém a qualquer cargo público, por motivos derivados de sua **deficiência**;

III - negar, sem justa causa, a alguém, por motivos derivados de sua **deficiência**, emprego ou trabalho.

Ressalte-se que no dispositivo acima a proibição de discriminar atinge não só as relações de emprego propriamente ditas, mas outras onde apesar de não haver vínculo empregatício há relação de trabalho.

Para a **Lei 9.029**, de 13 de abril de 1995:

“Art. 2º Constituem crime 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;

II - a adoção de quaisquer medidas, de iniciativa do empregador, que configurem;

a) indução ou instigamento à esterilização genética;

b) promoção do controle de natalidade, assim não considerado o oferecimento de serviços e de aconselhamento ou planejamento familiar, realizados através de instituições públicas ou privadas, submetidas às normas do Sistema Único de Saúde (SUS).

São sujeitos ativos dos crimes acima definidos a pessoa física empregadora, o representante legal do empregador ou como definido na legislação trabalhista e o dirigente, direto ou por delegação, de órgãos públicos e entidades das administrações públicas direta, indireta e fundacional de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito

Federal e dos Municípios.

Segundo a Lei 10.741, de 01/10/2003, conhecida como Estatuto do Idoso:

Art. 100. Constitui crime punível com reclusão de 6 (seis) meses a 1 (um) ano e multa:

II – negar a alguém, por motivo de idade, emprego ou trabalho;

Da mesma forma que no caso da discriminação por motivo de deficiência, a vedação de discriminar em razão de idade não se esgota nas relações de emprego abrangendo igualmente os contratos de trabalho.

A **Lei 10.224**, de 16/05/2001, introduziu no Código Penal o crime por assédio sexual:

Art 216 – A – Constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente de sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerente ao exercício de emprego, cargo ou função. Pena: detenção de um a dois anos.

4. Prova

Inegavelmente, tanto a Lei 9029/95 como a Lei 9.799, que acrescentou a CLT o artigo 373-A, expressam os significativos avanços de nossa legislação de combate à discriminação no trabalho. Contudo, na prática, a legislação antidiscriminatória pouca eficácia, ainda, tem tido. Entre as razões podem ser arroladas o seu desconhecimento pelos operadores do direito e, fundamentalmente, a dificuldade da prova.

A regra processual que impõe a quem alega o ônus da prova tem inviabilizado a tutela dos direitos de equidade, já que a prova

da discriminação é bastante difícil de ser feita pelo trabalhador. A discriminação dificilmente está documentada, manifesta-se, na maioria das vezes, de forma velada.

Como diz Márcio Túlio Viana, referindo-se a prática de atos discriminatórios na contratação, dificilmente o empregador ou seu preposto irão admitir prática discriminatória e “como ninguém é obrigado a dizer por que razão não contrata, bastará negar em silêncio”.³ O resultado é o sentimento de impunidade por parte das empresas, o que reforça inegavelmente o exercício destas ações.

A fim de superar este obstáculo, a doutrina tem se apoiado em outro princípio processual que veda o estabelecimento de convenção sobre o ônus da prova que torne excessivamente difícil para uma parte o exercício do direito (art 33 do CPC). Nesse sentido, tem-se admitido prova por indícios e presunções, como diz Alice Monteiro de Barros:

“a pessoa considerada discriminada dever apresentar fatos que permitam deduzir indícios racionais de discriminação fundada em sexo e o empregador deverá destruir a presunção, apresentando o motivo capaz de justificar o tratamento desigual. Exigir-se prova de discriminação ou da intenção de discriminar, inviabiliza o reconhecimento da igualdade de oportunidades e de tratamento no emprego”.⁴

Esta regra deve ser observada no sentido que não basta alegação, é necessário que o denunciante apresente indícios de ter sofrido discriminação. Ao colher uma denúncia de discriminação é importante arrolar todos os fatos trazidos pelo denunciante, são justamente os episódios narrados que nos darão convicção de se estar diante de suposição de prática discriminatória.

Desta forma, perante presunção de ato discriminatório deve-se questionar o empregador sobre as razões do fato em discussão..

Nessa linha, avança a jurisprudência no que se refere aos trabalhadores portadores do vírus HIV/AIDS. Conforme o entendimento do TST, cabe à empresa afastar a presunção de despedida arbitrária do empregado portador do vírus do HIV, demonstrando ter o mesmo motivo econômico, disciplinar, técnico ou financeiro:

A SDI-I do TST firmou posicionamento no sentido de que, ainda que não exista, no âmbito infraconstitucional, lei específica asseguradora da permanência no emprego do empregado portador do vírus **HIV**, a dispensa de forma arbitrária e discriminatória afronta o “caput” do art. 5º da CF/88.

Precedentes: ERR 439.041/1998, ERR 217.791/1995, ERR 205.359/1995.

Recurso de revista conhecido e parcialmente provido.

Na mesma esteira da visão acima situada-se a decisão do TRT da 9ª Região:

“Dispensa discriminatória. Idade. Lei 9.029/95. Ônus da prova. Declinando a defesa que a dispensa do empregado, professor, não foi discriminatória, como alegado na inicial, mas sim pela inaptidão do reclamante, resta reconhecido que o ato não se tratou de livre exercício do” poder potestativo “de dispensar, mas sim foi motivado. Portanto, a tese da inicial (de que houve motivo para a dispensa do reclamante) é incontroversa. A divergência está na natureza desse motivo: pela defesa, o motivo foi a deficiência do reclamante na sua atuação como professor. Diante deste quadro, o ônus da prova era da reclamada, pois o motivo invocado em defesa tratou-se de fato

modificativo ou impeditivo do direito postulado na inicial: discriminação não houve, segundo a reclamada, porque a dispensa teve motivos que justificam a sua atitude. Não se desonerando deste ônus, reconhece-se a dispensa discriminatória, justificando o deferimento da indenização prevista no artigo 4º, I, da Lei n 9.029/95, no importe equivalente ao valor, em dobro, dos salários e vantagens do período de afastamento, compreendido entre a dispensa e o trânsito em julgado da decisão”. TRT – 9ª Região ____AC. 2ª Turma ____ RO-1526/2002 ____Rel. designado: Juiz Arion Mazurkevici. DJPR 23.8.2002.

Geralmente, a empresa utiliza-se do argumento de sua liberdade de dirigir o contrato de emprego, por exemplo, de contratar e de despedir. Neste momento, importa deixar claro que este poder discricionário não é absoluto, já que limitado pela proibição de discriminar. Neste sentido vai a decisão judicial a seguir:

“Recurso de Revista. Dispensa Discriminatória por Idade. Nulidade. Abuso de Direito. Reintegração.

Se das premissas fáticas emergiu que a empresa se utiliza da prática de dispensar seus funcionários quando estes completam 60 anos, imperioso se impõe ao julgador coibir tais procedimentos irregulares, efetivados sob o manto do “poder potestativo”, para que as dispensas não se efetivem sob a pecha discriminatória da maior idade.

Embora o caso vertente não tivesse à época de sua ocorrência previsão legal especial (a Lei 9.029 que trata da proibição de práticas discriminatórias foi editada em 13.04.1995 e a dispensa do reclamante ocorreu anteriormente), cabe ao prolator da de-

cisão o dever de valer-se dos princípios gerais do direito, da analogia e dos costumes, para solucionar os conflitos a ele impostos, sendo esse, aliás, o entendimento consagrado pelo art. 8º, da CLT, que admite que a aplicação da norma jurídica em cada caso concreto, não desenvolve apenas o dispositivo imediatamente específico para o caso, ou o vazio de que se ressente, mas sim, todo o universo de normas vigentes, os precedentes, a evolução da sociedade, os princípios, ainda que não haja omissão na norma.

