

Ministério do Trabalho
Secretaria de Inspeção do Trabalho

DISCRIMINAÇÃO
DISCRIMINAÇÃO
DISCRIMINAÇÃO
DISCRIMINAÇÃO

PERGUNTAS E RESPOSTAS SOBRE DISCRIMINAÇÃO NO TRABALHO

Brasília, 2018

Ministério do Trabalho
Secretaria de Inspeção do Trabalho

PERGUNTAS E RESPOSTAS SOBRE DISCRIMINAÇÃO NO TRABALHO

Brasília, 2018

EXPEDIENTE

MINISTÉRIO DO TRABALHO

Ministro do Trabalho

Caio Luiz de Almeida Vieira de Mello

Secretário de Inspeção do Trabalho

Cláudio Secchin

Diretor de Fiscalização do Trabalho

Henrique Eneas Lyra Camargo Neves

Coordenador-Geral de Fiscalização do Trabalho

Mauricio Gasparino da Silva

COORDENAÇÃO

Divisão de Fiscalização para Inclusão de Pessoas com Deficiência e Combate à Discriminação no Trabalho

João Paulo Reis Ribeiro Teixeira

PESQUISA E REDAÇÃO

Grupo de Trabalho "Discriminação no Trabalho"

Beatriz Cardoso Montanhana Treno Rita

Fernando Donato Vasconcelos

João Paulo Reis Ribeiro Teixeira

Leonardo Lani De Abreu

Luciana Veloso Baruki

APOIO

Escola Nacional de Inspeção do Trabalho

Eduardo Baptista Vieira

Brasília, 2018

SUMÁRIO

APRESENTAÇÃO • 9

CONCEITOS GERAIS

1. O que é o princípio da igualdade, ou da não discriminação, nas relações de trabalho? • 11
2. O que é discriminação? • 12
3. Qual é a diferença entre preconceito e discriminação? • 12
4. Quais critérios são considerados discriminatórios? • 13
5. O que é discriminação direta? • 15
6. O que é discriminação indireta? • 15
7. Quando o tratamento diferente não é discriminatório? • 16
8. De que formas a discriminação no trabalho pode ocorrer? • 19
9. Quem pode ser vítima de discriminação nas relações de trabalho? • 21
10. Quem pode praticar discriminação no trabalho? • 22
11. Quais as repercussões da discriminação sobre o trabalhador? • 23
12. Quais as consequências legais em caso de prática discriminatória? • 24
13. O que é um viés cognitivo e como ele pode resultar em práticas discriminatórias? • 26
14. A discriminação no trabalho pode ocorrer por meio de decisões baseadas em algoritmos? • 28

PREVENÇÃO E COMBATE À DISCRIMINAÇÃO NO TRABALHO

15. Por que começar o combate à discriminação no local do trabalho? • 33
16. Quais são exemplos de medidas para prevenção e combate à discriminação nas relações de trabalho? • 33

17. O que são ações para valorização e promoção da diversidade? • **38**
18. Como o empregador deve proceder em relação a denúncias de discriminação ou assédio no ambiente de trabalho? • **39**
19. Como deve ser realizada uma capacitação para prevenção e combate à discriminação no trabalho? • **45**
20. Quais medidas devem as empresas tomar para evitar que seus regulamentos sejam discriminatórios? • **49**
21. O que o empregado deve fazer em caso de discriminação? • **50**
22. Qual o papel da inspeção do trabalho no combate à discriminação? • **52**

DISCRIMINAÇÃO NO RECRUTAMENTO, SELEÇÃO E ADMISSÃO

23. Quando o critério de contratação ou recusa do emprego é discriminatório? • **55**
24. Que tipos de requisitos podem ser exigidos em um anúncio de oferta de emprego? • **57**
25. O que pode ser exigido no currículo ou formulário de inscrição para emprego? • **57**
26. Pode ser exigido estado civil no currículo? • **58**
27. Pode ser exigida foto no currículo? • **58**
28. O padrão de beleza socialmente adotado pelo público consumidor pode configurar necessidade do negócio? • **59**
29. Que tipo de pergunta pode feita numa entrevista de emprego? • **60**
30. Pode a empresa preterir mulheres em seu processo de recrutamento, tendo em vista que eventual licença maternidade pode impactar a produtividade da empresa? • **61**

31. As empresas podem contratar exclusivamente trabalhadores alinhados à sua filosofia da organização? • 63

DISCRIMINAÇÃO NO CURSO DO CONTRATO DE TRABALHO

32. O assédio no trabalho pode configurar discriminação? • 67
33. O empregador é obrigado a pagar salários iguais para seus trabalhadores? O que se entende por trabalho de igual valor? • 67
34. A empresa é obrigada a realizar ajustes, acomodar diferenças ou aceitar condutas decorrentes de crenças, estado de saúde ou características pessoais? • 68
35. A empresa é obrigada a adaptar o ambiente de trabalho para o exercício da atividade por pessoas com deficiência? • 69
36. O empregador é obrigado a reconhecer o nome social? • 70
37. Que medidas podem ser consideradas discriminatórias no caso de retorno ao trabalho? • 71

DISCRIMINAÇÃO NA DISPENSA E APÓS O TÉRMINO DO CONTRATO

38. Quando a dispensa é considerada discriminatória? • 75
39. O trabalhador pode ser vítima de discriminação após o término do contrato de trabalho? • 76

NORMAS RELACIONADAS À DISCRIMINAÇÃO NO TRABALHO • 78

LEITURA RECOMENDADA • 82

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS • 84

APRESENTAÇÃO

Apresentação

É com prazer que divulgamos este guia com perguntas e respostas sobre discriminação no trabalho.

Apresentar esta publicação no fechamento deste ano reveste-se especial significado, tendo em vista as importantes celebrações que marcaram o ano de 2018. Por todo o mundo, foram comemorados os 70 anos da Declaração Universal dos Direitos Humanos, que é pedra fundamental na construção da igualdade entre todos as pessoas. Além disso, há 50 anos o Decreto nº 62.150, de 19 de janeiro de 1968, promulgava a Convenção nº 111 da Organização Internacional do Trabalho, sobre discriminação em matéria de emprego e profissão, outro instrumento fundamental na preservação da igualdade, justamente numa das áreas mais importantes da vida humana: as relações de trabalho.

Este guia busca trazer a trabalhadores, empregadores, sindicatos, agências de emprego, profissionais de recursos humanos e demais agentes das relações de trabalho esclarecimentos a respeito de como a discriminação no trabalho pode ser prevenida, combatida ou, em último caso, remediada. Embora tenha um enfoque prático, o conteúdo desta publicação também poderá ser útil para introduzir operadores do Direito neste fascinante ramo jurídico.

Em primeiro lugar, este guia explorará os conceitos gerais relacionados ao tema. Em seguida, serão abordadas as formas de prevenção e combate à discriminação no trabalho. Por fim, serão esclarecidas dúvidas sobre as práticas discriminatórias que podem ocorrer antes, durante e ao término das relações de trabalho.

Esperamos que este documento seja instrumento para promoção da igualdade de oportunidades e de tratamento nas relações de trabalho.

Boa leitura!

Grupo de Trabalho “Discriminação no Trabalho”

CONCEITOS GERAIS

1. O que é o princípio da igualdade, ou da não discriminação, nas relações de trabalho?

O princípio da não discriminação é consequência do princípio da igualdade e tem como fundamento a ideia de igualdade de tratamento. O princípio da igualdade está claramente expresso no art. 5º, *caput*, da Constituição Federal, em que se prevê a igualdade de todos perante a lei, sem nenhuma distinção.

Em um sentido negativo, o princípio da igualdade consiste na proibição de privilégios, de distinções, de arbítrios e de discriminações injustas. Ao impor diferenças injustas no trato entre as pessoas no contexto do trabalho, a discriminação opõe-se diametralmente à ideia de igualdade. Se uma pessoa é discriminada, isso se dá pela valoração negativa ou pela desconsideração de aspectos a ela relacionados, tais como sexo, raça, origem, religião, opinião política, idade, deficiência, estado de saúde, situação familiar, dentre outros.

Em sentido positivo, o princípio da igualdade impõe a necessidade de diferenciar situações não assemelhadas, para compensar as desigualdades de oportunidades e de tratamento que elas comportam¹. Para tanto, muitas vezes a própria lei sugere ou impõe tratamentos diferenciados a fim de equalizar desníveis observados em determinadas situações fáticas.

O objetivo do princípio da não discriminação é garantir o tratamento igual entre as pessoas, respeitando-se as suas diferenças.

1 RODRIGUES, João Augusto. **Discriminação indireta no trabalho por motivo de raça e gênero**: um enfoque a partir das teorias de justiça distributiva e da economia da distribuição. Brasília: Centro Universitário da Brasília. 2013. p. 12. Disponível em <https://www.uniceub.br/media/188729/JoaoAugustoDiscriminacaoIndiretaNoTrabalho.pdf>. Acesso em 23 nov. 2018. p. 12.

2. O que é discriminação?

Do ponto de vista jurídico, discriminação é toda distinção, exclusão ou preferência fundada na raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional, origem social ou outros critérios de discriminação, que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidade ou de tratamento.

A discriminação pode ocorrer de forma direta, quando, em razão de seu sexo, raça, origem, religião, opinião política, idade, deficiência, estado de saúde, situação familiar, dentre outros, uma pessoa é tratada de forma menos favorável do que outra pessoa em situação similar foi (ou seria) tratada.

A discriminação pode ainda se dar de forma indireta, quando uma prática, regra ou critério aparentemente neutro(a) coloca pessoas com determinada característica em situação de desvantagem em relação a outras, de forma injustificada.

A discriminação revela-se, portanto, verdadeira violação do princípio geral de igualdade de tratamento e de acesso a oportunidades.

3. Qual é a diferença entre preconceito e discriminação?

Preconceito e discriminação aparecem no artigo 3º, inciso IV, da Constituição Federal, como práticas vedadas pelo ordenamento jurídico.

Os preconceitos consistem em opiniões sobre determinadas pessoas ou grupos sociais, baseadas em generalizações que certamente não identificam todos os membros de um grupo social, por causa da variedade existente entre os seres humanos².

2 PINSKY, Jaime, PAHIM, Regina. **Por uma escola de cidadãos**. Disponível em http://www.jaimepinsky.com.br/site/main.php?page=artigo&artigo_id=127. Acesso 12 set. 2018.

O preconceito, embora não seja objeto de sanção penal ou administrativa, viola os princípios da razoabilidade, da solidariedade e da justiça. A desvalorização do outro, sem qualquer amparo razoável ou legalmente justificável (condição injusta), fere o direito de convivência harmônica em sociedade (aspecto da solidariedade), ao atribuir uma condição de inferioridade a determinadas pessoas ou grupos.

Enquanto o preconceito é uma opinião ou prejulgamento, a discriminação é uma prática que cria uma distinção, exclusão ou preferência injusta com base em características relacionadas à pessoa ou ao grupo social. A discriminação tem por efeito negar-lhes o respeito que lhes é devido como integrantes da sociedade, configurando crime e infração administrativa.

Embora o preconceito seja, frequentemente, a origem de práticas discriminatórias, não é necessário o elemento subjetivo para que se configure o ato ilícito fundado em discriminação. Desse modo, pode ser caracterizada a discriminação mesmo quando não for identificada atitude preconceituosa, bastando que a distinção, exclusão ou preferência tenha por efeito eliminar ou reduzir a igualdade de oportunidades ou de tratamento

4. Quais critérios são considerados discriminatórios?

Os critérios discriminatórios são tão dinâmicos quanto à dinâmica das relações em sociedade. Por esse motivo, no direito brasileiro não é exigido que o critério em que se funda a discriminação esteja explicitado em lei. Apesar disso, diversas normas mencionam, de modo exemplificativo, critérios considerados discriminatórios.

A Constituição garante a igualdade de todos, sem distinção (art. 5º, *caput*) e veda qualquer forma de discriminação (artigo 3º, inciso IV). De forma expressa, menciona a vedação à discriminação por motivo de sexo, cor, raça, origem, deficiência, estado civil, crença religiosa e convicção filosófica ou política (artigo 3º, inciso IV, art. 5º, inciso VIII, e art. 7º, incisos XXX e XXXI).

A Convenção nº 111 da Organização Internacional do Trabalho (OIT)³ considera discriminatórios critérios como raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social. Somam-se a esses critérios a discriminação por filiação a um sindicato ou participação em atividades sindicais, prevista na Convenção nº 98 da OIT.

A Lei nº 9.029/95 proíbe práticas discriminatórias pelos critérios expressamente relacionados - sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar, deficiência, reabilitação profissional e idade -, mas incluiu o termo “entre outros”, o que permite ao aplicador da lei a identificação de novos critérios e formas de discriminação.

A CLT, por sua vez, possui diversos dispositivos vedando a discriminação, como o art. 5º, o art. 373-A, o art. 461 e o art. 510-B, inciso V. São mencionados critérios como sexo, cor, etnia, nacionalidade, gravidez, idade, situação familiar, opinião política e atuação sindical. Além desses, o art. 223-C da CLT prevê, de forma expressa, a proteção à sexualidade.

A Súmula 443 do Tribunal Superior do Trabalho acrescenta ao rol de critérios discriminatórios o fato de portar o vírus HIV ou de possuir doença grave que suscite estigma ou preconceito.

Desse modo, o ordenamento jurídico brasileiro reconheceu explicitamente como discriminatórios critérios como sexo (incluindo orientação sexual e identidade de gênero), cor, raça, etnia, idade, origem, nacionalidade, ascendência nacional, situação familiar, gravidez, deficiência, estado de saúde, estado civil, crença religiosa, convicção filosófica ou política, atuação sindical. Entretanto, reconhece-se que o rol de critérios de discriminação não é exaustivo, cabendo a integração pelo intérprete, ao se deparar com o surgimento de novas formas de discriminação, resultado das profundas transformações sociais hoje observadas⁴.

3 Promulgada pelo Decreto nº 62.150, de 19 de janeiro de 1968.

4 Ver TST RR - 105500-32.2008.5.04.0101. 3ª T. Relator: Ministro Alberto Luiz Bresciani de Fontan Pereira. Ministra Redatora: Ministra Rosa Maria Weber. Dt Pub. n. 05 ago. 2011.

5. O que é discriminação direta?

A *discriminação direta* consiste no uso de critérios como etnicidade, cor de pele, idade, religião, gênero, orientação sexual, nacionalidade, deficiência, dentre outros, para tratar uma pessoa de forma menos favorável do que outra pessoa em situação similar foi (ou seria) tratada.

Alguns exemplos de *discriminação direta* são o pagamento de salário inferior a mulheres⁵, a dispensa de um trabalhador pelo fato de ele se revelar homossexual e a eliminação de candidatos em um processo seletivo simplesmente por estarem acima de uma determinada idade, a despeito de possuírem as qualificações e habilidades exigidas para a vaga.

Deve-se notar, contudo, que, em situações excepcionais, critérios normalmente considerados discriminatórios podem constituir uma *exigência profissional legítima* e ser utilizados como base para um tratamento diferenciado.

Para mais detalhes sobre *exigências profissionais legítimas*, veja a resposta à pergunta “7 - Quando o tratamento diferente não é discriminatório?”

6. O que é discriminação indireta?

A *discriminação indireta* consiste na adoção de uma prática, regra ou critério aparentemente neutro(a), mas que tenha por efeito colocar pessoas com determinada característica em situação de desvantagem em relação a outras.

