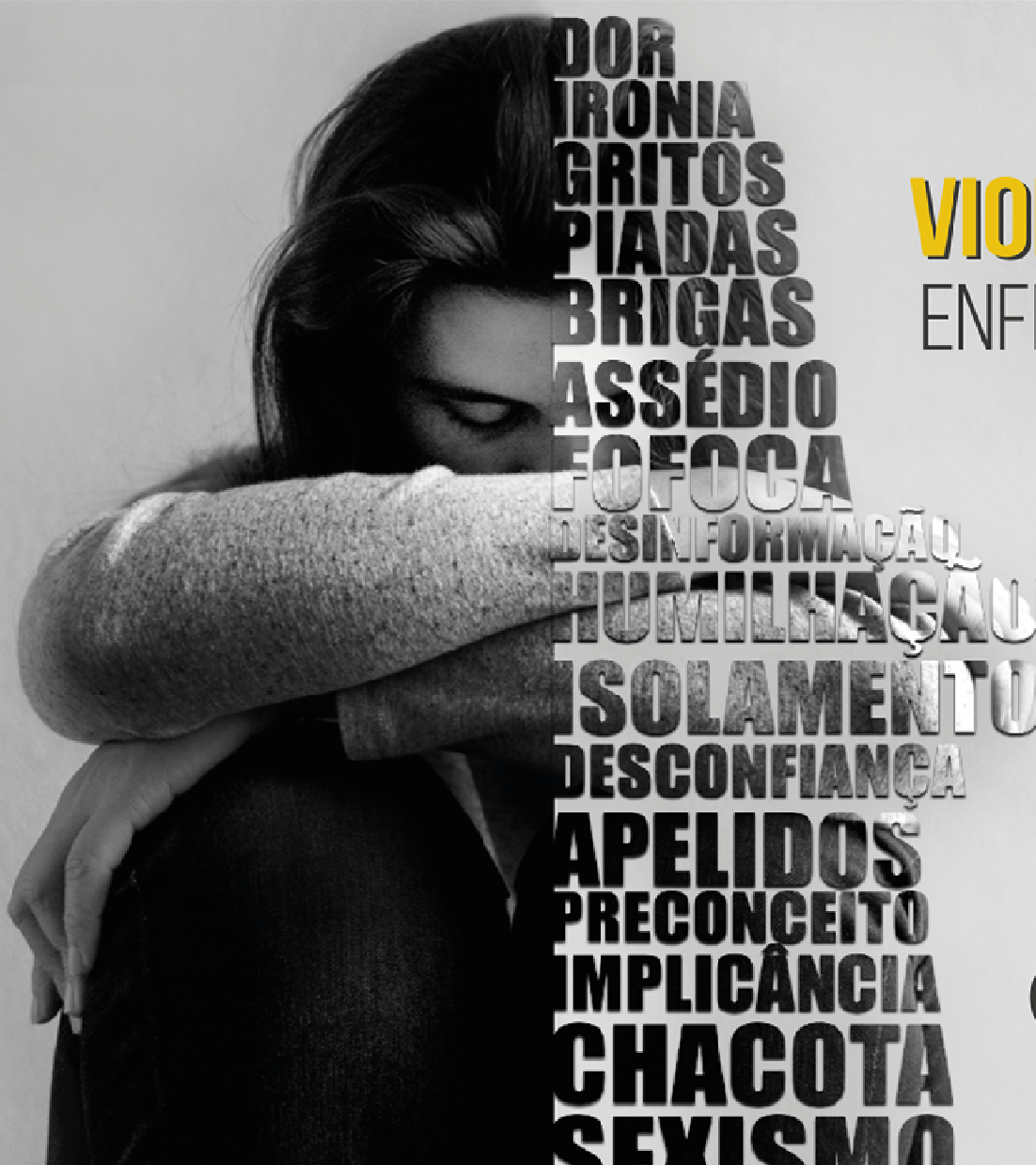


SEMINÁRIO - PRÁTICAS INCLUSIVAS E SEUS BENEFÍCIOS PARA A COMPETITIVIDADE DOS NEGÓCIOS (FIESP/CIESP)

Adriana Galvão Moura Abílio – Advogada, Especialista em Direito Empresarial pela FGV, Mestre e Doutora em Direito – PUC/SP, Diretora do Núcleo de Responsabilidade Social da CIESP, Professora Universitária e de Cursos de Pós-Graduação, Autora do Livro: *Diversidade Sexual e de Gênero: A tutela jurídica nas relações de trabalho.*



VIOLÊNCIAS NO TRABALHO

ENFRENTAMENTO E SUPERAÇÃO



Preconceito X Discriminação

Preconceito: Noção pré-concebida, de **pré-julgamento** em relação a determinada pessoa ou grupo. (a desvalorização do outro de modo injustificado).