Se a realidade do ordenamento jurídico trabalhista contempla o direito potestativo da rescisão unilateral do contrato de trabalho, é verdade que o exercício deste direito guarda parâmetros éticos e sociais como forma de preservar a dignidade do cidadão trabalhador.

A despedida levada a efeito pela reclamada, embora cunhada no seu direito potestativo de rescisão contratual, estava prenhe de mácula pelo seu conteúdo discriminatório, sendo nula de pleno direito, em face da expressa disposição do art. 9º da CLT, não gerando qualquer efeito, tendo como

consequência jurídica a continuidade da relação de emprego, que se efetiva através da reintegração.

Efetivamente, é a aplicação da regra do § 1º do art. 5º da Constituição Federal, que impõe a aplicação imediata das normas definidoras dos direitos e garantias fundamentais, pois, como apontando pelo v. acórdão, a prática da dispensa discriminatória por idade confrontou o princípio da igualdade contemplado no caput do art. 5º da Constituição Federal. Inocorrência de vulneração ao princípio da legalidade e não configurada divergência jurisprudencial. Recurso de Revista não conhecido relativamente ao tema.

Vistos, relatados e discutidos estes autos de recurso de revista nº TST-RR-462.888/1998.0 em que é recorrente SIEMENS LTDA e recorrido LINO FERNANDEZ GARCIA.

Importa ter presente que muito ainda tem que ser feito de forma a dar efetividade à legislação antidiscriminatória. Com certeza, neste caminho tem destaque os trabalhadores e suas representações divulgando o conteúdo das normas legais e lutando pelo seu cumprimento.

1. Nos Estados Unidos, o termo Ação Afirmativa -Affirmative Action - ficou conhecido no governo Kennedy com a proibição das firmas contratadas pelo Governo de discriminarem seus empregados ou candidatos a emprego. Há também a imposição de implantarem ações afirmativas para garantir que os candidatos e empregados sejam tratados sem consideração a sua raça, seu credo, sua cor, ou nacionalidade. Neste processo estão inclusos: emprego; promoção; rebaixamento ou transferência; recrutamento ou anúncio de recrutamento; dispensa ou término; índice de pagamento ou outras formas de remuneração; e seleção para treinamento e inclusive aprendizado.

2. VIANNA, Márcio Túlio. A Proteção Trabalhista Contra os Atos Discriminatórios. in "Discriminação". Obra coletiva organizada por Márcio Túlio Viana e Luiz Otávio Linhares Renault, São Paulo: LTR, 2000, p. 356.

3. VIANNA, Marco Túlio. A Proteção Trabalhista Contra os Atos Discriminatórios em VIANA, Márcio Túlio, RENAULT, Luiz Otávio (org) Discriminação, São Paulo: LTR, 1999, p. 360.

4. BARROS, Alice Monteiro de. Discriminação no Emprego por Motivo de Sexo em VIANA, Márcio Túlio, RENAULT, Luiz Otávio (org) Discriminação, São Paulo: LTR, 1999, p. 41.

Aspectos médicos do assédio

Milton de Vargas Pinto

Médico do trabalho

Auditor Fiscal do Trabalho do Núcleo Igualdade no Trabalho da Delegacia Regional do Trabalho/RS

O assédio é resultante de múltiplos fatores, não significando uma eventualidade, mas um estado continuado de agressões, mostrando, assim, a “permissividade” por parte da administração da empresa.

A falta de implementação de políticas de relacionamento entre os funcionários, de uma forma global, proporciona um ambiente de trabalho conflituoso.

As pressões provocadas pelas exigências de maior produtividade, o aumento das responsabilidades decorrente de redução de pessoal ou de aumento de carga de trabalho, sem que haja aumento do quadro de empregados, provoca um excesso físico e mental.

A evolução tecnológica acaba por provocar uma sobrecarga de trabalho, exigindo maior concentração nas tarefas e forçando o indivíduo a aumentar o ritmo de trabalho com conseqüente aumento da possibilidade de falhas. Isso acaba por gerar, muitas vezes, revisões repetidas dos trabalhos já efetuados, vindo a causar o desenvolvimento de neuroses obsessivas. Como exemplo são citados os bas-tidores dos caixas automáticos em bancos.

Nas atividades que necessitam de raciocínio e decisão, coordenação de trabalho e controle operacional de setores departamentais agregado a outras funções,

como a supervisão das atividades dos colegas, tornam necessário que estas pessoas sejam preparadas e treinadas e, ainda, que recebam monitoramento psicológico periódico.

A tecnologia moderna cria verdadeiras armadilhas como: congelamento de software e “panes” dos equipamentos que requerem agilidade no suporte de manutenção.

A aplicação da tecnologia para controle da produção individual, como por exemplo as câmaras de vídeo dirigidas aos trabalhadores, pode ser responsável por conseqüências imprevisíveis (sendo uma das possibilidades a “Síndrome Persecutória”). Estes instrumentos de controle sem o devido estudo e um grande trabalho de análise de resultados, levam a crer serem mais uma das “criações empíricas” dos administradores.

O medo da perda do emprego e a responsabilidade familiar geram, também, muita instabilidade emocional. As ansiedades decorrentes destes múltiplos fatores modificam, com o passar do tempo, o limiar de autocontrole, provocando a continuidade da tensão mental que já não permite mais o relaxamento, constituindo-se num ciclo vicioso que conduz o indivíduo ao estado psicopatológico.

Na busca pelo tratamento, de um

modo geral, o SUS constitui-se no convênio mais comum, devido a grande falta de suporte assistencial à saúde, por parte das empresas; porém, sua lentidão de atendimento e sua peculiar burocracia não conseguem tratar, adequadamente, aos adoecimentos de qualquer origem.

Os planos empresariais conveniados são contratados com baixos valores e mínima cobertura, portanto, são insuficientes, não conseguindo dar sustentação para a saúde dos trabalhadores. Há casos em que o trabalhador é consultado se deseja ou não fazer parte do convênio, pois parte do custeio é feito em desconto salarial.

O custo dos medicamentos e de alguns exames complementares é incompatível com os salários.

A evolução destes quadros patológicos, analisados pelo ângulo aqui apresentado e que fazem parte de nossa experiência cotidiana, estão correlacionados às condições de trabalho e meio ambiente, onde os atores mantêm as suas atividades, levando, assim, a conclusão de nexo de causalidade, concluindo-se pela doença profissional (acidente do trabalho), diretamente ou por agravamento de condições pré-existentes.

Neste contexto torna-se necessário a **COMUNICAÇÃO DE ACIDENTE DO TRABALHO**, que obrigatoriamente deve ser realizada pela empresa.

Constatamos que os médicos contratados pelas empresas mostram-se desorientados quanto à decisão a ser tomada, baseada, por vezes, em fantasmas da vontade do empregador.

A tendência dos órgãos competentes das empresas, em geral, é de não levar adiante o processo de investigação e caracterização do Acidente do Trabalho (doença profissional).

Sobra a alternativa legal de encaminhamento da Comunicação de Acidente de Trabalho (CAT) por qualquer pessoa, por Sindicatos ou mesmo órgãos oficiais. Nestes casos, o INSS costuma não considerar a espécie de benefício acidentário e o trabalhador é mantido em benefício comum.

O INSS, como órgão segurador, não cumpre a sua obrigação de investigar “in loco”, analisando a possibilidade, ou não, do nexo causal para a caracterização do acidente do trabalho. Nestes casos em que a empresa não se julga responsável pelo desenvolvimento da patologia, constituindo-se na dúvida do nexo causal, age de forma simplista e tendenciosa, encaminhando uma carta (INFORTUNÍSTICA) solicitando a manifestação da empresa para dar justificativa ao não encaminhamento da CAT.

Quanto à visão prevencionista, o Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO) das empresas não brinda a investigação psíquica do indivíduo, e nos exames periódicos não é dada a devida atenção às alterações emocionais do trabalhador. Mesmo quando verificadas estas, nem sempre há o devido encaminhamento para tratamento ou, até afastamentos para recuperação.