Por exemplo, se um empregador impusesse teste de aptidão física para a contratação de segurança privado, exigindo que o candidato corresse 100 metros em menos de 10 segundos, esse critério aparentemente neutro traria reflexos negativos para as mulheres, na medida em que o recorde feminino mundial para essa distância é de 10,49 segundos. Em outras palavras: não haveria, no mundo, nenhuma mulher em condições de

5 Uma vez preenchidos todos os requisitos do art. 461 da CLT.

preencher esse requisito e, portanto, nenhuma mulher teria acesso a esse emprego⁶. Portanto, embora parecesse um critério neutro e imparcial, o critério geraria um impacto desproporcional, por impedir que as mulheres tivessem acesso ao trabalho.

É importante ressaltar que a existência de impacto desproporcional para um determinado grupo pode, em alguns casos, não constituir *discriminação indireta*. Isso ocorre quando a prática, regra ou critério constitui uma legítima *necessidade do negócio*. Nesses casos, é importante que o critério seja essencialmente relacionado ao desempenho da atividade e que não existam alternativas igualmente efetivas, mas que não teriam o mesmo efeito excludente.

Para mais detalhes sobre *necessidade do negócio* como exceção à discriminação indireta, veja a resposta à pergunta “7 - Quando o tratamento diferente não é discriminatório?”

7. Quando o tratamento diferente não é discriminatório?

O tratamento diferenciado não será discriminatório quando possuir um motivo legítimo e uma justificativa razoável, relacionados com as necessidades do empregador para o desempenho de uma determinada atividade. Além disso, não configura discriminação a adoção de medidas para compensar desigualdades de oportunidades e de tratamento que afetem determinados grupos. Desse modo, são hipóteses de tratamento diferenciado não discriminatório:

1. Exigência profissional genuína (*bona fide occupational qualification – BFOQ*)
2. Necessidade do negócio (*business necessity*)
3. Ações afirmativas (*affirmative action*)⁷

6 Ver TRT 2ª R. 4ª T. RO 0173700-85.2010.5.02.0066. Rel. Paulo Sérgio Jakútis. Dt. Julg. 22.11.2011. Dt. Publ. 08.12.2011.

7 Também denominadas ações positivas (*positive action*).

Exigência profissional genuína

O tratamento diferenciado constitui *exigência profissional genuína* quando, embora se baseie em critérios normalmente considerados discriminatórios, como sexo, raça e nacionalidade, é justificado em razão da natureza da atividade ou do contexto em que ela é exercida⁸. É essencial que o objetivo da diferenciação seja legítimo e o critério utilizado seja proporcional, ou seja, não devem existir critérios alternativos menos gravosos. Tendo em vista seu caráter de exceção às hipóteses de *discriminação direta*, a exigência profissional genuína deve ser comprovada objetivamente pelo empregador.

Pode-se citar como exemplo de *exigência profissional genuína* a companhia cinematográfica que vai fazer um filme biográfico sobre Pelé e coloca anúncios, no jornal, buscando um ator negro para o papel principal. A exclusão de outros tipos de pessoas (brancos, asiáticos, mulheres) está justificada em razão da natureza da atividade a ser desenvolvida⁹. Não há, portanto, discriminação.

A *exigência profissional genuína* pode decorrer também do contexto em que a atividade é desenvolvida. Seria o caso de uma instituição policial que exigisse em um processo seletivo interno que o agente deveria ser branco, tendo em vista que o trabalho a ser realizado seria infiltrar-se em um grupo criminoso neonazista.

Por outro lado, exigências inadequadas ou desproporcionais não constituem *exigência profissional genuína*. Um exemplo seria a exigência de que candidatos a uma vaga fossem do sexo masculino, tendo em vista que a atividade envolveria o uso de força. Ainda que, na média, os homens sejam fisicamente mais fortes que as mulheres, isso não se aplica a todos os indivíduos dos respectivos grupos. Desse modo, muitas mulheres

⁸ A *exigência profissional genuína* é expressamente prevista em diversos normativos, tais como: art. 1º, 2, da Convenção nº 111 da OIT; art. 373-A da CLT; e art. 27 da Lei nº 10.741 de 2003.

⁹ Ver TRT 2ª R. 4ª T. RO 0173700-85.2010.5.02.0066. Rel. Paulo Sérgio Jakúitis. Dt. Julg. 22.11.2011. Dt. Publ. 08.12.2011.

plenamente capazes de exercer a atividade poderiam ser excluídas desse processo seletivo. A realização de um teste de força seria uma alternativa menos gravosa, que não excluiria indivíduos pelo seu sexo, satisfazendo a necessidade de selecionar indivíduos aptos fisicamente para a atividade.

Necessidade do negócio

A *necessidade do negócio* constitui justificativa para a adoção de uma prática, regra ou critério que, embora aparentemente neutra(o), gera impacto desproporcional para determinado grupo. Tendo em vista seu caráter de exceção às hipóteses de *discriminação indireta*, a *necessidade do negócio* deve ser comprovada objetivamente pelo empregador, que deverá demonstrar a relação direta entre a prática, regra ou critério adotado(a) e a necessidade imposta pela atividade específica. Além disso, a medida adotada deve atender ao critério de proporcionalidade, não podendo ser adotada caso existam alternativas igualmente efetivas, mas que não teriam o mesmo efeito excludente.

O exemplo dos testes de força pode ser novamente utilizado para ilustrar o conceito de *necessidade do negócio*. Ainda que um teste desta natureza tenha o potencial ter um impacto desproporcional no grupo de candidatas do sexo feminino, sua utilização pode ser justificada caso determinado nível de força seja essencial para o adequado desempenho da atividade específica para a qual se está selecionando. Contudo, o mesmo teste seria considerado discriminatório caso utilizado num processo de seleção para uma função administrativa, que não demanda esforços físicos. O teste também seria discriminatório caso os patamares de força exigidos fossem muito superiores aos necessários para o desempenho da atividade, pois nesse caso o impacto desproporcional nas mulheres seria injustificado.

Ações afirmativas

Por fim, ações afirmativas são um tipo de tratamento diferenciado que não configura discriminação¹⁰. Essas ações têm como objetivo compensar desigualdades de oportunidades e de tratamento que existem de fato, a despeito do reconhecimento formal de igualdade de todos perante a lei.

Exemplo de ação afirmativa é a reserva de vagas de trabalho para pessoas com deficiência, prevista no art. 93 da Lei nº 8.213/91 e no §2º do art. 5º da Lei nº 8.112/90.

8. De que formas a discriminação no trabalho pode ocorrer?

A prática discriminatória pode ocorrer antes, durante ou depois da relação de trabalho.

Já no momento em que uma oferta de trabalho é publicada, podem ser estabelecidos critérios de seleção que excluem, de forma injustificada, determinados grupos. Essa exclusão pode ocorrer de maneira explícita (ex.: vaga para pessoas com menos de 40 anos) ou decorrer da adoção de critérios excludentes, não fundamentados em uma *necessidade do negócio* (ex.: altura mínima, de modo a excluir desproporcionalmente as mulheres).

Práticas discriminatórias podem também ocorrer na avaliação prévia de candidatos, quando são analisados currículos e realizadas pesquisas sobre o candidato. O empregador ou agente de recrutamento e seleção pode, por exemplo, excluir mulheres “em idade de ter filhos” ou trabalhadores

10 Vários dispositivos legais confirmam o caráter não discriminatório das ações afirmativas, como, por exemplo, o parágrafo único do art. 373-A da CLT, o inciso II do art. 8º do Decreto nº 9.571/18, o art. 93 da Lei nº 8.213/91, o §2º do art. 5º da Lei nº 8.112/90 e o art. 1º da Lei nº 12.990/14. Além disso, o Supremo Tribunal Federal já se manifestou, por mais de uma vez, a favor da constitucionalidade de ações afirmativas (vide ADC 41 e a ADPF 186).

que apresentaram reclamações trabalhistas contra antigos empregadores.

Durante uma entrevista de emprego, a discriminação pode se manifestar de diversas formas. Exemplo disso são as perguntas sem qualquer relação com a aptidão do candidato para a atividade, tais como questionamentos sobre desejo de ter filhos ou sobre opiniões políticas.

No curso do contrato de trabalho, práticas discriminatórias também podem ocorrer em várias situações.

O pagamento de salários ou benefícios inferiores para certas pessoas ou grupos¹¹ é uma das mais relevantes formas de discriminação.

Relacionada à questão remuneratória, as promoções e progressões na carreira também dão ensejo à ocorrência de práticas discriminatórias. Isso ocorre quando o desempenho e habilidades são deixados em segundo plano e o empregador recusa-se a promover, por exemplo, trabalhadores com idade elevada.

A discriminação pode ocorrer também por meio do assédio a trabalhadores em razão de características como raça, gênero, orientação sexual e atuação sindical, criando para eles um ambiente de trabalho intimidador, hostil, degradante, humilhante ou ofensivo.

As punições e medidas disciplinares, que são instrumentos legítimos de gestão, também podem ser utilizados de forma discriminatória, caso aplicadas de forma seletiva e inconsistente, independente de fatores como desempenho ou disciplina, mas em razão de características pessoais do trabalhador ou de um grupo de trabalhadores.

A discriminação pode também se manifestar por meio de retaliação às pessoas que participam de órgãos de representação dos trabalhadores (como o Sindicato e a Comissão Interna de Prevenção de Acidentes

11 Uma vez preenchidos todos os requisitos do art. 461 da CLT.

– CIPA), ou mesmo que denunciam casos de abuso ou prestam testemunho nesses casos.

O trabalhador também pode ser discriminado no ato da dispensa. Embora o empregador, em regra, não seja obrigado a motivar a rescisão do contrato de trabalho, isso não significa que a dispensa possa ser realizada em virtude de motivos ou critérios discriminatórios. A depender do contexto concreto, podem constituir práticas discriminatórias, por exemplo, a rescisão imediata do contrato de trabalho de empregado que retorna à empresa após permanecer afastado em razão de doença, ou ainda o trabalhador que é dispensado em razão da idade elevada.

É possível vislumbrar conduta discriminatória mesmo após a dispensa do empregado. Como exemplo, citam-se as empresas que alimentam as chamadas “listas sujas”, contendo nomes de empregados que moveram ação contra o empregador. Como consequência desse tipo de retaliação, os trabalhadores incluídos nas “listas sujas” passam a ser discriminados por eventuais contratantes, alimentando um círculo vicioso de práticas discriminatórias.

Como se verifica, portanto, os mecanismos de discriminação são tão diversos e complexos quanto as próprias relações de trabalho nas quais eles operam.

9. Quem pode ser vítima de discriminação nas relações de trabalho?

A vítima da discriminação pode ser qualquer pessoa ou grupo de pessoas que sofreu tratamento desfavorável e de natureza injusta ou que foi privada de um direito, em razão, por exemplo, de sua origem, cor de pele, idade, religião, gênero, orientação sexual, nacionalidade, deficiência. A vítima pode ainda ser discriminada por mais de um critério. Tal fenômeno é conhecido por interseccionalidade. Exemplo são as mulheres negras e pobres, que são potenciais vítimas de discriminação em razão de seu gênero, de sua raça e de sua classe social.

Na dinâmica das relações de trabalho, a discriminação, em regra, ocorre pelo exercício de poder hierárquico, numa relação vertical, como, por exemplo, a relação entre chefe e subordinado. Porém, no curso do contrato de trabalho, é possível que a discriminação se dê em nível horizontal, ou seja, entre os pares (entre os empregados de uma mesma área/setor, por exemplo), ou ainda em nível ascendente, situação em que os subordinados discriminam superiores hierárquicos, a exemplo da discriminação de mulheres em cargos de chefia.

Por fim, é importante ressaltar que não somente empregados podem sofrer discriminação no trabalho. Também podem ser vítimas de práticas discriminatórias trabalhadores sem vínculo empregatício, prestadores de serviço, candidatos a vagas de trabalho, dentre outros.

10. Quem pode praticar discriminação no trabalho?

A discriminação no trabalho é fenômeno dinâmico e complexo. Práticas discriminatórias podem ser adotadas por pessoas nos mais diferentes níveis hierárquicos de uma organização e até por agentes externos, como agências de recrutamento e seleção e prestadores de serviços.

A discriminação é, em regra, identificada em condutas praticadas por quem detém poder de comando ou de controle na relação de trabalho, sem prejuízo da discriminação em nível horizontal (entre os pares), que é vivenciada entre os próprios empregados diferenciados por critérios como cor, raça, origem, religião, dentre outros. Também é possível identificar discriminação em nível ascendente, hipótese verificada quando subordinados discriminam superiores hierárquicos, como mencionado na resposta à pergunta anterior.

Para fins administrativos, a Lei nº 9.029/95 e a CLT não exigem, para caracterização da infração, que os atos sejam praticados por pessoas específicas.

Para fins penais, entretanto, a caracterização de crime ou contravenção penal pode ter critérios mais restritivos. A Lei nº 9.029/95, por exemplo, em seu artigo 2º, parágrafo único, considera sujeitos ativos dos crimes de discriminação a pessoa física empregadora, o representante legal do empregador, 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.

11. Quais as repercussões da discriminação sobre o trabalhador?

As repercussões da discriminação sobre o trabalhador são de várias ordens, principalmente econômica, social e individual.

Do ponto de vista da saúde do trabalhador, as práticas discriminatórias têm o potencial de gerar consequências de ordem psicopatológica (como depressão e ansiedade), psicossomática (como gastrite e hipertensão arterial) e comportamentais (como desordens de apetite e aumento no consumo de álcool e drogas), em especial quando algum tipo de assédio também está presente¹².

Para entender a relação entre depressão e discriminação, é preciso considerar que essa última opera, basicamente, em termos de superioridade e inferioridade: um ou mais indivíduos que se consideram superiores por estarem vinculados a um grupo social valorado de modo positivo atribuem-se a prerrogativa de menosprezar aqueles que pertencem a grupos vistos com preconceito. Os primeiros se sentem “normais”, por estarem ajustados às normas vigentes, ao passo que os segundos são taxados como “anormais”, por não atenderem plenamente aos padrões normativos estabelecidos. As pessoas discriminadas ressentem-se da distância entre o seu “eu real” e o “eu ideal” imposto pelo grupo majoritário, muitas

12 Organización Mundial de la Salud. **Sensibilizando sobre el acoso psicológico en el trabajo**. Serie Protección de la Salud de los Trabajadores, n. 4. Ginebra, 2004, p. 16.

vezes inalcançável, e acabam por deixar-se dominar por um sentimento de vazio, um dos sintomas mais característicos do transtorno depressivo. A autocobrança excessiva é desencadeada, entre outros fatores, pelo desejo dos discriminados de demonstrarem que o discurso discriminatório de inferioridade não se justifica. Essa intensa cobrança gera quadros de desgaste psíquico, destacando-se a depressão.

Quanto ao aspecto social, o tratamento negativo ou rejeição do discriminado não permitem sua integração na convivência social, acentuando o risco de acometimento de doença.

Em relação ao impacto econômico, a vedação do acesso ao trabalho ou de sua manutenção, motivada por discriminação, afasta a pessoa ou o grupo prejudicado da oportunidade de ter um emprego que lhes garanta recursos, ou, como pondera John Rawls, lhes assegure “bens primários”, que constituem os “direitos, liberdades e oportunidades, assim como renda e riqueza e as bases sociais do auto-respeito”¹³.

Por fim, todas essas repercussões no indivíduo acabam por se refletir na sociedade, que deixa de contar com um de seus membros, em toda sua potencialidade. A prática discriminatória compromete, assim, o desenvolvimento socioeconômico.

