

UNIVERSIDADE FUMEC
FACULDADE DE CIÊNCIAS HUMANAS, SOCIAIS E DA SAÚDE

Wagner Camilo Miranda

“LISTAS SUJAS”:
Prática Discriminatória Ilícita e Negativa nas Relações de Trabalho

Belo Horizonte

2015

Wagner Camilo Miranda

“LISTAS SUJAS”:

Prática Discriminatória Ilícita e Negativa nas Relações de Trabalho

Dissertação apresentada ao programa de Pós-Graduação *Stricto Sensu* em Direito da Universidade FUMEC, como requisito parcial para a obtenção do grau de Mestre em Direito.

Área de concentração; Instituições sociais, direito e democracia.

Linha de pesquisa; Autonomia privada, regulação e estratégica

Orientadora: Prof. Dra. Lutiana Nacur Lorentz

Belo Horizonte

2015

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)

M6721 Miranda, Wagner Camilo, 1986-
 “Listas Sujas”: prática discriminatória ilícita e negativa nas
 relações de trabalho / Wagner Camilo Miranda. – Belo
 Horizonte, 2015.
 149 f. : il. ; 29,5 cm + 1 CD-ROM

 Orientadora: Lutiana Nacur Lorentz
 Dissertação (Mestrado em Direito), Universidade
 FUMEC, Faculdade de Ciências Humanas, Sociais e da Saúde,
 Belo Horizonte, 2015.

 1. Justiça do trabalho - Brasil. 2. Discriminação no
 emprego - Brasil. 3. Publicidade (Direito) - Brasil. I. Título. II.
 Lorentz, Lutiana Nacur. III. Universidade FUMEC, Faculdade
 de Ciências Humanas, Sociais e da Saúde.

CDU: 331.109.45



UNIVERSIDADE
FUMEC/FCH

FACULDADE DE CIÊNCIAS
HUMANAS, SOCIAIS E DA SAÚDE

PROGRAMA DE MESTRADO EM DIREITO EM INSTITUIÇÕES SOCIAIS, DIREITO E DEMOCRACIA

NOTA FINAL DA DEFESA DE DISSERTAÇÃO DE MESTRADO

BANCA EXAMINADORA:

ASSINATURAS:

Prof^ª Dra. Lutiana Nacur Lorentz

Prof^ª. Dra. Adriana Goulart de Sena Orsini

Prof. Dr. André Cordeiro Leal

MESTRANDO: WAGNER CAMILO MIRANDA

TÍTULO DA DISSERTAÇÃO:

“LISTAS SUJAS”: Prática Discriminatória Ilícita e Negativa nas Relações de Trabalho

NOTA: (95) *noventa e cinco*

ASSINATURA ORIENTADORA:

DATA DA DEFESA: 26/11/2015

Dedico este trabalho aos meus pais, Geraldo e Maria Valdeth, que sempre estiveram presentes em todos os momentos da minha vida e, com a simplicidade peculiar de cada um, transmitiram-me o valor primordial da educação, o respeito ao próximo e o verdadeiro significado da palavra honestidade.

AGRADECIMENTOS

A ideia de desenvolver uma dissertação de mestrado sobre a discriminação através das chamadas “listas sujas” nas relações laborais e o combate a esta prática provocou-me, em mesma proporção, trabalho e prazer.

Apesar de tal prática ser desenvolvida com muita frequência nas relações de trabalho, aprofundar no assunto levou muito tempo; foram inúmeros livros, artigos, dissertações dentre outras fontes acadêmicas que me possibilitaram ampliar os conhecimentos sobre o tema.

Entusiasmei-me à primeira vista pelo combate a essa prática, pois tive o desprazer de acompanhar um amigo que sofreu diretamente esse ato discriminatório, por ter acionado a Justiça do Trabalho em busca de reparação de seus direitos trabalhistas, que haviam sido agredidos na relação de emprego.

Dediquei-me intensamente à produção desta dissertação buscando transformar a inquietude em palavras direcionadas aos leitores, com o intuito de colaborar no combate a esse tipo de discriminação.

Agradeço em especial ao Grande Arquiteto do Universo, que sempre esteve ao meu lado, protegendo-me nas idas e vindas para a cidade de Belo Horizonte, e que me presenteou com saúde, perseverança e força de vontade para concluir mais uma missão.

A meus pais, Maria Valdeh e Geraldo, e a minhas irmãs, Vilma e Valéria, pela generosidade, incentivo e amizade; aos amigos e assistentes, nas pessoas de André Souza, Maristela Mapa Martins e Cristina Graziella Silva Lobo pelo apoio em todos os momentos que precisei me distanciar dos trabalhos do escritório para produzir esta dissertação.

Ressalto que tive a felicidade de ser aluno da mais notável jurista que combate diretamente a desigualdade e defende o equilíbrio humano nas relações de trabalho, Professora Doutora Lutiana Nacur Lorentz. Por intermédio de suas lições como orientadora, tive acesso a questionamentos inteligentes que me instigaram a pesquisar cada vez mais sobre o assunto. A ela MEU ESPECIAL AGRADECIMENTO.

Quero também dividir a alegria de ter concluído este trabalho com todos os pesquisadores das causas humanas, em especial aqueles que combatem a prática discriminatória ilícita e negativa em todos os ramos do Direito do Trabalho e que acreditam na igualdade social e lutam por ela.

“Cidadania não combina com desigualdade. República não combina com preconceito. Democracia não combina com discriminação.”

(ROCHA, 1996, p. 295).

RESUMO

As chamadas “listas sujas” são práticas discriminatórias negativas e ilícitas nas relações trabalhistas, que ocorrem pelo fato de um empregado ter ajuizado ação na Justiça do Trabalho contra o empregador e, em virtude disso, outros empregadores não o contratam, violando o direito de ação dos trabalhadores, constitucionalmente assegurado (CF/88, art. 5º, XXXV), bem como ao próprio Direito ao Trabalho, que é um direito social (CF/88, art. 6º). A crueldade dessa forma de discriminação está na dificuldade, em muitos casos, de materialização ou comprovação do ato, impedindo que a matéria seja levada à apreciação do Poder Judiciário para a necessária reparação das lesões de direitos sofridas pelos trabalhadores. Os princípios basilares do Direito Material e Processual do Trabalho serão objeto de estudo para fundamentar o tema em discussão. Serão contrapostos os princípios da publicidade de informações dos processos judiciais na Justiça do Trabalho, em particular, e do direito de ação, ambos garantidos pela Constituição Federal em face do princípio da não discriminação do empregado. A prática discriminatória decorrente da publicidade de informações processuais trabalhistas fere a esfera privada do trabalhador e não representa quaisquer benefícios aos interesses públicos; e os trabalhadores não podem ser expostos nas redes de informações processuais por exercerem um direito constitucional de acionar o Poder Judiciário. Portanto, a prática discriminatória através das “listas sujas” é incompatível com todo o ordenamento jurídico nacional e internacional, devendo o princípio da publicidade ser interpretado como instrumento de fiscalização da prestação de serviços ofertados pelo Poder Judiciário, não como instrumento que ofereça subsídios para a criação de práticas discriminatórias que estigmatizam a vida do trabalhador.

Palavras-chave: Listas sujas. Discriminação laboral. Ajuizamento de ação na Justiça do Trabalho.

ABSTRACT

So-called "dirty lists" are negative and illegal discriminatory practices in labor relations that occur because an employee has filed suit in the Labor Court against the employer and, because of this, other employers do not hire, violating the right of action of workers, constitutionally assured (CF / 88, art. 5, XXXV) and the very right to work, which is a social right (CF / 88, art. 6). The cruelty of this form of discrimination is the difficulty in many cases of materialization or act of proof, preventing the matter be brought to the consideration of the Judicial Power for necessary repair of the rights of injuries suffered by workers. The basic principles of substantive and procedural labor law will be objects of study to substantiate the topic under discussion. Will be offset the principles of publicity information of court proceedings in the labor courts, in particular, and the right of action, both guaranteed by the Constitution in view of the principle of non-discrimination Employee. The discriminatory practice due to the labor procedural information publicity hurts the private sphere of the worker and not represent any benefits to public interests; and workers cannot be exposed in procedural information networks for exercising a constitutional right to sue the judiciary. So the discriminatory practice through the "dirty lists" is incompatible at all national and international law and the principle of publicity should be construed as a monitoring tool of performance offered by the judiciary and not as an instrument that offers subsidies for creation of discriminatory practices that stigmatize the worker's life

Keywords: Dirty lists. Workplace discrimination. Filing of a lawsuit in the Labor Court.

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

AGU	– Advocacia Geral da União
CEAT	– Certidão Eletrônica de Ações Trabalhistas
CF/88	– Constituição Federal de 1988
CNDT	– Certidão Negativa de Débitos Trabalhistas
CNPJ	– Cadastro Nacional de Pessoa Jurídica
CLT	– Consolidação das Leis do Trabalho
CPC	– Código de Processo Civil
CPF	– Cadastro de Pessoa Física
CNJ	– Conselho Nacional de Justiça
CSJT	– Conselho Superior da Justiça do Trabalho
CTPS	– Carteira de Trabalho e Previdência Social
DEJT	– Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho
DRT	– Delegacia Regional do Trabalho
ET	– Embargos de Terceiro
EUA	– Estados Unidos da América
GRU	– Guia de Recolhimento da União
IAFG	– Inquérito para Apuração de Falta Grave
JT	– Justiça do Trabalho
MS	– Mandado de Segurança
MPT	– Ministério Público do Trabalho
MPU	– Ministério Público da União
OIT	– Organização Internacional do Trabalho
SRTE	– Superintendência Regional do Trabalho e Emprego
TAC	– Termo de Ajustamento de Conduta
TRT1 ^a Região	– Tribunal Regional do Trabalho – Rio de Janeiro
TRT2 ^a Região	– Tribunal Regional do Trabalho – São Paulo - Capital
TRT3 ^a Região	– Tribunal Regional do Trabalho – Minas Gerais
TRT4 ^a Região	– Tribunal Regional do Trabalho – Rio Grande do Sul
TRT5 ^a Região	– Tribunal Regional do Trabalho – Bahia
TRT6 ^a Região	– Tribunal Regional do Trabalho – Pernambuco
TRT7 ^a Região	– Tribunal Regional do Trabalho – Ceará
TRT8 ^a Região	– Tribunal Regional do Trabalho – Pará e Amapá

TRT9ª Região	– Tribunal Regional do Trabalho – Paraná
TRT10ª Região	– Tribunal Regional do Trabalho – Distrito Federal e Tocantins
TRT11ª Região	– Tribunal Regional do Trabalho – Amazonas e Roraima
TRT12ª Região	– Tribunal Regional do Trabalho – Santa Catarina
TRT13ª Região	– Tribunal Regional do Trabalho – Paraíba
TRT14ª Região	– Tribunal Regional do Trabalho – Rondônia e Acre
TRT15ª Região	– Tribunal Regional do Trabalho – São Paulo – Interior
TRT16ª Região	– Tribunal Regional do Trabalho – Maranhão
TRT17ª Região	– Tribunal Regional do Trabalho – Espírito Santo
TRT18ª Região	– Tribunal Regional do Trabalho – Goiás
TRT19ª Região	– Tribunal Regional do Trabalho – Alagoas
TRT20ª Região	– Tribunal Regional do Trabalho – Sergipe
TRT21ª Região	– Tribunal Regional do Trabalho – Rio Grande do Norte
TRT22ª Região	– Tribunal Regional do Trabalho – Piauí
TRT23ª Região	– Tribunal Regional do Trabalho – Mato Grosso
TRT24ª Região	– Tribunal Regional do Trabalho – Mato Grosso do Sul
TST	– Tribunal Superior do Trabalho

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 – Consulta processual no TRT 1ª Região (set. 2015).....	74
Figura 2 – Consulta processual no TRT 2ª Região (set. 2015).....	77
Figura 3 – Consulta processual por OAB no TRT 3ª Região (set. 2015).....	78
Figura 4 – Consulta processual por número do processo no TRT 3ª Região (set. 2015).....	78
Figura 5 – Emissão de Certidão por CPF/CNPJ no TRT 3ª Região (set. 2015).....	79
Figura 6 – Consulta processual no TRT 4ª Região (set. 2015).....	81
Figura 7 – Consulta processual no TRT 5ª Região (set. 2015).....	83
Figura 8 – Consulta processual no TRT 6ª Região (set. 2015).....	84
Figura 9 – Consulta processual no TRT 7ª Região (set. 2015).....	86
Figura 10 – Consulta processual no TRT 8ª Região (set. 2015).....	87
Figura 11 – Consulta processual no TRT 9ª Região (set. 2015).....	89
Figura 12 – Consulta processual no TRT 10ª Região (set. 2015).....	90
Figura 13 – Consulta processual no TRT 11ª Região (set. 2015).....	92
Figura 14 – Consulta processual no TRT 12ª Região (set. 2015).....	94
Figura 15 – Consulta processual no TRT 13ª Região (set. 2015).....	95
Figura 16 – Consulta processual no TRT 14ª Região (set. 2015).....	97
Figura 17 – Consulta processual no TRT 15ª Região (set. 2015).....	99
Figura 18 – Consulta processual por número no TRT 16ª Região (set. 2015).....	100
Figura 19 – Consulta processual por advogado no TRT 16ª Região (set. 2015).....	101
Figura 20 – Consulta processual no TRT 17ª Região (set. 2015).....	102
Figura 21 – Consulta processual no TRT 18ª Região – validação de acesso (set. 2015).....	105
Figura 22 – Consulta processual no TRT 18ª Região (set. 2015).....	106
Figura 23 – Consulta processual no TRT 19ª Região (set. 2015).....	107
Figura 24 – Consulta processual no TRT 20ª Região (set. 2015).....	109
Figura 25 – Consulta processual por nome do advogado no TRT 21ª Região (set. 2015).....	110
Figura 26 – Consulta processual TRT 22ª Região (set. 2015).....	112
Figura 27 – Consulta processual no TRT 23ª Região (set. 2015).....	113
Figura 28 – Consulta processual no TRT 24ª Região (set. 2015).....	115
Figura 29 – Consulta processual no TST (set. 2015).....	117

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 – Procedimentos de pesquisas processuais trabalhistas no TRT 1ª Região (set. 2015).....	75
Gráfico 2 - Procedimentos de pesquisas processuais trabalhistas no TRT 2ª Região (set. 2015).....	77
Gráfico 3 - Procedimentos de pesquisas processuais trabalhistas no TRT 3ª Região (set. 2015).....	79
Gráfico 4 - Procedimentos de pesquisas processuais trabalhistas no TRT 4ª Região (set. 2015).....	81
Gráfico 5 - Procedimentos de pesquisas processuais trabalhistas no TRT 5ª Região (set. 2015).....	83
Gráfico 6 - Procedimentos de pesquisas processuais trabalhistas no TRT 6ª Região (set. 2015).....	85
Gráfico 7 - Procedimentos de pesquisas processuais trabalhistas no TRT 7ª Região (set. 2015).....	86
Gráfico 8 - Procedimentos de pesquisas processuais trabalhistas no TRT 8ª Região (set. 2015).....	88
Gráfico 9 - Procedimentos de pesquisas processuais trabalhistas no TRT 9ª Região (set. 2015).....	89
Gráfico 10 - Procedimentos de pesquisas processuais trabalhistas no TRT 10ª Região (set. 2015).....	91
Gráfico 11 - Procedimentos de pesquisas processuais trabalhistas no TRT 11ª Região (set. 2015).....	93
Gráfico 12 - Procedimentos de pesquisas processuais trabalhistas no TRT 12ª Região (set. 2015).....	94
Gráfico 13 - Procedimentos de pesquisas processuais trabalhistas no TRT 13ª Região (set. 2015).....	96
Gráfico 14 - Procedimentos de pesquisas processuais trabalhistas no TRT 14ª Região (set. 2015).....	98
Gráfico 15 - Procedimentos de pesquisas processuais trabalhistas no TRT 15ª Região (set. 2015).....	99
Gráfico 16 - Procedimentos de pesquisas processuais trabalhistas no TRT 16ª Região (set. 2015).....	101

Gráfico 17 - Procedimentos de pesquisas processuais trabalhistas no TRT 17ª Região (set. 2015).....	103
Gráfico 18 - Procedimentos de pesquisas processuais trabalhistas no TRT 18ª Região (set. 2015).....	106
Gráfico 19 - Procedimentos de pesquisas processuais trabalhistas no TRT 19ª Região (set. 2015).....	108
Gráfico 20 - Procedimentos de pesquisas processuais trabalhistas no TRT 20ª Região (set. 2015).....	109
Gráfico 21 - Procedimentos de pesquisas processuais trabalhistas no TRT 21ª Região (set. 2015).....	111
Gráfico 22 - Procedimentos de pesquisas processuais trabalhistas no TRT 22ª Região (set. 2015).....	112
Gráfico 23 - Procedimentos de pesquisas processuais trabalhistas no TRT 23ª Região (set. 2015).....	114
Gráfico 24 - Procedimentos de pesquisas processuais trabalhistas no TRT 24ª Região (set. 2015).....	115
Gráfico 25 – Relatório final dos procedimentos de pesquisas processuais	118

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	16
2 PRINCÍPIOS NORTEADORES DO DIREITO MATERIAL E PROCESSUAL	
DO TRABALHO NO COMBATE À PRÁTICA DISCRIMINATÓRIA.....	19
2.1 Princípio da dignidade da pessoa humana	21
2.2 Princípio da não discriminação	23
2.3 Princípio da igualdade.....	25
2.4 Princípio da justiça social.....	27
2.5 Princípio da liberdade de contratação	29
2.5.1 <i>A liberdade contratação e a recusa ilícita na contratação sob a ótica</i>	
<i>do Direito do Trabalho</i>	<i>30</i>
2.6 Princípio da publicidade processual	32
3 CLASSIFICAÇÕES DAS DISCRIMINAÇÕES NAS RELAÇÕES	
DE TRABALHO	35
3.1 Discriminação lícita e as ações afirmativas	38
3.2 Discriminação ilícita e negativa	49
4 DISPOSIÇÕES PARA PROTEÇÃO ANTIDISCRIMINATÓRIA NO	
ORDENAMENTO JURÍDICO BRASILEIRO E INTERNACIONAL	56
4.1 Constituição Federal de 1988.....	57
4.2 Organização Internacional do Trabalho	58
4.2.1 <i>Convenção nº 111 da OIT.....</i>	<i>59</i>
4.3 Lei nº 9.029/95	60
5 DISCRIMINAÇÃO ILÍCITA E NEGATIVA NAS RELAÇÕES DE TRABALHO	
ATRAVÉS DAS “LISTAS SUJAS” E SUAS IMPLICAÇÕES SOCIAIS.....	62
5.1 O papel do Ministério Público do Trabalho na proteção contra a prática	
discriminatória	63
5.2 O papel do Ministério do Trabalho e Emprego na proteção contra a prática	
discriminatória	64
5.3 Diretrizes estabelecidas pelo CNJ e CSJT para o combate à discriminação	
através das “Listas Sujas”.....	65
5.4 Dos meios de prova para configuração da discriminação “listas sujas”	66
5.5 Sanções passíveis de aplicabilidade	68
5.6 Responsabilidade social empresarial	69

6 ANÁLISE SOBRE AS AÇÕES REALIZADAS PELO TST E PELOS TRTS NO COMBATE À DISCRIMINAÇÃO DAS “LISTAS SUJAS”	72
6.1 TRT 1ª Região (Rio de Janeiro).....	74
6.2 TRT 2ª Região (São Paulo/Capital).....	76
6.3 TRT 3ª Região (Minas Gerais).....	78
6.4 TRT 4ª Região (Rio Grande do Sul).....	80
6.5 TRT 5ª Região (Bahia).....	82
6.6 TRT 6ª Região (Pernambuco).....	84
6.7 TRT 7ª Região (Ceará)	85
6.8 TRT 8ª Região (Pará/Amapá).....	87
6.9 TRT 9ª Região (Paraná)	88
6.10 TRT 10ª Região (Distrito Federal/Tocantins)	89
6.11 TRT 11ª Região (Amazonas/Roraima).....	92
6.12 TRT 12ª Região (Santa Catarina)	93
6.13 TRT 13ª Região (Paraíba)	95
6.14 TRT 14ª Região (Rondônia/Acre).....	96
6.15 TRT 15ª Região (São Paulo/Interior)	98
6.16 TRT 16ª Região (Maranhão).....	100
6.17 TRT 17ª Região (Espírito Santo)	102
6.18 TRT 18ª Região (Goiás).....	105
6.19 TRT 19ª Região (Alagoas)	107
6.20 TRT 20ª Região (Sergipe).....	108
6.21 TRT 21ª Região (Rio Grande do Norte)	110
6.22 TRT 22ª Região (Piauí).....	111
6.23 TRT 23ª Região (Mato Grosso)	113
6.24 TRT 24ª Região (Mato Grosso do Sul).....	114
6.25 Tribunal Superior do Trabalho - TST	116
6.26 Considerações finais	117
7 COMENTÁRIOS À JURISPRUDÊNCIA TRABALHISTA SOBRE A DISCRIMINAÇÃO ATRAVÉS DAS “LISTAS SUJAS”	119
7.1 Jurisprudência no Direito do Trabalho	119
8 PROPOSIÇÕES DE COMBATE ÀS “LISTAS SUJAS”	124
9 CONCLUSÃO	128
REFERÊNCIAS	130

APÊNDICE A - OBJETIVO DA CARTILHA INFORMATIVA	1444
APÊNDICE B - CARTILHA INFORMATIVA SOBRE O TEMA EM DISCUSSÃO –	
PARTE A	1455
APÊNDICE C - CARTILHA INFORMATIVA SOBRE O TEMA EM DISCUSSÃO –	
PARTE B	145
APÊNDICE D - CARTILHA INFORMATIVA SOBRE O TEMA EM DISCUSSÃO –	
PARTE C	1477

1 INTRODUÇÃO

A Constituição Federal Brasileira (CF/88) estabelece no art. 5º, LX, que “a lei só poderá restringir a publicidade dos atos processuais quando a defesa da intimidade ou o interesse social o exigirem”. Como acessório, o art. 93, IX, estabelece que:

Art. 93. [...]