Ex: *"não temos profissionais com deficiência competentes e com boa formação acadêmica".*

Discriminação: Preconceito posto em **ação** - **em prática** (cria distinção, exclusão e preferência entre pessoas e grupos).

Ex: *"contrata-se vendedoras, preferencialmente de 20 a 25 anos."*

Discriminação por interseccionalidade:

Mulheres negras e pobres – potencial vítima em razão de seu gênero, de sua raça e de sua classe social.

Discriminação Direta

Consiste no uso de critérios como etnicidade, cor de pele, idade, religião, gênero, orientação sexual/identidade de gênero, nacionalidade, deficiência, dentre outros, para tratar uma pessoa de forma menos favorável que outra.

Ex: A dispensa de um trabalhador por assumir sua orientação homossexual.

Discriminação Indireta

Práticas indutoras de efeitos discriminatórios, prejudiciais a pessoas ou grupos específicos (critérios aparentemente neutros que geram impactos desproporcionais).

Ex. 1. Exigência na contratação de pessoas com força física extrema ou determinada altura e peso.
Forma de *discrímen* indireto às mulheres e a certos grupos étnicos.

Ex. 2. Ao recrutar trainees - preferência para os alunos da mesma universidade na qual o gerente da área se formou.

DISCRIMINAÇÃO

ENQUADRAMENTO CONSTITUCIONAL

Artigo 3º, inciso IV, da CF – IV - promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação.

- **Religião** (artigo 5º, inciso VIII, da CF);
- **Violação à intimidade e à vida privada** (artigo 5º, inciso X, da CF);
- **Sexo** (artigo 5º, inciso I e artigo 7º, inciso XXX, da CF);
- **Trabalho da mulher** (7, XX); à origem — estrangeiros (caput do artigo 5º, da CF);
- **Cor** (artigo 7º, inciso XXX, da CF);
- **Idade** (artigo 7º, inciso XXX, da CF);
- **Estado civil** (artigo 7º, inciso XXX, da CF);
- **Admissão de trabalhador portador de deficiência** (artigo 7º, inciso XXXI, da CF);
- **Trabalho manual, técnico e intelectual** (artigo 7º, inciso XXXII, da CF);
- **Sindicalizados** (artigo 5º, incisos XIII, XVII, XX e XLI, da CF);

*Discriminação
Relações de Trabalho e
a CLT*



- ❑ **art. 5º CLT:** “A todo trabalho de igual valor corresponderá salário igual, sem distinção de sexo.
 - ❑ **art. 223- C CLT** - A honra, a imagem, a intimidade, a liberdade de ação, a auto estima, a sexualidade, a saúde, o lazer e a integridade física são os bens juridicamente tutelados inerentes à pessoa física.
 - ❑ **art. 373-A CLT:** Ressalvadas as disposições legais destinadas a corrigir as distorções que afetam o acesso da mulher ao mercado de trabalho.
 - ❑ **art. 461 CLT** 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.
-

Súmula nº 443 do TST

- DISPENSA DISCRIMINATÓRIA;
- EMPREGADO PORTADOR DE DOENÇA GRAVE;
- ESTIGMA OU PRECONCEITO;
- DIREITO À REINTEGRAÇÃO.

Resolução 185/2012 - Presume-se discriminatória a despedida de empregado portador do vírus HIV ou de outra doença grave que suscite estigma ou preconceito. Inválido o ato, o empregado tem direito à reintegração no emprego.



CONVENÇÃO 111 – OIT
(Organização Internacional do
Trabalho) – Discriminação em
matéria de emprego e profissão

Art. 1 — Para os fins da presente convenção o termo “discriminação” compreende:

“toda distinção, exclusão ou preferência fundada na raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social, que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidade ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão”

***Lei N° 9.029, DE
13 DE ABRIL
DE 1995***

***DISCRIMINAÇÃO
NA RELAÇÃO DE
TRABALHO***

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

Art. 2º
Constituem
CRIME
as seguintes
práticas
discriminatórias:

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

II - a adoção de quaisquer medidas, de iniciativa do empregador, que configurem;

a) indução ou instigamento à esterilização genética;

b) promoção do controle de natalidade, assim não considerado o oferecimento de serviços e de aconselhamento ou planejamento familiar, realizados através de instituições públicas ou privadas, submetidas às normas do Sistema Único de Saúde (SUS).