12. Quais as consequências legais em caso de prática discriminatória?

Na esfera civil, havendo o reconhecimento de prática discriminatória por decisão judicial, a principal consequência legal é a anulação do ato e a decorrente reconhecimento da vantagem obstaculizada ou do direito frustrado, incluindo condenação a pagamento de danos morais e materiais pelos prejuízos respectivamente experimentados. O artigo 4º da Lei n. 9.029/1995 expressamente prevê que o rompimento da relação de trabalho por ato discriminatório enseja a opção pelo empregado entre

13 RAWLS, John. **Uma Teoria da Justiça**. 2. ed. São Paulo: Martins Fontes, 2002. p. 98.

a reintegração com ressarcimento integral de todo o período de afastamento, mediante pagamento das remunerações devidas, corrigidas monetariamente e acrescidas de juros legais, ou a percepção, em dobro, da remuneração do período de afastamento, corrigida monetariamente e acrescida dos juros legais.

No âmbito administrativo, podem ser impostas sanções ao responsável pelo cumprimento das normas que vedam a discriminação na relação de trabalho.

A Lei nº 9.029/95 estabelece-se que as infrações ao disposto na citada Lei são passíveis de¹⁴:

- ▶ multa administrativa de dez vezes o valor do maior salário pago pelo empregador, elevado em cinquenta por cento em caso de reincidência;
- ▶ proibição de obter empréstimo ou financiamento junto a instituições financeiras oficiais.

A CLT também estabelece multas para práticas consideradas discriminatórias, tais como discriminação salarial (artigo 510) e discriminação contra a mulher (art. 401).

Os efeitos das penalidades administrativas somente ocorrem após decisão final em processo administrativo originado com a lavratura de auto de infração pela Inspeção do Trabalho, sendo garantida a ampla defesa e o direito de recurso ao infrator.

A discriminação do trabalho também pode ter consequências no âmbito penal. Dentre as diversas leis que estabelecem crimes e contravenções penais relacionados à discriminação no trabalho, podemos lembrar as seguintes:

- ▶ **Lei nº 9.029 de 1995** – *Práticas discriminatórias nas relações de trabalho*

14 Art. 3º, incisos I e II, da Lei nº 9.029/95

- ▶ **Lei nº 7.716 de 1989** – *Crimes resultantes de preconceito de raça ou de cor*
- ▶ **Lei nº 7.437, de 1985** – *Contravenções penais a prática de atos resultantes de preconceito de raça, de cor, de sexo ou de estado civil*
- ▶ **Lei nº 13.146 de 2015, Título II** – *Lei Brasileira da Inclusão (Estatuto da Pessoa com Deficiência)*
- ▶ **Lei nº 7.853 de 1989, art. 8º** – *Crime de discriminação das pessoas com deficiência*
- ▶ **Lei nº 12.984 de 2014** – *Crime de discriminação dos portadores do vírus HIV*
- ▶ **Lei nº 10.741 de 2003, Título VI** – *Estatuto do Idoso*

13. O que é um viés cognitivo e como ele pode resultar em práticas discriminatórias?

O ser humano toma centenas de decisões por dia, baseando-se em milhares de julgamentos sobre a realidade que o cerca. Desse modo, a mente humana realiza a todo momento cálculos, estimativas, suposições, desde a decisão do momento adequado para atravessar uma avenida movimentada até a seleção do melhor currículo para uma vaga de emprego.

Nem sempre, contudo, temos tempo para avaliar de forma completa e objetiva todas as informações disponíveis (como no exemplo dos currículos). Em outros casos, o volume de informações é maior do que podemos, de fato, processar (é o que pode ocorrer, por exemplo, quando julgamos a qualidade de um trabalho extremamente complexo). Em sentido contrário, podemos ter menos informações do que o necessário para decidir de forma objetiva (como pode ocorrer numa entrevista de emprego). O fato é que, em situações como essa, o cérebro “toma atalhos” para poder realizar o julgamento necessário. O problema, entretanto, é que esse

processo mental pode levar a erros sistemáticos, conhecidos como vieses cognitivos.

Há diversos vieses cognitivos identificados na literatura científica e seria impossível listar todos neste guia. Entretanto, é possível mencionar alguns exemplos. Um importante viés cognitivo é o viés de confirmação, que ocorre quando a pessoa tem uma crença ou hipótese inicial e busca ou interpreta fatos para confirmá-la. Por exemplo, um recrutador que não acredite que pessoas com deficiência possam exercer determinada atividade, pode desconsiderar, de forma inconsciente, as habilidades que elas demonstrem, deixando de selecionar ótimos trabalhadores. Os estereótipos também são uma forma de viés cognitivo. Eles podem ser utilizados, por exemplo, para “auxiliar” numa decisão em que as informações disponíveis não são suficientes para tomar uma decisão objetiva, como pode acontecer, por exemplo, numa entrevista de emprego. Uma pesquisa¹⁵ mostrou como profissionais de recursos humanos subestimavam as capacidades de pessoas gordas, em especial mulheres, o que refletia numa menor probabilidade de contratação ou de nomeação para um cargo de supervisão.

Em uma lógica econômica, processos decisórios de contratação de mão-de-obra permeados por vieses cognitivos são ineficientes, pois podem inviabilizar a contratação de um profissional mais produtivo e capacitado para o cargo.

Os vieses cognitivos que tenham como consequência práticas discriminatórias nas relações de trabalho podem e devem ser combatidos. Um estudo americano mostrou, por exemplo, que a simples adoção de audições às cegas em seleções preliminares de candidatos, aumentou a probabilidade de sucesso das mulheres¹⁶. Alguns exemplos de medidas que

15 GIEL, K.E., ZIPFEL, S., ALIZADEH, M., SCHÄFFELER, N., ZAHN, C., WESSEL, D., HESSE, F.W., THIEL, S. and THIEL, A., **Stigmatization of obese individuals by human resource professionals: an experimental study**. *BMC public health*, 12(1). 2012. p.525.

16 GOLDIN, Claudia & ROUSE, Cecilia. “Orchestrating Impartiality: The Impact of “Blind” Auditions on Female Musicians”. **American Economic Review**. vol. 90, n. 4, Set. 2000. pp. 715-741.

podem ser tomadas para combater práticas discriminatórias decorrentes de vieses cognitivos são:¹⁷

- ▶ Eliminar o acesso dos recrutadores, em todas as fases do processo de seleção, a informações que possam gerar discriminação, tais como sexo, raça, idade, nacionalidade, deficiência, estado civil, crença religiosa, etc.;
- ▶ Usar testes que exijam a realização de tarefas que serão efetivamente desempenhadas no trabalho, ao invés de basear a seleção somente em entrevistas e análise de currículos;
- ▶ Utilizar entrevistas estruturadas, com as mesmas perguntas para todos os candidatos;
- ▶ Designar gestores responsáveis por promover a diversidade, com poderes questionar sobre decisões de admissão, promoção e dispensa;
- ▶ Fixar cotas ou metas percentuais crescentes de diversidade.

14. A discriminação no trabalho pode ocorrer por meio de decisões baseadas em algoritmos?

A utilização de decisões automatizadas, baseadas em algoritmos, vem se tornando cada vez mais comum em nossa sociedade e, em especial, nas relações de trabalho. Diante dessa nova realidade, deve-se lembrar que as escolhas feitas para acesso, gestão ou manutenção no trabalho não podem, voluntariamente ou não, ser discriminatórias.

17 GOVERNMENT EQUALITIES OFFICE. **Reducing the gender pay gap and improving gender equality in organisations: Evidence-based actions for employers.** 2018. Disponível em https://gender-pay-gap.service.gov.uk/public/assets/pdf/Evidence-based_actions_for_employers.pdf. Acesso em 14 nov. 2018.

Algoritmos, no contexto computacional, são um conjunto de instruções utilizado por uma máquina para resolver um problema. Em geral, são apresentados um ou mais dados de entrada (*inputs*), que são processados e geram um resultado (*output*). Os algoritmos não surgem do nada. São criados por seres humanos, que podem ou não reproduzir, em suas criações, seus próprios preconceitos e vieses. Para entender, entretanto, como algoritmos podem levar a decisões discriminatórias, é preciso entender como funcionam os diversos tipos de algoritmo.

Algoritmos clássicos são simplesmente um passo a passo de instruções que permitem, com base em dados de entrada (*input*), determinar de forma exata o resultado (*output*). Por exemplo, um algoritmo pode ser utilizado para fazer uma pré-seleção de candidatos a emprego, com base em dados fornecidos no currículo, eliminando pessoas que não tenham experiência profissional maior do que dois anos, nível superior em engenharia e nível de inglês avançado. Nesse sentido, um algoritmo clássico poderia ser discriminatório da mesma forma que qualquer decisão tomada por um ser humano, ou seja:

- ▶ pela adoção de regras explicitamente discriminatórias (*discriminação direta*). Ex.: eliminar candidatos do sexo feminino ou com mais de 45 anos de idade; ou
- ▶ pela adoção de regras que, embora aparentem neutralidade, têm impacto desproporcional em determinado grupo (*discriminação indireta*). Ex.: eliminar candidatos que tiveram interrupções superiores a um ano em sua carreira, prejudicando de forma desproporcional as mulheres, que muitas vezes se afastam temporariamente da vida profissional em razão da maternidade.

Atualmente, um novo tipo de algoritmo vem se popularizando. São os algoritmos de aprendizado de máquina (*machine learning*). Esse tipo de algoritmo, que é fortemente associado com a atual explosão no ramo de Inteligência Artificial, é utilizado para “treinar” um programa de computador a reconhecer automaticamente padrões em uma base de dados. Por exemplo, o algoritmo poderia utilizar uma base de dados de currículos e

a informação a respeito do sucesso dos candidatos no processo seletivo para “aprender” a classificar os currículos. Ressalte-se que, em momento algum, o algoritmo recebe a informação de quais foram os critérios utilizados no processo seletivo. Essa informação é “deduzida” por meio dos padrões observados pelo algoritmo.

São várias as razões pelas quais um algoritmo de aprendizado de máquina (*machine learning*) pode levar a decisões discriminatórias, tais como:

- ▶ O algoritmo de aprendizado de máquina pode ser programado, de forma intencional ou não, para que as informações e os procedimentos a serem utilizados no processo de aprendizado resultem em “conclusões” enviesadas;
- ▶ As informações contidas na base de dados utilizada no “treinamento” podem reproduzir vieses, preconceitos e exclusões do passado;
- ▶ A base de dados utilizada no “treinamento” pode não ser representativa da realidade.

Nesse sentido, caso um algoritmo tente classificar candidatos a uma vaga de advogado, utilizando para aprendizado uma base de dados com informações sobre advogados bem-sucedidos no passado, é provável que as mulheres sejam pior avaliadas que os homens com qualificações similares. Num exemplo real, ocorrido nos Estados Unidos, pesquisadores demonstraram o viés racial de um *software* utilizado no sistema de justiça criminal para realizar a classificação do risco de reincidência dos detentos. Os resultados da pesquisa mostraram que negros tinham uma probabilidade muito maior de serem incorretamente classificados como tendo “alto risco de reincidência” do que brancos¹⁸.

18 Angwin, Julia, Jeff Larson, Surya Mattu and Lauren Kirchner. 2016. “**Machine Bias.**”. Disponível em: www.propublica.org/article/machine-bias-risk-assessments-in-criminal-sentencing. Acesso em: 19 dez. 2018.

Diante dos problemas colocados, os empregadores, contratantes e agências de recrutamento e seleção deverão tomar as precauções e medidas necessárias para que seus sistemas não utilizem algoritmos que possam levar a decisões discriminatórias. Algumas medidas recomendadas são:

- ▶ Capacitação das pessoas envolvidas no desenvolvimento dos algoritmos, de modo que elas estejam cientes do risco de vieses discriminatórios e busquem ativamente minimizá-los;
- ▶ Certificar-se de que os dados utilizados para “treinar” os algoritmos são representativos e que não reproduzem vieses, preconceitos e exclusões existentes no momento da geração dos dados;
- ▶ Testar os algoritmos com casos reais, antes de iniciar sua utilização, com a específica finalidade de detectar vieses discriminatórios;
- ▶ Ser transparente com trabalhadores e seus representantes sobre como os algoritmos operam, de modo que eles entendam como as decisões são feitas e possam auxiliar na identificação de potenciais erros, vieses discriminatórios e resultados indesejados;
- ▶ Considerar as queixas e denúncias feitas pelos empregados e pelos clientes, pois elas podem servir de alerta para ocorrência de discriminação;
- ▶ Garantir a candidatos, empregados e ex-empregados o “direito de explicação”, quando algoritmos forem utilizados em decisões de recursos humanos, tais como recrutamento, promoção e dispensa. Também é recomendável garantir o direito de revisão dessas decisões por um ser humano.

Algoritmos nada mais são que ferramentas, projetadas por pessoas, que têm controle sobre seu funcionamento. Como toda criação humana, podem ser instrumento de perpetuação da exclusão e discriminação ou servir para quebrar injustiças e promover a igualdade.

**PREVENÇÃO E COMBATE
À DISCRIMINAÇÃO
NO TRABALHO**

15. Por que começar o combate à discriminação no local do trabalho?

A prevenção e combate à discriminação no trabalho devem ser prioridade de todos, tendo em vista que as práticas discriminatórias geram consequências negativas de toda ordem. Para a vítima, os prejuízos podem ser de natureza econômica, social e de saúde. Para as empresas, as práticas discriminatórias podem ter como consequência a queda na produtividade, o aumento no número de faltas e afastamentos, a alta rotatividade, a responsabilidade nas esferas administrativa, penal e civil, além de eventuais passivos trabalhistas. Em última instância, as consequências negativas da discriminação no trabalho acabando sendo socializadas para toda a população, que arca com os custos do sistema público de saúde, da previdência social e da subutilização produtiva da população afetada.

Importante ressaltar que o trabalho ainda é um dos principais espaços onde a discriminação contra aquele que em alguma medida é diferente se manifesta.

16. Quais são exemplos de medidas para prevenção e combate à discriminação nas relações de trabalho?

A prevenção e o combate à discriminação no trabalho podem se iniciar com medidas relativamente simples, passíveis de serem adotadas inclusive em pequenas organizações¹⁹.

Compromisso de organização com o combate à discriminação

Uma das primeiras medidas a serem adotadas é divulgar, de forma clara, o compromisso da organização com o combate à discriminação no trabalho.

19 BRASIL. **Decreto nº 9.571, de 21 de novembro de 2018**. Estabelece as Diretrizes Nacionais sobre Empresas e Direitos Humanos. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/decreto/D9571.htm. Acesso em: 20 dez. 2018.

Essa divulgação deve ser feita pelos meios mais eficientes disponíveis e alcançar todas as pessoas da organização. Além disso, é importante que esse compromisso esteja disponível publicamente e seja divulgado, na medida do possível, para prestadores de serviço, fornecedores, candidatos a vagas de trabalho e outras pessoas que se relacionem com a organização. Entre outras informações, recomenda-se que a organização deixe claro:

- ▶ Que discriminação é ilegal e não será tolerada;
- ▶ Quais as consequências da violação da política antidiscriminatória estabelecida pela organização, explicitando as sanções internas aplicáveis;
- ▶ Que trabalhadores não serão punidos por denunciar ou se opor a práticas discriminatórias, bem como por participar ou testemunhar em investigações ou processos administrativos ou judiciais relacionados a essas práticas;
- ▶ Que o sigilo e a confidencialidade serão garantidos aos trabalhadores que denunciarem práticas discriminatórias;
- ▶ Que acomodações razoáveis²⁰ serão providas para trabalhadores, prestadores de serviços ou candidatos que necessitem, em razão, por exemplo, de deficiência, condição de saúde ou gravidez.