[...]

IX - Todos os julgamentos dos órgãos do Poder Judiciário serão públicos, e fundamentadas todas as decisões, sob pena de nulidade, podendo a lei limitar a presença, em determinados atos, às próprias partes e a seus advogados, ou somente a estes, em casos nos quais a preservação do direito à intimidade do interessado no sigilo não prejudique o interesse público à informação.¹

O que se apresenta como reflexão no presente trabalho é justamente até que ponto a publicidade de informações processuais trabalhistas, notadamente a efetuada pelo Cadastro Nacional dos Devedores Trabalhistas (CNDT), previsto no art. 642-A da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), pode afetar a vida do trabalhador através da criação das chamadas “listas sujas”. Elaboradas com nomes de empregados que propuseram reclamação trabalhista contra o empregador (ou ex-empregador, de forma mais recorrente), tais listas constituem prática discriminatória negativa e ilícita nas relações trabalhistas, pois, em virtude delas, outros empregadores não os contratam, criando restrições para novas oportunidades de trabalho.

A prática discriminatória decorrente da publicidade de informações processuais trabalhistas, além de não representar qualquer benefício ao interesse público, fere o âmbito privado do trabalhador, que não deveria ser exposto nas redes de informações processuais por exercer o direito constitucional de acionar o Poder Judiciário. Portanto, as “listas sujas” são incompatíveis com o ordenamento jurídico nacional e internacional.

Além disso, o princípio da publicidade deve ser interpretado como instrumento de fiscalização da prestação de serviços ofertados pelo Poder Judiciário, não como instrumento que ofereça subsídios para a criação de práticas discriminatórias que estigmatizam a vida do trabalhador.

Os princípios basilares do Direito Material e Processual do Trabalho serão objeto de estudo para aprofundamento do tema em discussão, visando contrapor o princípio da

¹ BRASIL. Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil, de 5 de outubro de 1988. **Diário Oficial da União**, 5 out. 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm>. Acesso em: 15 jun. 2015.

publicidade de informações dos processos judiciais na Justiça do Trabalho, em particular, e o princípio do direito de ação, ambos garantidos pela Constituição Federal.

O ajuizamento de ações perante qualquer órgão do Poder Judiciário nacional (art. 92, da CF/88) é direito fundamental, segundo o art. 5º, XXXV, LV e LX, da CF/88, porém, notadamente, o exercício desse direito na Justiça do Trabalho tem atraído um novo tipo de estigma² e preconceito³ contra o empregado, muitas vezes, dificultando sua empregabilidade (o que é uma modalidade de discriminação pré-contratual), outras vezes, provocando perda do seu emprego (discriminação pós-contratual) e ainda impedindo sua progressão hierárquica no emprego (discriminação contratual).

Para se referir a essa discriminação, era usada, de forma equivocada e vetusta, a expressão⁴ “listas negras”,⁵ porém, para evitar o uso de terminologia pejorativa e adjetivações negativas que envolvam vieses de raça e cor, esta dissertação propõe o uso de outra expressão, qual seja, de “listas sujas”. Importante ressaltar que, tendo em vista o objeto desta pesquisa, as “listas sujas”⁶ não podem ser confundidas com a mesma expressão utilizada para identificar lista de empregadores que usam de trabalho forçado, ou seja, análogo ao de escravo, degradante ou desumano,⁷ também chamada de “lista suja” pelo Ministério do Trabalho e Emprego (MTE),⁸ criada pela Portaria Interministerial MTE/SDH nº 2, de 12 de maio de 2011.⁹

² GOFFMAN, Erving. **Estigma**: notas sobre a manipulação da identidade deteriorada. 4. ed. Rio de Janeiro: Guanabara Koogan, 1988. p. 20-40.

³ CROCHIK, José Leon. **Preconceito**: indivíduo e cultura. São Paulo: Robe Editorial, 1997. p. 30-70.

⁴ SAAD, Eduardo Gabriel. Lista negra e direito do trabalho. **Suplemento Trabalhista da Revista LTr**, São Paulo, n. 39, Trab.010/03, p. 45-48, 2003.

⁵ PINTO, Marcelo. Lista negra de empregados e cadastro de inadimplentes. **Síntese Trabalhista**, Porto Alegre, ano XVII, n. 196, p. 57-67, out. 2005.

⁶ GRIGOROVSKI, Antônio Carlos de. As listas negras e os reclamantes trabalhistas. **Suplemento Trabalhista da LTr**, São Paulo, v. 39, n. 136, p. 923-927, 2003.

⁷ Esta clivagem do trabalho forçado em trabalho degradante, desumano e análogo ao de escravo foi desenvolvida por LORENTZ, Lutiana Nacur; MELO, Guilherme Orlando Anchieta. Uma abordagem interdisciplinar do trabalho análogo ao de escravo nas clivagens: trabalho forçado, degradante e desumano. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região**, Belo Horizonte, v. 54, n. 84, p. 263-288, jul./dez. 2011.

⁸ “Atendendo ao disposto na Portaria Interministerial MTE/SDH nº. 2, de 12 de maio de 2011, que disciplina o Cadastro de Empregadores que tenham submetido trabalhadores a condições análogas às de escravo, torna-se pública a atualização semestral datada de 01/07/2014.” (MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. Inspeção do Trabalho. Combate ao Trabalho Escravo. **Portaria do MTE cria cadastro de empresas e pessoas autuadas por exploração do trabalho escravo**. Disponível em: <http://portal.mte.gov.br/trab_escravo/portaria-do-mte-cria-cadastro-de-empresas-e-pessoas-autuadas-por-exploracao-do-trabalho-escravo.htm>. Acesso em: 4 jul. 2014.)

⁹ MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. Portaria Interministerial nº 2, de 12 de maio de 2011. Enuncia regras sobre o Cadastro de Empregadores que tenham submetido trabalhadores a condições análogas à de escravo e revoga a Portaria MTE nº 540, de 19 de outubro de 2004. **Diário Oficial da União**, 13 maio 2011. Disponível em: <http://portal.mte.gov.br/data/files/8A7C816A2E7311D1012FFA7DD87E4E75/p_20110512_2.pdf>. Acesso em: 4 jul. 2014.

Infelizmente, as diversas ações civis públicas, ajuizadas notadamente pelo Ministério Público do Trabalho (MPT) na Justiça do Trabalho (JT) (várias julgadas procedentes meritoriamente), revelam a prática recorrente dessa discriminação, mas é importante ressaltar que esta é de difícil comprovação. Além disso, com o ajuizamento de ações dessa natureza e das individuais, têm-se aberto vários precedentes para pagamento de indenizações a empregados estigmatizados por essa prática nas relações laborais.

As “listas sujas” infirmam os direitos sociais e, por decorrência, o Estado Democrático de Direito,¹⁰ tendo em vista que a maioria dos empregados no Brasil, por não possuírem estabilidade no emprego, nem sequer a proteção de motivação de dispensa da Convenção nº 158 da OIT,¹¹ têm que esperar a dissolução contratual, para só então, pela via do Poder Judiciário laboral, pleitearem seus direitos mais básicos. Porém, muitos desses empregados são informados (ou já sabem) que vários empregadores não os admitirão se ajuizarem ações na JT, tornando, assim, o ordenamento jurídico laboral ineficaz.

Pela gravidade dessa prática, por seu caráter evidentemente ilícito e nocivo, por sua inconstitucionalidade patente, por tornar ineficaz direitos constitucionais (que são pressupostos para a democracia moderna;¹² nesse sentido as várias teses de Habermas¹³), esta dissertação se propõe a pesquisá-la, analisando-a não só em termos de ordenamento jurídico internacional, mas também nacional. Ao final, apresentam-se proposições de combate às mesmas, adotando como marcos teóricos a Teoria de Fraser¹⁴ de “Reconhecimento com Redistribuição e Representação” e o Princípio Jurídico¹⁵ da Não Discriminação,¹⁶ não obstante esta teoria ir além deste princípio.

¹¹ A Convenção nº 158 da OIT, teve vigência em janeiro de 1996. Em novembro do mesmo ano, a Convenção foi denunciada pelo Brasil, produzindo efeitos um ano após. De toda forma, já tinha sido julgada inconstitucional pelo Supremo Tribunal Federal (STF), em setembro de 1996, meses após o início de sua vigência.

¹² HABERMAS, Jürgen. **Direito e democracia: entre a facticidade e validade**. Trad. Flávio Beno Siebeneichler. Rio de Janeiro: Tempo Brasileiro, 1997. t. II. p. 70-90.

¹³ HABERMAS, Jürgen. Inserção – inclusão ou confinamento? In: HABERMAS, Jürgen. **A inclusão do outro - Estudos de teoria política**. São Paulo: Loyola, 2002. p. 90-100.

¹⁴ FRASER, Nancy. Reconhecimento sem ética? In: SOUZA, Jessé; MATTOS, Patrícia (Orgs.). **Teoria crítica no século XXI**. São Paulo: Annablume, 2007. p. 113-140.

¹⁵ Sobre a importância dos princípios jurídicos, verificar DWORKIN, Ronald. **Uma questão de princípio**. São Paulo: Martins Fontes, 2001 e DWORKIN, Ronald. **Levando os direitos a sério**. São Paulo: Martins Fontes, 2002.

¹⁶ RODRIGUEZ, Américo Plá. **Princípios de direito do trabalho**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2000. p. 445-453 e DELGADO, Maurício Godinho. **Princípios de direito individual e coletivo do trabalho**. São Paulo: LTr, 2013. p. 162.

2 PRINCÍPIOS NORTEADORES DO DIREITO MATERIAL E PROCESSUAL DO TRABALHO NO COMBATE À PRÁTICA DISCRIMINATÓRIA

Antes de apresentar alguns dos princípios basilares do Direito Material e Processual do Trabalho com aplicação direta ao tema em estudo, vale ressaltar a importância do instituto dos princípios na construção da ciência da legislação trabalhista, pois através dos mesmos criam-se mecanismos de defesa e proteção do trabalho humano.

Conforme dispõe Luís Carlos Balbino Gambogi:

Os princípios supracaracterizados, aos quais preferimos classificar como princípios lógicos, lembram por tudo e em tudo os princípios gerais de direito; mas, deles se distinguem porque estes estão no plano lógico-formal enquanto aqueles se situam num outro plano, também lógico, só que da lógica material, prática. A lógica material – como se sabe – é um juízo a partir da realidade objetivam tal qual ela se deu ou se dá. Isto é, para se chegar à verdade material não basta que o pensamento esteja coerente consigo mesmo (lógica formal); é necessário que tenha conteúdo verdadeiro, que reflita corretamente a verdade cogente, objetiva, material.¹

Em verdade, no nosso entendimento, o poder Judiciário nem os cria nem os declara. Eles se desenvolvem a partir da prática dos tribunais, e se impõem em razão da autoridade lógica que carregam. Saliente-se também que, exatamente como os princípios gerais de direito, os axiomas da lógica formal adaptados ao Direito exercem em nossa Ciência o papel de diretrizes amplas, muito gerais. Podem ambos, quer princípios lógicos quer os princípios gerais de direito, enquanto linhas gerais, em tese obter o consenso, mas, de modo algum, esse acordo em tese se traduz num consenso, sobre as suas hipóteses de aplicação. Como o Direito trabalha, sobretudo, com a argumentação, com a razão dialética, valendo-se, pontualmente, da razão analítica, demonstradora, é muito comum que os interpretes estejam de acordo no que toca à eleição dos princípios, mas diverjam profundamente no que diz respeito à aplicação destes ao caso concreto.²

Embora existam inúmeros princípios que estabelecem parâmetros para análises e interpretações do Direito do Trabalho, este trabalho propõe enfoque direto aos princípios da dignidade da pessoa humana; da não discriminação; igualdade; justiça social; liberdade de contratação e publicidade processual, princípios estes com aplicação direta no tema em estudo, qual seja, combate à prática discriminatória através das “listas sujas”.

O ramo do Direito do Trabalho pode ser considerado como um conjunto de princípios e regras que estabelecem parâmetros para regular as relações empregatícias entre empregado e empregador dentro das relações contratuais; regula também outras relações laborativas não empregatícias, mas garantidas por lei.

¹ GAMBOGI. Luís Carlos Balbino. **Direito: Razão e sensibilidade. As instituições na hermenêutica jurídica.** Belo Horizonte. Editora Del Rey. 2006.p.87.

² GAMBOGI, op. cit., p..91.

Os princípios e regras de proteção à pessoa humana e ao trabalho constituem parte integrante e fundamental da Constituição Federal Brasileira, pois a valorização do trabalho é considerada um dos mais importantes instrumentos de existência do ser humano.

Na definição de Maurício Godinho Delgado, os princípios são proposições gerais inferidas da cultura e do ordenamento jurídico que conformam a criação, revelação, interpretação e aplicação do direito.³

Segundo Alfredo Ruprecht, para que um ramo jurídico seja considerado autônomo, é preciso que reúna uma série de requisitos, entre eles estar fundamentado em princípios diretores distintos dos demais ramos jurídicos. Esses princípios são conhecidos como princípios gerais do Direito do Trabalho, atuando supletivamente, preenchendo lacunas e servindo de elemento de interpretação.⁴

Serão abordados, na presente dissertação, os princípios da dignidade da pessoa humana; não discriminação, justiça social, liberdade de contratação, igualdade e publicidade processual; princípios que estabelecem valores considerados fundamentais para a efetiva função da ordem constitucional atual.

A influência do Estado nas relações individuais de trabalho por meio das normas legislativas é essencial para conferir aos cidadãos trabalhadores um conjunto normativo essencial às relações de trabalho.

A legislação brasileira, além de estabelecer garantias de proteção aos trabalhadores através do Direito do Trabalho, com regras, ou seja, normas jurídicas e princípios próprios e específicos, cuida dos direitos básicos e fundamentais, que podem e devem ser aplicados às relações jurídicas trabalhistas.

Portanto, princípios da Constituição da República de 1988 (CF/88) como dignidade da pessoa humana (art. 1º, III), valorização social do trabalho (art. 1º, IV), não discriminação (art. 5º, caput), vedação ao retrocesso social (art. 5º, § 2º), prevalência dos direitos humanos (art. 4º, II) e submissão da propriedade à sua função social (art. 5º, XXIII e art. 170, III), além de outros estabelecidos em normas infraconstitucionais, devem ser entendidos como vantagens jurídicas estruturantes da existência, afirmação e projeção da pessoa humana e de sua vida em sociedade e, portanto, relevantes para o Direito do Trabalho.

Sob o enfoque do Direito do Trabalho, os princípios peculiares a essa disciplina vêm sendo conceituados como as “linhas diretrizes ou postulados que inspiram o sentido das

³ DELGADO, Maurício Godinho. **Princípios de direito individual e coletivo do trabalho**. São Paulo: LTr, 2013. p. 14.

⁴ RUPRECHT, Alfredo J. **Os princípios do Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2013. p. 5.

normas trabalhistas e configuram a regulamentação das relações de trabalho, conforme critérios distintos que podem encontrar-se em outros ramos do Direito".⁵

A indicação dos princípios mencionados acima, são parâmetros para desenvolvimento deste trabalho, mas para sustentar o pensamento principiológico para aplicação e efetividade do direito democrático, importante ressaltar que, segundo André Cordeiro Leal somente "com um pensar crítico aberto a todos e demarcado pelos princípios constitucionais, do contraditório, da ampla defesa, e da isonomia, o devido processo passa a ser eixo de criação, interpretação, aplicação e reconstrução do direito democrático".⁶

Ademais, havendo conflito entre princípios, o problema se instalaria na escolha entre eles, que ficaria atrelado aos valores pessoais do magistrado, o que é inadmissível no direito. Ocorrendo a contradição, considerando que não há escala instituída de preferibilidade entre princípios, a escolha ficaria vinculada exclusivamente aos valores particularíssimos do intérprete. A ele caberia apontar, em ato solitário, qual ou quais seriam os princípios a serem efetivamente utilizados para fundamentar as decisões. Isto afastaria, também aqui, a exigida racionalidade.⁷

2.1 Princípio da dignidade da pessoa humana

A Justiça deverá promover a dignidade do ser humano, impedindo abusos em todos os sentidos. Além do princípio da dignidade humana, Ruprecht cita outros, como os princípios da racionalidade, colaboração, não discriminação, justiça social, equidade, gratuidade nos procedimentos judiciais e administrativos e da integralidade de salário.⁸

O princípio da dignidade da pessoa humana é a causa próxima do mínimo de existência.⁹ Os direitos fundamentais, como cláusulas pétreas indissolúveis e expressão máxima desse princípio, sobretudo da criação da igualdade de oportunidades, têm como objetivo principal promover a garantia do mínimo existencial, indispensável à liberdade material, à vida digna.

⁵ GARCIA, Manoel Alonso. **Derecho del Trabajo**. Barcelona: José Maria Bosch Editor, 1960. t. I. p. 247.

⁶ LEAL, André Cordeiro. **O contraditório e a fundamentação das decisões no direito processual democrático**. Mandamentos: Belo Horizonte, 2002. 64.

⁷ LEAL, Rosemiro Pereira. **O caráter oculto do sentido normativo no novo CPC**. In: CASTRO, João Antônio Lima; FREITAS, Sérgio Henriques Zandona (Coords). **Direito Processual** - estudo democrático da processualidade jurídica constitucionalizada. Belo Horizonte: Instituto de Educação Continuada, 2012.p.344..

⁸ RUPRECHT, Alfredo J. **Os princípios do Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 1995. p. 96 e ss.

⁹ MOREIRA, Isabel. **A solução dos direitos**: liberdades e garantias e dos direitos econômicos, sociais e culturais na Constituição portuguesa. Coimbra: Almedina, 2007. p. 146.

Segundo Mauricio Godinho Delgado, o princípio da dignidade da pessoa humana traduz a ideia de que o valor central das sociedades, do Direito e do Estado contemporâneo é a pessoa humana, em sua singeleza, independente do seu status econômico, social ou intelectual. O princípio da centralidade da ordem jurídica, política e social no ser humano é conquista cultural recentíssima, atada ao desenvolvimento da democracia na história dos últimos duzentos anos e efetivamente manifestada apenas a partir de meados do século XX. A noção de que o valor central das sociedades é a pessoa humana é um dos avanços jurídicos mais notáveis na história juspolítica da humanidade.¹⁰

Alfredo Ruprecht¹¹ afirma que:

O princípio da dignidade da pessoa humana é a base da humanização do trabalho, que envolve a proteção do homem trabalhador tanto no seio da empresa como fora dela. A dignidade humana do trabalhador tem diversas vertentes: a) controles pessoais no emprego; devem ser feitos, respeitando-se a dignidade de quem a eles se devem submeter; b) opiniões: não poderão ser incomodados por suas opiniões, sejam de caráter laboral, sindical, político, religioso, etc.; c) ocupação: devem ter efetiva ocupação durante a jornada de trabalho; d) salário: já que é sua fonte principal e geralmente única de sustento, deve percebê-lo com segurança e regularidade; e) repouso: para seu bem estar físico e espiritual, precisa gozar adequadamente dos repousos que a lei lhe concede, isto é, entre jornadas, durante a jornada.

Adriana Goulart de Sena dispõe que:

O trabalho faz parte da condição humana e não pode ser tratado como supérfluo ou descartável. Nem muito menos é mais um dos componentes da conjugação de elementos que irão proporcionar vantagens materiais a alguém.¹²

É disso que trata o princípio da dignidade da pessoa humana, alçado, hoje, ao núcleo dos sistemas constitucionais mais democráticos. Nessa posição, tornou-se, de fato, “o epicentro de todo o ordenamento jurídico”.¹³

¹⁰ DELGADO, Maurício Godinho. **Princípios de direito individual e coletivo do trabalho**. 4. ed. São Paulo: LTr, 2013. p. 38.

¹¹ RUPRECHT, Alfredo J. **Os princípios do Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2013. p. 104-107.