**Pena: detenção de um
a dois anos e multa.**

Penalidades Administrativas da Lei 9.029/95

Art. 3

I - multa administrativa de dez vezes o valor do maior salário pago pelo empregador, elevado em cinquenta por cento em caso de reincidência;

II - proibição de obter empréstimo ou financiamento junto a instituições financeiras oficiais.

Portaria Ministério do Trabalho e Emprego 854/2015 e 1153/17 .



***Discriminação,
enquadramento e sanções
penais***

*Lei nº 7.716/89 – Crimes
resultantes de preconceito de raça
ou de cor.*

*Lei nº 13.146/15 – Lei Brasileira
da Inclusão (Estatuto da Pessoa
com Deficiência)*

*Lei nº 12.984/14 – Crime de
discriminação dos portadores do
vírus HIV*

*Lei nº 10.741/03 - Estatuto do
Idoso*

DANO MORAL NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

“O que nos humilha, ofende, constrange, o que nos magoa profundamente, o que fere nossa dignidade”.

O dano moral praticado pelo empregador ao empregado ocorre quando aquele no seu papel de controlar, disciplinar e fiscalizar comete excessos atingindo assim a honra e desrespeitando a dignidade do empregado. ***Provém de uma conduta ou de um comportamento – inclusive no ambiente de trabalho, que tem por consequência lesar a pessoa, causando-lhe prejuízo psíquico, social, afetivo.*** (STF, RE n. 116.381 –RJ)

ESPÉCIES DE ASSÉDIO NO AMBIENTE DE TRABALHO

- **Assédio Moral (Perseguição insistente)** – Ex: Exposição do empregado ao ridículo perante os colegas e clientes de forma reiterada, terror psicológico no trabalho.
- **Assédio Moral Institucional** (*Gestão por stress* - “assédio moral organizacional”) – Ex: Limitação do uso do banheiro por empregados de empresa operadora de telemarketing.
- **Assédio Sexual** – Ofensa a liberdade sexual – chantagem, exigência de favores sexuais. (artigo 216– A Código Penal)
- **Dano Existencial** – Ex- Volume excessivo de trabalho, ausência reiterada de férias “trabalho escravizado”

- ❖ **Lesão à Imagem** – Reputação pessoal, atributos valorativos da pessoa.
 - ❖ **Lesão à Honra** – Empregador protagoniza uma calúnia contra o empregado. Ex- Chamá-lo de ladrão.
 - ❖ **Lesão à Intimidade** – Ex. Ofensa a privacidade e intimidade do trabalhador. Ex. Expor para terceiros a orientação sexual do empregado.
 - ❖ **Assédio Processual (requisito de continuidade)** – Ex. prejudicar ou inviabilizar a produção de provas, interpor abusivamente recursos desprovidos de fundamentação com claro intuito protelatório, pedidos reiterados de adiamento de audiências.
 - ❖ **Perda de uma chance-** Ex. empregado que estava prestes a obter uma promoção, a qual não se concretizou por conta de perseguições e de assédio moral praticados pelo chefe do mesmo.
 - ❖ **Dano Estético** – Lesão desfigurada Súmula 387 STJ (indenização cumulada Dano Estético e Dano Moral).
-

DANO MORAL NA FASE PRÉ CONTRATUAL

Critérios de seleção que excluem de forma injustificada

Na fase pré-contratual (**antes da celebração do contrato de trabalho**) inúmeras situações que configuram violação à privacidade, intimidade e/ou à honra do candidato à vaga.

O empregador deve limitar-se a obter **dados somente da capacidade profissional do empregado** pois, ao invadir a vida privada deste e investigar características pessoais, restará clara a conduta discriminatória praticada pelo empregador.

Ex: Solicitar informações sobre religião, orientação sexual, convicção política, etc.

Ex: Excluir do processo de seleção e recrutamento mulheres casadas

*** *Discriminação Genética: Exame do patrimônio genético do trabalhador***

DANO MORAL NA FASE PRÉ CONTRATUAL

Configura-se o dano moral **dentro da relação empregatícia**, quando há **formalização** do contrato de trabalho entre empregado e empregador.