Para que as regras sejam de fato compreendidas e aplicadas, é recomendável disponibilizar definições e exemplos de condutas proibidas, que sejam relevantes para o contexto da organização e as características da força de trabalho. Além disso não deve haver dúvidas quanto à seriedade do compromisso da organização com o combate à discriminação no trabalho.

20 Para mais detalhes sobre *acomodações razoáveis*, veja a resposta à pergunta “34. A empresa é obrigada a realizar ajustes, acomodar diferenças ou aceitar condutas decorrentes de crenças, estado de saúde ou características pessoais?”

Uma forma de fazer isso é demonstrar que as regras “vêm de cima”, ou seja, da alta administração da entidade.

Informar, sensibilizar e capacitar

É fundamental que trabalhadores, gestores, gerentes e supervisores sejam informados e, se possível, capacitados sobre discriminação nas relações de trabalho.

Os trabalhadores devem ter conhecimento das políticas e regras da organização no tocante à discriminação. Também é importante informar para todos os trabalhadores e, na medida do possível, para prestadores de serviço e candidatos a vagas de trabalho, quais são os procedimentos para denunciar uma prática discriminatória, deixando claro quem deve ser procurado e qual o meio apropriado para isso. Isso deve incluir informações sobre o que fazer quando presenciarem uma prática discriminatória da qual não são vítimas.

O envolvimento de gestores, gerentes e supervisores também é essencial. É importante que eles sejam informados de sua responsabilidade em interromper, combater e prevenir práticas discriminatórias, bem como em dar tratamento adequado às denúncias recebidas. Para isso, devem ser disponibilizadas para gestores, gerentes e supervisores informações adequadas e, se possível, capacitação contínua sobre o tema.

Para mais informações, veja a resposta à pergunta *“19. Como deve ser realizada uma capacitação para prevenção e combate à discriminação no trabalho?”*

Sistema de denúncias

Outro elemento fundamental em uma estratégia efetiva de combate à discriminação no trabalho é a definição de procedimentos para denúncias de práticas discriminatórias. O primeiro passo é definir uma ou mais pessoas ou mesmo um setor que será responsável por receber e processar as denúncias. Nesse ponto, deve-se ressaltar que não é adequado exigir que denúncias de discriminação sejam apresentadas primeiro para o

supervisor imediato, uma vez que o próprio supervisor pode ser o autor da prática discriminatória. Nesse sentido, é recomendável que exista ao menos uma pessoa fora da linha hierárquica do trabalhador que possa receber denúncias. Além disso, todos os gestores, gerentes e supervisores devem ser instruídos a encaminhar denúncias recebidas para a pessoa ou setor apropriado, ainda que a denúncia não siga alguma formalidade ou não tenha sido feita por escrito.

Um bom sistema de denúncias deve estimular que as vítimas apresentem suas queixas. Para isso, é essencial que a elas sejam garantidas a confidencialidade das denúncias e investigações, a imparcialidade e objetividade nas apurações e a não retaliação. Além disso, é recomendável que os meios para recebimento de denúncias sejam facilmente acessíveis por todos, se possível havendo mais de uma forma apresentá-las (pessoalmente ou por e-mail, por exemplo). A ampla divulgação desses canais é fundamental, devendo a organização estimular que as denúncias sejam apresentadas tão logo uma prática discriminatória tenha início, sem deixar que ela se agrave antes. Por fim, é importante que estejam claros para os trabalhadores os fluxos e prazos para resposta das denúncias, bem como a forma por meio da qual as vítimas poderão obter informações a respeito do andamento e resultado das investigações.

Em pequenas empresas e organizações, a formalização de um sistema para recebimento e tratamento de denúncia pode ser inviável. Contudo, é importante que, mesmo nessas organizações, o gestor ou proprietário deixe claro para todos que qualquer tipo de discriminação não será tolerado e que qualquer prática discriminatória deverá, por exemplo, ser levada diretamente a ele(a).

Outras medidas

As organizações, em especial as de maior porte, podem também manter programas de *compliance* com as leis antidiscriminatórias ou mesmo criar estruturas de governança para assegurar a implementação efetiva dos compromissos e das políticas relativas ao combate à discriminação

no trabalho. Nessas organizações, a elaboração de códigos de ética e conduta também constitui uma importante medida.

Por fim, as organizações podem adotar uma política interna para valorização e promoção da diversidade, podendo inclusive instituir *ações afirmativas*. As ações para valorização e promoção da diversidade constituem importante instrumento para evitar práticas discriminatórias e vêm sendo ampliadas para alcançar os vários grupos que compõem a sociedade plural. Exemplos de medidas que podem ser tomadas são a fixação de metas percentuais crescentes de preenchimento de vagas e de promoção hierárquica ou até mesmo o estabelecimento de cotas para contratação ou promoção. No Brasil, já existe legalmente prevista a faculdade de o empregador adotar esses tipos de medidas, que visam corrigir as distorções decorrentes das desigualdades materiais ainda existentes²¹.

Papel do Estado

No âmbito do Estado, é preciso que haja um ordenamento jurídico comprometido com o combate à discriminação através do estabelecimento de mecanismos capazes de dar efetividade às leis antidiscriminatórias. O Estado também pode e deve promover ações de conscientização e de diálogo social, para levar ao conhecimento da população em geral informações que demonstrem a importância da eliminação da discriminação em nossa sociedade.

A fiscalização e a responsabilização daqueles que cometerem atos discriminatórios devem ser levadas adiante pelo Poder Executivo e pelos órgãos de controle social como Ministério Público e Defensoria Pública. A seu turno, os planos de ações para valorização e promoção da diversidade

21 Vários dispositivos legais confirmam o caráter não discriminatório das ações afirmativas, como, por exemplo, o parágrafo único do art. 373-A da CLT, o inciso II do art. 8º do Decreto nº 9.571/18, o art. 93 da Lei nº 8.213/91, o §2º do art. 5º da Lei nº 8.112/90 e o art. 1º da Lei nº 12.990/14. Além disso, o Supremo Tribunal Federal já se manifestou, por mais de uma vez, a favor da constitucionalidade de ações afirmativas (vide ADC 41 e a ADPF 186).

servem para compensar as desigualdades de oportunidades e de tratamento existentes entre os indivíduos e grupos sociais.

17. O que são ações para valorização e promoção da diversidade?

As ações para valorização e promoção da diversidade são políticas adotadas pela empresa, decorrentes de previsão legal ou não, com vistas à redução de desigualdade no âmbito das relações de trabalho, desde o ato de admissão até o pós-contrato. Podem incluir desde ações de conscientização, capacitação, regras e procedimentos para prevenção da discriminação até medidas como a fixação de cotas ou metas percentuais crescentes de preenchimento de vagas e de promoção hierárquica.

O impacto das ações de valorização e promoção da diversidade no mercado de trabalho é reconhecido, a exemplo de estudo promovido pela Câmara Americana de Comércio no Brasil-Estados Unidos (AMCHAM). Em cartilha da entidade, destaca-se que a diversidade deixou de ser uma opção para as empresas, e é considerada hoje um fator importante para o modelo de negócio de qualquer organização, atuando como elemento de impacto nos resultados corporativos. As ações de valorização e promoção da diversidade, em especial as *ações afirmativas*, corrigem distorções na demografia interna, que podem estar agindo contra princípios da própria empresa e comprometendo a gestão e os resultados²².

As ações para valorização e promoção da diversidade vêm sendo ampliadas para alcançar os vários grupos que compõem a sociedade plural, como forma de evitar práticas discriminatórias. Exemplo é a iniciativa adotada pelos empresários no Reino Unido, denominada Clube dos 30%,

22 CÂMARA DE COMÉRCIO BRASIL-ESTADOS UNIDOS. **Diversidade – o que é e o que ela pode fazer pelos seus negócios?** Disponível em <https://estatico.amcham.com.br/arquivos/2016/diversidade-27-abr-2016.pdf>. Acesso em 16 out. 2018.

em que a proposta é a criação de estratégias que garantam que o corpo executivo seja formado por, pelo menos, 30% de mulheres²³.

No Brasil, as ações para valorização e promoção da diversidade são legalmente admitidas e incentivadas. As *ações afirmativas*, em especial, são por vezes impostas por lei (como a reserva de vagas para pessoas com deficiência), mas podem também ser fruto de iniciativa espontânea, sendo legalmente admitidas, desde que visem à redução de desigualdades existentes na sociedade ou na demografia interna da organização²⁴. O art. 373-A da CLT, por exemplo, prevê a possibilidade de 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. Dentre das políticas de igualdade que podem ser adotadas, a pessoa jurídica pode se associar a entidades 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. 390-E da CLT).

18. Como o empregador deve proceder em relação a denúncias de discriminação ou assédio no ambiente de trabalho?

Um procedimento adequado para o tratamento de denúncias de discriminação ou assédio no trabalho deve prover, em tempo adequado, uma

23 30% CLUB. **What we do.** Disponível em <https://30percentclub.org/about/what-we-do>. Acesso em 20 nov. 2018.

24 Vários dispositivos legais confirmam o caráter não discriminatório das ações afirmativas, como, por exemplo, o parágrafo único do art. 373-A da CLT, o inciso II do art. 8º do Decreto nº 9.571/18, o art. 93 da Lei nº 8.213/91, o §2º do art. 5º da Lei nº 8.112/90 e o art. 1º da Lei nº 12.990/14. Além disso, o Supremo Tribunal Federal já se manifestou, por mais de uma vez, a favor da constitucionalidade de ações afirmativas (vide ADC 41 e a ADPF 186).

investigação objetiva e imparcial, medidas preventivas e corretivas adequadas e resguardar o sigilo das partes envolvidas. Embora possa variar de organização para organização, de modo geral, esse procedimento deve abranger os seguintes passos:

1. Encaminhamento da denúncia para a pessoa ou órgão adequado
2. Adoção de medidas preventivas imediatas, se necessário
3. Decisão a respeito da necessidade de uma investigação sobre fatos
4. Realização de entrevistas com a vítima, o autor e testemunhas / Coleta de provas
5. Encerramento da investigação e adoção das medidas apropriadas

Recebida a denúncia, ela deve ser encaminhada para a pessoa ou órgão designado para tratar de casos de discriminação ou assédio. Esse encaminhamento deve ocorrer mesmo que a denúncia não seja feita pelos meios adequados (sem utilizar um formulário padrão, por exemplo). Se não houver uma pessoa ou órgão previamente designado, a denúncia deve ser encaminhada para o próprio empregador ou para um gestor com poder para tomar as medidas eventualmente necessárias, que não esteja diretamente envolvido com os fatos e que, preferencialmente, não esteja na linha hierárquica da vítima. O encaminhamento da denúncia **não** deve ser feito para a pessoa que supostamente praticou a discriminação ou assédio ou por meio dela.

Haverá casos em que será necessária a adoção de medidas imediatas, antes de completada a investigação, para interromper a continuidade de uma situação de discriminação ou assédio que ainda está acontecendo. Exemplos de medidas preventivas são ajustes de horários de trabalho para evitar contato entre as partes ou a transferência de quem praticou a discriminação ou o assédio (a vítima não deve ser transferida involuntariamente ou ser de outro modo prejudicada, uma vez que tais medidas se caracterizariam como retaliação).

Assim que a pessoa responsável receber a denúncia, deve ser avaliado se uma investigação detalhada a respeito dos fatos ocorridos é de fato necessária. Por exemplo, se o suposto autor das condutas não nega as acusações, não há então necessidade de se entrevistar testemunhas e o empregador pode decidir de forma imediata quais as medidas corretivas apropriadas.

Se uma investigação for necessária, ela deve se iniciar imediatamente. É importante que a pessoa responsável pela investigação tenha a autoidade, independência e recursos necessários. O investigador deve ser neutro, objetivo e capacitado para conduzir entrevistas, coletar provas e avaliar as evidências. É importante que o acusado não tenha poder hierárquico sobre o investigador ou qualquer tipo de controle direto ou indireto sobre a investigação.

Durante a investigação, podem ser necessárias a realização de entrevistas e a coleta de provas. O investigador deve entrevistar a vítima, o acusado e testemunhas que possam ter presenciados os fatos ou ter informações relevantes. Ao final, foram fornecidos exemplos de perguntas que podem ser utilizadas nesse tipo de investigação.

Uma vez que as provas tenham sido coletadas e as entrevistas finalizadas, uma conclusão a respeito do caso deve ser emitida. Caso a conclusão seja pela ocorrência de discriminação ou assédio, medidas devem ser tomadas para interromper a conduta, para impedir novas ocorrências e para remediar ou reparar os danos sofridos pela vítima.

Exemplos de medidas para interromper a conduta e/ou impedir que ela aconteça novamente

- ▶ Orientação ou treinamento do autor, de forma a garantir que ele entenda porque sua conduta violou as regras de conduta da organização;
- ▶ Aviso ou advertência, oral ou por escrito;
- ▶ Suspensão;

- ▶ Transferência ou realocação;
- ▶ Dispensa.

Exemplos de medidas para remediar ou reparar os danos sofridos pela vítima

- ▶ Reintegração;
- ▶ Eliminação de avaliação negativa decorrente de discriminação ou assédio da ficha do funcionário;
- ▶ Correção de outros danos causados pela discriminação ou assédio (ex.: indenização por danos sofridos).

Em algumas situações, mesmo após a avaliação das provas, não será possível emitir uma conclusão definitiva a respeito da ocorrência de discriminação ou assédio. Nesses casos, é recomendável que o empregador adote medidas preventivas, como monitoramento da conduta do acusado e treinamento sobre o tema.

Por fim, algumas considerações gerais devem ser feitas sobre investigações de discriminação e assédio no trabalho

Deve ser garantida, na medida do possível, a confidencialidade nas investigações envolvendo discriminação e assédio. Embora não seja possível garantir completa confidencialidade, uma vez que não é possível realizar uma investigação efetiva sem revelar algumas informações para o acusado e potenciais testemunhas, informações a respeito dos fatos devem ser compartilhadas somente com aqueles que precisam tomar conhecimento delas. É importante ressaltar que o suposto agressor também não deve ser exposto desnecessariamente, até porque os poderes de investigação corporativos são limitados e, assim, há o risco de se cometer uma injustiça contra o acusado. Entretanto, à vítima deverá ser dada ciência do andamento de sua denúncia, dos resultados da investigação e de eventuais medidas preventivas ou corretivas adotadas.

É recomendável que o empregador documente todas as denúncias e investigações de discriminação ou assédio. Esses registros são úteis, por exemplo, para revelar um padrão inadequado de comportamento de determinado indivíduo ou em determinado setor, para justificar medidas adotadas em desfavor do autor, bem como para demonstrar, em eventuais procedimentos administrativos ou judiciais, o compromisso da organização com a prevenção e combate à discriminação e ao assédio.