¹² SENA, Adriana Goulart de. Trabalho e desemprego no contexto contemporâneo: algumas reflexões. **Rev. Trib. Reg. Trab. 3^o Reg.**, Belo Horizonte, v. 29, n. 59), p. 99-128, jan./jun. 1999. p. 99.

¹³ ARCE Y FLÓREZ-VALDEZ, Joaquín. **Los principios generales del derecho y su formulación constitucional**. Madrid: Civitas, 1990. p. 149.

2.2 Princípio da não discriminação

O princípio da não discriminação surgiu primeiramente, como ideia, na obra de Américo Plá Rodriguez, em sua primeira edição, de 1978;¹⁴ entretanto somente na terceira edição, de 2000, é que aparece nominalmente o chamado “princípio de não discriminação”. Este princípio e o da igualdade serão analisados neste trabalho com base em quatro autores da América Latina: o uruguaio Américo Plá Rodriguez,¹⁵ o argentino Alfredo Ruprecht¹⁶ e os brasileiros Mauricio Godinho Delgado¹⁷ e Luiz de Pinho Pedreira da Silva.¹⁸

Na visão de Américo Plá Rodriguez, o princípio da não discriminação é a diretriz geral vedatória de tratamento diferenciado à pessoa em virtude de fator injustamente desqualificante. Discriminação é a conduta pela qual se nega a alguém, em função de fator injustamente desqualificante, tratamento compatível com o padrão jurídico assentado para a situação concreta vivenciada. O referido princípio nega validade a essa conduta.¹⁹

Vários autores entendem haver diferenças entre os princípios da igualdade e da não discriminação. Para Alfredo Ruprecht,²⁰ o princípio da não discriminação leva a excluir todas aquelas diferenciações que posicionam o trabalhador numa situação de inferioridade ou mais desfavorável que a do conjunto, e sem razão válida nem legítima. Encerra a ideia da equiparação, que é uma fonte de conflitos e problemas, descaracteriza o caráter mínimo das normas de trabalho e impede a concessão de melhorias e benefícios que poderiam existir. Ruprecht ainda estabelece que o indivíduo, nas relações privadas, não é obrigado a tratar a todos de igual maneira, podendo legalmente fazer distinções entre uns e outros; possibilidade que decorre do princípio da autonomia individual e da liberdade contratual. Todavia, em matéria trabalhista:

Os homens, sem dúvida, não são todos iguais quanto à sua capacidade física e forças intelectuais e morais, variadas e diferentes em cada um. Mas deve ser superada e eliminada, como contrária à vontade de Deus, qualquer forma social ou cultural de discriminação no tocante aos direitos fundamentais da pessoa em razão do sexo,

¹⁴ RODRIGUEZ, Américo Plá. **Princípios de Direito do Trabalho**. 1. ed. São Paulo: LTr, 1978. p. 437.

¹⁴ RUPRECHT, Alfredo J. **Os princípios do Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2013.

¹⁵ RODRIGUEZ, op. cit., p. 445-447.

¹⁶ RUPRECHT, op. cit., p. 101-104.

¹⁷ DELGADO, Mauricio Godinho. **Princípios de direito individual e coletivo do trabalho**. 4. ed. São Paulo: LTr, 2013. p. 162.

¹⁸ SILVA, Luiz de Pinho Pedreira da. **Principiologia do Direito do Trabalho**. 2. ed. São Paulo: LTr, 1999. p. 170-171.

¹⁹ RODRIGUEZ, op. cit., p. 445-447.

²⁰ RUPRECHT, op. cit., p. 101-104.

raça, cor, condição social, língua ou religião. É realmente lamentável que esses direitos fundamentais das pessoas não sejam respeitados em toda parte.²¹

Luiz de Pinho Pedreira da Silva aborda esses dois princípios, definindo que o princípio da igualdade toma duas direções – positiva e negativa –, ou, na expressão empregada por Monteiro Fernandes (citado por Silva), os imperativos constitucionais de igualdade e não discriminação projetam, no domínio do Direito do Trabalho, corolários negativos e positivos. Em sua face positiva, o princípio da igualdade é constituído por normas que criam aos destinatários deveres de agir em certos moldes.²²

Pelo princípio da não discriminação se especifica o da igualdade. É ele o aspecto negativo do princípio da igualdade. Pode afirmar-se – e quem o diz é Monteiro Fernandes – que o princípio da não discriminação assume, no ordenamento português, como na generalidade dos sistemas, maior notoriedade. Aduz que a ideia de não discriminação se radicou como postulado fundamentalmente proibitivo, no qual foram inicialmente baseadas as diversas formas de tratamento diminuído, desvantajoso ou preferente para “grupos particulares de trabalhadores”.²³

Mauricio Godinho Delgado entende existir certa dúvida sobre o princípio da não discriminação ou da isonomia como proposição geral externa aplicável ao ramo justicial especializado. Defende que não são conceitos efetivamente idênticos. O da não discriminação é princípio de proteção, de resistência, denegatório de conduta que se considera gravemente censurável. Portanto, labora sobre um piso de civilidade que se considera mínima para a convivência entre as pessoas. Já o princípio da isonomia é mais amplo, mais impreciso, mais pretensioso. Ele ultrapassa, sem dúvida, a mera não discriminação, buscando igualizar o tratamento jurídico a pessoas ou situações que tenham relevante ponto de contato entre si. Mas não é necessariamente (embora em certas situações concretas possa se confundir com isso) princípio de resistência básica, que queira essencialmente evitar conduta diferenciadora por fator injustamente desqualificante. A isonomia vai além, podendo ser considerada comando equalizador e resultar de mera conveniência política, cultural ou de outra natureza (embora estas também sejam importantes), fundamentalmente para assegurar o mínimo de civilidade nas relações entre as pessoas.²⁴

²¹ RUPRECHT, Alfredo J. **Os princípios do Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2013. p. 101-104.

²² SILVA, Luiz de Pinho Pedreira. **Principiologia do Direito do Trabalho**. 2. ed. São Paulo: LTr, 1999. p. 171.

²³ Idem, *ibidem*, loc. cit.

²⁴ DELGADO, Mauricio Godinho. **Princípios de direito individual e coletivo do trabalho**. 4. ed. São Paulo: LTr, 2013. p. 180-181.

2.3 Princípio da igualdade

Apesar de o princípio da igualdade de todos os homens resultar de mandamento constitucional e não ser regra exclusiva do Direito do Trabalho, o fato de ser comum a outras disciplinas jurídicas não impede sua inclusão entre os princípios fundamentais no Direito do Trabalho.

Na concepção de Rodriguez, o que se costuma chamar de princípio de igualdade tem alguns elementos que levam a considerá-lo como princípio. Em primeiro lugar, por seu profundo fundamento constitucional, doutrinário e internacional, que se vincula à própria dignidade do ser humano. Em segundo lugar, por sua condição de fonte geradora de ideias e consequências, pela amplitude e riqueza de suas aplicações e pela indeterminação de seus limites.²⁵

O princípio da igualdade é de extrema importância para que se estabeleçam parâmetros harmônicos nas relações de trabalho, possibilitando a homens e mulheres condições de equidade de direitos, equilibrando, desta forma, as relações sociais.

O art. 5º, caput, consagra serem todos iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza. Deve-se, contudo, buscar não somente essa aparente igualdade formal (consagrada no liberalismo clássico), mas, principalmente, a igualdade material, tendo em vista que a lei deverá tratar igualmente os iguais e desigualmente os desiguais, na medida de suas desigualdades. Isso porque, no Estado Social efetivador dos direitos humanos, imagina-se uma igualdade mais real perante os bens da vida, diversa daquela apenas formalizada pela lei.

Celso Antônio Bandeira de Mello parece ter encontrado parâmetros sólidos e coerentes em sua clássica monografia sobre o tema do princípio da igualdade, na qual estabelece três questões a serem observadas, a fim de se verificar o respeito ou desrespeito ao aludido princípio. O desrespeito a qualquer delas conduz a inexorável ofensa à isonomia. Assim o referido autor as enumera:

a) a primeira diz com o elemento tomado como fator de desigualação; b) a segunda reporta-se à correlação lógica abstrata existente entre o fator erigido em critério de discrimen e a disparidade estabelecida no tratamento jurídico diversificado; c) a terceira atina à consonância desta correlação lógica com os interesses absorvidos no sistema constitucional e destarte juridicizados.²⁶

²⁵ RODRIGUEZ, Américo Plá. **Princípios de Direito do Trabalho**. 3. ed. São Paulo: Ltr, 2000. p. 440.

²⁶ LENZA, Pedro. **Direito Constitucional esquematizado**. 12. ed., rev., atual. e ampl. de acordo com a EC n. 56/2007. São Paulo: Saraiva, 2008. p. 596-597.

Essas questões podem servir de parâmetro para a aplicação das denominadas discriminações positivas, ou *affirmatives actions*, na medida em que, segundo Luiz Alberto David Araújo:

[...] o constituinte tratou de proteger certos grupos que, a seu entender, mereceriam tratamento diverso. Enfocando-os a partir de uma realidade histórica da marginalização social ou de hipossuficiência decorrente de outros fatores, cuidou de estabelecer medidas de compensação, buscando concretizar, ao menos em parte, uma igualdade de oportunidades com os demais indivíduos, que não sofreram as mesmas espécies de restrições.²⁷

Esclarece Cármem Lúcia Rocha Antunes:

As Constituições Contemporâneas incluem o direito à vida e os princípios da igualdade e da liberdade como vertentes de todos os direitos fundamentais que são arrolados em suas declarações e que se estendem bem além daqueles formais de natureza política que se continham nos primeiros documentos constitucionais. Assim, a vida impõe respeito e segurança de todos os direitos que a garantam digna e saudavelmente. A liberdade determina a garantia de todos as suas manifestações e dos direitos que a façam emoção vivida e dominante em todos os movimentos e condutas sócio-políticas e econômicas dos indivíduos. Todos os direitos e deveres decorrentes da convivência civilizada do Estado devem ser dominados pela eficiência do princípio da igualdade, cujos desdobramentos são definidos nos diferentes desempenhos da convivência social.²⁸

Nas palavras de Roberta Pappen da Silva:

O princípio da isonomia enseja e exige a equivalência real, caso a caso, in concreto, para não se correr o risco de tratar com desigualdade os iguais, ou os desiguais com igualdade, o que seria desigualdade flagrante, e não igualdade substancial. No direito do trabalho o princípio da isonomia surgiu como conseqüências de que a liberdade de contrato entre pessoas com poder e capacidade econômica desiguais conduzia a diferentes formas de exploração, inclusive mais abusivas e iníquas. Para tanto, o legislador, através do princípio da isonomia, na tentativa de buscar medidas para garantir uma igualdade jurídica que desaparecia diante da desigualdade econômica no direito do trabalho, busca-se uma justiça real, concreta ou material. O nível de capacidade legal de agir, de contratar, em que se defrontavam operário e patrão, ambos iguais porque ambos soberanos no seu direito, cedia e se tornava ficção com a evidente inferioridade econômica do primeiro em face do segundo. Se a categoria de cidadão colocava os dois no mesmo plano de igualdade, não impediria essa igualdade, como alguém observou, que o cidadão proletário, politicamente soberano no Estado, acabasse, economicamente, escravo na fábrica. Assim, se traçaram normas publicas reguladoras das relações jurídicas impondo-se direitos e obrigações. Desta forma, foram criadas restrições ao poder econômico,

²⁷ ARAÚJO, Luiz Alberto David; NUNES JÚNIOR, Vidal Serrano. **Curso de Direito Constitucional**. 12. ed. rev. e atual. São Paulo: Saraiva, 2008. p. 134.

²⁸ ROCHA, Cármem Lúcia Antunes. **Constituição e Constitucionalidade**. Belo Horizonte: Lê, 1991. p. 33.

estabelecendo regras mínimas quanto à jornada, ao salário, à forma de contratação, ao trabalho do menor e da mulher etc.²⁹

Adriana Goulart de Sena dispõe que:

O tratamento igualitário das pessoas em relação aos seus direitos e das partes quando litigando judicialmente deve ser preservado. O acesso à justiça, como direito do cidadão, não pode ser compreendido somente quanto ao ajuizamento de ações judiciais e sim, quanto ao direito à verdadeira pacificação social, ou seja, possibilidade do cidadão ter acesso ao Judiciário por meio de um tratamento igualitário.³⁰

2.4 Princípio da justiça social

Na concepção de Mauricio Godinho Delgado,³¹ o princípio da justiça social dispõe que, independentemente das aptidões, talentos e virtudes individualizadas, cabe às pessoas humanas acesso a utilidades essenciais existentes na comunidade.

A diretriz reúne em sua fórmula ampla e imprecisa (a qual certamente responde por seu sucesso nos últimos séculos) todas as vertentes que entendem, em maior ou menor extensão, que a realização material das pessoas não passa apenas por sua aptidão individual de bem se posicionar no mercado capitalista. Essa realização depende também de fatores objetivos externos ao indivíduo, os quais devem ser regulados ou instigados por norma jurídica.

Admite-se que a expressão possui indissimulável sentido redundante: afinal, todo mecanismo de justiça, como instrumento de gestão interindividual ou de grupos, já tem, por si mesmo, caráter social. Não obstante esse defeito formal em sua expressão reveladora, a ideia de justiça social alcançou prestígio na cultura contemporânea como fórmula sistematizadora das diversas concepções que se opõem à regência exclusiva do mercado econômico na realização individual, material e social das pessoas.

Enquanto o Direito do Trabalho é a própria afirmação de algumas dessas concepções (já que este ramo traduz uma intervenção normativa na regulação meramente bilateral das relações trabalhistas), o princípio da justiça social age como comando instigador ao desenvolvimento e avanço desse ramo jurídico especializado. De simples noção ou ideário, a

²⁹ SILVA, Roberta Pappen da. O princípio da igualdade no Direito do Trabalho. **Âmbito Jurídico**, Rio Grande, XII, n. 61, fev. 2009. Disponível em: <http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=5962>. Acesso em: 6 set. 2015.

³⁰ SENA, Adriana Goulart de; DELGADO, Gabriela Neves; NUNES, Raquel Portugal (Coords.). **Dignidade humana e inclusão social: caminhos para a efetividade do Direito do Trabalho no Brasil**. São Paulo: LTr, 2010. p. 56.

³¹ Idem, *ibidem*.

justiça social tornou-se princípio, isto é, comando jurídico instigador do ordenamento do Direito e das relações sociais.

De fato, a Constituição Democrática Brasileira erige a justiça social como um de seus fundamentos, um de seus princípios básicos. Em seu Título I, “Dos Princípios Fundamentais”, refere-se aos “valores sociais do trabalho e da livre-iniciativa” (art. 1º, IV), firmando entre os objetivos fundamentais da República os de “construir uma sociedade justa e solidária” e “erradicar a pobreza e a marginalização e reduzir as desigualdades sociais e regionais” (art. 3º, I e III). Em coerência submete, logo a seguir, o direito de propriedade à “sua função social” (art. 5º, XXIII).

Como se não bastasse, no título que trata da ordem econômica e financeira (n. VII), a CF/88 fixa os princípios gerais da atividade econômica, enfatizando o comando jurídico de justiça social:

Art. 170. A ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre-iniciativa, tem por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social, observados os seguintes princípios:

[...]

III – função social da propriedade;

[...]

VII – redução das desigualdades regionais e sociais;

VIII – busca do pleno emprego.³²

No título seguinte (n. VIII), que trata da ordem social, a Constituição estabelece como disposição geral que a “ordem social tem como base o primado do trabalho, e como objetivo o bem-estar e a justiça sociais” (art. 193).³³

É sempre oportuno lembrar que a constitucionalização do ideário de justiça social como princípio produz-lhe mudança de natureza, imantando-o dos poderes normativos concorrentes próprios a esses elementos integrantes do Direito.

Na concepção de Alfredo Ruprecht:

A justiça social tem seu ponto de partida nas desigualdades econômicas que procura eliminar. Como consequência disso, introduz uma orientação aos conceitos dominantes, quer dizer, justiça comutativa que estabelece uma igualdade absoluta; a distributiva, de acordo com a capacidade econômica de cada um, e a legal que rege as relações individuais com a sociedade. A justiça social tende a elevar o nível de vida dos trabalhadores impondo deveres a uma determinada classe social frente à outra classe social.³⁴

³² BRASIL. Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil, de 5 de outubro de 1988. **Diário Oficial da União**, 5 out. 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm>. Acesso em: 15 jun. 2015.

³³ Idem, *ibidem*.

³⁴ RUPRECHT, Alfredo J. **Os princípios do Direito do trabalho**. 2. ed. São Paulo: LTr, 1995. p. 108-109.

É difícil formular um conceito exato. Para Alberto Trueba Urbina:

[...] a ideia de justiça social só tem por finalidade nivelar os fatores nas relações de produção ou de trabalho, protegendo e tutelando os trabalhadores, mas também persegue a reivindicação dos direitos proletariados, tendentes à racionalização dos bens de produção.³⁵

Justo Lopez, Norberto Centeno e J. C. Fernández Madrid entendem que “a qualificação social da justiça significa suas exigências a respeito da parcialidade do trabalhador subordinado na chamada sociedade industrial que teve origem na revolução industrial”.³⁶

Na concepção de Lutiana Nacur Lorentz:

A igualdade como norma constitucional deve ser lida como a obrigatoriedade de tratamento isonômico a todos os cidadãos e a possibilidade de tratamentos diferenciados a pessoas ou grupos que, por sua qualidade de tratamentos diferencial ou desequilíbrio fático em relação ao resto da sociedade, necessitam de um tratamento diferenciado, justamente porque igualdade pressupõe o respeito e a preservação das diferenças individuais e grupais ou da diversidade que é inerente à natureza humana. Porém, este tratamento diferenciado só é admissível se o conjunto de regras e princípios constitucionais o autorizarem e dentro de uma dimensão de direito material. Evidentemente esta possibilidade de tratamento diferenciado a determinadas pessoas ou grupos não pode ser aleatória, e tampouco discriminatória em sentido negativo.³⁷

2.5 Princípio da liberdade de contratação

Nas palavras de Luiza Checchia Stuart, a liberdade de contratar diz respeito ao direito do indivíduo de poder celebrar contratos, ou seja, vem da capacidade civil; a liberdade contratual, por sua vez, se revela na possibilidade de se escolher o conteúdo do contrato.³⁸

A despeito de não haver disposição expressa em lei, a doutrina brasileira sempre asseverou que a força obrigatória de contrato celebrado livremente entre as partes era um dos princípios norteadores do Direito Civil brasileiro.

Como menciona Silvio Rodrigues, “o contrato vai constituir uma espécie de lei privada entre as partes, adquirindo força vinculante igual à do preceito legislativo”.³⁹

³⁵ URBINA, Alberto Trueba. **Nuevo derecho procesal del trabajo**. México, D. F.: Porrúa, 1971. p. 258.

³⁶ LOPEZ, Justo; CENTENO, Norberto; FERNÁNDEZ MADRID, J. C. **Ley de contrato de trabajo comentada**. Buenos Aires: Ediciones de Contabilidad Moderna, 1977. t. I. p. 113.

³⁷ LORENTZ, Lutiana Nacur. **A norma da igualdade e o trabalho das pessoas portadoras de deficiência**. São Paulo: LTr, 2006. p. 31.

³⁸ STUART, Luiza Checchia. Liberdade contratual e o princípio da boa-fé. **Revista Jus Navigandi**, Teresina, ano 19, n. 4067, 20 ago. 2014. Disponível em: <<http://jus.com.br/artigos/30065/liberdade-contratual-e-o-principio-da-boa-fe>>. Acesso em: 8 set. 2015.

Dessa forma, até o fim do século XIX, o princípio da autonomia da vontade, que nas palavras de Caio Mário da Silva Pereira consiste na “faculdade que têm as pessoas de concluir livremente os seus contratos”,⁴⁰ contava com efeitos absolutos, de forma que a regra *pacta sunt servanda* impunha a obrigatoriedade contratual sem exceção.

Sob a ótica do Direito Trabalhista, a liberdade de contratar é limitada; constitui direito desde que não fira o desenvolvimento econômico-social com a prática discriminatória no momento da contratação, que reconhece apenas uma igualdade meramente formal entre os homens, até a percepção da necessidade da intervenção do Estado para garantir a manutenção do sistema capitalista.

O princípio da liberdade de contratação se propõe a compreender os limites da liberdade de contratação nas relações de trabalho pelo empregador e dentro da iniciativa privada, na defesa da livre autonomia de contratação, e o papel do Estado como entidade garantidora dos direitos de igualdade concorrencialmente saudável.