Ex. revista íntima, instalação de câmeras nos banheiros e vestiários, obrigar o empregado a realizar o teste do polígrafo (detector de mentiras), anotar na Carteira de Trabalho valor de salário inferior ao efetivamente pago.

Ex. Pagamento de salários/benefícios inferiores para certas pessoas ou grupos.

Obs. Lei n. 13.271/2016 - multa de R\$ 20.000,00 (vinte mil reais) para as empresas que utilizarem a denominada "revista íntima".

DANO MORAL NA FASE PÓS-CONTRATUAL

Ocorre quando o empregador **DISPENSA** seu empregado de forma discriminatória - (Dispensa Discriminatória).

Ex.1. Portador do Vírus do HIV “Estigma/Preconceito” (Súmula 443 TST).

Ex.2. Despedida arbitrária por questão de raça, religião, idade, orientação sexual/identidade e de gênero

Ex.3. Empresa presta informações a terceiros sobre o trabalhador “*Lista Negra*”.

Ex. 4. Dano moral por anotação desabonadora na CTPS do empregado. Anotação da dispensa em razão de demanda judicial.



RESPONSABILIDADE CIVIL

A responsabilidade civil do empregador pela indenização decorrente de dano moral pressupõe a existência de **três requisitos**: a prática de ato ilícito ou com abuso de direito (**culpa ou dolo**), o dano propriamente dito (**prejuízo material ou o sofrimento moral**) e o **nexo causal** entre o ato praticado pelo empregador ou por seus prepostos e o dano sofrido pelo trabalhador”.

*Constituição Federal: Artigos 5, III,V e X.

*Código Civil: Artigos 186/187, 927 e 932,III.

Casos práticos: arbitramento - Indenização por Dano Moral



1) Indenização por dano moral decorrente de revista íntima corporal do empregado e de revista de seus pertences arbitrada em **R\$ 30.000,00 (trinta mil reais)**. (TST – Recurso de Revista RR 14687020 10019000 9, pub. 06/03/2015).

2) **Restringir a utilização do banheiro pelo trabalhador**, valor da indenização por dano moral, arbitrada em **R\$ 6.000,00 (seis mil reais)** TST 79-02.33 – Doutrina - 34 Rev. TST, Brasília, vol. 79, no 2, abr/jun 2017).

3) Indenização por dano moral. **Liberdade Religiosa** – Empregado obrigado a rezar em serviço, valor arbitrado em **R\$ 30.000,00 (trinta mil reais)** (2ª Vara do Trabalho do Rio Grande do Sul – SC Processo nº RT.Ord 0002978-88.2013.5.12.0048, 29/11/2016).