Um fato para o qual o empregador deve estar atento é que vítimas e testemunhas podem vir a ser alvo de retaliação, em razão da denúncia ou investigação. Por essa razão, é importante que o empregador monitore acusados, vítimas e testemunhas, durante e após a investigação, buscando detectar práticas retaliatórias. Por exemplo, a depender do contexto, pode ficar caracterizada a retaliação se o acusado, em virtude da denúncia ou investigação, toma atitudes como: repreender o trabalhador ou dar a ele uma avaliação menor do que deveria receber; transferir o trabalhador para um local ou posto pior; supervisionar de forma desproporcional seu trabalho; tornar seu trabalho mais difícil (ex.: mudar sua escala de trabalho, de forma a propositalmente colocar seus horários em conflito com compromissos familiares). Sempre que o empregador detectar condutas retaliatórias, devem ser tomadas medidas para interromper a conduta, impedir que ela se repita, bem como para reparar ou remediar os danos sofridos pela vítima.

Por fim, deve-se ressaltar que os procedimentos descritos acima podem não ser inteiramente adequados para pequenas empresas e organizações. Nesses casos, mecanismos mais informais para o recebimento e tratamento de denúncias de discriminação ou assédio podem ser adotados, sendo igualmente efetivos se forem capazes de prover, em tempo adequado, uma investigação objetiva e imparcial, medidas preventivas e corretivas adequadas e resguardar o sigilo das partes envolvidas.

Exemplos de questões para investigação

Esses são exemplos de questões que podem ser utilizadas numa investigação de discriminação ou assédio no trabalho. É importante ressaltar, entretanto, que essas são sugestões gerais e que, em qualquer investigação, as perguntas devem ser adaptadas para a situação específica.

Questões para a vítima

- ▶ Quem cometeu o ato?
- ▶ O que ocorreu exatamente?
- ▶ Quando o fato ocorreu? Ainda está acontecendo? É um fato recorrente? Com que frequência ocorre?
- ▶ Onde o fato ocorreu?
- ▶ Como o fato de afetou?
- ▶ Como você reagiu? Qual foi sua resposta no momento em que os fatos ocorreram? E depois?
- ▶ Como o fato te afetou? Seu trabalho foi de alguma forma afetado?
- ▶ Existe alguma outra pessoa que possua informação relevante? Alguém estava presente quando o fato ocorreu? Você contou a alguém sobre os fatos? Alguém te viu imediatamente após os fatos ocorridos?
- ▶ A pessoa que cometeu o assédio/discriminação também assediou/discriminou alguma outra pessoa? Você sabe se alguém já reclamou de assédio/discriminação cometido por essa pessoa?
- ▶ Existe algum recado, documento, e-mail, ou outra evidência física relacionada ao incidente?
- ▶ Como você gostaria de ver essa situação resolvida?
- ▶ Você tem alguma outra informação relevante?

Questões para a pessoa que supostamente praticou a(o) discriminação/ assédio

- ▶ Qual a sua resposta para as acusações?
- ▶ Se a pessoa alegar que as acusações são falsas, perguntar por que a vítima poderia estar mentindo.
- ▶ Existe alguma outra pessoa que possua informação relevante?
- ▶ Existe algum recado, documento, e-mail, ou outra evidência física relacionada ao incidente?
- ▶ Você tem alguma outra informação relevante?

Questões para testemunhas

- ▶ O que você viu ou ouviu? Quando isso ocorreu? Descreva o comportamento do suposto autor em relação à vítima e a outras pessoas do trabalho.
- ▶ O que a vítima te contou? Quando ela te contou isso?
- ▶ Você tem alguma outra informação relevante?
- ▶ Existe alguma outra pessoa que possua informação relevante?

19. Como deve ser realizada uma capacitação para prevenção e combate à discriminação no trabalho?

A capacitação dos trabalhadores e gestores é elemento essencial de uma estratégia efetiva para prevenção e combate à discriminação no trabalho. Treinamentos regulares, interativos e abrangendo todos os trabalhadores ajudam a disseminar pela força de trabalho o conhecimento sobre as regras, políticas, procedimentos, expectativas e consequências relacionadas às práticas discriminatórias. Para que esses treinamentos possam ter a efetividade desejada, os seguintes fatores são de grande importância:

- ▶ Suporte e total apoio da alta direção;
- ▶ Ampla abrangência, de modo a alcançar todos os trabalhadores, em todos os níveis e locais da organização;
- ▶ Adequação às especificidades da organização e da força de trabalho;
- ▶ Fornecimento de exemplos realistas e que estejam de acordo com a realidade da atividade, do ambiente de trabalho e dos trabalhadores;
- ▶ Estilo e formato que favoreçam a clara compreensão;
- ▶ Realização em formato presencial, estimulando-se a interação entre os participantes; se o treinamento presencial não for viável, o treinamento deve ser planejado para incluir participação ativa dos trabalhadores;
- ▶ Avaliação pelos participantes e revisão do treinamento, se necessária;
- ▶ Repetição e reiteração frequente dos treinamentos.

Em relação ao conteúdo, um treinamento efetivo sobre discriminação no trabalho, cujo público alvo seja os trabalhadores em geral, deve abranger, dentre outros pontos:

- ▶ O compromisso da organização com o combate à discriminação no trabalho, abordando, dentre outros, os seguintes pontos:
 - ▶▶ Que discriminação é ilegal e não será tolerada;
 - ▶▶ Quais as consequências da violação da política antidiscriminatória estabelecida pela organização, explicitando as sanções internas aplicáveis;
 - ▶▶ Que trabalhadores não serão punidos por denunciar ou se opor a práticas discriminatórias, bem como por participar

ou testemunhar em investigações ou processos administrativos ou judiciais relacionados a essas práticas;

- ▶▶ Que o sigilo e a confidencialidade serão garantidos aos trabalhadores que denunciarem práticas discriminatórias;
- ▶▶ Que acomodações razoáveis serão providas para trabalhadores, prestadores de serviços ou candidatos que necessitem, em razão, por exemplo, de deficiência, condição de saúde ou gravidez.
- ▶ Informações sobre os direitos e deveres dos trabalhadores que sejam submetidos, observem ou tomem ciência de uma prática discriminatória;
- ▶ Estímulo aos empregados para que denunciem casos de discriminação;
- ▶ Informações a respeito dos procedimentos para denúncias;
- ▶ Oportunidade de apresentar perguntas sobre o treinamento, a política interna de prevenção e combate à discriminação, o sistema para apresentação de denúncias, as normas relacionadas, etc.
- ▶ Identificação e contatos da(s) pessoa(s) ou setor responsável por responder dúvidas, preocupações e denúncias de discriminação no trabalho.

Uma vez que gestores, gerentes e supervisores têm responsabilidades adicionais, pode ser necessário que eles recebam um treinamento mais abrangente. Em relação ao conteúdo, um treinamento efetivo para esse público alvo deve abranger, dentre outros pontos:

- ▶ Responsabilidades dos gestores, gerentes e supervisores, incluindo:
 - ▶▶ **Não discriminação** - Gestores não devem discriminar ou assediar trabalhadores em razão de sua raça, cor, sexo,

religião, opinião política, ascendência nacional, origem social ou de outro critério de discriminação. Deve ficar claro que essa proibição inclui a discriminação decorrente de práticas, regras ou critérios aparentemente neutros, mas que tenham por efeito colocar pessoas com determinada característica em situação de desvantagem em relação a outras (*discriminação indireta*);

- ▶ **Acomodações razoáveis** – Gestores devem atender adequadamente aos pedidos de acomodações razoáveis, em razão, por exemplo, de deficiência, condição de saúde ou gravidez;
 - ▶ **Resposta a denúncias de discriminação** – Gestores devem ser capazes de dar o tratamento adequado às denúncias de discriminação no trabalho;
 - ▶ **Proibição à retaliação** – Gestores devem garantir que ninguém seja punido por denunciar ou se opor a práticas discriminatórias, bem como por participar ou testemunhar em investigações ou processos administrativos ou judiciais relacionados a essas práticas;
- ▶ Informações sobre como prevenir, identificar, interromper, denunciar e corrigir práticas discriminatórias, tais como:
- ▶ Identificação de potenciais fatores que favoreçam a ocorrência de discriminação e ações específicas que podem minimizar ou eliminar a probabilidade de práticas discriminatórias;
 - ▶ Métodos realistas e de fácil compreensão para enfrentar práticas discriminatórias que eles presenciem ou de que tomem ciência;
 - ▶ Instruções claras sobre como denunciar discriminação para níveis hierárquicos superiores; e

- ▶▶ Explicações sobre as regras de confidencialidade relacionadas às denúncias e investigação de discriminação.
- ▶ Explicações sobre as consequências de não exercer adequadamente sua responsabilidade em relação à discriminação, assédio, retaliação e outras condutas proibidas.

Por fim, treinamentos abordando temas como “o que fazer quando presenciar alguém sendo vítima de discriminação” e “respeito e civilidade no local de trabalho” podem ser de grande utilidade para prevenir práticas discriminatórias no ambiente de trabalho.

20. Quais medidas devem as empresas tomar para evitar que seus regulamentos sejam discriminatórios?

Os regulamentos de empresa definem normas aos empregados que a ela prestam serviços, incluindo a obrigatoriedade de uso de uniformes, controle de jornada ou condições para transferências, dentre outras. Na definição dessas regras, os empregadores devem se ater a não inclusão de direitos ou deveres amparados em critérios de discriminação (sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar, deficiência, reabilitação profissional, idade, entre outros), pois isso constituiria hipótese de *discriminação direta*.

Por outro lado, pode um critério adotado no regulamento da empresa ser aparentemente neutro, mas gerar impacto desproporcionalmente negativo para trabalhadores com determinada característica, o que constitui *discriminação indireta*. Um exemplo seria um regulamento que condicionasse o acesso à promoção ao não afastamento do trabalho por intervalo superior a quatro meses dentro do período de um ano. As trabalhadoras gestantes seriam automaticamente discriminadas, pois a cláusula do regulamento não considerou o direito à licença-maternidade.

Entretanto, deve-se ressaltar que, quando a restrição a direitos individuais estiver motivada por necessidade da realização da atividade, não há ilicitude. São as hipóteses de *exigência profissional genuína* e *necessidade do negócio*²⁵. Ambas as hipóteses, por serem exceções à vedação de tratamento diferenciado, devem ser comprovadas objetivamente pelo empregador. Por exemplo, proibir o uso de cabelos soltos durante a operação de máquinas é medida que se justifica pelo bem maior protegido - segurança do(a) trabalhador(a) -, ainda que a proibição afete preponderantemente (ou unicamente) as mulheres.

Portanto, no momento de elaboração dos regulamentos, os empregadores devem pautar as regras em aspectos essenciais à natureza das atividades realizadas pelos empregados e às normas de proteção ao trabalho, evitando, na medida do possível, o uso de critérios baseados em características pessoais dos trabalhadores ou que tenham impacto desproporcional em determinados grupos de pessoas.

21. O que o empregado deve fazer em caso de discriminação?

Se o empregado ou candidato a emprego se sentir vítima de discriminação no trabalho deve atuar essencialmente de duas maneiras. A primeira é coletar provas e evidências de que a discriminação efetivamente ocorreu (testemunhas, gravações, e-mails, documentos, etc.). Uma segunda postura diz respeito à denúncia. Esta pode ocorrer perante o próprio empregador, caso o mesmo tenha uma pessoa ou equipe responsável por tratar de assuntos desta natureza, ou, ainda, perante os órgãos e pessoas competentes para tratamento da questão (advogados trabalhistas, sindicatos, Ministério do Trabalho, Ministério Público do Trabalho²⁶ e Defensoria Pública).

25 Para mais detalhes sobre *exigência profissional genuína* e *necessidade do negócio*, veja a resposta à pergunta “7 - Quando o tratamento diferente não é discriminatório?”

26 O Ministério Público do Trabalho recebe denúncias anônimas pelo website.

Sempre que possível, uma conversa amistosa com aquele que comete a discriminação pode ser indicada. Entretanto, o trabalhador que foi vítima de discriminação é quem poderá avaliar a oportunidade e conveniência deste tipo de medida. Em hipótese alguma o empregado deve revidar agressivamente ao grupo de pessoas ou à pessoa que está praticando o ato discriminatório.

Nos casos de discriminação em que a pessoa que comete a ofensa ocupa alto cargo na estrutura hierárquica do empregador ou é proprietária da empresa onde o fato ocorreu, a denúncia no local de trabalho pode se tornar inviável. Mesmo que o empregado pretenda denunciar a discriminação sofrida apenas perante o seu empregador, a coleta de evidências se mostra de extrema importância, uma vez que, caso elas não existam, a pessoa que cometeu discriminação poderá negar o fato e a investigação e punição do ocorrido podem, então, restar prejudicadas. Desse modo, documentar o histórico de conversas em mensagens de texto, e-mails e gravações, comprovando a discriminação e a insatisfação com o ato, é de suma relevância.

Por fim, a última - mas muitas vezes a melhor e mais indicada solução - é dar o seguimento legal para o caso, tendo em vista que a legislação brasileira protege contra toda e qualquer forma de discriminação nas relações de trabalho. Em hipótese alguma o empregado deve silenciar-se a respeito, tendo em vista que a discriminação ocorrida nas relações de trabalho é um fato extremamente grave.

Caso o(a) candidato(a) a emprego seja vítima de discriminação no momento da contratação, o fato deve ser levado às autoridades competentes. Nesse sentido, a coleta de evidências também é recomendada, dentro do possível. A denúncia deve ser realizada tanto no caso de prática discriminatória adotada por empregadores quanto por agências de emprego ou empresas intermediadoras de mão de obra.

22. Qual o papel da inspeção do trabalho no combate à discriminação?

O papel da inspeção do trabalho consiste em assegurar o cumprimento das normas que proíbem a discriminação nas relações de trabalho, tanto por meio da orientação a empregadores e trabalhadores quanto, em caso de verificação de prática discriminatória, por meio da lavratura auto de infração, sob pena de responsabilidade administrativa (art. 628, *caput*, da CLT).

Relativamente à orientação, a Convenção nº 81 da Organização Internacional do Trabalho, aprovada pelo Decreto Legislativo nº 24, de 29/05/1956, prevê que a inspeção do trabalho está encarregada de fornecer informações e conselhos técnicos aos empregadores e trabalhadores sobre os meios mais eficazes de observar as disposições legais (art. 3º). A mesma atribuição está prevista no art. 18, inciso II, do Decreto nº 4.552/2002 (Regulamento de Inspeção do Trabalho).

Por outro lado, o papel sancionador está previsto em diversos normativos, dentre os quais os mais importantes são a Lei nº 9.029/1995 e a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

Nos termos da Lei nº 9.029/1995, a adoção de qualquer prática discriminatória e limitativa para efeito de acesso à relação de trabalho, ou de sua manutenção, por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar, deficiência, reabilitação profissional, idade, entre outros, é passível de condenação ao pagamento de multa administrativa de dez vezes o valor do maior salário pago pelo empregador, elevado em cinquenta por cento em caso de reincidência. A CLT também estabelece multas para práticas consideradas discriminatórias, tais como discriminação salarial (artigo 510) e discriminação contra a mulher (art. 401).

A imposição da multa administrativa é resultado de ato praticado por autoridade regional ou nacional competente para julgar processos de multas administrativas, conforme previsto na Portaria MTE nº 854/2015,

combinada com a Portaria nº 1.153, de 30 de outubro de 2017. Esse processo administrativo, por sua vez, tem origem com a lavratura de auto de infração por Auditor-Fiscal do Trabalho. Dessa forma, o exercício do poder de polícia administrativa pelo Auditor-Fiscal do Trabalho é essencial para a imposição de medida coercitiva indireta – sanção pecuniária -, quando constatada a prática discriminatória no âmbito das relações de trabalho.