Há definições controversas sobre a existência deste princípio no sistema jurídico trabalhista. Márcio Túlio Viana realiza uma reflexão sobre alguns aspectos dele:

Somos livres para decidir se, quando, como e quem contratar, mas é uma liberdade, digamos assim, vigiada, e em boa parte flexionada pelo legislador. Aliás, de certo modo, é o que acontece com todas as liberdades, são sempre relativas, na medida em que se interagem com outras liberdades, ou mais propriamente com as liberdades dos outros. Tratando-se de contrato de trabalho, a liberdade no “se” e no “quando” é a mais ampla de todas, mas ainda assim não chega a ser absoluta. O empregador é obrigado, por exemplo, a admitir certo número de aprendizes, proporcional a sua massa de empregados.⁴¹

2.5.1 A liberdade de contratação e a recusa ilícita na contratação sob a ótica do Direito do Trabalho

A liberdade contratual passou a ser restringida por preceitos e princípios constitucionais, segundo os quais o contrato não é mais um direito absoluto, tendo em vista sua subordinação à ordem pública. Foram estabelecidas normas para sancionar cláusulas abusivas, controlar informações entre os contratantes e impor formalidades que o legislador considera necessárias.

³⁹ RODRIGUES, Silvío. **Direito civil**: dos contratos e das declarações unilaterais de vontade. 28. ed. São Paulo: Saraiva, 2002. p. 17.

⁴⁰ PEREIRA, Caio Mário da Silva. **Instituições de Direito Civil**. 20. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2002. v. II. p. 22.

⁴¹ RENAULT, Luiz Otávio; CANTELLI, Paula Oliveira; VIANA, Márcio Túlio. **Discriminação**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2010. p. 136-137.

Como destacado por Maria Celina Bodin de Moraes, “na perspectiva funcional, os institutos jurídicos são sempre analisados como instrumentos para a consecução de finalidades consideradas úteis e justas”.⁴²

A liberdade contratual, portanto, passa a ser restringida por diretrizes que tutelam os interesses coletivos. Nas palavras de Daniel Sarmiento:

[...] o poder do sujeito de auto-regulamentar seus próprios interesses, de autogoverno de sua esfera jurídica, e tem como matriz a concepção de ser humano como agente moral, dotado de razão, capaz de decidir o que é bom ou ruim para si, e que deve ter liberdade para guiar-se de acordo com estas escolhas, desde que elas não perturbem os direitos de terceiros nem violem outros valores relevantes da comunidade.⁴³

Os limites à liberdade contratual são traçados por princípios constitucionais e têm por objetivo assegurar interesses sociais no vínculo contratual. Assim, a autonomia privada deverá estar alinhada aos padrões definidos por preceitos de ordem pública, como é o caso da lealdade contratual e da boa-fé objetiva.

No ordenamento infraconstitucional pátrio, a liberdade de contratar (tanto em seu aspecto positivo, como negativo) deve ser exercitada em conformidade com a sua razão econômica ou social do contrato,⁴⁴ consoante os arts. 9º e 444 da CLT e 187 e 421 do Código Civil, justificando sua tutela jurídica.

Daí é possível inferir que, em consonância com essa concepção, tal liberdade “pode ser compreendida como orientada a permitir a circulação da riqueza de forma livre e não distorcida em uma sociedade capitalista, a qual confere relevância jurídica à liberdade de empreender”.⁴⁵

A funcionalização dos contratos de trabalho traduz o reconhecimento de que a liberdade de contratar, ao atender os interesses privados, não pode violar os princípios econômicos constitucionais.

⁴² MORAES, Maria Celina Bodin de. **Princípios do Direito Civil Contemporâneo**. Rio de Janeiro: Renovar, 2006. p. 294.

⁴³ SARMENTO, Daniel. **Direitos Fundamentais e Relações Privadas**. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2006. p. 154.

⁴⁴ “Art. 187. Também comete ato ilícito o titular de um direito que, ao exercê-lo, excede manifestamente os limites impostos pelo seu fim econômico ou social, pela boa-fé ou pelos bons costumes.” “Art. 421. A liberdade de contratar será exercida em razão e nos limites da função social do contrato.” (BRASIL. Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002. Institui o Código Civil. **Diário Oficial da União**, 11 jan. 2002. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/L10406.htm>. Acesso em: 15 jun. 2015.)

⁴⁵ SAMPAIO, Patrícia Regina Pinheiro. **Direito da concorrência e obrigação de contratar**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2009. p. 23.

Desse modo, é possível a imposição de um dever de contratar ao agente com poder de mercado em prestígio ao princípio da livre concorrência estabelecido na Constituição Federal.

Como se pode perceber, a progressiva influência do direito público sobre a esfera privada vem sendo, ao longo dos anos, aprimorada na busca pelo equilíbrio de direitos. O fenômeno da solidarização no âmbito do Direito trabalhista, civil e comercial propiciou que cláusulas antes lícitas à luz da autonomia da vontade se tornassem vedadas pelo ordenamento jurídico.

Portanto, o Direito atual condicionou a propriedade privada ao cumprimento de sua função social, o que fortalece a legitimidade do Estado como interventor nas relações contratuais, especialmente sobre aquelas que envolvem os bens de produção.⁴⁶

A tutela jurídica do princípio da liberdade de concorrência vem sancionar recusas de contratar que poderiam ser consideradas lícitas à luz da excessiva valorização da liberdade de iniciativa, característica dos séculos XVIII e XIX. De acordo com esta concepção, as partes contratantes (empregado e empregador) demonstram necessidade de intervenção estatal, com o objetivo de estabelecer um equilíbrio nas relações laborais.

Importante ressaltar que, mesmo com a atuação do Estado nas relações de trabalho, é possível identificar um desequilíbrio constante nessas relações, que ocasiona a exclusão de inúmeros trabalhadores, pelo simples fato de os empregadores os excluírem do mercado de trabalho com base em conceitos discriminatórios preestabelecidos, ou de uma forma mais ampla, pela assimetria de forças entre empregado e empregador no contrato de trabalho.

A valorização do trabalho humano é condição essencial para a obtenção da garantia de uma vida digna a todos e representa fundamentos constitucionais basilares das relações econômicas, expressamente previstos no caput do art. 170 da CF/88.

Na atualidade, o ramo empresarial deve ter responsabilidade social para que possa atingir o sucesso do empreendimento. A responsabilidade social voltada à valorização do trabalho humano contribui de maneira decisiva para vivenciar o valor jurídico-constitucional e social da dignidade. Humanizar as relações do trabalho nas empresas é uma exigência constitucional e de toda a ordem jurídica, tanto no plano nacional quanto internacional.

2.6 Princípio da publicidade processual

⁴⁶ SAMPAIO, Patrícia Regina Pinheiro. **Direito da concorrência e obrigação de contratar**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2009. p. 112.

A garantia da publicidade dos atos processuais está prevista na CF/88, em seus arts. 5º, LV e LX, e 93, IX, que estabelecem, respectivamente:

Art. 5º. [...]

LX - a lei só poderá restringir a publicidade dos atos processuais quando a defesa da intimidade ou o interesse social o exigirem

Art. 93. [...]

IX - todos os julgamentos dos órgãos do Poder Judiciário serão públicos, e fundamentadas todas as decisões, sob pena de nulidade, podendo a lei limitar a presença, em determinados atos, às próprias partes e a seus advogados, ou somente a estes, em casos nos quais a preservação do direito à intimidade do interessado no sigilo não prejudique o interesse público à informação.⁴⁷

A publicidade dos atos judiciais é de grande expressão no ordenamento brasileiro, pois considera *nulos* aqueles realizados sem a observância da garantia processual, fora das hipóteses de sigilo legalmente permitidas (CF/88, art. 93, IX, e CPC, art. 155).

Nas últimas décadas, o Brasil passou por um processo acelerado de crescimento democrático, que, através da Constituição Federal, estabeleceu diretrizes capazes de ampliar a publicidade de informações públicas em todas as esferas (Legislativo, Executivo, Judiciário, MP, etc).

A garantia da publicidade processual está associada ao controle dos atos judiciais. Antônio Scarance Fernandes registra uma nova tendência entre os processualistas de ressaltar a importância da participação popular na distribuição da justiça. Em vista disso, sustenta que a motivação da decisão judicial não deve se dirigir:

[...] só as partes, seus advogados e aos juízes do recurso, ou ainda aos juristas, mas a todos, permitindo o controle e a compreensão dos atos dos juízes pela população.

Avança a idéia de que o provimento, como ato estatal, não se dirige apenas a autor e réu, mas a toda comunidade, que tem interesse na correta administração da justiça. A própria legitimação do provimento decorre da possibilidade de que outros possam trazer a juízo informações necessárias para a correta apreensão daquele trecho da realidade que é objeto de apreciação processual. O processo não é só procedimento e contraditório; e procedimento, contraditório e participação.⁴⁸

A previsão explícita da Constituição Federal de que a publicidade de informações judiciais pode ser restringida em nome da intimidade ou do interesse social não impede que

⁴⁷ BRASIL. Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil, de 5 de outubro de 1988. **Diário Oficial da União**, 5 out. 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm>. Acesso em: 15 jun. 2015.

⁴⁸ FERNANDES, Antônio Scarance. **Processo Penal Constitucional**. São Paulo. Revista dos Tribunais. 1999. p. 43.

aquela seja também objeto de limitação em situação de colisão com outros direitos fundamentais.

Na lição de Jane Reis Gonçalves Pereira:

A tutela dos direitos fundamentais como um conjunto implica, necessariamente, que estes se restrinjam reciprocamente. A positivação simultânea de diversos direitos fundamentais e fins constitucionais que podem revelar-se conflitantes opera como uma autorização implícita ao legislador e ao judiciário para restringi-los, respectivamente, no momento legislativo e no momento aplicativo. O fundamento dessa interpretação é o princípio da unidade da Constituição.⁴⁹

Com apoio nessa distinção quanto ao *destinatário* da garantia, a doutrina costuma dividir a publicidade dos atos processuais em duas categorias: a *interna*, aquela dirigida às partes e seus procuradores, e a *externa*, destinada a terceiros alheios à relação jurídica processual.

No que tange à publicidade *interna*, não há dúvidas de que deve ser a mais *ampla* possível, até mesmo para assegurar a efetividade da garantia do *contraditório* (CF/88, art. 5º, LV), uma vez que, como esclarece a melhor doutrina, a legítima participação e a possibilidade de *reação* das partes do processo estão condicionadas, obviamente, à *ciência* dos atos que lhes dizem respeito.⁵⁰

Após a abordagem de alguns dos princípios norteadores do Direito Material e Processual do Trabalho, foi possível estabelecer um enfoque introdutório fundamental para criar parâmetros de entendimento do tema ora em discussão.

Como expõe o autor argentino Jorge Rodrigues Mancini, em citação de Américo Plá Rodrigues:

[...] a função dos princípios jurídicos é muito clara e poderosa e, por isso mesmo, não convém estender o conceito além do que lhe toca por sua natureza, evitando-se assim derivar de um conceito que não é um princípio jurídico, conclusões infundadas que possam expressar tendências de justiça, mas que carecem de apoio jurídico (...).⁵¹

Completa, a respeito deste tema, Américo Plá Rodrigues:

⁴⁹ PEREIRA, Jane Reis Gonçalves. **Interpretação constitucional e direitos fundamentais**. Rio de Janeiro: Renovar, 2006. p. 47.

⁵⁰ DINAMARCO, Cândido Rangel. **Instituições de Direito Processual Civil**. 5. ed. São Paulo: Malheiros, 2005. v. 1. p. 234.

⁵¹ RODRIGUEZ, Américo Plá. **Princípios de Direito do Trabalho**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2000. p. 438.

Achamos que os princípios devem ter respaldo consensual ou quase consensual. Pode haver discussões sobre sua denominação, sua formulação, seu alcance, sua órbita de aplicação, mas não sobre sua própria existência.⁵²

Maurício Godinho Delgado afirma não haver dúvida de que a má utilização do conceito de princípios, enquadrando nele regras ou orientações específicas que escapam de suas qualidades distintivas – e que, portanto, não são princípios –, é procedimento equivocado do ponto de vista científico. Contudo, em face da notável importância que os princípios possuem no universo jurídico, esse procedimento não se esgota no mero erro de atuação científica, tendo o grave efeito de desgastar a própria noção e força imanente aos princípios.⁵³

Pode-se perceber, portanto, que, no que tange à recusa de contratação motivada pela prática discriminatória à luz do Direito do Trabalho, o empregador poderá sofrer sanções do Estado pela prática ilícita praticada.

Salienta-se que o tema em discussão não se restringe ao cenário brasileiro, constituindo objeto de estudos e pesquisas em todo o mundo, o que avigora a importância da investigação teórica, e a aplicabilidade prática das ideias desenvolvidas por todos os estudiosos da área trabalhista.

Portanto, o ordenamento jurídico brasileiro vem se aperfeiçoando, paulatinamente, no sentido de garantir um exercício da liberdade de contratação, mas sem o ferir direitos constitucionais de equilíbrio nas relações trabalhistas, constitucionalmente tuteladas, sem se esquecer das possíveis consequências danosas de atos discriminatórios de particulares na esfera das relações de trabalho e emprego.

3 CLASSIFICAÇÕES DAS DISCRIMINAÇÕES NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

Inúmeras são as definições apresentadas pela doutrina em relação ao termo “discriminação”. Daí ser necessário defini-lo antes de aprofundar nos tipos de discriminação existentes.

Segundo De Plácido e Silva, a palavra discriminação é derivada de “discriminatio”, de discriminar (discriminar, separar, distinguir), vocábulo que:

⁵² RODRIGUEZ, Américo Plá. **Princípios de Direito do Trabalho**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2000. p. 439.

⁵³ DELGADO, Maurício Godinho. **Princípios de direito individual e coletivo do trabalho**. 4. ed. São Paulo: LTr, 2013. p. 118.

[...] na linguagem jurídica é usado para indicar toda sorte de separação que se possa fazer entre várias coisas, entre várias funções ou encargos, distinguindo-se umas das outras, para que se diferenciem ou possam ser encaradas consoante a divisão.⁵⁴

A Convenção nº 111 da OIT, que dispõe sobre a Discriminação em Matéria de Emprego e Profissão, define o termo discriminação como sendo:

Art. 1º. Para os fins da presente Convenção, o termo “discriminação” compreende:

- a) Toda a distinção, exclusão ou preferência fundada na raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social, que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão;
- b) Toda e qualquer distinção, exclusão ou preferência que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão, que poderá ser especificada pelo Estado Membro interessado depois de consultadas as organizações representativas de patrões e trabalhadores, quando estas existam, e outros organismos adequados.⁵⁵

Já para Maurício Godinho Delgado, discriminação é a conduta pela qual se nega a alguém, em função de fator injustamente desqualificante, tratamento compatível com o padrão jurídico assentado para a situação concreta vivenciada.⁵⁶

As práticas discriminatórias podem ser lícitas ou ilícitas,⁵⁷ ou seja, validadas ou não pela ordem jurídica, também podem ser positivas ou negativas;⁵⁸ “válidas” aquelas que visam melhorar a qualidade de vida, trabalho, saúde, educação, etc. de um grupo, categoria ou classe de pessoas vulneráveis; e “ilícitas” as que visam piorar a qualidade de vida, trabalho, saúde, educação etc. de um grupo, categoria ou classe de pessoas. Nesse sentido, Celso Antônio Bandeira de Mello estabelece alguns parâmetros para apurar o caráter lícito ou não de determinados tratamentos legais diferenciados. Para o autor, não são admitidas discriminações **juridicamente intoleráveis** (a conclusão similar parece ter chegado Chaim Perelman,⁵⁹ quando afirma que os tratamentos desiguais de lei a pessoas ou grupos sociais não são admissíveis quando forem **socialmente inaceitáveis**); deve existir um vínculo entre a peculiaridade diferencial da pessoa ou grupo e a desigualdade de tratamento a pessoa ou ao

⁵⁴ DE PLÁCIDO E SILVA. **Vocabulário jurídico**. São Paulo: Forense, 1967. v. II, p. 547.

⁵⁵ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção nº 111** – Discriminação em matéria de emprego e ocupação. Aprovada na 42ª reunião da Conferência Internacional do Trabalho, Genebra, 1958. Disponível em: <<http://www.oit.org.br/node/472>>. Acesso em: 5 set. 2015.

⁵⁶ DELGADO, Maurício Godinho. **Princípios de direito individual e coletivo do trabalho**. São Paulo: LTr, 2013. p. 162.

⁵⁷ RENAULT, Luiz Otávio; CANTELLI, Paula Oliveira; VIANA, Márcio Túlio. **Discriminação**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2010.

⁵⁸ MELLO, Celso Antônio Bandeira de Mello. **O conteúdo jurídico do princípio da igualdade**. São Paulo: Malheiros, 1993. p. 17-25.

⁵⁹ PERELMAN, Chaim. **Ética e direito**. São Paulo: Martins Fontes, 2002.

grupo conferido e esta correlação tem de ser compatível com os interesses prestigiados pela Constituição.⁶⁰

Não se admite tratamento diferenciado motivado por distinções odiosas, por preconceito, tomadas gratuitamente. Além disso, este fator diferencial deve existir na pessoa, grupo, coisa ou situação a ser tratada de forma diferente e jamais fora delas. Não se admite que pessoas sejam de antemão individualizadas pela lei, exige-se desta que estabeleça tratamento diferenciado “abstrato”, que toda “ação-tipo” nela prevista faça incidir a regra. Assim, quando a norma for reproduzida, qualquer um pode se colocar abaixo da mesma situação-tipo e provocar sua incidência, desde que haja previsão constitucional nesse sentido.

A discriminação só assumirá caráter ilícito ou odioso quando a situação desacatar os direitos fundamentais do ser humano com base em critérios injustificados, injustos, frutos de preconceitos, de opiniões preestabelecidas e prejulgamentos negativos, com a finalidade de estigmatizar pessoas ou coletividades através de estereótipos.⁶¹

As discriminações positivas não são refratárias ao princípio da igualdade, muito antes pelo contrário, são compatíveis porque visam à promoção do mesmo. Também neste sentido:

Minha hipótese que pretendo demonstrar ao longo do trabalho, é que o Princípio Jurídico da Igualdade pode ser entendido neste contexto como um princípio que permite a maior **inclusão** possível dos cidadãos nos procedimentos públicos de justificação e aplicação das normas jurídicas e de gozo dos bens e políticas públicas, que pode ser fundamentado na dimensão lingüística do direito e que desempenha a função básica de permitir a sobrevivência democrática de uma sociedade pluralista. Como pretendo demonstrar, tal função é compatível, inclusive, com algumas formas de tratamento diferenciado, como é o caso das **ações afirmativas** e das propostas da assim chamada **sociedade inclusiva**.⁶² (Grifos do autor).

Porém, neste trabalho, não se admite que tais tratamentos diferenciados a grupos, categorias ou classes de pessoas vulneráveis decorram do realismo judiciário, mas sim que tenham gênese em texto normativo constitucional, ou pelo menos, infraconstitucional. A primeira hipótese trata a discriminação como qualquer distinção que anule ou impeça o reconhecimento, gozo ou exercício de um direito humano. A segunda especifica melhor essa diferenciação, firmando que ela, para ser considerada discriminação, deve impossibilitar o exercício dos direitos humanos por parte do indivíduo **em igualdade de oportunidades com as demais pessoas**.

⁶⁰ MELLO, Celso Antônio Bandeira de Mello. **O conteúdo jurídico do princípio da igualdade**. São Paulo: Malheiros, 1993. p. 17-22.

⁶¹ CRUZ, Álvaro Ricardo Souza. **O direito à diferença**. As ações afirmativas como mecanismo de inclusão social de mulheres, negros, homossexuais e pessoas portadoras de deficiência. 2. ed. Belo Horizonte: Del Rey, 2005. p. 29.

⁶² GALUPPO, Marcelo Campos. **Igualdade e diferença**. Belo Horizonte: Mandamentos, 2002. p. 22.

Ou seja, tanto o Estado quanto os particulares podem incorrer em discriminação ilícita caso, por meio de ação ou mesmo omissão, impossibilitem alguém de exercer seus direitos fundamentais em igualdade de condições com os demais sujeitos de direito.

Para que se enquadre como ilícita, tal distinção deve, ainda, se dar por critérios injustificados. Nesse sentido, Álvaro Ricardo Souza Cruz define discriminação ilícita como “conduta humana (ação ou omissão) que viola os direitos das pessoas com base em critérios injustificados e injustos, tais como a raça, o sexo, a idade, a opção religiosa e outros”.⁶³

De acordo com o autor, esses critérios injustificados resultam de um preconceito imposto pela tradição de um povo, “um julgamento prévio negativo, estigmatizando pessoas ou coletividade através de estereótipos”.⁶⁴ Exemplo típico é o empregador que não promove para cargos de chefia mulheres, negros, pessoas com deficiência, por mais capacitadas e especializadas que sejam. Geralmente, essa conduta está alicerçada em preconceitos enraizados, que fazem com que ele duvide da capacidade dessas minorias de exercer determinadas funções com a mesma competência e habilidade que as demais.