Casos práticos: arbitramento - Indenização por Dano Moral

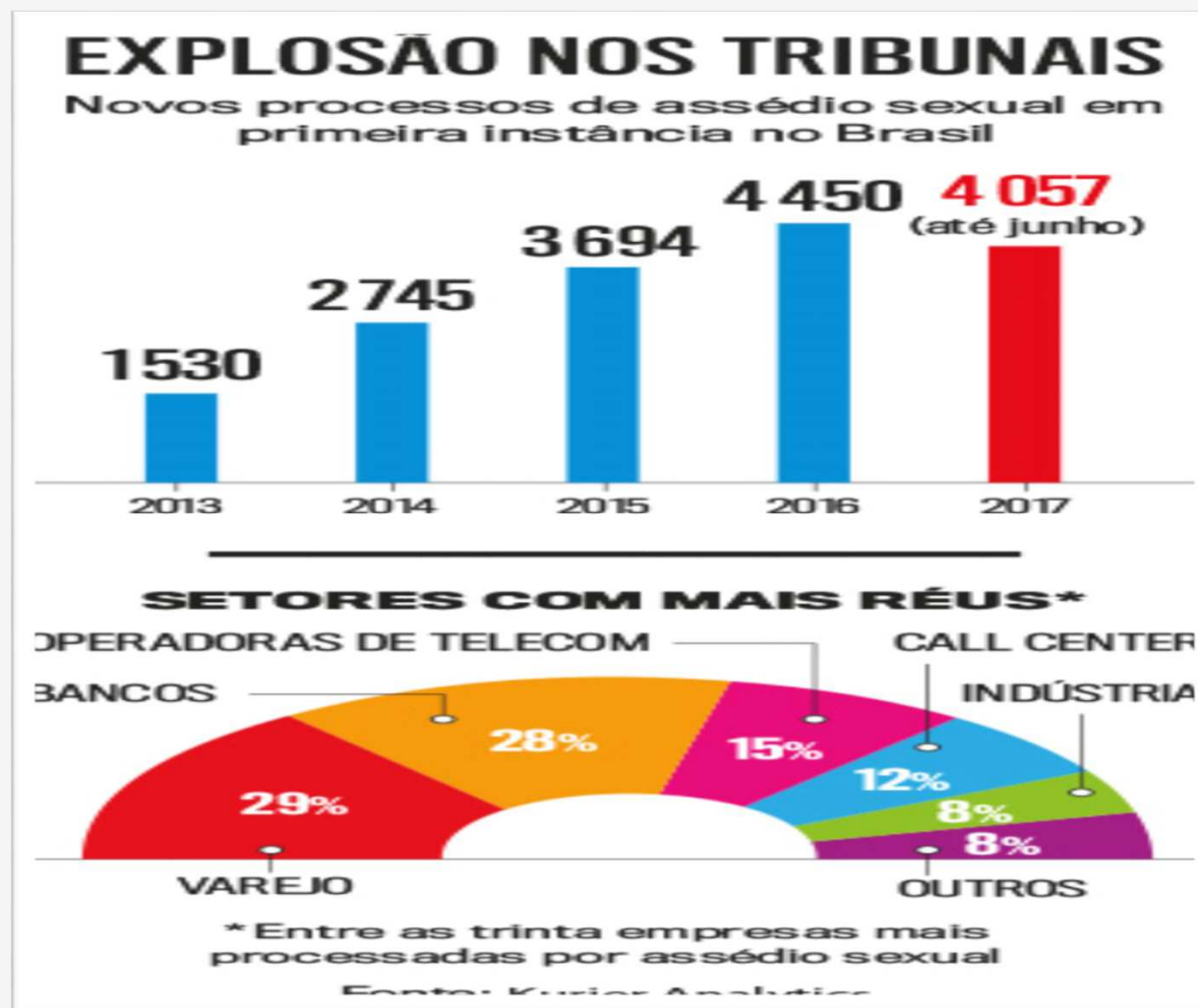


4) **Indenização por Danos Morais:** Empregada vítima de tratamento pejorativo diferenciado **em razão da cor da pele, arbitrado o valor de R\$ 20.000,00 (vinte mil reais)** para a indenização cabível à reclamante. (Processo: RR - 65500-25.2011.5.17.0003 D. Julg: 09/09/2015, Relator Ministro: José Roberto Freire Pimenta, 2ª Turma, Data de Publicação: DEJT 18/09/2015).

5) **Orientação Sexual. Demissão. Dano Moral** – Dispensa discriminatória e ofensa a honra do trabalhador, arbitrado em **R\$ 15.000,00 (quinze mil reais)**. (TRT 2 Região – RO 00742.2002.019.02.00-9 – 6 Turma – Rel. Valdir Florindo, 18/10/2015).

6) **Indenização por dano moral. Transexual** – Obrigada a usar o vestiário masculino, valor arbitrado em **R\$ 5.000,00 (cinco mil reais)** (Processo n. 21076-2012-003-09-00-0 – TRT 9 Região, 25/11/2014).