No Programa de Prevenção de Riscos Ambientais (PPRA) não há previsão para o risco mental nas diversas atividades.

Não é dada a atenção adequada à “Organização do Trabalho”, principalmente no que se refere à interação das diversas atividades, nos apoios técnicos e gerenciais, na preparação e na formação de profissionais que são investidos de grande responsabilidade.

O sistema lógico da organização do trabalho é desenvolvido, aparentemente, de

uma forma empírica e que nem mesmo torna-se adequado em consequência dos erros e acertos ocorridos no desenrolar das tarefas. Os apoios administrativos não aprofundam estudos e atuam como solucionadores ocasionais, deixando os processos ocorrerem naturalmente.

O suporte especializado na área de medicina do trabalho não participa nas ocorrências e nem no monitoramento das diversas atividades, mantendo-se alienado aos locais de trabalho da empresa ou de suas agências, a ponto de não saber responder aos questionamentos concernentes às ocorrências observadas.

Ainda observam-se profissionais da

área de medicina do trabalho despreparados para a atividade fim a que se propõem a qual se constitui na medicina clínica correlacionada aos atos e gestos profissionais, não possuindo, desta forma, aptidão para coordenar o Programa Médico Ocupacional e nem responder às autoridades sobre os casos observados.

As consequências destas situações tornam-se funestas, pois provocam um comprometimento, muitas vezes, permanente sobre a saúde, condições sócio-econômicas e familiares dos seus empregados, produzindo custos para a sociedade como um todo, incapacidade definitiva para o indivíduo e aposentadorias precoces.

Administração de conflitos

Regina Michelon

Assistente Jurídico do Ministério do Trabalho e Emprego – Aposentada
Consultora de Organizações para Negociações,
Mediação e Administração de Conflitos

No cotidiano, as pessoas se relacionam, profissionalmente ou não, e enfrentam diferenças de idéias, sentimentos, medos, atitudes, princípios e necessidades. Lidar com essas diferenças não é fácil, e todos sabem disso.

Há pessoas que naturalmente têm maior habilidade para entender o outro e, assim, obtêm melhores resultados na sua vida, por meio dos seus relacionamentos. Na verdade, tratar as diferenças de cada ser humano requer aprendizado, principalmente nos conflitos.

A negociação habitual muitas vezes é empírica, apenas intuitiva, portanto, sem técnica. A arma maior é a barganha, que na verdade estabelece um jogo de “ganha-perde”, uma disputa de vontades.

Entra-se no jogo da barganha tradicionalmente com atitudes que já estão bem delineadas. Uma delas enfatiza a importância do relacionamento, e para mantê-lo são feitas ofertas e concessões, confia-se no lado oposto, cedendo para evitar a confrontação. Os interesses próprios são colocados em segundo plano. Como consequência fica-se vulnerável a quem joga pesado.

Outra atitude é negociar como adversário, fazendo pressão, ameaças, tendo como meta ganhar do outro. Como consequência, vem a raiva do perdedor, a tensão,

e, via de regra, a revanche.

Esse tipo de jogo pode neutralizar o conflito, mas não prepara um relacionamento funcional, saudável, que permite continuar negociando no futuro para obter novas situações, mais produtivas. É o jogo em que prevalece o poder da força e acarreta boa dose de insatisfação; consome mais tempo e mais esforço, que serão tanto maiores quanto forem extremadas as decisões iniciais e menores as concessões; apresenta maior risco de não se chegar a um acordo.

O “levar vantagem” e o “fazer concessões” finalmente estão ultrapassados, porque têm efeito de curta duração. Na verdade, o objetivo na vida de cada um é a satisfação dos seus interesses, e isso é possível, desde que se aprenda a negociar.

Não há mais espaço para o empírico, o improvisado, para a habilidade inata apenas. A competência para negociar pressupõe uma metodologia, um trabalho técnico especializado, uma preparação adequada, que deve ocupar pelo menos 50% do tempo disponível.

Vários são os processos negociais. Adota-se o considerado mais eficiente, ainda que exija constante aperfeiçoamento. É método ético por excelência, que resgata velhos princípios como o respeito mútuo e a

boa-fé. E que exatamente por ser ético obtém os melhores resultados.

A universidade americana de Harvard prepara negociadores utilizando um método extremamente simples para ser compreendi-

do: por meio do diálogo, é estabelecido o relacionamento adequado para identificar os interesses das partes, o que torna possível criar opções de acordos que tragam ganhos mútuos.

PREPARAÇÃO DA NEGOCIAÇÃO

INTERESSES

NOSSOS:

DELES:

OPÇÕES (sugestões aceitáveis para resolver a questão):

-
-
-

CRITÉRIOS (parâmetros que podem ser utilizados para fundamentar as opções):

-
-
-

CHANCES DE RETIRADA (independem desta negociação)

NOSSAS:

DELES:

COMUNICAÇÃO - (quais são as perguntas a serem formuladas; em que ordem):

COMPROMISSO:

Regina Michelon

FONTES DE PODER

- Legitimidade
- Disposição para correr riscos
- Envolvimento das partes no compromisso
- Especialização, a experiência
- Concorrência
- Investimento de tempo, dinheiro e energia
- Identificação
- Precedentes
- Persistência
- Atitude
- Crédito em si mesmo
- Veracidade
- Coalizão

A negociação coletiva tem como fonte de poder a COALIZÃO
Pode se valer também das outras fontes

O PROCESSO AVANÇADO DA NEGOCIAÇÃO

- Jogo inteligente
- Solucionador de problemas

Processo integrativo da negociação que busca identificar convergências de interesses e construir espaços de entendimento

Contrapõe-se ao processo distributivo da negociação onde predomina a quebra de braço e termina com um VENCEDOR – cuidado com ele, vem a revanche!

OS SETE ELEMENTOS

- Comunicação
- Relacionamento
 - Interesses
 - Opções
- Critérios objetivos
- Chances de retirada
- Compromissos

COMUNICAÇÃO

Duas mãos:
OUVIR
FALAR

Planeje:
Quem deve dizer e perguntar o quê,
para quem, quando e como?

A importância do DIÁLOGO

Procure realmente entender o que o outro está procurando dizer – use a técnica de parafrasear, repetir com as próprias palavras para ter certeza que entendeu

Muitas vezes a questão se resolve com uma comunicação adequada



Entender não significa concordar, tenha isso em mente

O negociador deve ser muito mais alguém que ouve, especialmente na fase em que está fazendo diagnóstico:

O que está acontecendo? Porque está acontecendo?

Deixe o outro falar, escute!

ABRIR O FOCO

!!!!!!!!!!!!

FAZENDO PERGUNTAS

???????

As perguntas permitem abrir o foco, fazer pensar de forma mais abrangente, onde outras idéias de solução podem surgir

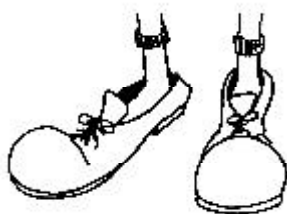
Podem abertas: porque? Como? Para que?

Podem ser fechadas, com respostas de SIM e NÃO

RELACIONAMENTO FUNCIONAL

Capacidade de lidar com as diferenças

Separar:
Problema ■ rigor
Pessoa ■ respeito e cortesia



Seja o líder da negociação

Fique de olho no objetivo

Reconheça e compreenda as emoções

Não deduza intenções –
confira sempre

Colocar-se nos sapatos do
outro permite humanizar o
interlocutor, ver os
acontecimentos por outro
ângulo, o que não significa
concordar com o outro

Pode abrir o foco, fazer com
que se possa perceber os
fatos de forma mais completa

INTERESSES

Necessidade, temores, medos
e preocupações
(motivam as posições)

Exemplo:
Segurança

Identifique-os
perguntando:
Por quê?
Comprometa-se com eles

Anote os interesses por
ordem de prioridade

Os recursos são escassos, e
precisamos muitas vezes
buscar a satisfação
priorizando o mais
importante

OPÇÕES

Primeiro crie a opção.
Depois, decida.