**DISCRIMINAÇÃO
NO RECRUTAMENTO,
SELEÇÃO E ADMISSÃO**

23. Quando o critério de contratação ou recusa do emprego é discriminatório?

Existe prática discriminatória no ato de admissão de um empregado quando são utilizados critérios para contratação que não encontram justificativa legal ou proporcional. Isso pode ocorrer quando o contratante seleciona candidatos explicitamente em razão de critérios discriminatórios, tais como sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar, deficiência, reabilitação profissional e idade (*discriminação direta*), ou quando o critério adotado, embora aparentemente neutro, tenha por efeito colocar pessoas com determinada característica em situação de desvantagem em relação a outras (*discriminação indireta*).

Nesses casos, somente não existirá discriminação caso o contratante comprove que a adoção do critério discriminatório é decorrente de *exigência profissional genuína* ou de *necessidade do negócio*²⁷.

Com base em *exigência profissional genuína*, admite-se a licitude da adoção de critérios como sexo, religião ou nacionalidade, quando o critério se apresenta razoavelmente necessário para a operação normal do negócio ou empresa. Exemplos são: a contratação de modelos exclusivamente do sexo feminino para publicidade de um fabricante de *lingeries*; a contratação, por escolas de idiomas, de professores nativos; e a escola religiosa que apenas queira contratar professores de Ensino Religioso que professem a mesma religião. Nesses casos, não se trata de mera conveniência do empregador ou simples preferência do consumidor. Entretanto, é imprescindível a comprovação pelo empregador da existência de um motivo válido e necessário que justifique a adoção do critério²⁸. Essa justificativa

27 Para mais detalhes sobre *exigência profissional genuína* e *necessidade do negócio*, veja a resposta à pergunta “7 - Quando o tratamento diferente não é discriminatório?”

28 Ver DRAY, Guilherme Machado. A influência dos Estados Unidos da América na Afirmação do Princípio da Igualdade no Emprego nos Países da Lusofonia. Coimbra: Almedina, 2016.

abrange, inclusive, a demonstração de que não poderiam ter sido adotados critérios alternativos menos excludentes.

A adoção de critérios com impacto desproporcional em determinados grupos pode, por sua vez, ser justificada pela *necessidade do negócio*. Entende-se que, se comprovado objetivamente que o negócio/empreendimento impõe que as atividades desenvolvidas dependem de determinadas características do trabalhador, não há ilicitude na adoção de determinados critérios, justificados pela natureza da atividade. É o caso, por exemplo, de se exigir um teste de corrida para funções exijam tal capacidade. É importante ressaltar que, embora tais critérios sejam admitidos, as exigências devem ser adequadas e proporcionais às exigências da atividade. Usando o mesmo exemplo, se o trabalhador deve ter capacidade de correr no trabalho e tem, por exemplo, um dedo a menos no pé, sem alterar tal capacidade, a exigência de integridade anatômica seria claramente discriminatória.

Observa-se que os parâmetros da *exigência profissional genuína* e da *necessidade do negócio* consistem na aplicação do princípio da proporcionalidade (proibição do excesso), como instrumento para diagnosticar se uma conduta é ou não discriminatória. O que a ordem jurídica impede são as desequiparações fortuitas ou injustificadas²⁹. Por essa razão, a necessidade, adequação e proporcionalidade das desequiparações adotadas devem ser sempre justificadas pelo empregador, dado o risco de minimização das promessas constitucionais emancipatórias.

A chave para reconhecer uma prática como discriminatória, portanto, está na análise da relação entre a diferença de tratamento e a razão que determina essa diferenciação³⁰.

29 MELLO, Celso Antonio Bandeira de. **Conteúdo jurídico do princípio da igualdade**. 3. ed. São Paulo: Malheiros, 2003. p. 17.

30 LIMA, Firmino Alves. **Mecanismos antidiscriminatórios nas relações de trabalho**. São Paulo: LTr, 2006. p. 121.

24. Que tipos de requisitos podem ser exigidos em um anúncio de oferta de emprego?

A seleção e o recrutamento partem do anúncio de oferta de emprego.

Desse modo, para que candidatos não sejam injustificadamente excluídos de processos seletivos, os requisitos exigidos no anúncio devem guardar relação direta com as necessidades impostas pela atividade que será exercida pelo trabalhador.

Crítérios discriminatórios, tais como aqueles previstos na Constituição, na Convenção nº 111 da OIT, na Lei nº 9.029/95 e na CLT (sexo, cor, raça, etnia, idade, origem, nacionalidade, ascendência nacional, situação familiar, gravidez, deficiência, estado civil, crença religiosa, convicção filosófica ou política, atuação sindical, dentre outros), não podem ser incluídos no anúncio, salvo em caso de *exigência profissional genuína*³¹ objetivamente comprovada pelo contratante.

Por exemplo, anúncios que imponham limite de idade para contratação de balconista são, a princípio, discriminatórios. Da mesma forma, é discriminatório determinar em oferta de emprego para auxiliar administrativo que se candidatem somente pessoas do sexo feminino, sem justificativa.

25. O que pode ser exigido no currículo ou formulário de inscrição para emprego?

Os currículos e os formulários de inscrição devem fornecer ao contratante ou agência de recrutamento informações para que possam comparar os candidatos no tocante à sua aptidão, habilidades, experiências

31 No caso de ações afirmativas, também pode ser justificável a exigência de um desses critérios. Para mais detalhes sobre *exigência profissional genuína, necessidade do negócio e ações afirmativas*, veja a resposta à pergunta “7 - Quando o tratamento diferente não é discriminatório?”

acadêmicas e profissionais e outros aspectos que possam dizer sobre seu potencial desempenho no exercício da atividade para a qual se está contratando.

Por outro lado, contratantes ou agências de recrutamento não podem exigir em currículos ou formulários de inscrição informações sobre sexo, cor, raça, etnia, idade, origem, nacionalidade, ascendência nacional, situação familiar, gravidez, deficiência, estado civil, crença religiosa, convicção filosófica ou política e atuação sindical, pois tais critérios, dentre outros, são tidos como discriminatórios pela legislação. Contudo, excepcionalmente, quando o contratante ou agência de recrutamento comprovar, de forma objetiva, que essas características constituem uma *exigência profissional genuína*³², essas informações podem ser exigidas no currículo ou formulário de inscrição para uma vaga de trabalho.

26. Pode ser exigido estado civil no currículo?

Não. A exigência de informação acerca de estado civil (ou situação familiar) configura prática discriminatória vedada por lei (art. 1º, Lei nº 9.029/95 c/c art. 373-A, I, da CLT). Logo, trata-se de uma informação íntima e pessoal, a qual não pode ser exigida em currículos profissionais, a fim de limitar a possibilidade de tomada de decisões empresariais baseadas em características passíveis de discriminação.

27. Pode ser exigida foto no currículo?

Depende. Embora não haja previsão expressa que impeça ou proíba uma empresa de solicitar foto no currículo, essa exigência pode se revelar um

32 No caso de ações afirmativas, também pode ser justificável a exigência de um desses critérios. Para mais detalhes sobre *exigência profissional genuína, necessidade do negócio e ações afirmativas*, veja a resposta à pergunta “7 - Quando o tratamento diferente não é discriminatório?”

pretexto para práticas discriminatórias fundadas em critérios como raça, sexo e idade. Desse modo, a exigência de foto no currículo deve ser encarada como exceção, a ser utilizada somente quando o fato de possuir determinado padrão estético for uma verdadeira *necessidade do negócio*³³.

Assim, a exigência de foto no currículo deve ser comprovadamente resultante de uma necessidade da atividade, sendo impossível a sua não exigência, em razão da natureza do trabalho a ser executado ou do contexto em que ele é exercido.

28. O padrão de beleza socialmente adotado pelo público consumidor pode configurar necessidade do negócio?

Depende. Quando a restrição a direitos individuais estiver motivada por *necessidade do negócio*³⁴, não há ilicitude. Entende-se que, se comprovado objetivamente pelo empregador que a natureza da atividade ou o contexto em que ela é desenvolvida impõe que o(a) trabalhadora(a) possua determinado padrão de beleza, esse pode ser um critério a ser utilizado em decisões relacionadas ao trabalho. Em sentido contrário, a prática é discriminatória quando o empregador não comprova o critério como necessário ao negócio. Exemplo de conduta que, a depender do contexto, pode ser discriminatória é a não contratação de trabalhadora por ser obesa, apesar de o exame admissional considerar-lhe apta para a função a que se candidatou.³⁵

Por se tratar de exceção à proteção contra a discriminação, as hipóteses de critérios de admissão e manutenção do trabalho com base em perfil

33 Para mais detalhes sobre *necessidade do negócio*, veja a resposta à pergunta “7 - Quando o tratamento diferente não é discriminatório?”

34 Para mais detalhes sobre *necessidade do negócio*, veja a resposta à pergunta “7 - Quando o tratamento diferente não é discriminatório?”

35 Ver TST-RR-421-28.2013.5.09.06587ª Turma. Relator Cláudio Brandão. Dt. Julg. 17 jun. 2015.

físico devem ser bem restritas, de modo que se vinculem apenas às necessidades empresariais, mas nunca às suas conveniências. Diante disso, conclui-se a aparência não constitui requisito justificável para o exercício de cargos cujas qualificações técnicas e habilidades profissionais são preponderantes, como é o caso, por exemplo, dos cargos de comissário(a) de bordo e secretário(a).

29. Que tipo de pergunta pode feita numa entrevista de emprego?

Nas entrevistas de emprego, o entrevistador deve se ater a perguntas relacionadas à formação acadêmica, ao histórico profissional, às experiências, às habilidades, à disponibilidade e a outros aspectos que possam dizer sobre o potencial desempenho do candidato para o exercício da atividade. Deve-se, portanto, evitar questões sobre critérios que a lei, em regra, considera discriminatórios, tais como idade, etnia, local de nascimento, orientação sexual, opinião política, crença religiosa, questões relativas a finanças pessoais, a existência de filhos ou o desejo de tê-los. Não se deve ainda perguntar sobre o histórico de saúde ou a existência de deficiências desvinculadas das exigências da função oferecida. Outra questão importante é não indagar o candidato a respeito de eventuais processos trabalhistas ajuizados contra ex-empregadores, pois se tal informação for considerada para a rejeição, essa conduta será considerada discriminatória.

Ressalva-se que são admissíveis perguntas relacionadas a critérios geralmente considerados discriminatórios, quando o critério se apresenta razoavelmente necessário para a operação normal do negócio ou empresa. São as hipóteses de *exigência profissional genuína* ou de *necessidade do negócio*³⁶. Contudo, tendo em vista o caráter de exceção dessas

36 No caso de ações afirmativas, também pode ser justificável o questionamento sobre um desses critérios. Para mais detalhes sobre *exigência profissional genuína*, *necessidade do negócio* e *ações afirmativas*, veja a resposta à pergunta “7 - Quando o tratamento diferente não é discriminatório?”

hipóteses, essas perguntas devem ser evitadas ao máximo, sendo utilizadas somente quando o empregador puder comprovar, de forma objetiva, sua necessidade.

30. Pode a empresa preterir mulheres em seu processo de recrutamento, tendo em vista que eventual licença maternidade pode impactar a produtividade da empresa?

O inciso I do art. 373-A da CLT expressamente veda a publicação de 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 critério de admissão em razão de sexo é ilícito, ressalvada a exceção prevista na parte final do artigo citado.

O artigo 373-A da CLT, introduzido pela Lei n. 9.799/1999, quatro anos após a publicação da lei n. 9.029/1995, reforça a proibição da exigência de atestados de gravidez e esterilização, para efeitos admissionais ou de permanência da relação jurídica de trabalho.

É certo que tanto homens quanto mulheres, por variados e não exaustivos critérios, podem ser vítimas de práticas discriminatórias. Contudo, a mulher enfrenta maiores desafios em busca da igualdade de tratamento no mercado de trabalho, motivados por questões socioculturais e também por fatores físico-biológicos.

Como visto, a legislação proíbe a discriminação no ato de admissão, mas se questiona a produtividade da empresa, em razão da eventual licença-maternidade e da obrigação da necessidade de adoção de acomodações razoáveis à gestante.

A mulher, no curso da gravidez, necessita de cuidados para garantia do pleno desenvolvimento do bebê. Para tanto, o legislador prevê normas que visam à adaptação das condições de trabalho da mulher gestante,

tais como a dispensa do horário de trabalho pelo tempo necessário para a realização de, no mínimo, seis consultas médicas e outros exames complementares (§ 4º, inciso II do art. 392 da CLT) e transferência de função durante a gravidez, assegurada a retomada da função anteriormente exercida, logo após o retorno ao trabalho (§ 4º, inciso I do art. 392 da CLT). Assegura-se ainda a garantia de emprego a contar da confirmação da gravidez até cinco meses após o parto (art. 10, inciso II, alínea b do ADCT) e a licença-maternidade de 120 dias, sem prejuízo do salário (art. 392 da CLT).

A avaliação da contratação ou não de trabalhador por uma empresa necessariamente passa pela qualificação profissional e capacidade para exercício da atividade, com vistas à maximização de resultados de produtividade e qualidade técnica. O fato de a mulher poder engravidar no curso do contrato de trabalho não constitui óbice à sua contratação, no que tange à análise de resultados econômicos. Dessa forma, a questão vai além da maternidade, e abrange o impacto econômico positivo gerado por um quadro de pessoal heterogêneo, marcado pela diversidade.

As vantagens produtivas de um ambiente de trabalho inclusivo já vêm sendo reconhecidas. Entidades voltadas ao segmento privado, como Amcham (*American Chamber of Commerce*)³⁷ e o Instituto Ethos³⁸, defendem que o tema da diversidade se traduz em responsabilidade social e em ética empresarial e organizações que trabalham o tema de maneira estratégica tendem a ser mais lucrativas.

37 Disponível em <https://www.amcham.com.br/noticias/gestao/webinar-da-amcham-traz-pwc-e-goldman-sachs-para-falar-sobre-diversidade-reputacao-e-estrategia-23-08> Acesso 19 nov. 2018.

38 Ver INSTITUTO ETHOS. **O compromisso das empresas com a valorização da mulher.** São Paulo: Instituto Ethos. 2004. Disponível em <https://www.ethos.org.br/wp-content/uploads/2012/12/14.pdf> Acesso em 22 nov. 2018.

INSTITUTO ETHOS. **Como as Empresas podem (e devem) valorizar a Diversidade.** São Paulo: Instituto Ethos, 2000. Disponível em <https://www.ethos.org.br/wp-content/uploads/2012/12/30.pdf> Acesso em 22 nov. 2018.

A ideia é de que a diversidade permite agregar valor ao negócio, pois um quadro de empregados tão diverso quanto a diversidade dos clientes das empresas possibilita a interação e maior satisfação do público-alvo.

O mercado consumidor da mulher trabalhadora determina padrões e estabelece demanda³⁹. A diversidade no ambiente de trabalho, incluindo mulheres, LGBT, pessoas de várias religiões etc., permite um canal de diálogo entre a empresa e a sociedade.

Logo, a preterição de mulheres na contratação não encontra amparo legal, tampouco maximiza a produtividade ou promove uma organização do trabalho mais eficiente.