Registros de Assédio Sexual Relações de Trabalho

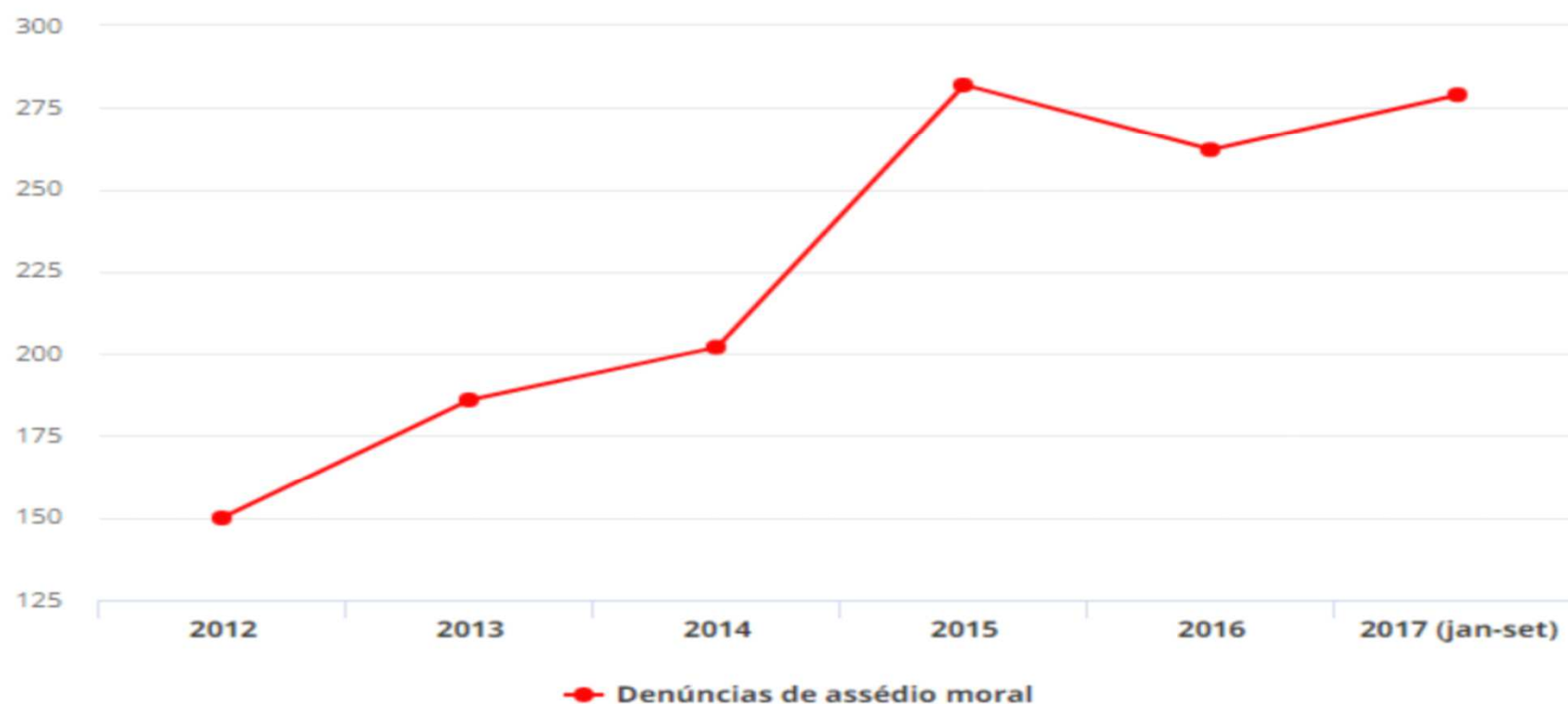


Dados do MPT (Ministério Público do Trabalho 15 Região)

Veja a evolução do número de denúncias nos últimos seis anos no gráfico, abaixo:

Denúncias de assédio moral no MPT de Campinas

De janeiro a setembro deste ano, casos cresceram 50% em relação ao mesmo período de 2016