ESPAÇO PARA NEGOCIAR

São as idéias para resolver a questão

Abertas e flexíveis, mais adequadas que as propostas

As opções devem satisfazer os interesses identificados, os seus e os do interlocutor

CRITÉRIOS OBJETIVOS

Dados de realidade, informações.

*Reformule diante de critérios.
Não ceda à pressão.

Quando os fatos e os dados nos convencem podemos concordar, reformular

CEDER, abrir mão de interesses que são importantes para nós, traz insatisfação e desconforto

CHANCES DE RETIRADA

O PLANO B !!!!!

É PODER

O que posso fazer para atender meus interesses se não firmar esse acordo

Quando se verifica que a chance de retirada é muito boa, melhor do que se pode obter pela negociação, podemos optar por ela, ou considerá-la como fonte de poder na negociação.

Vale o mesmo para o outro. Portanto, procure saber a chance de retirada do outro!

COMPROMISSO

Aprenda tudo o que puder
Comprometa-se apenas no final

Deve responder:

QUEM vai fazer,
O QUÊ, COMO, AMANHÃ?

O JOGO DO PODER

A parte ameaça
tenta coagir



A outra
recua

A parte se arma
para lutar



A outra resiste
e ataca

Truques
Obstruções
Ataques

Saiba como anular essas velhas táticas

PARA DERRUBAR BARREIRAS

Reconheça às táticas

Não reaja: suba à galeria

Desarme-o: passe para o seu lado

Mude o jogo: não rejeite, reformule

Facilite o SIM: construa a saída

Difículte o NÃO: Faça-o cair em si,
mas não de joelhos

Tática funciona quando nós nos deixamos atingir por ela, lembre disso!

Abandone o MAS, procure usar o E em seu lugar. Funciona!

O NÃO afasta, cria defesas e dificuldades. Queremos negociar, é mesmo? Portanto, vamos buscar o SIM.



Resista ao desejo de VENCER O OUTRO- negociação não é quebra de braço. Busque a satisfação dos interesses, priorizando o mais importante

Qual é o seu bicho papão?

Quer você ache que é capaz ou não Você está sempre certo

(Henry Ford)

O poder **potência** - positivo

O poder manipulativo, coercitivo,
dominador - negativo

PODER DE PERSUADIR

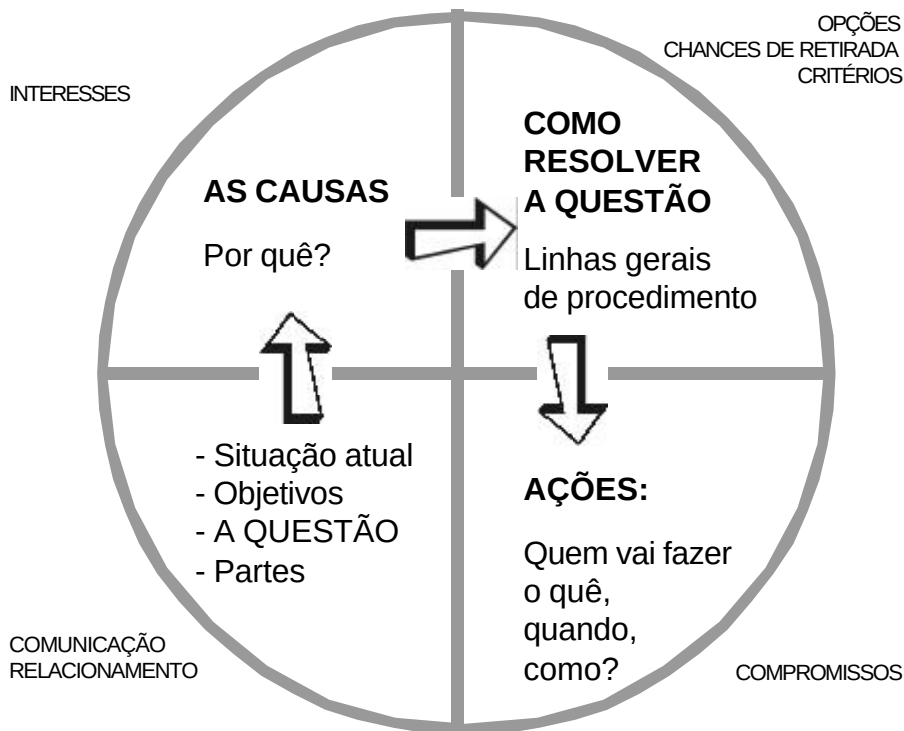
Ele tem que entender o que você está dizendo -

Para isso você deve entrar no mundo dele

Seus argumentos devem ser tais
que ele não consiga contestá-lo

Ele aceitará o seu ponto de vista desde que
satisfaça os interesses dele

O MOVIMENTO DO JOGO



O movimento da negociação pode ser traduzido por 4 perguntas básicas:

1. O que está acontecendo?
2. Porque está acontecendo?
3. Como resolver?
4. Quem vai fazer o quê, quando, como?

Convenção 111 da OIT

– Discriminação emprego e profissão

Convenção concernente à discriminação em matéria de emprego e profissão.

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 de ordem no 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. 1º

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 alte-

rar a igualdade de oportunidades 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. 2º - 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. 3º - Qualquer membro para o qual a presente convenção se encontra 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 apropria-

dos, com o fim de favorecer a aceitação e aplicação desta política;

b) Promulgar leis e encorajar os programas de educação próprios e 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. 4º - 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. 5º

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 discrimina-

tórias 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 razões tal, como o sexo, a invalidez, os encargos de família ou o nível social ou cultural.

Art. 6º - 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. 7º - As ratificações formais da presente Convenção serão comunicadas ao Diretor-Geral da Repartição Internacional do Trabalho e por ele registradas.

Art. 8º

1. A presente Convenção somente vinculará os Membros da Organização Internacional do Trabalho cuja ratificação tiver sido registrada pelo Diretor-Geral.

2. A Convenção entrará em vigor doze meses após registradas pelo Diretor-Geral as ratificações de dois dos Membros.

3. Em seguida, esta Convenção entrará em vigor, para cada Membro, doze meses após a data do registro da respectiva ratificação.

Art. 9º

1. Qualquer Membro que tiver ratificado a presente Convenção pode denunciá-la no término de um período de dez anos após a data da entrada em vigor inicial da Convenção por um ato comunicado ao Diretor-Geral da Repartição Internacional do Trabalho e por ele registrado.

A denúncia só produzirá efeito um ano após ter sido registrada.

2. Qualquer Membro que tiver ratifi-

cado a presente convenção que, no prazo de um ano, depois de expirado o período de dez anos mencionados no parágrafo anterior, e que não fizer uso da faculdade de denúncia prevista, no presente artigo, ficará vinculado por um novo período de dez anos, e, em seguida, poderá denunciar a presente Convenção no término de cada período de dez anos, observadas as condições estabelecidas no presente artigo.

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

Ao notificar aos membros da Organização o registro da segunda ratificação que lhe tiver sido comunicada o Diretor-Geral chamará a atenção dos membros da Organização para a data em que a presente convenção entrará em vigor.

Art. 11 - O Diretor-Geral da Repartição Internacional do Trabalho comunicará ao Secretário-Geral das Nações Unidas para efeitos de registro de acordo com o artigo 102º da Carta das Nações Unidas. Informações completas a respeito de todas as ratificações e todos os atos de denúncia que tiver registrado, nos termos dos artigos precedentes.