3.1 Discriminação lícita e as ações afirmativas

Conforme Lutiana Nacur Lorentz e Wagner Camilo Miranda,⁶⁵ existem várias definições das ações afirmativas, terminologia adotada no Brasil, que também são denominadas “*affirmative actions*” (ações afirmativas) no Direito norte-americano, “*action positive*” (ação positiva) ou “*discrimination positive*” (discriminação positiva) na Europa. Nesse sentido:

As ações afirmativas se definem como políticas públicas (e privadas) voltadas à concretização do princípio constitucional da igualdade material e à neutralização dos efeitos da discriminação racial, de gênero, de idade, de origem, de idade, de origem nacional e de compleição física. Na sua compreensão, a igualdade deixa de ser simplesmente um princípio jurídico a ser respeitado por todos, e passa a ser um objetivo constitucional a ser alcançado pelo Estado e pela sociedade.⁶⁶

E ainda:

⁶³ CRUZ, Álvaro de Souza. **O direito à diferença**: As ações afirmativas como mecanismo de inclusão social de mulheres, negros, homossexuais e pessoas portadoras de deficiência. Belo Horizonte, Del Rey: 2003. p. 41.

⁶⁴ Idem, *ibidem*, loc. cit.

⁶⁵ LORENTZ, Lutiana Nacur; MIRANDA, Wagner Camilo. A discriminação nas relações laborais pré-contratuais, contratuais e pós-contratuais através das “listas sujas”. In: CONPEDI, 23., Florianópolis/SC. **Anais...** Florianópolis/SC: 5 nov. a 8 nov. 2014, p. 34-57. Disponível em: <<http://publicadireito.com.br/artigos/?cod=0a03d5e4473c0629>>. Acesso em: 17 ago. 2015.

⁶⁶ GOMES, Joaquim B. Barbosa. A recepção do instituto da ação afirmativa pelo direito constitucional brasileiro. **Revista de Informação Legislativa**, Brasília, v. 38, n. 151, p. 133-145, jul./set. 2001.

Segundo Huntley, “ação afirmativa é um conceito que inclui diferentes tipos de estratégias e práticas. Todas essas estratégias e práticas estão destinadas a atender problemas históricos e atuais que se constatam nos Estados Unidos em relação às mulheres, aos afro-americanos e outros grupos que têm sido alvo de discriminação e, conseqüentemente, aos quais se tem negado a oportunidade de desenvolver plenamente o seu talento, de participar em todas as esferas da sociedade americana [...]. Ação afirmativa é um conceito que, usualmente, requer o que nós chamamos de **metas e cronogramas**. Metas são um padrão desejado pelo qual se mede o progresso e não se confunde com quotas. Opositores da ação afirmativa nos Estados Unidos freqüentemente caracterizam metas com sendo quotas, sugerindo que elas são inflexíveis, absolutas, que as pessoas são obrigadas a atingi-las. A política de ação afirmativa não exige, necessariamente, o estabelecimento de um percentual de vagas a ser preenchido por um dado grupo da população [...] Essas medidas estimulam a unidades empresariais a demonstrar sua preocupação com a **diversidade humana em seus quadros**.⁶⁷ (Grifos nossos.)

Segue outra definição:

As ações afirmativas podem ser entendidas como medidas públicas e privadas, coercitiva ou voluntárias, implementadas na promoção/integração de indivíduos e grupos sociais tradicionalmente discriminados em função de sua origem, raça, sexo, opção sexual, idade, religião, patogenicia física/ psicológica, etc. Esta expressão de consolidou na década de 60 nos Estados Unidos, na *Executive Order* n° 10.965, de 6 de março de 1963, de iniciativa do Presidente Democrata John F. Kennedy, passando, a partir de então, para a denominação generalizada de qualquer iniciativa tendente à promoção da integração, do desenvolvimento e do bem-estar das minorias. As ações afirmativas são, portanto, atos de discriminação lícitos e necessários à ação comunicativa da sociedade.⁶⁸

Também é importante clarificar que nem sempre as ações afirmativas estarão vinculadas a algum tipo de quota. Sua natureza é ampla e abarca quaisquer posturas públicas ou privadas que levem a uma inclusão socioeconômica e cultural de minorias ou “classes suspeitas”, garantindo “*pari passu*” a identidade destes grupos, a pluralidade, a diversidade de representações sociais, econômicas e a igualdade de oportunidades.

Na verdade, a expressão “ações afirmativas” é gênero do qual são espécies: o sistema de quotas de reservas de postos de trabalho, quotas de estudo, concessão de bolsas de estudos para estudantes negros, contratação de empresas controladas por minorias para realizar serviços com o poder público, sistema de ajuda-adaptação, quota-licitação, auxílio ao autoemprego, complementação salarial pelo governo, concessão de auxílios fiscais para empresas privadas que contratam negros, índios ou pessoas com deficiência. E, ressalte-se, nem sempre estarão vinculadas a políticas de quotas, existindo muitas outras possibilidades:

⁶⁷ Idem, *ibidem*.

⁶⁸ CRUZ, Álvaro Ricardo Souza. **O direito à diferença**: As ações afirmativas como mecanismo de inclusão social de mulheres, negros, homossexuais e pessoas portadoras de deficiência. Belo Horizonte, Del Rey: 2003. p. 185.

ajuda adaptação, incentivos fiscais, tributários, isenções fiscais e tributárias, preferências em licitação, diminuição de pagamento de contribuições, bolsas de estudo para certos grupos, oportunidades especiais de trabalho, de acessibilidade e outras.⁶⁹

As ações afirmativas podem ter cunho premiativo, punitivo, ou ambos. As premiativas conferem incentivos fiscais, tributários, prêmios etc. a ações em prol das minorias discriminadas.

Como ações premiativas citam-se a Lei nº 18.401/09⁷⁰ e o Decreto nº 45.119/09,⁷¹ ambos do Estado de Minas Gerais, que estabelecem o pagamento de dois salários mínimos ao mês a empresas que contratarem egressos do sistema prisional.

As punitivas, em regra, aplicam multas pecuniárias e penas restritivas de liberdade para aqueles que descumprem preceitos normativos em prol dessas minorias. Exemplo de ação afirmativa punitiva é a Lei nº 7.853/89,⁷² que estabelece uma norma incriminadora (art. 8º) que, dentre outros fatos, tipifica tanto a obstaculização do acesso ao cargo público quanto à negação de emprego ou trabalho (emprego celetista) a alguém por motivo de ser pessoa com deficiência (PCD). A pena cominada é de 1 (um) a 4 (quatro) anos de reclusão, e correrá pelo rito sumário. Outro exemplo é a aplicação de multas, efetuada pelo Ministério do Trabalho e Emprego, a quem descumpra a quota de contratação de PCDs, norma punitiva imposta pelo art. 93, da Lei nº 8.213/91.⁷³

Não só a CF/88, mas também inúmeras leis infraconstitucionais fizeram opções pelas mais diversas ações afirmativas⁷⁴. A Lei nº 12.711/12⁷⁵ estabelece uma quota em

⁶⁹ LORENTZ, Lutiana Nacur. **A norma da igualdade e o trabalho das pessoas portadoras de deficiência**. São Paulo: LTr, 2006. p. 369-386.

⁷⁰ MINAS GERAIS. Lei nº 18.401, de 28 de setembro de 2009. Autoriza o Poder Executivo a conceder subvenção econômica às pessoas jurídicas que contratarem egressos do sistema prisional do Estado ou condenados em cumprimento de prisão domiciliar. **Diário Oficial do Estado de Minas Gerais**, 29 set. 2009. Disponível em: <http://www.almg.gov.br/consulte/legislacao/completa/completa.html?tipo=LEI&num=18401&comp=&ano=2009&aba=js_textoAtualizado#texto>. Acesso em: 15 jun. 2015.

⁷¹ MINAS GERAIS. Decreto nº 45.119, de 23 de junho de 2009. Institui o Projeto REGRESSO, destinado ao fomento à inserção dos egressos do sistema prisional mineiro no mercado de trabalho. **Diário Oficial do Estado de Minas Gerais**, 24 jun. 2009. Disponível em: <http://www.almg.gov.br/consulte/legislacao/completa/completa.html?tipo=DEC&num=45119&comp=&ano=2009&aba=js_textoAtualizado#texto>. Acesso em: 15 jun. 2015.

⁷² BRASIL. Lei nº 7.853, de 24 de outubro de 1989. Dispõe sobre o apoio às pessoas portadoras de deficiência, sua integração social, sobre a Coordenadoria Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência - Corde, institui a tutela jurisdicional de interesses coletivos ou difusos dessas pessoas, disciplina a atuação do Ministério Público, define crimes, e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, 25 out. 1989. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/CCIVIL_03/leis/L7853.htm>. Acesso em: 15 jun. 2015.

⁷³ BRASIL. Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, 25 jul. 1991. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/CCIVIL_03/leis/L8213cons.htm>. Acesso em: 15 jun. 2015.

⁷⁴ LORENTZ, Lutiana Nacur; MIRANDA, Wagner Camilo. A discriminação nas relações laborais pré-contratuais, contratuais e pós-contratuais através das “listas sujas”. In: CONPEDI, 23., Florianópolis/SC.

universidades públicas para pretos, pardos e indígenas, com pressupostos de que sejam pobres e que tenham cursado o ensino médio em escolas públicas. A recente Lei nº 12.990/14⁷⁶ impõe a reserva de quotas para negros em certames públicos federais. A Lei nº 11.788/08⁷⁷, que, em seu art. 17, estabelece a quota de 10% (dez por cento) de estagiários PCDs. A Lei nº 12.470/11,⁷⁸ ou “Lei Romário”, que estabelece que não há mais suspensão do Benefício de Prestação Continuada para PCDs aprendizes celetistas. Também com relação aos PCDs (habilitados ou reabilitados), foram adotadas pela legislação brasileira quotas através tanto do trabalho público (estatutário) (art. 37, VIII, CF/88),⁷⁹ em âmbito federal, a Lei nº 8.112/90⁸⁰ (art. 5º), quanto do trabalho privado (empregado celetista,⁸¹ art. 7º, XXX, CF/88), e a Lei nº 8.213/91⁸² (art. 93).

Anais... Florianópolis/SC: 5 nov. a 8 nov. 2014, p. 34-57. Disponível em: <<http://publicadireito.com.br/artigos/?cod=0a03d5e4473c0629>>. Acesso em: 17 ago. 2015

⁷⁵ BRASIL. Lei nº 12.711, de 29 de agosto de 2012. Dispõe sobre o ingresso nas universidades federais e nas instituições federais de ensino técnico de nível médio e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, 30 ago. 2012. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2012/lei/112711.htm>. Acesso em: 16 ago. 2015.

⁷⁶ BRASIL. Lei nº 12.990 de 9 de junho de 2014. Reserva aos negros 20% (vinte por cento) das vagas oferecidas nos concursos públicos para provimento de cargos efetivos e empregos públicos no âmbito da administração pública federal, das autarquias, das fundações públicas, das empresas públicas e das sociedades de economia mista controladas pela União. **Diário Oficial da União**, 10 jun. 2014. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2011-2014/2014/Lei/L12990.htm>. Acesso em: 16 ago. 2015.

⁷⁷ BRASIL. Lei nº 11.788, de 25 de setembro de 2008. Dispõe sobre o estágio de estudantes; altera a redação do art. 428 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e a Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996; revoga as Leis nºs 6.494, de 7 de dezembro de 1977, e 8.859, de 23 de março de 1994, o parágrafo único do art. 82 da Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996, e o art. 6º da Medida Provisória nº 2.164-41, de 24 de agosto de 2001; e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, 26 set. 2008. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/lei/111788.htm>. Acesso em: 16 ago. 2015.

⁷⁸ BRASIL. Lei nº 12.470, de 31 de agosto de 2011. Altera os arts. 21 e 24 da Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991, que dispõe sobre o Plano de Custeio da Previdência Social, para estabelecer alíquota diferenciada de contribuição para o microempreendedor individual e do segurado facultativo sem renda própria que se dedique exclusivamente ao trabalho doméstico no âmbito de sua residência, desde que pertencente a família de baixa renda; altera os arts. 16, 72 e 77 da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, que dispõe sobre o Plano de Benefícios da Previdência Social, para incluir o filho ou o irmão que tenha deficiência intelectual ou mental como dependente e determinar o pagamento do salário-maternidade devido à empregada do microempreendedor individual diretamente pela Previdência Social; altera os arts. 20 e 21 e acrescenta o art. 21-A à Lei nº 8.742, de 7 de dezembro de 1993 - Lei Orgânica de Assistência Social, para alterar regras do benefício de prestação continuada da pessoa com deficiência; e acrescenta os §§ 4º e 5º ao art. 968 da Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002 - Código Civil, para estabelecer trâmite especial e simplificado para o processo de abertura, registro, alteração e baixa do microempreendedor individual. **Diário Oficial da União**, 1º set. 2011. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2011/lei/112470.htm>. Acesso em: 16 ago. 2015.

⁷⁹ “a lei reservará percentual dos cargos e empregos públicos para as pessoas com deficiência e definirá os critérios de sua admissão;” (BRASIL. Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil, de 5 de outubro de 1988. **Diário Oficial da União**, 5 out. 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm>. Acesso em: 15 jun. 2015.)

⁸⁰ BRASIL. Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990. Dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais. **Diário Oficial da União**, 19 abr. 1991. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L8112cons.htm>. Acesso em: 16 ago. 2015.

⁸¹ “a empresa com 100(cem) ou mais empregados está obrigada a preencher de 2%(dois por cento) a 5%(cinco por cento) dos seus cargos com beneficiários reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência, habilitadas, na

No que tange às pequenas e microempresas, há previsão de discriminações positivas no art. 170, IX, da CF/88 (regulamentado pelas Leis nº 9.317/96 e nº 9.841/99). Na questão de gênero, em benefício das mulheres nas relações de trabalho, há o art. 7º, XX, da CF/88, regulamentado pela Lei nº 9.733/96 no âmbito do trabalho e pelas Leis nº 9.100/95 e nº 9.504/97 no âmbito eleitoral. Em relação à proteção da criança e do adolescente, o art. 227, da CF/88, cumulado com art. 428, da CLT, estabelece quota de trabalho para aprendizes em empresas.

O Brasil ratificou diversas ações afirmativas em âmbito internacional, como a Convenção nº 159/83 da OIT, promulgada pelo Decreto nº 129/91, que trata da política de readaptação profissional e emprego de pessoas com deficiência e cuja tônica reside na previsão da necessidade de implementação de políticas inclusivas, baseando-se no princípio de igualdade de oportunidade. Há ainda a Recomendação nº 168/83 da OIT, que trata da reabilitação profissional e do emprego de PCDs. Nesse mesmo sentido, a Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, aprovada pela ONU em 6/12/2006, pela Resolução nº A/61/611, ratificada pelo Brasil e incluída em nosso ordenamento jurídico através do Decreto Legislativo nº 186/08 e pelo Decreto Presidencial nº 6.494/09, que adotaram princípios explícitos tanto como base de sua aplicação, quanto como seu sustentáculo, nos arts. 3º, 5º, 27, especialmente letra “H” no que se refere às atividades privadas (incluindo o trabalho privado, celetista), com adoção ampla de ações afirmativas para promoção da inclusão e igualdade dessas pessoas.

A doutrina conhece duas formas de discriminação: a) a negativa, que diz respeito à discriminação ilícita, proibida em lei, v.g., por motivo de sexo, idade, cor, estado civil ou estado físico/psíquico; b) a positiva, que é considerada lícita, e tem por escopo criar uma desigualdade, via de regra temporária, visando a igualar, juridicamente, pessoas que, materialmente, são desiguais. Essa desigualdade criada pode ser uma ação de inclusão ou um tratamento compensatório.

Segundo Paola Cappellin: a ação afirmativa é uma estratégia de política social ou institucional voltada a alcançar a igualdade de oportunidades entre as pessoas, distinguindo e beneficiando grupos afetados por mecanismos discriminatórios como ações empreendidas em

seguinte proporção: I - até 200 empregados - 2%;II - de 201 a 500 - 3%;III- de 501 a 1000 - 4%; IV- de 1001 em diante - 5%”. (Idem, ibidem)

⁸² BRASIL. Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1990. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, 25 jul. 2014. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/CCIVIL_03/leis/L8213cons.htm>. Acesso em: 16 ago. 2015.

um tempo determinado, com o objetivo de mudar positivamente a situação de desvantagem desses grupos.^{83 84}

Para Sandro Cesar Sell, a ação afirmativa pode ser compreendida como:

[...] um conjunto de estratégias políticas cuja finalidade é, em última análise, promover a igualdade de oportunidades sociais, mediante um tratamento preferencial daqueles que historicamente têm sido os perdedores na disputa pelos bens escassos de nossa sociedade (empregos, vagas em universidades, participação política etc.). Também pode ser definida como política de discriminação “positiva” dispensada aos segmentos populacionais que, devido ao preconceito que sofrem, encontram-se em posição de desvantagem na disputa pelas oportunidades sociais.⁸⁵

De acordo com Álvaro Ricardo de Souza Cruz:

As ações afirmativas podem ser entendidas como medidas públicas e privadas, coercitivas ou voluntárias, implementadas na promoção/integração de indivíduos e grupos sociais tradicionalmente discriminados em função de sua origem, raça, sexo, opção sexual, idade, religião, patogenicidade física/psicológica, etc.⁸⁶

Uma empresa pode desenvolver ações afirmativas internas, por própria iniciativa, para implementar uma cultura propícia ao combate à discriminação em suas diversas formas. Como bem assenta Cruz, as ações afirmativas são atos de discriminação lícitos e necessários para o aperfeiçoamento da sociedade.⁸⁷

Nos países que desenvolvem políticas sociais, como é o caso do Brasil, em tese, não seria necessária a figura da ação afirmativa, visto que a inclusão de minorias, a proibição de discriminação e a solidariedade social já seriam instrumentos para efetividade das políticas públicas integradoras. Todavia, na realidade prática, as discriminações no mercado de trabalho, como já visto, são presentes e correntes, demandando a realização de ações afirmativas (ou discriminações positivas), muito embora o sistema jurídico-político já possua ferramental suficiente para não serem necessárias tais ações.

⁸³ CAPPELLIN, Paola. Ações afirmativas: Uma estratégia para corrigir as desigualdades entre homens e mulheres. In: LIGOCKI, Malô S. L.; LIBARDONI, Marlene (Orgs.). **Discriminação positiva – ações afirmativas** – em busca da igualdade. 2. ed. São Paulo: CFEMEA/ELAS, 1996. p. 13.

⁸⁴ A maior parte deste item foi adaptada do seguinte artigo: LORENTZ, Lutiana Nacur; MIRANDA, Wagner Camilo. A discriminação nas relações laborais pré-contratuais, contratuais e pós-contratuais através das “listas sujas”. In: CONPEDI, 23., Florianópolis/SC. **Anais...** Florianópolis/SC: 5 nov. a 8 nov. 2014, p. 34-57. Disponível em: <<http://publicadireito.com.br/artigos/?cod=0a03d5e4473c0629>>. Acesso em: 17 ago. 2015.

⁸⁵ SELL, Sandro Cesar. **Ação afirmativa e democracia racial: uma introdução ao debate no Brasil**. Florianópolis: Fundação Boiteux, 2002. p. 9.

⁸⁶ CRUZ, Álvaro Ricardo Souza. **O direito à diferença**. As ações afirmativas como mecanismo de inclusão social de mulheres, negros, homossexuais e pessoas portadoras de deficiência. 2. ed. Belo Horizonte: Del Rey, 2005. p. 185.

⁸⁷ Idem, *ibidem*, p. 185-186.

A discriminação lícita, portanto, é aquela que encontra respaldo na lei, ou nos princípios, ou seja, mesmo que não esteja expressamente na lei, ela busca atingir a igualdade estabelecida pela Constituição e, portanto, é permitida por causa de outros mandamentos legais.

O princípio da igualdade, em sua concepção atual, parte do pressuposto de que existem particularidades individuais e coletivas na sociedade que impedem todas as pessoas de usufruírem igualmente dos direitos formalmente garantidos pela Constituição.

[...] A necessidade de reconhecimento de uma sociedade plural e democrática exige a participação formal, material e, sobretudo, procedimentalmente igualitária no tocante ao tratamento estatal e sua divisão social de oportunidades.⁸⁸

Assim, para corrigir a desigualdade e o preconceito já existentes, o preceito da igualdade material visa à concretização da igualdade prevista em lei, por meio de uma conduta ativa do Estado e dos particulares, para que nenhuma pessoa ou grupo de pessoas seja excluído do gozo de direitos essenciais à dignidade humana.

Essa postura ativa consiste em dar tratamento favorecido aos que estão em situação de desvantagem de condições no gozo de direitos fundamentais. Portanto, nem toda discriminação é odiosa e fere o preceito igualitário. Determinadas distinções são essenciais para garantir o próprio princípio da igualdade, nos moldes da concepção do Estado Democrático de Direito.⁸⁹

Dessa forma, as medidas positivas, ações afirmativas ou discriminação reversa pretendem, antes de qualquer coisa, reconhecer a existência de desigualdade de oportunidades e dar tratamento diferenciado aos desiguais para que estes possam se equiparar em condições aos demais sujeitos de direitos.