31. As empresas podem contratar exclusivamente trabalhadores alinhados à sua filosofia da organização?

Depende. Há situações em que a atividade explorada pelo empregador impõe restrições proporcionais aos direitos individuais do trabalhador, comprovadas pela relação de estreita coerência com objetivos empresariais legítimos do empregador. Exemplo desse fato é um restaurante que exige que seus profissionais mantenham as unhas cortadas, pela preocupação com a higiene dos alimentos preparados e servidos. A restrição à

39 A organização não-governamental Instituto Ethos destaca a existência de estudos que “demonstram como o melhor aproveitamento das mulheres promove, por exemplo, maior capacidade da empresa de entender suas consumidoras, gerir seu pessoal e aproveitar talentos que antes eram invisíveis aos recrutadores” (INSTITUTO ETHOS. **Equidade de gênero nas empresas: por uma economia mais inteligente e por direito.** Disponível em https://www.ethos.org.br/cedoc/equidade-de-genero-nas-empresas-por-uma-economia-mais-inteligente-e-por-direito/#.W_tRg-hKjIU Acesso em 23 nov. 2018).

autonomia do trabalhador estará aqui justificada por uma razoável *necessidade do negócio*⁴⁰.

A questão demanda maior atenção quando a restrição à contratação de determinadas pessoas justifica-se pela falta de alinhamento com a filosofia da organização.

Entende-se que, em igrejas ou outras organizações cuja filosofia é baseada em uma religião ou crença, a diferença de tratamento baseada em religião ou crença não constitui discriminação quando, em razão da natureza da atividade ou do contexto em que ela é exercida, o fato de o trabalhador professar essa crença ou religião constitui *exigência profissional genuína*⁴¹. É o caso, por exemplo, de uma escola religiosa que apenas queira contratar pessoas que professem a mesma religião para a disciplina de Ensino Religioso.

Não obstante essa diferenciação seja legítima, isso não significa que seu alcance possa ser ilimitado. A diferença de tratamento em razão da crença deve ser justificada pela capacidade da organização de promover adequadamente sua missão e seus valores. Desse modo, funções que não guardam qualquer correlação com essa finalidade não podem ser alcançadas por essa exceção. Por exemplo, uma escola católica que funciona durante o dia não poderia discriminar, num processo de admissão, um vigilante noturno que professasse outra religião. A esse respeito, o Ministro do Supremo Tribunal Federal Luís Roberto Barroso destaca a exigência da ponderação entre o ônus imposto e o benefício trazido para constatar se é justificável a interferência na esfera dos direitos do cidadão⁴².

40 SARMENTO, Daniel, GOMES, Fábio Rodrigues. “A eficácia dos direitos fundamentais nas relações entre particulares: o caso das relações de trabalho”. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, Brasília, vol. 77 n° 4 out/dez 2011. p. 97.

41 Para mais detalhes sobre *exigência profissional genuína*, veja a resposta à pergunta “7 - Quando o tratamento diferente não é discriminatório?”

42 BARROSO, Luís Roberto. **Interpretação e Aplicação da Constituição**: Fundamentos de uma Dogmática Constitucional Transformadora. 5. ed. São Paulo: Saraiva, 2003. p. 229.

**DISCRIMINAÇÃO
NO CURSO DO
CONTRATO DE TRABALHO**

32. O assédio no trabalho pode configurar discriminação?

Sim. O assédio, moral ou sexual, pode ser considerado uma forma de discriminação quando ocorra em razão de sexo, cor, raça, etnia, idade, origem, nacionalidade, ascendência nacional, situação familiar, gravidez, deficiência, estado civil, crença religiosa, convicção filosófica ou política, atuação sindical ou de outros critérios discriminatórios. Desse modo, as condutas indesejadas⁴³, ocorridas por essas razões, que tenham por propósito ou efeito violar a dignidade de uma pessoa ou criar um ambiente intimidador, hostil, degradante, humilhante, abusivo ou ofensivo, são consideradas práticas discriminatórias e passíveis de responsabilidade nas esferas civil, administrativa e, em alguns casos, penal.

33. O empregador é obrigado a pagar salários iguais para seus trabalhadores? O que se entende por trabalho de igual valor?

A CLT estabelece que, “*sendo idêntica a função, a todo trabalho de igual valor, prestado ao mesmo empregador, no mesmo estabelecimento empresarial, corresponderá igual salário, sem distinção de sexo, etnia, nacionalidade ou idade*”. A proibição engloba o salário base, bem como benefícios que se agregam à remuneração, de natureza não indenizatória. Obviamente, os critérios de discriminação previstos no texto da CLT não são exaustivos, por força mesmo do art. 5º, *caput*, da Constituição Federal. Desse modo, preenchidos os requisitos legais, não pode haver diferença de salários por qualquer critério discriminatório, tais como sexo, cor, raça, etnia, idade, origem, nacionalidade, ascendência nacional, situação

43 Importante ressaltar que não está a se tratar aqui de condutas isoladas (exceto se extremamente graves) ou de pequena gravidade, mas daquelas que tenham por efeito criar para a vítima um ambiente intimidador, hostil, degradante, humilhante, abusivo ou ofensivo.

familiar, gravidez, deficiência, estado civil, crença religiosa, convicção filosófica ou política e atuação sindical.

Por sua vez, trabalho de igual valor, nos termos do artigo 461, §1º, da CLT é o que é feito “*com igual produtividade e com a mesma perfeição técnica, entre pessoas cuja diferença de tempo de serviço para o mesmo empregador não seja superior a quatro anos e a diferença de tempo na função não seja superior a dois anos*”. De forma a não se caracterizar como discriminação, o empregador deve ser capaz de comprovar, de forma objetiva, a diferença de produtividade ou perfeição técnica que ensejou a diferenciação salarial.

34. A empresa é obrigada a realizar ajustes, acomodar diferenças ou aceitar condutas decorrentes de crenças, estado de saúde ou características pessoais?

As *acomodações razoáveis* no trabalho são medidas adotadas pela empresa a fim de atender às necessidades específicas de determinados trabalhadores, em razão de critérios como estado de saúde, religião, dentre outros. Essas medidas podem estar relacionadas ao ambiente de trabalho, à forma como o trabalho é realizado, às regras internas da organização, entre outras hipóteses. Algumas dessas adaptações estão prescritas por lei, como nas hipóteses das pessoas com deficiência⁴⁴ e das mulheres grávidas⁴⁵. Contudo, por força do princípio da igualdade e do dever geral de não discriminação, o provimento de *acomodações razoáveis* também é necessário em outras situações, não previstas de forma explícita em lei.

Como regra geral, o empregador não é obrigado a realizar adaptações que envolvam despesas significativas, grande dificuldade técnica ou que tenham por efeito a redução de padrões de produção e de qualidade. Da mesma forma, o empregador também não é obrigado tolerar

44 Ver Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015.

45 Ver arts. 392, §4º e 394-A da Consolidação das Leis do Trabalho.

comportamentos que firam suas regras de conduta (desde que não discriminatórias) ou prover acomodações que impliquem mudanças fundamentais nos deveres relacionados à atividade.

Particularmente em relação à religião, não há uma lei específica que obrigue o empregador a promover as acomodações necessárias para o exercício de crenças religiosas no ambiente de trabalho. No entanto, os incisos VI e VIII do artigo 5º da Constituição Federal garantem a inviolabilidade da liberdade de crença e que ninguém seja privado de direitos por motivo de crença. Partindo disso, e considerando o princípio geral da não discriminação, o caminho viável é que o empregador deva aceitar e acomodar a prática de crenças religiosas, desde que atendidos os critérios de razoabilidade. Quanto ao estado de saúde, trata-se de direito social previsto no *caput* do art. 6º e no art. 7º, IV, ambos da Constituição Federal. Assim sendo, o empregador tem o dever de providenciar acomodações adequadas e aceitar as condutas necessárias para preservação da saúde dos trabalhadores que demandem cuidados especiais.

35. A empresa é obrigada a adaptar o ambiente de trabalho para o exercício da atividade por pessoas com deficiência?

Sim. A inclusão no mercado de trabalho, em uma sociedade fundada na valorização social do trabalho, não pode se traduzir em mera fonte de sobrevivência, e sim na possibilidade de exercício de uma profissão e de reconhecimento social. Promulgada pelo Decreto nº 6.949, de 25.8.2009, a Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência é norma constitucional e estabelece a obrigação de Estados Partes adotarem medidas apropriadas, com o fim de assegurar que adaptações razoáveis sejam feitas para pessoas com deficiência no local de trabalho (art. 27, item 1, “j”).

Com base na citada Convenção, foi publicada a Lei nº 13.146/2015 (Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência) que, em seu artigo 34,

§ 1º, prevê que “as pessoas jurídicas de direito público, privado ou de qualquer natureza são obrigadas a garantir ambientes de trabalho acessíveis e inclusivos”. Por sua vez, o artigo 4º, § 1º, estabelece que a recusa de adaptações razoáveis e de fornecimento de tecnologias assistivas são consideradas discriminação em razão da deficiência.

Portanto, é dever de todos os empregadores tratar com igualdade e sem discriminação as pessoas com deficiência, assegurando⁴⁶:

- ▶ ambientes de trabalho acessíveis e inclusivos;
- ▶ adaptações razoáveis e fornecimento tecnologias assistivas⁴⁷;
- ▶ condições justas e favoráveis de trabalho, incluindo igual remuneração por trabalho de igual valor;
- ▶ participação e acesso a cursos, treinamentos, educação continuada, planos de carreira, promoções, bonificações e incentivos profissionais oferecidos, em igualdade de oportunidades com os demais empregados;
- ▶ acessibilidade em cursos de formação e capacitação;

36. O empregador é obrigado a reconhecer o nome social?

Sim. Entende-se por nome social a designação pela qual a pessoa travesti ou transexual se identifica e é socialmente reconhecida (art. 1º, parágrafo único, inciso I, do Decreto nº 8.727/2016). De acordo com o art. 11 do Código Civil de 2002, “*toda pessoa tem direito ao nome, nele compreendidos*

46 Artigos 34 e 35 da Lei nº 13.146/2015 (Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência).

47 Ver artigo, 3º, incisos III e VI, da Lei nº 13.146/2015 (Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência) e Decreto nº 9.405/18, que dispõe sobre o tratamento diferenciado, simplificado e favorecido às microempresas e às empresas de pequeno porte, em relação às obrigações previstas na Lei nº 13.146/2015.

o prenome e o sobrenome”. O nome, portanto, é atributo da personalidade humana e, assim, conta com proteção legal, a qual visa tutelar o direito à identidade pessoal.

Em razão disso, a empresa é obrigada a tratar a pessoa pelo nome que reflita a sua identidade de gênero, por se tratar de direito fundamental, sendo certo que a violação incidirá em grave ofensa a direitos personalíssimos.

O Decreto n. 9.278, de 5 de fevereiro de 2018, prevê expressamente que, a requerimento do interessado, o nome social será incluído em sua carteira de identidade (art. 8º, XI).

No âmbito da administração pública federal, o Decreto n. 8.727, de 28 de abril de 2016, determina que os órgãos e as entidades da administração pública federal direta, autárquica e fundacional, em seus atos e procedimentos, deverão adotar o nome social da pessoa travesti ou transexual (art. 2º).

37. Que medidas podem ser consideradas discriminatórias no caso de retorno ao trabalho?

Ao retornar ao trabalho, o empregador deve permitir que o trabalhador retome suas atividades laborais, nos termos do contrato de trabalho, ou readaptá-lo à nova função, em razão de estado de saúde, a exemplo de reabilitados da previdência social. Assim, impedir que o trabalhador realize suas atividades ou mesmo que ingresse no local de trabalho, após o retorno ao trabalho, são exemplos de prática ilegal. Se as condutas forem baseadas em critérios previstos na Constituição, na Convenção nº 111 da OIT, na Lei nº 9.029/95 e na CLT (sexo, cor, raça, etnia, idade, origem, nacionalidade, ascendência nacional, situação familiar, gravidez, deficiência, estado civil, crença religiosa, convicção filosófica ou política, atuação sindical, dentre outros) serão consideradas discriminatórias. O artigo 4º

da Lei 9.029/1995 expressamente proíbe a discriminação para fins de manutenção do emprego.

Nesse sentido, em recente decisão do Tribunal Superior do Trabalho, entendeu-se que a proibição do acesso do trabalhador às dependências da empresa configura uma atitude discriminatória, pois, *“ao não lhe oferecer trabalho, a empresa feriu a dignidade e a autoestima do empregado, visto que é extremamente constrangedor para uma pessoa acostumada a laborar, ser colocada à margem da cadeia produtiva”*⁴⁸.

Algumas situações de discriminação no retorno ao trabalho possuem especial relevância. Uma delas é a retaliação a trabalhadores que se afastaram por motivo de saúde após denunciarem situações de discriminação ou assédio, que se afastaram para o exercício de atividade sindical ou que foram reintegrados em virtude de processo judicial. Em muitos desses casos, os trabalhadores acabam recebendo tratamento diferenciado, de forma injustificada, e sofrendo todo tipo de perseguições, explícitas ou veladas, por parte de gestores, supervisores ou mesmo colegas. Uma pesquisa realizada em São Paulo com vítimas de assédio moral⁴⁹ ilustra bem a situação. Nessa pesquisa, constatou-se que parte dos trabalhadores afastados por problemas psicológicos *“retornou ao mesmo setor e cargo, expostos aos mesmos assediadores e situações, e em uma culpabilização da vítima foram “encostados”, sendo mostrado a eles que eram desnecessários e dispensáveis”*. Em muitos casos, constatou-se que o assédio persiste sob outras formas, impedindo, portanto, a manutenção do trabalho em condições psicossociais seguras.

48 Ver TST. 6ª T. AIRR-709/2006-003-13-40.1. Rel. Horácio Raymundo de Senna Pires. Dt. Publ. 06/06/2008.

49 GLINA, Débora Miriam Raab, TEIXEIRA, Liliâne Reis, ROCHA, Lys Esther. “Aspectos psicossociais e desafios do retorno ao trabalho das vítimas de assédio moral”. **Revista Brasileira de Medicina do Trabalho**. vol. 8, n. 2, 2010. Disponível em <http://www.rbmt.org.br/details/106/pt-BR/aspectos-psicossociais-e-desafios-do-retorno-ao-trabalho-das-vitimas-de-assedio-moral>. Acesso em 14 nov. 2018.

Práticas discriminatórias também podem ocorrer contra mulheres que retornam às atividades após casamento ou maternidade. Por essa razão, o ordenamento jurídico brasileiro assegura a proteção contra a discriminação por conta do estado civil, situação familiar e gravidez. Além da vedação genérica à discriminação, às empregadas gestantes também são garantidas a estabilidade no emprego por até cinco meses após o parto e a retomada da função anteriormente exercida, logo após o retorno ao trabalho, em caso de transferência de função durante a gravidez⁵⁰.

50 Artigo 392, §4º, da CLT

**DISCRIMINAÇÃO
NA DISPENSA E APÓS
O TÉRMINO DO CONTRATO**

38. Quando a dispensa é considerada discriminatória?

A legislação brasileira não exige motivação para o ato de dispensa do trabalhador pelo empregador, salvo nas hipóteses de justa causa. Entretanto, é ilegal a dispensa quando for comprovada a adoção de critério discriminatório, tais como aqueles previstos na Constituição, na Convenção nº 111 da OIT, na Lei nº 9.029/95 e na CLT (sexo, cor, raça, etnia, idade, origem, nacionalidade, ascendência nacional, situação familiar, gravidez, deficiência, estado civil, crença religiosa, convicção filosófica ou política, atuação sindical, dentre outros⁵¹). Também são consideradas discriminatórias as políticas de desligamento que utilizem regras ou critérios que, embora aparentemente neutros, tenham por efeito colocar pessoas com uma dessas características em situação de desvantagem em relação a outras (*discriminação indireta*).