Art. 12 - Sempre que o julgar necessário, o Conselho de Administração da Repartição Internacional do Trabalho apresentará à Conferência Geral um relatório sobre

a aplicação da presente convenção e decidirá da oportunidade de inscrever na ordem do dia da Conferência a questão da sua revisão total ou parcial.

Art. 13

1. No caso de a Conferência adotar uma nova convenção que implique em revisão total ou parcial da presente convenção, e salvo disposição em contrário da nova convenção:

a) A ratificação da nova convenção de revisão por um Membro implicará, ipso jure a denúncia imediata da presente convenção, não obstante o disposto no artigo 9º, e sob reserva de que a nova convenção de revisão tenha entrada em vigor;

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

2. A presente convenção continuará, todavia, em vigor na sua forma e conteúdo para os membros que a tiverem ratificado e que não ratificarem a convenção de revisão.

Art. 14 - As versões francesa e inglesa do texto da presente convenção fazem igualmente fé.*

O texto que precede é o texto autêntico da convenção devidamente adotada pela Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho, em sua quadragésima-segunda sessão, que se reuniu em Genebra e que foi encerrada a 26 de junho de 1958:

O presidente da Conferência

B.K. DAS.

O Diretor-Geral da Repartição Internacional do Trabalho, David A. Morse.

Convenção nº 100

— Igualdade de remuneração

Convenção concernente à Igualdade de Remuneração para a Mão de Obra Masculina e a Mão de Obra Feminina por um Trabalho de Igual Valor.

A Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho,

Convocada em Genebra pelo Conselho de Administração da Repartição Internacional do Trabalho, e aí se tendo reunido em 6 de junho de 1951, em sua trigésima quarta sessão,

Depois da haver decidido adotar diversas proposições relativas ao princípio de igualdade de remuneração para a mão-de-obra masculina e a mão-de-obra feminina por trabalho de igual valor, questão que constitui o sétimo ponto da ordem do dia da sessão,

Depois de haver decidido que essas proposições tomariam a forma de uma Convenção Internacional, adota, neste vigésimo nono dia de junho de mil novecentos e cinqüenta e um, a presente Convenção, que será denominada Convenção sobre a Igualdade de Remuneração, de 1951.

Art. 1.º - Para os fins da presente Convenção:

a. o termo “remuneração” compreende o salário ou o tratamento ordinário, de base, ou mínimo, e todas as outras vantagens, pagas direta ou indiretamente, em espécie ou “in natura” pelo empregador ao trabalhador em razão do emprego deste último;

b. a expressão “igualdade de remuneração para a mão de obra masculina e a mão

de obra feminina por um trabalho de igual valor” se refere às taxas de remuneração fixas sem discriminação fundada no sexo.

Art. 2.º

1. Cada membro deverá, por meios adaptados aos métodos em vigor para a fixação das taxas de remuneração, incentivar e, na medida em que isto é compatível com os ditos métodos, assegurar a aplicação a todos os trabalhadores do princípio de igualdade de remuneração para a mão de obra masculina e a mão de obra feminina por um trabalho de igual valor.

2. este princípio poderá ser aplicado por meio:

a. seja de legislação nacional;

b. seja de qualquer sistema de fixação de remuneração estabelecido ou reconhecido pela legislação;

c. seja de convenções coletivas firmadas entre empregadores e empregados;

d. seja de uma combinação desses diversos meios.

Art. 3.º

a. Quando tal providência facilitar a aplicação da presente Convenção, tomar-se-ão medidas para desenvolver a avaliação objetiva dos empregos sobre a base dos trabalhadores que eles comportam.

b. Os métodos a seguir para esta avaliação poderão ser objeto de decisões, seja da parte das autoridades competentes, no que concerne à fixação das taxas de remuneração, seja, se as taxas de remuneração

forem fixadas em virtude de convenções coletivas, pelas partes destas convenções.

c. As diferenças entre as taxas de remuneração que correspondem, sem consideração de sexo, a diferenças resultantes de tal avaliação objetiva nos trabalhos a efetuar, não deverão ser consideradas como contrárias aos princípios de igualdade de remuneração para a mão de obra masculina e a mão de obra feminina por um trabalho de igual valor.

Art. 4.º - Cada Membro colaborará, da maneira que convier, com as organizações de empregadores e de trabalhadores interessados, a de efetiva disposições da presente Convenção.

Art. 5.º - As ratificações formais da presente Convenção serão comunicadas ao diretor Geral da repartição Internacional do Trabalho e por ele registradas.

Art. 6.º

a. A presente Convenção não obrigará senão os membros da Organização Internacional do Trabalho cuja ratificação tiver sido registrada pelo Diretor-Geral.

b. Ela entrará em vigor doze meses depois que as ratificações de dois Membros tiverem sido registradas pelo Diretor Geral.

c. Depois disso, esta Convenção entrará em vigor para cada Membro doze meses depois da data em que sua ratificação tiver sido registrada.

Art. 7.º

a. As declarações que forem comunicadas ao Diretor Geral da Repartição Internacional do Trabalho, de conformidade com o § 2.º do artigo 35 da Constituição da Organização Internacional do Trabalho, deverão esclarecer:

b. os territórios nos quais o Membro interessado se compromete a aplicar, sem modificação, as disposições da Convenção.

c. os territórios nos quais ele se compromete a aplicar as disposições da Convenção com modificações, e em que consistem as ditas modificações;

d. os territórios aos quais a convenção é inaplicável e, neste caso as razões pelas quais ela é inaplicável;

e. os territórios para os quais ele reserva sua decisão, esperando um exame mais aprofundado da respectiva situação.

f. As obrigações mencionadas nas alíneas a) e b) do primeiro parágrafo do presente artigo serão reputadas parte integrante da ratificação e produzirão idênticos efeitos.

g. Qualquer membro poderá renunciar, por meio de nova declaração, a toda ou parte das reservas contidas na sua declaração anterior em virtude das alíneas b), c) e d) do primeiro parágrafo do presente artigo.

h. Qualquer membro poderá, durante os períodos no curso dos quais a presente Convenção pode ser denunciada de conformidade com as disposições do artigo 9, comunicar ao Diretor Geral uma nova declaração modificando em qualquer outro ponto os termos de qualquer declaração anterior e dando a conhecer a situação nos territórios que especificar.

Art. 8.º

· As declarações comunicadas ao Diretor Geral da Repartição Internacional do Trabalho de Conformidade com os parágrafos 4 e 5 do artigo 35 da Constituição da Organização Internacional do trabalho devem indicar se às disposições da Convenção serão aplicadas no território com ou sem modificações; quando a declaração indica que as disposições da Convenção se aplicam sob reserva de modificação, ela deve especificar em que consistem as ditas modificações.

· O Membro ou Membros ou a autori-

dade internacional interessados poderão renunciar inteira ou parcialmente, em declaração ulterior, ao direito de invocar uma modificação indicada em declaração anterior.

· O Membro ou Membros ou a autoridade internacional interessados poderão, durante os períodos no curso dos quais a Convenção pode ser denunciada de conformidade com as disposições do artigo 9, comunicar ao Diretor Geral nova declaração modificando, em qualquer outro ponto, os termos de uma declaração modificando, em qualquer outro, os termos de uma declaração anterior e dando a conhecer a situação no que concerne à aplicação desta Convenção.

Art. 9.º

a. Um Membro que tiver ratificado a presente Convenção pode denunciá-la à expiração de um período de dez anos após a data em que foi posta em vigor pela primeira vez, 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.

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

Art. 10.

a. O Diretor-Geral da Repartição Internacional do Trabalho notificará a todos os membros da Organização Internacional do Trabalho o registro de todas as ratificações, declarações e denúncias que lhe forem comunicadas pelos Membros da Organização.

b. Notificando aos membros da Organização o registro da segunda ratificação que lhe tiver sido comunicado, o Diretor Geral chamará a atenção dos membros da Organização para a data na qual a presente Convenção entrar em vigor.