[Discriminação positiva ou ação afirmativa] consiste em dar tratamento preferencial a um grupo historicamente discriminado [...] impedindo assim que o princípio da igualdade formal, expresso em leis neutras que não levam em consideração os fatores de natureza cultural e histórica, funcione como perpetuador da desigualdade. Em suma, consiste em dar tratamento preferencial, favorável, àqueles que historicamente foram marginalizados, de sorte a colocá-los em um nível de competição similar ao daqueles que historicamente se beneficiaram da exclusão. Essa modalidade de discriminação, de caráter redistributivo e restaurador, destinada a corrigir uma situação de desigualdade historicamente comprovada, em geral, se

⁸⁸ CRUZ, Álvaro Ricardo Souza. **O direito à diferença**. As ações afirmativas como mecanismo de inclusão social de mulheres, negros, homossexuais e pessoas portadoras de deficiência. 2. ed. Belo Horizonte: Del Rey, 2005. p. 182.

⁸⁹ Idem, *ibidem*, p. 21-22.

justifica pela sua natureza temporária e pelos objetivos sociais que se visa com ela a atingir.⁹⁰

De acordo com Alexandre Vitorino Silva, discriminação lícita positiva ou ação afirmativa “é a que implementa uma política pública ou privada distributiva destinada a promover a igualdade material de grupos discriminados ou desfavorecidos”.⁹¹ Assim, iniciativas desenvolvidas por particulares também podem configurar ação afirmativa, o que condiz perfeitamente com a eficácia horizontal do princípio da igualdade material.

O autor esclarece ainda que ação afirmativa e quotas mínimas para a participação de minorias não são sinônimos. Na verdade, as quotas são espécie do gênero discriminação positiva. Nesse gênero, inserem-se também:

[...] outras medidas de promoção capazes de desempenhar o papel de instrumento de realização do princípio da igualdade material, tais como incentivos fiscais, educação especial de determinado grupo de pessoas e proteção ao mercado de trabalho dos grupos discriminados.⁹²

Não há dúvidas, portanto, de que as ações afirmativas encontram respaldo constitucional, já que visam à realização do princípio da igualdade material, e, em última instância, acabam por servir como importante meio de erradicação da pobreza e marginalização, além de reduzir desigualdades regionais, promovendo o bem de todos sem quaisquer espécies de preconceito (art. 3º, III e IV).⁹³

O art. 208, III, da CF/88, é exemplo claro de diferenciação lícita, estabelecida com intuito de promover a igualdade real. Esse dispositivo garante às pessoas com deficiência atendimento educacional especializado, preferencialmente na rede regular de ensino, objetivando dar tratamento favorecido a essa minoria e ser instrumento de inclusão social. Com o mesmo propósito, o art. 227, § 1º, II, impõe ao Estado a criação de programas que visem ao treinamento de pessoas com deficiência para o trabalho e para a convivência familiar e comunitária.

Além das ações afirmativas, existe ainda a discriminação inevitável, também lícita, chancelada pelo Direito. São inevitáveis, por exemplo, exclusões baseadas em critérios

⁹⁰ GOMES, Joaquim Barbosa. **Ação afirmativa e princípio constitucional da igualdade**. Rio de Janeiro: Renovar, 2001. p. 22.

⁹¹ SILVA, Alexandre Vitorino. **Direitos a prestações positivas e igualdade**: a deficiência em perspectiva constitucional. São Paulo: LTr, 2007. p. 56.

⁹² Idem, ibidem, loc. cit.

⁹³ GUGEL, Maria Aparecida. **Pessoas com deficiência e o direito ao trabalho**: reserva de vagas em empresas: emprego apoiado. Florianópolis: Obra Jurídica, 2007. p. 35.

peçoais completamente incompatíveis com o desempenho de determinada função ou emprego.

Em algumas situações especiais, porém, o tratamento discriminatório é chancelado pelo Direito. São situações em que a discriminação se reveste de inevitabilidade, seja em razão das exigências especiais do tipo de atividade, que exclui por princípio e com boa dose de razoabilidade certas categorias de pessoas, seja em função de características pessoais das pessoas envolvidas. [...] O Direito brasileiro, por exemplo, admite a exclusão de mulheres (ou de homens) de certas atividades, em razão da própria natureza da atividade a ser exercida. Assim, são legalmente admissíveis exigências tais como a de sexo feminino para candidatura a cargos de guardas de presídio feminino.⁹⁴

Da mesma forma, não seria discriminação restringir a admissão ao cargo de telefonista de acordo com o grau de audição que o candidato possui. Obviamente, é preciso observar, antes de qualquer coisa, se essa limitação não pode ser superada por meios tecnológicos acessíveis. Uma pessoa com surdez profunda, desde que possa corrigir sua debilidade auditiva com aparelho, implante coclear ou qualquer outro meio, não poderá ter negado o acesso a esse emprego unicamente por causa de sua deficiência.

Percebe-se, então, que a conformidade ou não desse tipo de discriminação com o princípio da igualdade não pode ser extraída meramente da escolha do traço de diferenciação.⁹⁵

A discriminação por idade, por exemplo, pode ou não ser legítima. A aposentadoria compulsória aos 70 anos ou aos 75 anos de idade⁹⁶, nos termos contidos no art. 40, §1º. II, da Constituição Federal, tem como fundamento a necessidade de renovação do quadro de servidores da Administração Pública, não configurando medida que prejudique desproporcionalmente o aposentado. No entanto, não seria lícita a discriminação presente em edital de concurso público que estabelecesse a idade máxima de 50 (cinquenta) anos para o exercício de cargo de analista administrativo, pois não há, nas atribuições do cargo, justificativa plausível para se estabelecer essa diferenciação.⁹⁷

⁹⁴ GOMES, Joaquim Barbosa. **Ação afirmativa e princípio constitucional da igualdade**. Rio de Janeiro: Renovar, 2001. p. 21-22.

⁹⁵ MELLO, Celso Antônio Bandeira de. **Conteúdo jurídico do princípio da igualdade**. 3. ed. São Paulo: Malheiros, 2002. p. 17.

⁹⁶ Art. 40. Aos servidores titulares de cargos efetivos da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, incluídas suas autarquias e fundações, é assegurado regime de previdência de caráter contributivo e solidário, mediante contribuição do respectivo ente público, dos servidores ativos e inativos e dos pensionistas, observados critérios que preservem o equilíbrio financeiro e atuarial e o disposto neste artigo. §1, II - compulsoriamente, com proventos proporcionais ao tempo de contribuição, aos 70 (setenta) anos de idade, ou aos 75 (setenta e cinco) anos de idade, na forma de lei complementar..

⁹⁷ Súmula 683, STF: "O limite de idade para a inscrição em concurso público só se legitima em face do art. 7º, XXX, da Constituição, quando possa ser justificado pela natureza das atribuições do cargo a ser preenchido".

Portanto, a chave para a aferição da licitude da discriminação está não no fator desigualador por si só, mas em um controle minucioso do caso concreto. Como bem expõe Celso Antônio Bandeira de Mello,⁹⁸ deve-se investigar se existe justificativa racional para se adotar determinado critério como fator discriminatório, verificando a presença ou ausência de dois elementos: a) relação lógica entre o traço desigualador e o tratamento jurídico diferenciado, e b) harmonia entre o fundamento racional da discriminação e os valores prestigiados na Constituição.

Os requisitos para que uma medida ou programa discriminatório seja lícito e condizente com o preceito isonômico:

Para que um *discrimen* legal seja convivente com a isonomia, consoante visto até agora, impende que concorram quatro elementos: a) que a desequiparação não atinja de modo atual e absoluto, um só indivíduo; b) que as situações ou pessoas desequiparadas pela regra de direito sejam evidentemente distintas entre si, vale dizer, possuam características, traços, nelas residentes, diferenciados; c) que exista, em abstrato, uma correlação lógica entre os fatores diferenciais existentes e a distinção de regime jurídico em função deles, estabelecida pela norma jurídica; d) que, *in concreto*, o vínculo de correlação supra-referido seja pertinente em função dos interesses constitucionalmente protegidos, isto é, resulte em diferenciação de tratamento jurídico fundada em razão valiosa – ao lume do texto constitucional – para o bem público.⁹⁹

O primeiro requisito diz respeito à singularidade atual e absoluta da norma; é o caso de ato normativo que concede benefício àqueles que praticaram determinado ato no ano anterior ao da edição da lei, sendo certo e conhecido que um único sujeito teve o comportamento previsto. Assim, essa norma teve por fim beneficiar um sujeito determinado.¹⁰⁰

Ao contrário, a norma não incorreria em vício se a previsão normativa previsse a concessão de determinado benefício ao primeiro que inventasse um motor cujo combustível fosse a água, por exemplo. Não haveria ofensa à igualdade pelo fato de a norma reportar-se a sujeito futuro, indeterminado e indeterminável no presente.¹⁰¹

(SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. Súmula nº 683. O limite de idade para a inscrição em concurso público só se legitima em face do art. 7º, XXX, da Constituição, quando possa ser justificado pela natureza das atribuições do cargo a ser preenchido. **Diário da Justiça**, 9 out. 2003. Disponível em: <<http://www.stf.jus.br/portal/jurisprudencia/listarJurisprudencia.asp?s1=683.NUME.%20NAO%20S.FLSV.&base=baseSumulas>>. Acesso em: 15 jul. 2015.)

⁹⁸ MELLO, Celso Antônio Bandeira de. **Conteúdo jurídico do princípio da igualdade**. 3. ed. São Paulo: Malheiros, 2002. p. 22.

⁹⁹ Idem, *ibidem*, p. 41.

¹⁰⁰ Idem, *ibidem*, p. 25.

¹⁰¹ MELLO, Celso Antônio Bandeira de. **Conteúdo jurídico do princípio da igualdade**. 3. ed. São Paulo: Malheiros, 2002. p. 25.

O segundo elemento elencado por Celso Antônio Bandeira de Mello – “que as situações ou pessoas desequiparadas pela regra de direito sejam evidentemente distintas entre si, vale dizer, possuam características, traços, nelas residentes, diferenciados” – advém do preceito aristotélico de isonomia: que situações e pessoas iguais sejam tratadas igualmente e as desiguais, desigualmente. Ora, desequiparar em lei coisas ou situações iguais obviamente resultará em desigualdade.¹⁰² Ou seja, para que uma lei estabeleça distinções, é necessário verificar, primeiramente, se as situações diferenciadas são, de fato, desiguais.

Segundo o autor, critérios como tempo e lugar, por serem fatores externos, não são por si sós suficientes para tornar diferentes situações ou pessoas, a não ser que sejam capazes de mudar o estado da situação ou da coisa. Por exemplo, o decorrer de três anos é o que basta para tornar estável um servidor efetivo; neste caso, o decurso do tempo torna pessoas diferentes e, por isso, merecedoras de tratamento desigual.

A lei impõe alguns requisitos para que um servidor efetivo seja considerado digno de representar o Estado: é preciso que o ocupante do cargo demonstre, no período de três anos, fidelidade ao interesse público, desempenhando suas atribuições com zelo. Nos primeiros dois anos de serviço, o servidor passará, ainda, pelo estágio probatório, quando o cumprimento ou não de uma série de deveres funcionais será objeto de fiscalização.

Atendidos tais requisitos, após o decurso de três anos de exercício, o servidor tornar-se-á estável. A estabilidade, apesar de significar um benefício ao servidor, tem como objetivo maior garantir que o interesse público seja a finalidade dos atos realizados pelos servidores públicos e que, subordinados ao princípio da legalidade, obedeçam sempre à igualdade perante a lei.

O servidor dotado de estabilidade não se sentirá ameaçado de perder o cargo caso não atenda aos interesses particulares de alguns ou daqueles que estiverem ocupando o governo. A estabilidade é, portanto, uma forma de garantir que o ocupante de um cargo público preserve sua autonomia funcional, direcionada e limitada pelos princípios da Administração Pública (legalidade, moralidade, impessoalidade, publicidade e eficiência). Os fundamentos da estabilidade são semelhantes aos da vitaliciedade do juiz, que visa garantir a autonomia jurisdicional do julgador, de forma que este não sofra pressões externas no sentido de favorecer uma das partes do processo.

Vê-se, então, que o decurso de três anos é fator tempo que modifica a situação jurídica do servidor, tornando-o, aos olhos do Estado, um sujeito merecedor de confiança para

¹⁰² Idem, ibidem, p. 35.

representá-lo na realização do interesse público. Assim, não sendo o fator temporal externo à situação tutelada pela lei, não a torna ilícita.

Por outro lado, se uma norma estabelece que os servidores que concluíram o estágio probatório a partir de determinada data fazem jus a aumento salarial de 20% (vinte por cento), excluindo os que já tinham satisfeito a condição antes da data estipulada, tal norma fere o preceito isonômico, porque diferencia pessoas em situações iguais (os que já concluíram o estágio probatório) meramente pelo fator tempo, elemento externo às pessoas discriminadas.

O terceiro requisito, por sua vez, estabelece que “se o fator diferencial não guardar conexão lógica com a disparidade de tratamentos jurídicos dispensados, a distinção estabelecida afronta o princípio da isonomia”.¹⁰³ Para exemplificar, o autor apresenta uma situação hipotética em que somente funcionários gordos fossem autorizados por lei a se afastar do trabalho para assistir a congresso religioso. Tal norma padece de nítido vício perante a igualdade constitucional, pela completa impertinência lógica entre o fator adotado como *discrimen* e a inclusão e a exclusão no benefício deferido.¹⁰⁴

“Sobre existir nexos lógicos, é mister que este retrate concretamente um bem – e não um desvalor – absorvido no sistema normativo constitucional.”¹⁰⁵ Esta afinidade com os valores constitucionais constitui o quarto elemento enumerado pelo autor: “[...] a lei não pode atribuir efeitos valorativos, ou depreciativos, a critério especificador, em desconformidade ou contradição com os valores transfundidos no sistema constitucional [...]”. Então, uma norma é tida como discriminatória sempre que a diferenciação imposta for incompatível com os valores presentes na Constituição Federal.

Da mesma forma, será ilícita a discriminação decorrente de interpretação de lei aparentemente neutra: “Há [também] ofensa ao preceito constitucional da isonomia quando [...] a interpretação da norma extrai dela distinções, *discrimens*, desigualdades que não foram professadamente assumidos por ela de modo claro, ainda que por via implícita”.¹⁰⁶

3.2 Discriminação ilícita e negativa

Apenas as discriminações ilícitas e negativas não encontram validação no ordenamento jurídico nacional, enquanto que as positivas e lícitas podem ser aplicadas

¹⁰³ MELLO, Celso Antônio Bandeira de. **O conteúdo jurídico do princípio da igualdade**. 3. ed. São Paulo: Malheiros, 2002. p. 39.

¹⁰⁴ Idem, *ibidem*, p. 38.

¹⁰⁵ Idem, *ibidem*, p. 42.

¹⁰⁶ Idem, *ibidem*, p. 47-48.

visando à promoção da igualdade material, cultural, laboral etc. de um grupo, categoria ou classe que esteja em situação de vulnerabilidade social.

Certidões dos distribuidores são utilizadas frequentemente por empregadores para discriminar empregados ou ex-empregados através das chamadas “listas sujas”. Essa prática, quando denunciada, já vem sendo combatida por meio de ações ajuizadas pelo Ministério Público do Trabalho, razão que levou alguns TRTs, conforme pesquisa empírica realizada, a emitir certidões somente mediante expressa indicação do motivo para o qual se destina. Na realidade atual, muitos TRTs emitem certidões tendo como requisito único o pagamento da Guia de Recolhimento da União, gerada no site da Secretaria do Tesouro Nacional, conforme será abordado no capítulo 6 desta dissertação.

Segundo Alexandre Vitorino Silva, para verificar a ilicitude de um ato discriminatório, é preciso que este passe pelo crivo do princípio da proporcionalidade. Para o autor, discriminação ilícita é “toda forma de exclusão, restrição ou preferência que, ao limitar a igualdade, deixa de atender ao princípio da proporcionalidade e, assim, afeta a dignidade da pessoa humana. Não existe igualdade senão igualdade proporcional. Fora disso, há apenas arbítrio”.¹⁰⁷

Assim, se os critérios discriminantes forem desarrazoados, desnecessários e inadequados para se atingir a igualdade de oportunidades e condições de certa minoria, esses devem ser tachados de injustos e a discriminação, de ilícita.

De acordo com Joaquim Barbosa Gomes, um importante fator em matéria de discriminação é o aspecto cultural e psicológico:

[...] que faz com que certas práticas discriminatórias ingressem no imaginário coletivo, ora tornando-se banais, e, portanto, indignas de atenção salvo por aqueles que dela são vítimas, ora se dissimulando através de procedimentos corriqueiros, aparentemente protegidos pelo Direito.¹⁰⁸

Ao lado do fator psicológico situa-se o histórico, que se traduz nos efeitos presentes na discriminação do passado. Gomes dá como exemplo a “tendência, facilmente observável em países de passado escravocrata e patriarcal, como o Brasil, de sempre reservar a negros e mulheres os postos menos atraentes, mais servis do mercado de trabalho, como um todo ou de

¹⁰⁷ SILVA, Alexandre Vitorino. **Direitos a prestações positivas e igualdade**: a deficiência em perspectiva constitucional. São Paulo: LTr, 2007. p. 44.

¹⁰⁸ GOMES, Joaquim Barbosa. **Ação afirmativa e princípio constitucional da igualdade**. Rio de Janeiro: Renovar, 2001. p. 20.

um determinado ramo de atividade”.¹⁰⁹ Quanto às pessoas portadoras de deficiência, o passado também não lhes foi favorável. Desacreditada quanto à sua capacidade de ser independente e produtiva, essa minoria foi reiteradamente vítima de ofensas à sua dignidade e excluída da sociedade desde a infância até a vida adulta.

De acordo com Joaquim Barbosa Gomes,¹¹⁰ quando a vítima é tratada de forma menos favorável em qualquer tipo de atividade, única e exclusivamente em razão do fator que a diferencia da maioria dominante, ocorre a discriminação intencional ou tratamento discriminatório.

Infelizmente, a simples vedação desse tipo de discriminação, inclusive no âmbito penal, não tem se mostrado suficiente para a erradicação dos atos discriminatórios. Isso porque, ao recorrer ao Judiciário, a vítima precisa, em razão da intencionalidade inerente a esse tipo de discriminação, produzir provas inequívocas de tais atos. Ora, se em nosso país essas práticas, apesar de comumente intencionais, acontecem quase sempre de maneira oculta, dificilmente a vítima conseguirá provar a discriminação sofrida.

Em países como o Brasil, onde a discriminação é velada, dissimulada, não assumida, isso tem um efeito devastador nas políticas antidiscriminatórias adotadas, contribuindo para a estigmatização daquelas poucas pessoas que ousam desafiar o *status quo* e que se vêem conseqüentemente isoladas e impotentes perante o aparelho estatal, que sendo por natureza hostil às suas reivindicações, utiliza-se do argumento processual da ausência de prova para tornar sem efeito as raras iniciativas individuais, voltadas ao combate às práticas discriminatórias e racistas.¹¹¹

A discriminação intencional é, no entanto, somente um tipo de discriminação ilícita. Esta pode ser ainda por impacto desproporcional; na aplicação do direito; de fato; manifesta ou presumida. Enquanto a discriminação intencional ou direta se traduz em atos concretos e opera no presente, com o deliberado intuito discriminatório, a por impacto desproporcional caracteriza-se pela ausência de intencionalidade e de concretude, não se dirigindo a pessoa determinada ou grupo específico.

A teoria do impacto desproporcional nasceu no Direito norte-americano e diz respeito à concretização do princípio da igualdade, admitindo que, para alcançar tal objetivo, não basta coibir o tratamento discriminatório, é preciso também combater a discriminação indireta:

¹⁰⁹ GOMES, Joaquim Barbosa. **Ação afirmativa e princípio constitucional da igualdade**. Rio de Janeiro: Renovar, 2001. p. 20.

¹¹⁰ Idem, *ibidem*, loc. cit.

¹¹¹ Idem, *ibidem*, p. 21.

[...] aquela que redunde em uma desigualdade não oriunda de atos concretos ou de manifestação expressa de discriminação por parte de quem quer que seja, mas de práticas administrativas, empresariais ou de políticas públicas aparentemente neutras, porém dotadas de grande potencial discriminatório.

A teoria do impacto desproporcional pode ser singelamente resumida na seguinte formulação: toda e qualquer prática empresarial, política governamental ou semi-governamental, de cunho legislativo ou administrativo, ainda que não provida de intenção discriminatória no momento de sua concepção, deve ser condenada por violação do princípio constitucional da igualdade material, se em consequência de sua aplicação resultarem efeitos nocivos de incidência especialmente desproporcional sobre certas categorias de pessoas.¹¹²

De acordo com o Joaquim Barbosa Gomes, a discriminação indireta é justamente a mais perversa, devido à sua “aptidão para perpetuar situações de desigualdade resultantes de fatores histórico-culturais”.¹¹³ E por se tratar de uma forma dissimulada de discriminação, ausente de intencionalidade na origem do ato discriminatório, como provar, em juízo, essa modalidade? A inovação dessa teoria em matéria de prova é a de que, para a constatação da discriminação, não se deve focar no ato discriminatório em si, mas em seus efeitos.