Em caso de dispensa discriminatória, o art. 4º da Lei nº 9.029/95 estabelece que o rompimento da relação de trabalho por ato discriminatório, além do direito à reparação pelo dano moral, faculta ao empregado a opção entre: a reintegração com ressarcimento integral de todo o período de afastamento, mediante pagamento das remunerações devidas, corrigidas monetariamente e acrescidas de juros legais, ou; a percepção, em dobro, da remuneração do período de afastamento, corrigida monetariamente e acrescida dos juros legais. Além disso, o empregador pode ser condenado a pagar indenização pelo dano moral sofrido, cujo pedido poderá vir cumulado com o pleito de reparação do dano material.

51 A Súmula 443 do TST firmou o entendimento de que se presume discriminatória a despedida de empregado portador do vírus HIV ou de outra doença grave que suscite estigma ou preconceito.

39. O trabalhador pode ser vítima de discriminação após o término do contrato de trabalho?

Sim. É possível vislumbrar conduta discriminatória mesmo após a dispensa do trabalhador. Antigos empregadores detêm grande influência nos prospectos profissionais de seus ex-empregados, vez que as informações por eles repassadas a outras empresas são muitas vezes determinantes no sucesso ou fracasso da reinserção do trabalhador no mercado. Desse modo, o empregador não deve dar referências dos antigos empregados que sejam injustamente negativas, como forma de retaliação por denúncia ou participação em investigação de discriminação ou assédio, participação em órgãos de representação dos trabalhadores (como o Sindicato e a Comissão Interna de Prevenção de Acidentes – CIPA) e apresentação de reclamatória trabalhista na Justiça do Trabalho, dentre outras situações. A mesma prática seria discriminatória se motivada por razões como gravidez, idade, religião, opinião política, dentre outras. Por fim, também são discriminatórias a consulta ou fornecimento de informações para as chamadas “listas sujas”, contendo nomes de empregados que moveram ação na Justiça do Trabalho.

**NORMAS RELACIONADAS
À DISCRIMINAÇÃO
NO TRABALHO**

Nesta seção estão listados, de forma não exaustiva, diversas normas relacionadas à discriminação nas relações de trabalho

Normas gerais

- ▶ **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**
- ▶ **Declaração Universal dos Direitos Humanos de 1948**
- ▶ **Convenção Americana de Direitos Humanos de 1969 (Pacto De San José Da Costa Rica)¹**
- ▶ **Pacto Internacional sobre Direitos Cívicos e Políticos²**
- ▶ **Convenção nº 111 da OIT³ – Discriminação em matéria de emprego e profissão**
- ▶ **Convenção nº 98 da OIT⁴ – Direito de Sindicalização e de Negociação Coletiva**
- ▶ **Decreto-Lei nº 5.452 de 1943 (Consolidação das Leis do Trabalho)**
- ▶ **Lei nº 9.029 de 1995 – Práticas discriminatórias nas relações de trabalho**
- ▶ **Decreto nº 9.571 de 2018 – Diretrizes Nacionais sobre Empresas e Direitos Humanos**

Sexo

- ▶ **Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher⁵**
- ▶ **Decreto-Lei nº 5.452 de 1943 (CLT), artigos 372 a 373-A – Proteção do Trabalho da Mulher**

1 Promulgada pelo Decreto nº 678, de 6 de novembro de 1992.

2 Promulgada pelo Decreto nº 592, de 6 de julho de 1992.

3 Promulgada pelo Decreto nº 62.150, de 19 de janeiro de 1968.

4 Promulgada pelo Decreto nº 33.196, de 29 de junho de 1953.

5 Promulgada pelo Decreto nº 4.377, de 13 de setembro de 2002.

Raça e cor

- ▶ **Convenção Internacional sobre a Eliminação de todas as Formas de Discriminação Racial**⁶
- ▶ **Lei nº 12.288 de 2010** – *Estatuto da Igualdade Racial*
- ▶ **Lei nº 12.990 de 2014** – *Reserva aos negros 20% (vinte por cento) das vagas oferecidas nos concursos públicos da União*
- ▶ **Decreto nº 9.427 de 2018** – *Reserva aos negros vagas oferecidas nas seleções para estágio no âmbito da administração pública federal direta, autárquica e fundacional*

Deficiência

- ▶ **Convenção das Nações Unidas Sobre os Direitos da Pessoa com Deficiência**⁷
- ▶ **Convenção Interamericana para a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Pessoas Portadoras de Deficiência**⁸
- ▶ **Lei nº 13.146 de 2015** – *Lei Brasileira da Inclusão (Estatuto da Pessoa com Deficiência)*
- ▶ **Lei nº 8.213 de 1991, art. 93** – “*Lei de Cotas*” para pessoas com deficiência e reabilitados
- ▶ **Decreto nº 9.508 de 2018** – *Acesso das pessoas com deficiência a concursos e processos seletivos públicos*
- ▶ **Lei nº 11.788 de 2008, art.17, §5º** – *Reserva de vagas de estágio para pessoas com deficiência*

Idade

- ▶ **Lei nº 10.741 de 2003** – *Estatuto do Idoso*

6 Promulgada pelo Decreto nº 65.810, de 8 de dezembro de 1969.

7 Promulgada pelo Decreto nº 6.949, de 25 de agosto de 2009.

8 Promulgada pelo Decreto nº 3.956, de 08 de outubro de 2001.

Nacionalidade

- ▶ **Lei nº 13.445 de 2017** – Lei de migração

HIV e Aids

- ▶ **Portaria MTE nº 1.927, de 10 de dezembro de 2014** – *Orientações sobre o combate à discriminação relacionada ao HIV e a Aids nos locais de trabalho*
- ▶ **Portaria MTE nº 1.246, de 28 de maio de 2010** – *Proíbe a realização de testes sorológicos de HIV nos exames ocupacionais*
- ▶ **Portaria Interministerial nº 869, de 12 de agosto de 1992** – Testes para detecção do vírus HIV nos exames pré-admissionais e periódicos de saúde

Responsabilidade Penal

- ▶ **Lei nº 9.029 de 1995** – *Práticas discriminatórias nas relações de trabalho*
- ▶ **Lei nº 7.716 de 1989** – *Crimes resultantes de preconceito de raça ou de cor*
- ▶ **Lei nº 7.437, de 1985** – *Contravenções penais a prática de atos resultantes de preconceito de raça, de cor, de sexo ou de estado civil*
- ▶ **Lei nº 13.146 de 2015** – *Lei Brasileira da Inclusão (Estatuto da Pessoa com Deficiência)*
- ▶ **Lei nº 7.853 de 1989, art. 8º** – *Crime de discriminação das pessoas com deficiência*
- ▶ **Lei nº 12.984 de 2014** – *Crime de discriminação dos portadores do vírus HIV*
- ▶ **Lei nº 10.741 de 2003** – *Estatuto do Idoso*

**LEITURA
RECOMENDADA**

LEITURA BÁSICA

LIMA, F. A. **Teoria da discriminação nas relações de trabalho**. Rio de Janeiro, Elsevier, Campus, 2011.

MOREIRA, A. J. **O que é discriminação?** Belo Horizonte: Letramento: Casa do Direito: Justificando, 2017.

RIOS, R. R. **Direito da antidiscriminação: discriminação direta, indireta e ações afirmativas**. Porto Alegre: Livraria do Advogado Editora, 2008.

LEITURA COMPLEMENTAR

ALLPORT, G. W. **The nature of prejudice**. New York: Basic Books, 1979.

GOFFMAN, E. **Estigma: notas sobre a manipulação da identidade deteriorada**. Rio de Janeiro: LTC, 1975.

GUIMARÃES, A. S. A. **Racismo e anti-racismo no Brasil**. 2. ed. São Paulo: Fundação de Apoio à Universidade de São Paulo: Editora 34, 1999.

HABERMAS, J. **A inclusão do outro: estudos de teoria política**. São Paulo: Edições Loyola, 2004.

HONNETH, A. **Luta por reconhecimento: a gramática dos conflitos sociais**. 2. ed. São Paulo: Editora 34, 2009.

PINSKY, J. (Org.). **12 faces do preconceito**. São Paulo: Contexto, 2006.

RAWLS, J. **Uma teoria da justiça**. São Paulo: Martins Fontes, 1997.

SCHWARCZ, L. M. **O espetáculo das raças: cientistas, instituições e questão racial no Brasil – 1870-1930**. São Paulo: Companhia das Letras, 1993.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BARROSO, Luís Roberto. **Interpretação e Aplicação da Constituição: Fundamentos de uma Dogmática Constitucional Transformadora**. 5. ed. São Paulo: Saraiva, 2003.

BRASIL. **Decreto nº 9.571, de 21 de novembro de 2018**. Estabelece as Diretrizes Nacionais sobre Empresas e Direitos Humanos. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/decreto/D9571.htm. Acesso em: 20 dez. 2018.

CÂMARA DE COMÉRCIO BRASIL-ESTADOS UNIDOS. **Diversidade – o que é e o que ela pode fazer pelos seus negócios?** Câmara Americana de Comércio. Disponível em <https://estatico.amcham.com.br/arquivos/2016/diversidade-27-abr-2016.pdf>. Acesso em 16 out. 2018.

CAMPOLO, Alex, SANFILIPPO, Madelyn, WHITTAKER, Meredith, CRAWFORD, Kate. **AI Now 2017 Report**. AI Now Institute. 2017. Disponível em: https://ainowinstitute.org/AI_Now_2017_Report.pdf. Acesso em: 10 dez. 2018.

DRAY, Guilherme Machado. **A influência dos Estados Unidos da América na Afirmação do Princípio da Igualdade no Emprego nos Países da Lusofonia**. Coimbra: Almedina, 2016.

GLINA, Débora Miriam Raab, TEIXEIRA, Liliane Reis, ROCHA, Lys Esther. “Aspectos psicossociais e desafios do retorno ao trabalho das vítimas de assédio moral”. **Revista Brasileira de Medicina do Trabalho**. vol. 8, n. 2, 2010. Disponível em <http://www.rbmt.org.br/details/106/pt-BR/aspectos-psicossociais-e-desafios-do-retorno-ao-trabalho-das-vitimas-de-assedio-moral>. Acesso em 14 nov. 2018.

GIEL, K.E., ZIPFEL, S., ALIZADEH, M., SCHÄFFELER, N., ZAHN, C., WESSEL, D., HESSE, F.W., THIEL, S. & THIEL, A. **Stigmatization of obese individuals by human resource professionals: an experimental study**. BMC public health, 12(1). 2012. p.525.

GOLDIN, Claudia & ROUSE, Cecilia. “Orchestrating Impartiality: The Impact of “Blind” Auditions on Female Musicians”. **American Economic Review**. vol. 90, n. 4, Set. 2000. pp. 715-741.

GOVERNMENT EQUALITIES OFFICE. **Reducing the gender pay gap and improving gender equality in organisations: Evidence-based actions for employers.** 2018. Disponível em https://gender-pay-gap.service.gov.uk/public/assets/pdf/Evidence-based_actions_for_employers.pdf. Acesso em 14 nov. 2018.

LIMA, Firmino Alves. **Mecanismos antidiscriminatórios nas relações de trabalho.** São Paulo: LTr, 2006.

MELLO, Celso Antonio Bandeira de. **Conteúdo jurídico do princípio da igualdade.** 3. ed. São Paulo: Malheiros, 2003.

ORGANIZACIÓN MUNDIAL DE LA SALUD. **Sensibilizando sobre el acoso psicológico en el trabajo.** Serie Protección de la Salud de los Trabajadores, n. 4. Ginebra, 2004.

PINSKY, Jaime, PAHIM, Regina. **Por uma escola de cidadãos.** Disponível em http://www.jaimepinsky.com.br/site/main.php?page=artigo&artigo_id=127 Acesso 12 set. 2018.

RAWLS, John. **Uma Teoria da Justiça.** 2. ed. São Paulo: Martins Fontes, 2002.

RODRIGUES, João Augusto. **Discriminação indireta no trabalho por motivo de raça e gênero:** um enfoque a partir das teorias de justiça distributiva e da economia da distribuição. Brasília: Centro Universitário da Brasília. 2013. p. 12. Disponível em <https://www.uniceub.br/media/188729/JoaoAugustoDiscriminacaoIndiretaNoTrabalho.pdf>. Acesso em 23 nov. 2018.

SARMENTO, Daniel, GOMES, Fábio Rodrigues. “**A eficácia dos direitos fundamentais nas relações entre particulares: o caso das relações de trabalho**”. Revista do Tribunal Superior do Trabalho, Brasília, vol. 77 nº 4 out/dez 2011.

TWOMEY, Paul. **Toward a G20 Framework for Artificial Intelligence in the Workplace.** Centre for International Governance Innovation. 2018. Disponível em: <https://www.cigionline.org/sites/default/files/documents/Paper%20No.178.pdf>. Acesso em: 18 dez. 2018.

U.S. EQUAL EMPLOYMENT OPPORTUNITY COMMISSION (EEOC). **Employee Training Tips**. Disponível em https://www.eeoc.gov/employers/smallbusiness/checklists/employee_training_tips.cfm. Acesso em 19 dez. 2018.

U.S. EQUAL EMPLOYMENT OPPORTUNITY COMMISSION (EEOC). **Enforcement Guidance on Vicarious Employer Liability for Unlawful Harassment by Supervisors**. Disponível em <https://www1.eeoc.gov/policy/docs/harassment.html>. Acesso em 19 dez. 2018.

U.S. EQUAL EMPLOYMENT OPPORTUNITY COMMISSION (EEOC). **Facts About Retaliation** Disponível em <https://www.eeoc.gov/laws/types/retaliation.cfm>. Acesso em 19 dez. 2018.

U.S. EQUAL EMPLOYMENT OPPORTUNITY COMMISSION (EEOC). **General Non-Discrimination Policy Tips**. Disponível em https://www.eeoc.gov/employers/smallbusiness/checklists/general_non-discrimination_policy.cfm. Acesso em 19 dez. 2018.

U.S. EQUAL EMPLOYMENT OPPORTUNITY COMMISSION (EEOC). **Manager Training Tips**. Disponível em https://www.eeoc.gov/employers/smallbusiness/checklists/manager_training_tips.cfm. Acesso em 19 dez. 2018.

U.S. EQUAL EMPLOYMENT OPPORTUNITY COMMISSION (EEOC). **Promising Practices for Preventing Harassment**. Disponível em <https://www.eeoc.gov/eeoc/publications/promising-practices.cfm>. Acesso em 19 dez. 2018.

DISCRIMINAÇÃO
DISCRIMINAÇÃO
DISCRIMINAÇÃO NO TRABALHO

“*Afinal, onde começam os Direitos Humanos Universais? Em pequenos lugares, perto de casa — tão perto e tão pequenos que eles não podem ser vistos em qualquer mapa do mundo. No entanto, estes são o mundo do indivíduo; a vizinhança em que ele vive; a escola ou universidade que ele frequenta; a fábrica, fazenda ou escritório em que ele trabalha. Tais são os lugares onde cada homem, mulher e criança procura igualdade de justiça, igualdade de oportunidade, igualdade de dignidade sem discriminação. A menos que esses direitos tenham significado aí, eles terão pouco significado em qualquer outro lugar. Sem a ação organizada do cidadão para defender esses direitos perto de casa, nós procuraremos em vão pelo progresso no mundo maior.*”

Eleanor Roosevelt

INSPEÇÃO
DO TRABALHO



ESCOLA NACIONAL
DA INSPEÇÃO DO TRABALHO