Art. 11. - O Diretor Geral da Repartição Internacional do Trabalho comunicará ao Secretário Geral das Nações Unidas, para fins de registro, de conformidade com o artigo 102 da Carta das Nações Unidas, as informações completas a respeito de todas as ratificações, de todas as declarações e de todos os atos de denúncia que tiver registrado de conformidade com 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 a oportunidade de inscrever, na ordem do dia da Conferência, a questão de sua revisão total ou parcial.

Art. 13. - No caso em que a Conferência adote uma nova Convenção revendo, total ou parcialmente, a presente Convenção, a menos que a nova Convenção disponha em contrário:

a. a ratificação por um Membro da nova Convenção de revisão implicará, de pleno direito, não obstante o artigo 9.º 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.

c. A presente Convenção ficará, em qualquer caso, em vigor, na forma e no conteúdo, para os membros que a tiverem ratifi-

cado e que não tiverem ratificado a Convenção de revisão.

Art. 14. - A versão francesa e a inglesa do texto da presente Convenção fazem igualmente fé.*

O texto precedente é o texto autêntico da Convenção devidamente adotada pela Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho na sua trigésima quarta

sessão realizada em Genebra e que foi declarada encerrada em 29 de junho de 1951.

Em fé do que apuseram suas assinaturas, neste segundo dia de agosto de 1951.

O Presidente da Conferência -
Rappard.

O Diretor Geral da Repartição Internacional do Trabalho - David A. Morse.

Lei nº 5.473, de 10 de julho de 1968

— Seleção

Regula o provimento de cargos sujeitos a seleção.

O PRESIDENTE DA REPÚBLICA. **Faço saber que o Congresso Nacional decreta e eu sanciono a seguinte Lei:**

Art. 1º São nulas as disposições e providências que, direta ou indiretamente, criem discriminações entre brasileiros de ambos os sexos, para o provimento de cargos sujeitos a seleção, assim nas empresas privadas, como nos quadros do funcionalismo público federal, estadual ou municipal, do serviço autárquico, de sociedades de economia mista e de empresas concessionárias de serviço público.

Parágrafo único. Incorrerá na pena de prisão simples de 3 (três) meses a 1 (um) ano e multa de CR\$ 100,00 (cem cruzeiros) a CR\$ 500,00 (quinhentos cruzeiros) quem, de qualquer forma, obstar ou tentar obstar o cumprimento da presente Lei.

Art. 2º Esta lei entra em vigor na data de sua publicação.

Art. 3º Revogam-se as disposições em contrário.

Brasília, 10 de julho de 1968;
147º da Independência e
80º da República.

Lei nº 7.716, de 05 de janeiro de 1989

— Crimes preconceito raça ou cor

Define os crimes resultantes de preconceito de raça ou de cor

O PRESIDENTE DA REPÚBLICA, faço saber que o Congresso Nacional decreta e eu sanciono a seguinte Lei:

Art. 1º - Serão punidos, na forma desta Lei, os crimes resultantes de discrimina-

ção ou preconceitos de raça, cor, etnia, religião ou procedência nacional.

(Redação dada pela Lei nº 9.459, de 13 de maio de 1997).

Art. 3º - Impedir ou obstar o acesso de alguém, devidamente habilitado, a qualquer

cargo da Administração Direta ou Indireta, bem como das concessionárias de serviços públicos.

Pena: reclusão de dois a cinco anos.

Art. 4º - Negar ou obstar emprego em empresa privada.

Pena: reclusão de dois a cinco anos.

Art. 16 - Constitui efeito da condenação a perda do cargo ou função pública, para o servidor público, e a suspensão do funcio-

namento do estabelecimento particular por prazo não superior a três meses.

Art. 20 - Praticar, induzir ou incitar a discriminação ou preconceito de raça, cor, etnia, religião ou procedência nacional.

Pena: reclusão de um a três anos e multa.

Brasília, 5 de janeiro de 1989;
168º da Independência e
101º da República.

Lei nº 9.029, 13 de abril de 1995 – Proíbe a exigência de atestados de gravidez e práticas discriminatórias

-Proíbe a exigência de atestado de gravidez esterilização e outras práticas discriminatórias, para efeitos admissionais ou de permanência da relação jurídica de trabalho, e dá outras providências

O PRESIDENTE DA REPÚBLICA.

Faço saber que o Congresso Nacional decreta e eu sanciono a seguinte lei:

Art. 1º -Fica proibida a adoção de qualquer prática discriminatória e limitativa para efeito de acesso à relação de emprego, ou sua manutenção, por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar ou idade, ressalvadas, neste caso, as hipóteses de proteção ao previstas no inciso XXXIII do art. 7º da Constituição Federal.

Art. 2º - 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;

II - a adoção de quaisquer medidas, de iniciativa do empregador, que configurem;

a) indução ou instigamento à esterilização genética;

b) promoção do controle de natalidade, assim não considerado o oferecimento de serviços e de aconselhamento ou planejamento familiar, realizados através de instituições públicas ou privadas, submetidas às normas do Sistema Único de Saúde (SUS).

Pena: detenção de um a dois anos e multa.

PARÁGRAFO ÚNICO. São sujeitos ativos dos crimes a que se refere este artigo:

I - a pessoa física empregadora;

II - o representante legal do empregador, como definitivo na legislação trabalhista;

III - o dirigente, direto ou delegação, de órgãos públicos e entidades das administrações públicas direta, indireta e fundacional de qualquer poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios.

Art. 3º - Sem prejuízo do prescrito no artigo anterior, as infrações do disposto nesta lei são passíveis das seguintes cominações:

I - multa administrativa de dez vezes o valor do maior salário pago pelo empregador, elevado em cinquenta por cento em caso de reincidência.

II - proibição de obter empréstimo ou financiamento junto a instituições financeiras oficiais.

Art. 4º - O rompimento da relação de trabalho por ato discriminatório, nos moldes desta lei, faculta ao empregador optar entre:

I - a readmissão, ressarcimento integral de todo o período de afastamento, mediante pagamento das remunerações devi-

das monetariamente, acrescidas dos juros legais;

II - a percepção, em dobro, da remuneração do período de afastamento, corrigida monetariamente e acrescidas dos juros legais.

Art. 5º - Esta lei entra em vigor na data de sua publicação.

Art. 6º - Revogam-se as disposições em contrário.

Brasília, 13 de abril de 1995;
174º da independência e
107º da República.

Lei nº 9.459, de 13 de maio de 1997

Define crimes preconceito raça ou cor

Altera os arts. 1º e 20 da Lei nº 7.716, de 5 de janeiro de 1989, que define os crimes resultantes de preconceito de raça ou de cor, e acrescenta parágrafo ao art. 140 do Decreto-lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940.

O PRESIDENTE DA REPÚBLICA **Faço saber que o Congresso Nacional decreta e eu sanciono a seguinte Lei:**

Art. 1º Os arts. 1º e 20 da Lei nº 7.716, de 5 de janeiro de 1989, passam a vigorar com a seguinte redação:

“Art. 1º Serão punidos, na forma desta Lei, os crimes resultantes de discriminação ou preconceito de raça, cor, etnia, religião ou procedência nacional.”

“Art. 20. Praticar, induzir ou incitar a discriminação ou preconceito de raça, cor, etnia, religião ou procedência nacional.

Pena: reclusão de um a três anos e

multa.

§ 1º Fabricar, comercializar, distribuir ou veicular símbolos, emblemas, ornamentos, distintivos ou propaganda que utilizem a cruz suástica ou gamada, para fins de divulgação do nazismo.

Pena: reclusão de dois a cinco anos e multa.

§ 2º Se qualquer dos crimes previstos no **caput** é cometido por intermédio dos meios de comunicação social ou publicação de qualquer natureza:

Pena: reclusão de dois a cinco anos e multa.