Fonte: MPT de Campinas

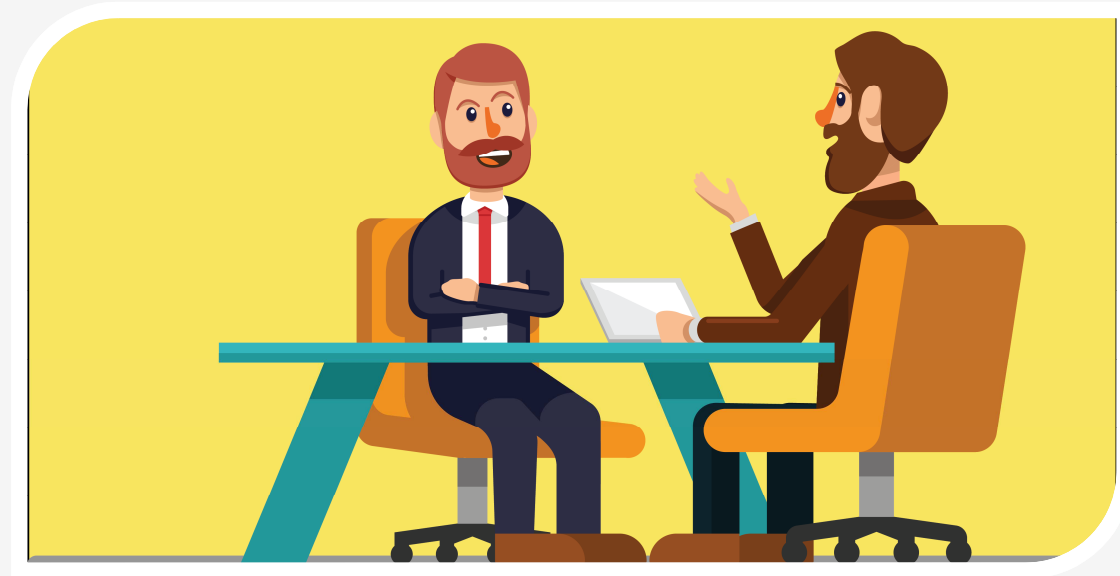
Responsabilidade das Empresas

Combate as Discriminações no Ambiente de Trabalho

- **Que a discriminação é ilegal e não será tolerada!!!**
- Informar, sensibilizar e capacitar (conhecimento das políticas e regras da empresa)
- 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 o local de trabalho será adaptado para os trabalhadores e prestadores de serviços que necessitem de condições especiais. *Ex. pessoa com deficiência, gestantes, utilização de banheiros/vestiários de acordo com a identidade de gênero.*

Providências do empregador em relação as denúncias

- ❑ Realização de entrevistas com a vítima, o autor e testemunhas (coleta de provas documentais)
- ❑ Adoção de medidas preventivas imediatas (Ex. ajustes de horário de trabalho)
- ❑ Encerramento das investigações e adoção de medidas apropriadas. (Ex. advertência, suspensão, transferência/relocação, dispensa)
- ❑ *Observar práticas de retaliações dos envolvidos*



Sistemas de Denúncias

- 1- Setor responsável por receber e processar as denúncias. (pessoa fora da linha hierárquica do trabalhador)
- 2- Canais para recebimento de denúncias acessíveis (pessoalmente ou por escrito)
- 3- Confidencialidade, imparcialidade e objetividade nas apurações, ao invés de retaliações.
- 4- Fluxos e prazos para respostas das denúncias (andamento das investigações)

- ☐ *Programas de compliance e estruturas de governança com leis antidiscriminatórias (códigos de ética e conduta)*
- ☐ *Políticas internas de promoção da diversidade (planos de ações para a valorização e promoção da diversidade)*

Políticas internas de promoção da diversidade

Redução das desigualdades no âmbito das relações de trabalho desde o ato da admissão até o pós-contrato.



Metas - percentuais de preenchimento de vagas e de promoção hierárquica.



Diversidade como fator importante para o modelo de negócio, elemento de impacto nos resultados corporativos. (Ex. Projetos de incentivo ao trabalho da mulher – art. 390- E CLT).

Transformando nosso mundo: A agenda 2030 - ONU

17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável



ODS-5

Combate às discriminações e violências baseadas no gênero e na promoção do empoderamento de mulheres e meninas para que possam atuar enfaticamente na promoção do desenvolvimento sustentável, por meio da participação na política, na economia, e em diversas áreas de tomada de decisão.



SER DIFERENTE NÃO É UM PROBLEMA



O PROBLEMA É SER TRATADO DIFERENTE

Diga Não à Discriminação!



A diferença nos enriquece...
... O respeito nos une.

Referências Bibliográficas

ABILIO, Adriana Galvão Moura. Diversidade Sexual e de Gênero: a tutela jurídica nas relações de trabalho. 1 ed. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2019.

LIMA, Firmino Alves. A teoria da discriminação nas relações de trabalho. Rio de Janeiro, Elsevier, 2011

MAIOR. Jorge Luiz Souto. O direito do trabalho como instrumento de justiça social. São Paulo: LTr, 2017.

MANUS, Pedro Paulo Teixeira. Direito do Trabalho. 14 ed. São Paulo: Atlas, 2015.

MARQUES, Fabíola. ABUD, Claudia. Direito do Trabalho. 8 ed. São Paulo: Atlas, 2015.

MARTINS, Sergio Pinto. Convenção da OIT. 2 ed. São Paulo: Atlas, 2015.

MIRANDA, Jorge. Manual de Direito Constitucional. 8. ed. Coimbra: Coimbra Editora, 2012. p. 180. v. 4.

MINISTÉRIO DO TRABALHO. Perguntas e Respostas sobre Discriminação no Trabalho. Brasília, 2018.