Um importante precedente relativo à adoção dessa teoria pela Corte Suprema dos EUA é caso *Griggs v. Duke Power Company*, julgado em 8 de março de 1971.¹¹⁴ Na ação, relatou-se que a companhia elétrica dificultava a admissão de negros em seu quadro de funcionários e mantinha em funções subalternas os poucos admitidos. Após ser pressionada por movimentos sociais, a empresa abriu as portas para empregados negros e instituiu mecanismo interno de promoção, desde que realizado teste de inteligência, em vez da apresentação de diplomas escolares, como era feito anteriormente.

Os negros autores da ação consideraram tal exigência conduta discriminatória, tendo em vista que haviam sido obrigados por lei a frequentar escolas segregadas e de inferior qualidade, e por isso não teriam condições iguais às dos brancos de obter aprovação no teste. A Corte decidiu, então, que a exigência do teste violava o princípio da igualdade, já que tinha impacto desproporcional sobre os negros.

Seguindo essa mesma linha, Álvaro de Souza Cruz defende que:

[...] a exigência de experiência prévia pode ser tida por discriminatória, desde que fique provado o impacto desproporcional sobre minorias e quando o empregador não

¹¹² GOMES, Joaquim Barbosa. **Ação afirmativa e princípio constitucional da igualdade**. Rio de Janeiro: Renovar, 2001. p. 23.

¹¹³ Idem, ibidem, p. 24.

¹¹⁴ UNITED STATES OF AMERICA. Supreme Court. **Griggs v. Duke Power Co. (1971)**. Disponível em: <http://www.oyez.org/cases/1970-1979/1970/1970_124>. Acesso em: 5 set. 2015.

consegue provar de maneira cabal que a exigência seria absolutamente indispensável para a atividade.¹¹⁵

No que se refere a certames licitatórios, exigências de experiência prévia que restringem indevidamente o universo de concorrentes têm sido consideradas ilegítimas pelo STF.¹¹⁶

Se tal posicionamento tem sido aplicado a pessoas jurídicas em procedimentos licitatórios, com mais força deveria ser estendido às relações de emprego, quanto à admissão e ascensão profissional, já que a efetiva inclusão por meio do trabalho constitui importante fator na promoção da dignidade de determinada minoria.

Já o terceiro tipo de discriminação acontece na aplicação do direito, quando um ato normativo não tem aparentemente indicativos de intenção discriminatória, mas sua aplicação produz resultados disparatados, favorecendo desproporcionalmente e desarrazoadamente um grupo em detrimento de outro. Como a intenção de discriminar eventualmente presente por trás da norma é frequentemente imperceptível, a melhor forma de combatê-la, segundo Joaquim Barbosa Gomes, é extrair o propósito discriminatório a partir dos dados empíricos objetivos, dos efeitos e resultados advindos de sua aplicação.¹¹⁷

A discriminação de fato, por sua vez, nas palavras de Joaquim Barbosa Gomes:

[...] consiste na indiferença e desdém das autoridades públicas para com o destino dos grupos sociais marginalizados, para com a sua dignidade humana. Na implementação das políticas governamentais, essas autoridades em geral optam por uma concepção da igualdade que não leva em conta especificidades dos grupos minoritários, tendendo quase sempre a perpetuar as iniquidades de que eles historicamente são vítimas.¹¹⁸

Por fim, a discriminação presumida ou manifesta se dá quando a desigualdade de tratamento é tão nítida e inquestionável que o Direito a considera presumida. No que se refere à prova, o autor ressalta que essa modalidade tem o efeito de isentar as vítimas do ônus da prova, caso busquem, no Judiciário, medidas de caráter injuntivo ou declaratório. Se, no entanto, a parte postular indenização, mesmo sendo hipótese de discriminação manifesta, terá o ônus de provar o dano.¹¹⁹

¹¹⁵ CRUZ, Álvaro de Souza. **O direito à diferença**: As ações afirmativas como mecanismo de inclusão social de mulheres, negros, homossexuais e pessoas portadoras de deficiência. Belo Horizonte: Del Rey, 2003. p. 27.

¹¹⁶ Idem, ibidem, p. 27, nota de rodapé.

¹¹⁷ GOMES, Joaquim Barbosa. **Ação afirmativa e princípio constitucional da igualdade**. Rio de Janeiro: Renovar, 2001. p. 27.

¹¹⁸ Idem, ibidem, p. 29.

¹¹⁹ Idem, ibidem, p. 31.

Joaquim Barbosa Gomes acrescenta que, nessa modalidade de discriminação, dados empíricos bastam como meio de prova, sendo a disparidade estatística a mais eficaz. Esta consiste na demonstração de que certas minorias são pouco ou simplesmente não são representadas nas escolas e no trabalho, quando comparado o percentual de representação nesses setores e na sociedade:

Assim, a ausência ou a presença meramente simbólica de negros ou mulheres em certas profissões, em certos cargos ou em certos estabelecimentos de ensino, constituirá indicação de discriminação presumida caso o percentual de presença desses grupos em tais atividades ou estabelecimentos seja manifestamente incompatível com a representação percentual do respectivo grupo na sociedade ou no respectivo mercado de trabalho.¹²⁰

Infelizmente, no Brasil, a jurisprudência tem reconhecido a discriminação somente quando o autor faz prova da intenção discriminatória, não admitindo dados estatísticos como única prova:

No Brasil, a jurisprudência trabalhista tem considerado que a discriminação, motivada por qualquer critério, embora seja odiosa em qualquer das suas modalidades, só pode gerar efeitos jurídicos no âmbito laboral, para ensejar reintegração ou indenização, se ficar caracterizada a sua imputabilidade direta ao empregador. Assim, se os atos discriminatórios não lhe são diretamente creditáveis, mas sim a mero chefe imediato, não é possível atribuí-los à empresa ou ao empregador individual.¹²¹

Se a apresentação de dados estatísticos não basta para comprovar a discriminação, então só resta à vítima esperar que lhe seja concedida a inversão do ônus da prova. Nas relações de trabalho, o empregado é parte nitidamente hipossuficiente quanto ao acesso a meios de prova; por isso, a inversão do ônus da prova a favor do empregado faz-se necessária, como bem expõe Carlos Alberto Reis de Paula:

A inversão do ônus da prova é uma das peculiaridades do processo do trabalho. (...) No âmbito específico das provas, temos as dificuldades probatórias que pode ter o empregado e, em contrapartida, a maior facilidade probatória do empregador, que normalmente é quem dispõe das provas, principalmente a documental. Não se pode tratar igualmente os dois, sendo que esse tratamento diferenciado é uma exigência do próprio princípio da igualdade, tendo essa desigualdade de tratamento uma justificativa objetiva e razoável.¹²²

¹²⁰ GOMES, Joaquim Barbosa. **Ação afirmativa e princípio constitucional da igualdade**. Rio de Janeiro: Renovar, 2001. p. 31-32.

¹²¹ SILVA, Alexandre Vitorino. **Direitos a prestações positivas e igualdade**: a deficiência em perspectiva constitucional. São Paulo: LTr, 2007. p. 62.

¹²² Idem, ibidem, p. 66.

Infelizmente, o entendimento do ministro não tem prevalecido nas hipóteses de discriminação indireta no trabalho. Ocorre que, em respeito ao princípio da igualdade no processo do trabalho, o julgador deveria se pautar tanto em estatísticas quanto em presunções, baseadas na experiência comum. Esses devem ser os meios de prova adotados para “desvelar o real intuito discriminatório, ou o impacto desproporcional sentido por determinadas pessoas pertencentes à minoria prejudicada”.¹²³

De acordo com a interpretação do art. 1º da Convenção nº 111 da OIT, que define discriminação como:

Art. 1.

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

a) Toda a distinção, exclusão ou preferência fundada na raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social, que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão;

b) qualquer outra distinção, exclusão ou preferência que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou tratamento em matéria de emprego ou profissão que poderá ser especificada pelo Membro interessado depois de consultadas as organizações representativas de empregadores e trabalhadores, quando estas existam, e outros organismos adequados.

[...]

2. **As distinções, exclusões ou preferências fundadas em qualificações exigidas para determinado emprego não são consideradas como discriminação.**¹²⁴ (Grifou-se).

A culpa do empregador pode ser presumida se a empresa não demonstrar que as distinções são baseadas em critérios de qualificação profissional, configurando-se, assim, hipótese de inversão do ônus da prova. Uma interpretação conjunta do art. 1º da Convenção e do art. 927 do Código Civil¹²⁵ levaram o MPT a defender que a discriminação indireta constitui caso de responsabilidade objetiva, e que a falta de regras claras para contratação, ascensão e remuneração baseadas em qualificações profissionais gera o risco juridicamente proibido de discriminar.

A Primeira Turma do TST, em recente julgado, negou provimento ao agravo de instrumento em recurso de revista interposto pelo Ministério Público do Trabalho com a

¹²³ SILVA, Alexandre Vitorino. **Direitos a prestações positivas e igualdade**: a deficiência em perspectiva constitucional. São Paulo: LTr, 2007. p. 63-64.

¹²⁴ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção nº 111** – Discriminação em matéria de emprego e ocupação. Aprovada na 42ª reunião da Conferência Internacional do Trabalho, Genebra, 1958. Disponível em: <<http://www.oit.org.br/node/472>>. Acesso em: 5 set. 2015.

¹²⁵ “Art. 927. Aquele que, por ato ilícito (arts. 186 e 187), causar dano a outrem, fica obrigado a repará-lo. Parágrafo único. Haverá obrigação de reparar o dano, independentemente de culpa, nos casos especificados em lei, ou quando a atividade normalmente desenvolvida pelo autor do dano implicar, por sua natureza, risco para os direitos de outrem.” (BRASIL. Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002. Institui o Código Civil. **Diário Oficial da União**, 11 jan. 2002. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/L10406.htm>. Acesso em: 15 jun. 2015.)

justificativa de que a disparidade estatística verificada nos quadros de pessoal do banco não decorreu de atos discriminatórios, tendo em vista que não se verificou qualquer pessoalidade quando da admissão e promoção dos funcionários.¹²⁶

Quanto às questões da inversão do ônus da prova, da responsabilidade objetiva e da imposição de regras para contratação e ascensão de funcionários, os magistrados decidiram que, por serem questões acessórias, seguem a sorte da tese principal. Assim, os pedidos foram todos julgados improcedentes, por unanimidade.

Vê-se, então, que a teoria do impacto desproporcional não foi adotada pela jurisprudência brasileira. Nos EUA, o fato de negros terem estudado em escolas inferiores e não terem condições de concorrer com os demais em pé de igualdade teve de ser suportado pelo empregador, na medida em que este teve de retirar qualquer requisito de admissão ou promoção que tivesse um impacto desproporcional sobre a minoria prejudicada.

No Brasil, ao contrário, a sub-representação da minoria dentro da empresa foi atribuída ao fator histórico da discriminação e, por isso, entendeu-se que não seria responsabilidade da empresa promover a justiça social. Ora, o princípio da igualdade tem eficácia horizontal e estende-se às relações particulares; toda a sociedade é responsável por concretizar o preceito isonômico em todos os seus setores.

4 DISPOSIÇÕES PARA PROTEÇÃO ANTIDISCRIMINATÓRIA NO ORDENAMENTO JURÍDICO BRASILEIRO E INTERNACIONAL

Poucos dispositivos da CLT e das Cartas Constitucionais anteriores a 1988 incorporavam a proteção antidiscriminatória trabalhista, mas atualmente existem inúmeros

¹²⁶ AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. AÇÃO CIVIL PÚBLICA. DISCRIMINAÇÃO INDIRETA. DISPARIDADE ESTATÍSTICA NO CONFRONTO ENTRE A POPULAÇÃO ECONOMICAMENTE ATIVA DO DISTRITO FEDERAL E O QUADRO DE EMPREGADOS DO BANCO RÉU QUANTO AOS CRITÉRIOS DE ADMISSÃO, PROMOÇÃO E REMUNERAÇÃO DE NEGROS, MULHERES E MAIORES DE 40 ANOS. I – O Ministério Público do Trabalho não apresenta argumentos capazes de desconstituir a juridicidade da decisão de prelibação do recurso de revista, à míngua de demonstração de pressuposto intrínseco previsto no art. 896, “a” e “c”, da CLT. II - Na hipótese vertente, o Tribunal Regional reconheceu inexistir discriminação indireta, em face de o Banco réu ter demonstrado a adoção de critérios meritórios e impessoais na admissão, promoção e remuneração de seus empregados. Diante desse dado fático, insuscetível de reexame nesta instância extraordinária recursal, por óbice da Súmula nº 126 do TST, é inviável incursionar na discussão acerca da possibilidade de a prova estatística ser apta a demonstrar a prática de discriminação indireta. III - Além disso, conforme a jurisprudência do Supremo Tribunal Federal e desta Corte Superior, não é possível o Poder Judiciário atuar como legislador positivo, implementando ações afirmativas de “cotas” ou metas para correção das alegadas disparidades estatísticas, encontradas nos quadros de empregados do Banco em cotejo com a população economicamente ativa do Distrito Federal, quanto aos critérios de admissão, promoção e remuneração dos empregados negros, mulheres ou maiores de 40 anos de idade. Agravo de instrumento a que se nega provimento. (TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. AIRR 95240-03.2005.5.10.0013. Relator: Ministro Walmir Oliveira Da Costa, 1ª Turma, Revisor: Ministro Hugo Carlos Scheuermann. Recorrente. Itaú Unibanco S/A e outro. Recorrido: Ministério Público do Trabalho 10ª Região. DEJT, 10 abr. 2015.).

dispositivos legais a fim de combater a prática discriminatória nas relações de trabalho, no âmbito nacional e internacional.

Serão abordadas neste capítulo as principais disposições legais da Constituição Federal, Organização Internacional do Trabalho, especificamente a Convenção nº 111, e a Lei nº 9.029/95, instrumentos que fundamentam o combate à prática discriminatória nas relações de trabalho.

Importante ressaltar que todos os dispositivos legais buscam equilibrar as relações de trabalho a fim de garantir aos trabalhadores proteção para que possam exercer suas atividades laborativas sem distinção negativa no mercado de trabalho.

É notório que as medidas antidiscriminadoras têm alcançado resultados significativos ao longo dos anos. Estabelecidas na Constituição Federal vigente e em outras legislações nacionais e internacionais, essas medidas tornam clara a existência de leis garantidoras do combate à prática discriminatória.

4.1 Constituição Federal de 1988

A Constituição Federal estabelece que todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza” (art. 5º), dispositivo que corresponde à isonomia formal, um dos alicerces do Estado Democrático de Direito.

Nas palavras de Mauricio Godinho Delgado, “a ordem justralhista sempre se caracterizou pela presença de mecanismos de proteção contra a ocorrência de discriminação no contrato de trabalho”.¹²⁷ Tais mecanismos, entretanto, tendem obviamente a se ampliar, porquanto se ampliam as franquias democráticas no conjunto da sociedade política e civil, projetando reflexos na relação de emprego.

Nesse quadro, a Constituição de 1988 surgiu como o documento juspolítico mais significativo já elaborado na história do país acerca de mecanismos vedatórios a discriminações no contexto da relação de emprego. O marco constitucional de 1988 lançou, assim, um divisor nítido de fases nessa seara temática: de um lado, verifica-se o período anterior a 1988, com referências jurídicas relativamente tímidas e dispersas; de outro lado,

¹²⁷ DELGADO, Maurício Godinho. **Princípios de direito individual e coletivo do trabalho**. São Paulo: LTr, 2013. p. 49.

desponta o período iniciado com a nova Constituição, que se distingue pelo surgimento de um largo e consistente sistema de proteções jurídicas contra a discriminação empregatícias.¹²⁸

4.2 Organização Internacional do Trabalho

A Organização Internacional do Trabalho (OIT) possui dúplice função, a primeira de cunho social, pois visa garantir dignidade ao trabalho, sendo que tal dignidade se reflete nas restrições de jornada de trabalho, garantia de um salário digno, não discriminação nas relações laborais, repúdio ao trabalho infantil dentre outros.

As Convenções de nº 29¹²⁹ (trabalho forçado ou obrigatório); 87¹³⁰ (Convenção sobre a Liberdade Sindical e a Proteção do Direito Sindical); 98¹³¹ (Direito de Organização e de Negociação Coletiva); 100¹³² (Igualdade de Remuneração de Homens e Mulheres Trabalhadores por Trabalho de Igual Valor), 105¹³³ (abolição do trabalho forçado); 111¹³⁴ (Discriminação em Matéria de Emprego e Ocupação), 138¹³⁵ (Idade Mínima de Admissão ao Emprego) e 182¹³⁶ (Convenção sobre Proibição das Piores Formas de Trabalho Infantil e

¹²⁸ DELGADO, Mauricio Godinho. Proteções contra discriminação na relação de emprego. In: RENAULT, Luiz Otávio Linhares; VIANA, Márcio Túlio; CANTELLI, Paula Oliveira (Coords.). **Discriminação**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2010. p. 108.

¹²⁹ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção nº 29 - Trabalho Forçado ou Obrigatório**. Assinada em 25 abr. 1957. Disponível em: <<http://www.oitbrasil.org.br/node/449>>. Acesso em: 7 set. 2015.

¹³⁰ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção nº 87 - Liberdade Sindical e Proteção ao Direito Sindical**. Assinada em 17 jun. 1948. Disponível em: <<http://www.oitbrasil.org.br/content/liberdade-sindical-e-prote%C3%A7%C3%A3o-ao-direito-de-sindicaliza%C3%A7%C3%A3o>>. Acesso em: 7 set. 2015.

¹³¹ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção nº 98 - Direito de Sindicalização e de Negociação Coletiva**. Aprovada na 32ª reunião da Conferência Internacional do Trabalho, Genebra, 1949. Disponível em: <<http://www.oit.org.br/node/465>>. Acesso em: 7 set. 2015.

¹³² ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção nº 100 - Igualdade de Remuneração de Homens e Mulheres Trabalhadores por Trabalho de Igual Valor**. Aprovada na 34ª reunião da Conferência Internacional do Trabalho, Genebra, 1951. Disponível em: <<http://www.oit.org.br/node/445>>. Acesso em: 7 set. 2015.

¹³³ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção nº 105 - Abolição do trabalho forçado**. Aprovada na 40ª reunião da Conferência Internacional do Trabalho, Genebra, 1957. Disponível em: <<http://www.oit.org.br/node/469>>. Acesso em: 7 set. 2015.

¹³⁴ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção nº 111 - Discriminação em Matéria de Emprego e Ocupação**. Aprovada na 42ª reunião da Conferência Internacional do Trabalho, Genebra, 1958. Disponível em: <<http://www.oit.org.br/node/472>>. Disponível em: Acesso em: 7 set. 2015.

¹³⁵ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção nº 138 - Idade Mínima de Admissão ao Emprego**. Aprovada na 58ª reunião da Conferência Internacional do Trabalho, Genebra, 1973. Disponível em: <<http://www.oitbrasil.org.br/node/492>>. Acesso em: 7 set. 2015.

¹³⁶ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção nº 182 - Proibição das Piores Formas de Trabalho Infantil e Ação Imediata para sua Eliminação**. Aprovada na 87ª reunião da Conferência Internacional do Trabalho, Genebra, 1999. Disponível em: <<http://www.oitbrasil.org.br/node/518>>. Acesso em: 7 set. 2015.

Ação Imediata para sua Eliminação), são convenções fundamentais, porque fazem parte de sua Constituição.

A Declaração da OIT sobre os Princípios e Direitos Fundamentais do Trabalho estabelece a convicção de que a justiça social é essencial para garantir uma paz universal e permanente.¹³⁷

Portanto, para manter um equilíbrio entre o progresso social e crescimento econômico, a garantia dos princípios e direitos fundamentados no trabalho reveste-se de uma importância e um significado especiais, ao assegurar aos próprios interessados a possibilidade de reivindicar livremente e em igualdade de oportunidades uma participação justa nas riquezas para cuja criação tiverem contribuído, assim como a de desenvolver plenamente seu potencial humano.¹³⁸

4.2.1 Convenção nº 111 da OIT

A Convenção nº 111 preconiza a formulação de uma política nacional que elimine toda discriminação em matéria de emprego, formação profissional e condições de trabalho por motivos de raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social, e promoção da igualdade de oportunidades e de tratamento.

Ratificada em 19 de janeiro de 1968, em seu art. 5º, a Convenção já reconhecia as peculiaridades de determinados grupos e a licitude de um tratamento diferenciado a esses grupos, quando necessário:

Art. 5.

[...]