§ 3º No caso do parágrafo anterior, o juiz poderá determinar, ouvido o Ministério Público ou a pedido deste, ainda antes do inquérito policial, sob pena de desobediência:

I - o recolhimento imediato ou a busca

e apreensão dos exemplares do material respectivo;

II - a cessação das respectivas transmissões radiofônicas ou televisivas.

§ 4º Na hipótese do § 2º, constitui efeito da condenação, após o trânsito em julgado da decisão, a destruição do material apreendido.”

Art. 2º O art. 140 do Código Penal fica acrescido do seguinte parágrafo:

“Art. 140.

.....

.....

§ 3º Se a injúria consiste na utilização

de elementos referentes a raça, cor, etnia, religião ou origem:

Pena: reclusão de um a três anos e multa.”

Art. 3º Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

Art. 4º Revogam-se as disposições em contrário, especialmente o art. 1º da Lei nº 8.081, de 21 de setembro de 1990, e a Lei nº 8.882, de 3 de junho de 1994.

Brasília, 13 de maio de 1997;
176º da Independência e
109º da República.

Lei nº 9.799, de 26 de maio de 1999

Inserir na CLT regras de acesso da mulher ao mercado de trabalho

Mensagem de Veto nº 673 Insere na Consolidação das Leis do Trabalho regras sobre o acesso da mulher ao mercado de trabalho e dá outras providências.

O PRESIDENTE DA REPÚBLICA Faço saber que o Congresso Nacional decreta e eu sanciono a seguinte Lei:

Art. 1º A Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, passa a vigorar com as seguintes alterações:

“SEÇÃO I

Da Duração, Condições do Trabalho e da Discriminação contra a Mulher

.....
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 ve-

lado:

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;

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;

IV - exigir atestado ou exame, de qualquer natureza, para comprovação de este-

bilidade 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;

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.”

“Art. 390A. (VETADO)”

“Art. 390B. As vagas dos cursos de formação de mão-de-obra, ministrados por instituições governamentais, pelos próprios empregadores ou por qualquer órgão de ensino profissionalizante, serão oferecidas aos empregados de ambos os sexos.”

“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. 390D. (VETADO)”

“Art. 390E. A pessoa jurídica poderá associar-se a entidade de formação profissional, sociedades civis, sociedades cooperativas, órgãos e entidades públicas ou entidades sindicais, bem como firmar convênios para o desenvolvimento de ações conjuntas, visando à execução de projetos relativos ao incentivo ao trabalho da mulher.”

“Art. 392.....

§ 4º É garantido à empregada, durante a gravidez, sem prejuízo do salário e demais direitos:

I - transferência de função, quando as condições de saúde o exigirem, assegurada a retomada da função anteriormente exercida, logo após o retorno ao trabalho;

II - dispensa do horário de trabalho pelo tempo necessário para a realização de, no mínimo, seis consultas médicas e demais exames complementares.”

“Art. 401A. (VETADO)”

“Art. 401B. (VETADO)”

Art. 2ª Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

Brasília, 26 de maio de 1999;
178ª da Independência e
111ª da República.

Decreto nº 3.298, de 20 de dezembro de 1999

Regulamenta a Lei nº 7.853, de 24 de outubro de 1989, dispõe sobre a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, consolida as normas de proteção, e dá outras providências.

O PRESIDENTE DA REPÚBLICA, no uso das atribuições que lhe confere o art. 84, incisos IV e VI, da Constituição, e tendo em vista o disposto na Lei nº 7.853, de 24 de outubro de 1989,

D E C R E T A :

CAPÍTULO I

Das Disposições Gerais

Art. 1º - A Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência compreende o conjunto de orientações normativas que objetivam assegurar o pleno exercício dos direitos individuais e sociais das pessoas portadoras de deficiência.

Art. 2º - Cabe aos órgãos e às entidades do Poder Público assegurar à pessoa portadora de deficiência o pleno exercício de seus direitos básicos, inclusive dos direitos à educação, à saúde, ao trabalho, ao desporto, ao turismo, ao lazer, à previdência social, à assistência social, ao transporte, à edificação pública, à habitação, à cultura, ao amparo à infância e à maternidade, e de outros que, decorrentes da Constituição e das leis, propiciem seu bem-estar pessoal, social e econômico.

Art. 3º - Para os efeitos deste Decreto, considera-se:

I - deficiência – toda perda ou anormalidade de uma estrutura ou função psicológica, fisiológica ou anatômica que gere incapacidade para o desempenho de atividade,

de, dentro do padrão considerado normal para o ser humano;

II - deficiência permanente – aquela que ocorreu ou se estabilizou durante um período de tempo suficiente para não permitir recuperação ou ter probabilidade de que se altere, apesar de novos tratamentos; e

III - incapacidade – uma redução efetiva e acentuada da capacidade de integração social, com necessidade de equipamentos, adaptações, meios ou recursos especiais para que a pessoa portadora de deficiência possa receber ou transmitir informações necessárias ao seu bem-estar pessoal e ao desempenho de função ou atividade a ser exercida.

Art. 4º - É considerada pessoa portadora de deficiência a que se enquadra nas seguintes categorias:

I - deficiência física - alteração completa ou parcial de um ou mais segmentos do corpo humano, acarretando o comprometimento da função física, apresentando-se sob a forma de paraplegia, paraparesia, monoplegia, monoparesia, tetraplegia, tetraparesia, triplicia, triparesia, hemiplegia, hemiparesia, ostomia, amputação ou ausência de membro, paralisia cerebral, nanismo, membros com deformidade congênita ou adquirida, exceto as deformidades estéticas e as que não produzam dificuldades para o desempenho de funções; (Redação dada pelo Decreto nº 5.296, de 2004)

II - deficiência auditiva - perda bilateral, parcial ou total, de quarenta e um decibéis (dB) ou mais, aferida por audiograma nas frequências de 500HZ, 1.000HZ, 2.000Hz e 3.000Hz; (Redação dada pelo Decreto nº 5.296, de 2004)

III - deficiência visual - cegueira, na qual a acuidade visual é igual ou menor que 0,05 no melhor olho, com a melhor correção óptica; a baixa visão, que significa acuidade visual entre 0,3 e 0,05 no melhor olho, com a melhor correção óptica; os casos nos quais a somatória da medida do campo visual em ambos os olhos for igual ou menor que 60º; ou a ocorrência simultânea de quaisquer das condições anteriores; (Redação dada pelo Decreto nº 5.296, de 2004)

IV - deficiência mental – funcionamento intelectual significativamente inferior à média, com manifestação antes dos dezoito anos e limitações associadas a duas ou mais áreas de habilidades adaptativas, tais como:

- a) comunicação;
- b) cuidado pessoal;
- c) habilidades sociais;
- d) utilização dos recursos da comunidade;

(Redação dada pelo Decreto nº 5.296, de 2004)

- e) saúde e segurança;
- f) habilidades acadêmicas;
- g) lazer; e
- h) trabalho;

V - deficiência múltipla – associação de duas ou mais deficiências.

.....

Seção IV

Do Acesso ao Trabalho

Art. 34 - É finalidade primordial da política de emprego a inserção da pessoa portadora de deficiência no mercado de trabalho ou sua incorporação ao sistema produtivo mediante regime especial de trabalho protegido.

Parágrafo único - Nos casos de deficiência grave ou severa, o cumprimento do disposto no caput deste artigo poderá ser efetivado mediante a contratação das cooperati-

vas sociais de que trata a Lei nº 9.867, de 10 de novembro de 1999.

.....

Art. 36 - A empresa com cem ou mais empregados está obrigada a preencher de dois a cinco por cento de seus cargos com beneficiários da Previdência Social reabilitados ou com pessoa portadora de deficiência habilitada, na seguinte proporção:

I - até duzentos empregados, dois por cento;

II - de duzentos e um a quinhentos empregados, três por cento;

III - de quinhentos e um a mil empregados, quatro por cento; ou

IV - mais de mil empregados, cinco por cento.

§ 1º - A dispensa de empregado na condição estabelecida neste artigo, quando se tratar de contrato por prazo determinado, superior a noventa dias, e a dispensa imotivada, no contrato por prazo indeterminado, somente poderá ocorrer após a contratação de substituto em condições semelhantes.

§ 2º - Considera-se pessoa portadora de deficiência habilitada aquela que concluiu curso de educação profissional de nível básico, técnico ou tecnológico, ou curso superior, com certificação ou diplomação expedida por instituição pública ou privada, legalmente credenciada pelo Ministério da Educação ou órgão equivalente, ou aquela com certificado de conclusão de processo de habilitação ou reabilitação profissional fornecido pelo Instituto Nacional do Seguro Social - INSS.

§ 3º - Considera-se, também, pessoa portadora de deficiência habilitada aquela que, não tendo se submetido a processo de habilitação ou reabilitação, esteja capacitada para o exercício da função.

§ 4º - A pessoa portadora de deficiên-

cia habilitada nos termos dos §§ 2o e 3o deste artigo poderá recorrer à intermediação de órgão integrante do sistema público de emprego, para fins de inclusão laboral na forma deste artigo.

§ 5º - Compete ao Ministério do Trabalho e Emprego estabelecer sistemática de fiscalização, avaliação e controle das empresas, bem como instituir procedimentos e formulários que propiciem estatísticas sobre o número de empregados portadores de deficiência e de vagas preenchidas, para fins de acompanhamento do disposto no caput deste artigo.

Art. 37 - Fica assegurado à pessoa por-

tadora de deficiência o direito de se inscrever em concurso público, em igualdade de condições com os demais candidatos, para provimento de cargo cujas atribuições sejam compatíveis com a deficiência de que é portador.

§ 1º - O candidato portador de deficiência, em razão da necessária igualdade de condições, concorrerá a todas as vagas, sendo reservado no mínimo o percentual de cinco por cento em face da classificação obtida.

§ 2º - Caso a aplicação do percentual de que trata o parágrafo anterior resulte em número fracionado, este deverá ser elevado até o primeiro número inteiro subsequente.

Lei nº 10.224, de 15 de maio de 2001

– Crime assédio sexual

Mensagem de Veto nº 424 Altera o Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940 – Código Penal, para dispor sobre o crime de assédio sexual e dá outras providências.

O PRESIDENTE DA REPÚBLICA Faço saber que o Congresso Nacional decreta e eu sanciono a seguinte Lei:

Art. 1º O Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940 – Código Penal, passa a vigorar acrescido do seguinte art. 216-A:

“Assédio sexual”

“Art. 216-A. Constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento

sexual, prevalecendo-se o agente da sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função.” (AC)

“Pena – detenção, de 1 (um) a 2 (dois) anos.” (AC)

“Parágrafo único. (VETADO)”

Art. 2º Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

Brasília, 15 de maio de 2001;
180ª da Independência e
113ª da República.

Lei nº 10.741, de 1º de outubro de 2003

– Estatuto do idoso

Dispõe sobre o Estatuto do Idoso e dá outras providências.

O PRESIDENTE DA REPÚBLICA **Faço saber que o Congresso Nacional decreta e eu sanciono a seguinte Lei:**

TÍTULO I

Disposições Preliminares

Art. 1º É instituído o Estatuto do Idoso, destinado a regular os direitos assegurados às pessoas com idade igual ou superior a 60 (sessenta) anos.

Art. 2º O idoso goza de todos os direitos fundamentais inerentes à pessoa humana, sem prejuízo da proteção integral de que trata esta Lei, assegurando-se-lhe, por lei ou por outros meios, todas as oportunidades e facilidades, para preservação de sua saúde física e mental e seu aperfeiçoamento moral, intelectual, espiritual e social, em condições de liberdade e dignidade.

.....

CAPÍTULO VI

Da Profissionalização e do Trabalho

Art. 26. O idoso tem direito ao exercício de atividade profissional, respeitadas suas condições físicas, intelectuais e psíquicas.

Art. 27. Na admissão do idoso em qualquer trabalho ou emprego, é vedada a discriminação e a fixação de limite máximo de idade, inclusive para concursos, ressalvados os casos em que a natureza do cargo o exigir.

Parágrafo único. O primeiro critério de desempate em concurso público será a idade, dando-se preferência ao de idade mais elevada.

Art. 28. O Poder Público criará e estimulará programas de:

I – profissionalização especializada para os idosos, aproveitando seus potenciais e habilidades para atividades regulares e remuneradas;

II – preparação dos trabalhadores para a aposentadoria, com antecedência mínima de 1 (um) ano, por meio de estímulo a novos projetos sociais, conforme seus interesses, e de esclarecimento sobre os direitos sociais e de cidadania;

III – estímulo às empresas privadas para admissão de idosos ao trabalho.

.....

TÍTULO VI

Dos Crimes

CAPÍTULO I

Disposições Gerais

Art. 93. Aplicam-se subsidiariamente, no que couber, as disposições da Lei nº 7.347, de 24 de julho de 1985.

Art. 94. Aos crimes previstos nesta Lei, cuja pena máxima privativa de liberdade não ultrapasse 4 (quatro) anos, aplica-se o procedimento previsto na Lei nº 9.099, de 26 de setembro de 1995, e, subsidiariamente, no que couber, as disposições do Código Penal e do Código de Processo Penal.

CAPÍTULO II

Dos Crimes em Espécie

Art. 95. Os crimes definidos nesta Lei são de ação penal pública incondicionada, não se lhes aplicando os arts. 181 e 182 do Código Penal.

.....
Art. 100. Constitui crime punível com reclusão de 6 (seis) meses a 1 (um) ano e multa:

I – obstar o acesso de alguém a qualquer cargo público por motivo de idade;

II – negar a alguém, por motivo de idade, emprego ou trabalho;

.....

Art. 118. Esta Lei entra em vigor decorridos 90 (noventa) dias da sua publicação, ressalvado o disposto no **caput** do art. 36, que vigorará a partir de 1º de janeiro de 2004.

Brasília, 1º de outubro de 2003;
182ª da Independência e
115ª da República.

Portaria nº 367, de 18 de setembro de 2002

– Livre acesso ao Judiciário

O MINISTRO DE ESTADO DO TRABALHO E EMPREGO, no uso das atribuições que lhe confere o artigo 87, parágrafo único, incisos I e II, da Constituição Federal, considerando o direito ao livre acesso ao Poder Judiciário para a defesa de direito lesado ou sob ameaça, conforme o art. 5º, XXXV, da Constituição Federal;

considerando o direito ao livre exercício de qualquer trabalho, ofício ou profissão, conforme o art. 5º, XIII, da Constituição Federal;

considerando ainda a competência das Delegacias Regionais do Trabalho – DRT's para fiscalizar e combater práticas discriminatórias no emprego e na ocupação, resolve:

Art. 1º Toda denúncia formalmente

dirigida ao Ministério do Trabalho e Emprego, principalmente por meio da Ouvidoria/MTE, dos Núcleos de Promoção da Igualdade de Oportunidades e Combate à Discriminação e da página do Ministério na internet, referente à ocorrência de prática discriminatória por parte de empresa que recuse a contratação de empregado que tenha ingressado com ação judicial trabalhista, será encaminhada à chefia de fiscalização da respectiva Delegacia Regional do Trabalho para apuração.

Art. 2º À denúncia recebida nos termos do art. 1º será conferida natureza prioritária no âmbito das ações de fiscalização do Ministério do Trabalho e Emprego.

Art. 3º Esta Portaria entra em vigor na data de sua publicação.



Ministério do
Trabalho e Emprego