2. Qualquer Membro pode, depois de consultadas as organizações representativas de empregadores e trabalhadores, quando estas existam, definir como não discriminatórias quaisquer outras medidas especiais que tenham por fim salvaguardar as necessidades particulares de pessoas em relação às quais a atribuição de uma proteção ou assistência especial seja, de uma maneira geral, reconhecida como necessária, por motivos tais como o sexo, a invalidez, os encargos de família ou o nível social ou cultural.¹³⁹

¹³⁷ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Declaração da OIT sobre os Princípios e Direitos Fundamentais do Trabalho**. Assinada em 19 jun. 1998. Disponível em: <http://www.oitbrasil.org.br/sites/default/files/topic/oit/doc/declaracao_oit_547.pdf>. Acesso em: 5 set. 2015.

¹³⁸ Idem, ibidem.

¹³⁹ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção nº 111 – Discriminação em matéria de emprego e ocupação**. Aprovada na 42ª reunião da Conferência Internacional do Trabalho, Genebra, 1958. Disponível em: <<http://www.oit.org.br/node/472>>. Acesso em: 5 set. 2015.

Assim, o exame psicológico para ingresso no cargo de policial não é desarrazoado, tendo em vista que objetiva afastar do exercício da função, e da consequente autorização para portar arma, aqueles que, em situações de estresse, desequilibram-se emocionalmente, comprometendo a segurança e a confiabilidade que o profissional da área deve transmitir.

Como bem ensina Sônia Aparecida Costa Nascimento,¹⁴⁰ a Convenção nº 111 impõe que todo Estado-Parte aplique uma política nacional visando à eliminação da discriminação. De fato, seu art. 3º prevê uma série de medidas, a fim de assegurar a aceitação da referida política, principalmente a partir da colaboração das organizações de empregadores e trabalhadores, bem como das modificações legislativas de encorajamento da educação nesse sentido.¹⁴¹

4.3 Lei nº 9.029/95

A Constituição Federal afirma: “todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza” (art. 5). É a consagração formal da isonomia, um dos alicerces do regime democrático. A Lei nº 9.029/95 decorre diretamente do princípio da igualdade. Esta legislação proíbe discriminações “para efeito de acesso à relação de emprego, ou sua manutenção, por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar ou idade”.¹⁴²

Em seu art. 4º, a referida lei estabelece, sem prejuízo de penalidades administrativas mencionadas no art. 3º, que o rompimento da relação de trabalho por ato discriminatório, nos moldes tipificados na lei, faculta ao empregado optar entre duas alternativas reparatórias: ou a

¹⁴⁰ NASCIMENTO, Sônia Aparecida Costa. **O trabalho da mulher** – das proibições para o direito promocional. São Paulo: LTr, 1996. p. 25.

¹⁴¹ “Artigo 3º. Qualquer membro para o qual a presente convenção se encontre em vigor deve, por métodos adequados às circunstâncias e os usos nacionais:

- a) Esforçar-se por obter a colaboração da organização de empregadores e Trabalhadores e de outros organismos apropriados, com o fim de favorecer a aceitação e aplicação desta política;
- b) Promulgar leis e encorajar os programas de educação próprios a assegurar esta aceitação e esta aplicação;
- c) Revogar tôdas as disposições legislativas e modificar tôdas as disposições ou práticas, administrativas que sejam incompatíveis com a referida política.
- d) Seguir a referida política no que diz respeito a emprêgos dependentes do contrôle direto de uma autoridade nacional;
- e) Assegurar a aplicação da referida política nas atividades dos serviços de orientação profissional, formação profissional e colocação dependentes do contrôle de uma autoridade nacional;
- f) Indicar, nos seus relatórios anuais sôbre a aplicação da convenção, as medidas tomadas em conformidades com esta política e os resultados obtidos.” (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção nº 111 – Discriminação em matéria de emprego e ocupação**. Aprovada na 42ª reunião da Conferência Internacional do Trabalho, Genebra, 1958. Disponível em: <<http://www.oit.org.br/node/472>>. Acesso em: 5 set. 2015.)

¹⁴² BRASIL. Lei nº 9.029, de 13 de abril de 1995. Proíbe a exigência de atestados de gravidez e esterilização, e outras práticas discriminatórias, para efeitos admissionais ou de permanência da relação jurídica de trabalho, e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, 17 abr. 1995. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L9029.HTM>. Acesso em: 27 abr. 2015.

reintegração com “ressarcimento integral de todo o período de afastamento, mediante pagamento das remunerações devidas, corrigidas monetariamente acrescidas dos juros legais”, ou, ao revés, a “percepção, em dobro, da remuneração do período de afastamento, corrigida monetariamente e acrescida dos juros legais” (art. 4º).¹⁴³

Ela ainda proíbe discriminações “para efeitos de acesso à relação de emprego, ou sua manutenção por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar ou idade, ressalvadas, neste caso, as hipóteses de proteção ao menor previstas no inciso XXXIII do art. 7º da Constituição Federal” (art. 1º).

Importante ressaltar que a jurisprudência consolidou que o rol disposto no art. 1º desta lei tem natureza meramente exemplificativa, aceitando outras hipóteses de discriminação não previstas em lei.¹⁴⁴

Da mesma forma, esta legislação prevê que o rompimento da relação de trabalho por ato discriminatório, além do direito à reparação pelo dano moral, faculta ao empregado optar entre a readmissão com ressarcimento integral de todo o período de afastamento, mediante pagamento das remunerações devidas, corrigidas monetariamente, acrescidas dos juros legais, ou a percepção, em dobro, da remuneração do período de afastamento, corrigida monetariamente e acrescida dos juros legais.

¹⁴³ BRASIL. Lei nº 9.029, de 13 de abril de 1995. Proíbe a exigência de atestados de gravidez e esterilização, e outras práticas discriminatórias, para efeitos admissionais ou de permanência da relação jurídica de trabalho, e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, 17 abr. 1995. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L9029.HTM>. Acesso em: 27 abr. 2015.

¹⁴⁴ Conforme acórdão abaixo transcrito:

“RECURSO DE REVISTA. ASSÉDIO MORAL. DISCRIMINAÇÃO. O direito a danos morais supõe a existência de dano, o nexo de causalidade, bem como a culpa do empregador. Evidenciados: 1) o dano, “assédio moral sofrido pelo empregado”, ante o tratamento discriminatório dispensado por atos de seus colegas de trabalho e superiores, consistente no isolamento e restrição quanto ao uso do banheiro e bebedouro; 2) o nexo de causalidade entre a conduta da empresa e o assédio moral sofrido pelo autor; 3) a culpa, já que a reclamada não tomou qualquer medida para coibir tal prática. Diante deste contexto, inarredável a obrigação de indenizar. Recurso de Revista não conhecido. DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. INDENIZAÇÃO PREVISTA NA LEI 9029/95. DANO MATERIAL. Restou caracterizada a dispensa discriminatória, por estar o reclamante acometido da doença hanseníase. A Reclamada ao alegar que teria dispensado o obreiro, por necessidade de redução do seu quadro, atraiu para si o ônus probatório, do qual não se desincumbiu. **Por outro lado, esta Corte tem entendido que o rol previsto no art. 1 da Lei 9029/95 é meramente exemplificativo.** Precedentes. Recurso de revista não conhecido. VALOR DA INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. O Tribunal Regional, ao fixar o montante da indenização, levou em consideração o caráter punitivo-pedagógico da condenação, a gravidade e a conduta, a capacidade econômica do ofensor e o caráter compensatório para a vítima. Incólumes, pois, os dispositivos legais apontados. Recurso de revista não conhecido INDENIZAÇÃO POR CONTRATAÇÃO DE HONORÁRIOS ADVOCATÍCOS OBRIGACIONAIS. IMPOSSIBILIDADE. Não se admite a aplicação supletiva das disposições contidas em legislação diversa, para deferir honorários de advogado a título de indenização, uma vez que a matéria se encontra regulada em legislação própria aplicável aos honorários de advogado nas demandas processadas perante a Justiça do Trabalho. Recurso de revista conhecido e provido, no particular” (Grifó nosso). (TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. **RR 5237920125080119**. PROCESSO Nº TST-RR-523-79.2012.5.08.0119. Relator Ministro Emanoel Pereira, Revisor Ministro Guilherme Augusto Caputo Bastos. Quinta Turma, julg. 24/04/2013, **DEJT**, 3 maio 2013).

5 DISCRIMINAÇÃO ILÍCITA E NEGATIVA NAS RELAÇÕES DE TRABALHO ATRAVÉS DAS “LISTAS SUJAS” E SUAS IMPLICAÇÕES SOCIAIS

Após a análise das definições do termo discriminação ilícita e negativa realizada no capítulo anterior, é fácil perceber que o ato discriminatório, seja ele ilícito ou negativo, gera no trabalhador vítima de tal prática uma diminuição em sua condição humana, enfraquecendo-o.

Neste capítulo, será abordado o papel dos membros do Ministério Público do Trabalho, e do Ministério do Trabalho e Emprego no combate à discriminação nas relações laborais.

O impacto negativo na vida dos trabalhadores que sofreram ou sofrem atos discriminatórios negativos e ilícitos em suas relações laborais, são incalculáveis considerando o estigma deixado em sua vida.

Embora existam nas legislações brasileira e internacional diversas fontes e recursos de combate contra a discriminação ilícita e negativa, para que esta ação produza efeito, é necessário a existência de uma consciência populacional. É importante que aqueles que são discriminados em suas relações laborais sejam conscientes da discriminação sofrida e reajam de modo certo contra seus discriminadores, denunciando-os à justiça ou perante o Ministério do Trabalho e Emprego.

É necessário que o povo brasileiro crie consciência das discriminações ilícitas e negativas que existem no Brasil, pois em inúmeros casos a própria sociedade brasileira nega sua ocorrência atribuindo eventuais casos que caem no domínio público a condutas isoladas.

Práticas discriminatórias nas relações laborais, em particular através das “listas sujas”, de fato existem, devendo ser encaradas como situações reais que precisam ser repelidas para evitar o crescimento do preconceito e das discriminações sociais.

Portanto, não basta possuir legislação protetiva, acesso à justiça e ações afirmativas nas relações de trabalho, sem combater o preconceito e a discriminação das “listas sujas”. É necessário primeiramente discutir o assunto, conscientizar a população sobre os efeitos desse tipo de discriminação e promover a denúncia e punição das pessoas que a praticam.

Importante ressaltar que, em muitos casos, o silêncio e a aceitação da prática discriminatória como fato natural podem conduzir à impunidade, estabelecendo o conformismo e retardando as garantias constitucionais para um trabalho justo e equilibrado.

5.1 O papel do Ministério Público do Trabalho na proteção contra a prática discriminatória

Conforme Júnia Castelar Savaget, são inúmeras as atribuições do Ministério Público do Trabalho, sendo certo que as mesmas não se encontram elencadas em um único dispositivo legal. Há a norma máxima, a Constituição da República, que estabelece em seus arts. 127 e 129 as funções institucionais do Ministério Público da União (MPU) e, por sua abrangência, do Ministério Público do Trabalho (MPT). Também a Lei Complementar nº 75/93, nos arts. 83 e 84, dispõe sobre a competência do Ministério Público do Trabalho, ressaltando-se que o rol previsto nestes artigos não é taxativo, uma vez que as atribuições estabelecidas nos arts. 6º, 7º e 8º, do mesmo diploma legal, referem-se a todo o Ministério Público da União, observado apenas o campo de atuação de cada ramo.¹

O Ministério Público do Trabalho (MPT) é o ramo do MPU que tem como atribuição fiscalizar o cumprimento da legislação trabalhista quando houver interesse público, procurando regularizar e mediar as relações entre empregados e empregadores. Cabe ao MPT promover a ação civil pública no âmbito da Justiça do Trabalho para defesa de interesses coletivos, quando desrespeitados direitos sociais constitucionalmente garantidos aos trabalhadores. Também pode manifestar-se em qualquer fase do processo trabalhista, quando entender existente interesse público que justifique.

A partir do recebimento de denúncias, representações, ou por iniciativa própria, o MPT pode instaurar inquéritos civis e outros procedimentos administrativos, notificar as partes envolvidas para que compareçam a audiências, forneçam documentos e outras informações necessárias. É comum também requisitar diligências e fiscalizações aos auditores fiscais do trabalho que integram a Superintendência Regional do Trabalho e Emprego (SRTE). Com base nos relatórios elaborados pela SRTE, os membros do MPT podem propor às partes envolvidas nos conflitos a assinatura de Termos de Ajuste de Conduta (TACs), estabelecendo obrigações e a aplicação de multas em caso de descumprimento.

Infelizmente, as diversas ações civis públicas ajuizadas, notadamente pelo MPT, ou atuando como “custus legis”² na JT (várias julgadas procedentes meritoriamente) comprovam

¹ SAVAGET, Júnia Castelar. O papel do Ministério Público perante a Justiça do Trabalho. **Rev. Trib. Reg. Trab. 3ª Reg.**, Belo Horizonte, v. 31, n. 61, p. 119-130, jan./jun. 2000.

² RECURSO ORDINÁRIO. DANO MORAL. EX-EMPREGADOR QUE AGE COM INTUITO DE PROVOCAR A DISPENSA DE EXEMPREGADO. Viola os princípios da dignidade da pessoa humana (CF, 1º, III), dos valores sociais do trabalho (CF, 1º, IV) e da função social da propriedade (CF, 5º, XXIII) e age com abuso de poder (CC, 187), vilipendiando os direitos da personalidade, o ex-empregador que, por ter sido demandado por ex-empregado, proíbe o ingresso deste nas suas instalações, agora como empregado de

a prática recorrente desta discriminação, ressaltando-se que são ações de difícil comprovação da prática discriminatória ilícita. Além disso, com o ajuizamento de ações desta natureza e das individuais, têm-se aberto vários precedentes para pagamento de indenizações a empregados estigmatizados por esta prática discriminatória ilícita nas relações laborais.³

As “listas sujas” são práticas discriminatórias que notadamente infirmam os direitos sociais⁴ e, por decorrência, o Estado Democrático de Direito,⁵ tendo em vista que a maioria dos empregados no Brasil não possuem estabilidade no emprego, nem sequer a proteção de motivação de dispensas da Convenção nº 158 da OIT.

5.2 O papel do Ministério do Trabalho e Emprego na proteção contra a prática discriminatória

Conforme estabelecido em seu Plano Interno,⁶ o MTE tem o dever de articulação das ações de promoção da igualdade de oportunidades, de tratamento e combate a todas as formas de discriminação desenvolvidas pelos setores do Ministério do Trabalho e Emprego. Nos últimos anos, o Governo Federal tem proposto inúmeras ações para promoção da igualdade de oportunidades a grupos e populações socialmente excluídas, por meio da disseminação, fortalecimento institucional e articulação de políticas públicas que promovam a diversidade e a eliminação de todas as formas de discriminação.

O MTE tem impulsionado ações e apoios estratégicos a essas políticas, com a finalidade de contribuir para a consolidação de uma política nacional integrada de inclusão social e de redução das desigualdades sociais com geração de trabalho, emprego e renda, promoção e expansão da cidadania.

As políticas são desenvolvidas por meio de diversos programas do Sistema Público de Trabalho, Emprego e Renda, Economia Solidária, Relações do Trabalho, Fiscalização ao cumprimento das normas de proteção ao trabalhador e trabalhadora e de ampliação e aperfeiçoamento da rede de combate à discriminação no trabalho.

prestadora de serviços terceirizados, forçando, desse modo, a sua dispensa (MATO GROSSO DO SUL. Tribunal Regional do Trabalho 24ª Região. RO 00061-16.2013.5.24.0096. Relator: Juiz Convocado Júlio César Beber, 1ª Turma, Revisor Des. João de Deus Gomes de Souza, publicado no DJ em 18/04/2008. Recorrente. MARFRIG ALIMENTOS S/A. Recorrido: José Porfirio de Deus. Custus Legis: Ministério Público do Trabalho. Publicação: **DEJT** n.º 1448 de 03/04/2014, Caderno do TRT da 24ª Região - Administrativo, p. 38.)

⁶ MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. **Plano interno**: promoção de igualdade de oportunidades e de combate à discriminação no trabalho. Brasília: MTE, 2006. Disponível em: <<http://portal.mte.gov.br/data/files/FF8080812B7750C1012B82B11CDF5AC9/PlanoInterno.pdf>>. Acesso em: 8 jul. 2015.

5.3 Diretrizes estabelecidas pelo CNJ e CSJT para o combate à discriminação através das “Listas Sujas”

A Resolução nº 121/10 e a Resolução nº 143/11, ambas do Conselho Nacional de Justiça (CNJ),⁷ estabelecem diretrizes para combater a prática discriminatória através das “listas sujas”.

Além de seu principal escopo, essas Resoluções têm como objetivo despertar a sensibilidade da própria comunidade, em especial das pessoas jurídicas, fonte primária geradora de postos de trabalho no Brasil, para o combate a esta prática discriminatória, instando-os a adequarem seus sites para a realização de busca de informações processuais.

A edição dessas disposições legais instigou todos os tribunais do país a combaterem essa prática discriminatória, que é perpetrada há muitos anos de maneira silenciosa, prejudicando diretamente a vida de muitos trabalhadores que buscam uma nova oportunidade de trabalho.

Importante ressaltar que, após a publicação dessas duas resoluções, foi necessária a edição da Resolução nº 139/14 do Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT), indicando os parâmetros e ferramentas para o combate a esse tipo de discriminação:

Resolução 139/2014:

Art. 1º Os Tribunais Regionais do Trabalho deverão adotar medidas para mitigar o acesso automatizado a dados dos reclamantes constantes dos processos judiciais no âmbito do Judiciário do Trabalho para fins de elaboração das chamadas “listas sujas”, respeitando o princípio da publicidade e a legislação vigente.

§ 1º Os Tribunais Regionais do Trabalho deverão implementar ações que impeçam ou dificultem o rastreamento e as indexações indesejadas pelos sites de busca disponíveis na rede mundial de computadores, em especial as constantes do anexo desta Resolução.

§ 2º Os Tribunais Regionais do Trabalho deverão adequar seus sítios eletrônicos às orientações técnicas presentes no anexo desta Resolução no prazo de 180 (cento e oitenta) dias.

Art. 2º A Presidência do Conselho Superior da Justiça do Trabalho poderá atualizar periodicamente as medidas previstas nesta Resolução, de modo a adequá-las às alterações fáticas supervenientes. Parágrafo Único. O anexo deverá ser publicado no Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho – DEJT, após cada atualização realizada.

Art. 3º O presente normativo complementa, no âmbito do Judiciário do Trabalho, as Resoluções CNJ nº 121, de 5 de outubro de 2010, e CNJ nº 143, de 30 de novembro de 2011.⁸

⁷ CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. Resolução nº 121, de 5 de outubro de 2010. Dispõe sobre a divulgação de dados processuais eletrônicos na rede mundial de computadores, expedição de certidões judiciais e dá outras providências. **Diário de Justiça Eletrônico**, 5 out. 2010. Disponível em: <http://www.cnj.jus.br/images/resolucoes/Resolucao_n_121-GP.pdf>. Acesso em: 21 jul. 2015.

⁸ CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO. Resolução nº 139, de 24 de junho de 2014. Dispõe sobre medidas a serem adotadas pelos Tribunais Regionais do Trabalho para impedir ou dificultar a busca de nome de empregados com o fim de elaboração de “listas sujas”. **Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho**,

5.4 Dos meios de prova para configuração da discriminação “listas sujas”

Talvez a questão mais tormentosa em termos de prova no processo, em particular do trabalho, seja a questão do ônus, a qual enseja problemas práticos e influi diretamente no resultado da demanda. Chiovenda mencionava que a disciplina do ônus da prova figura “entre os problemas vitais do processo”⁹.

No ônus se tutela o interesse do próprio onerado enquanto na obrigação se tutela o interesse do titular do direito subjetivo e que pretende exigir seu cumprimento. Echandía conceitua ônus: “poder ou faculdade de executar livremente certos atos ou adotar certa conduta prevista na norma, para benefício e interesse próprios, sem sujeição nem coerção, e sem que exista outro sujeito que tenha o direito de exigir seu cumprimento, mas cuja inobservância acarreta conseqüências desfavoráveis”¹⁰.

Ônus da prova vem a ser a necessidade de provar para ter o seu direito reconhecido pelo Estado; que, no processo, é representado pelo juiz. O ônus de provar se vincula ao interesse da parte na causa.

No âmbito do Direito do Trabalho, pode-se definir três grandes teorias sobre os meios de provas; a primeira teoria se refere à inversão do ônus da prova em prol do empregado – sempre – “*in dubio pro empregado*”, sendo a mais utilizada nos dias de hoje. A segunda teoria se refere ao princípio da possibilidade, ou aptidão da prova.

No dizer de TEIXEIRA FILHO, “o ônus da prova não constitui uma obrigação, que em certos casos, mesmo que a parte dele não tenha se desincumbido, poderá ter acolhida a sua pretensão, que tinha como pressuposto o fato que deixou de provar: isso poderia ocorrer, por exemplo, na hipótese de a parte contrária, inadvertidamente, produzir, em benefício da outra, a prova que a esta competia.”¹¹

E a terceira teoria se justifica, no art. 818 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), e no art. 333 do Código de Processo Civil (CPC), que se refere a teoria estática do ônus da prova (teoria clássica), distribuindo-o de acordo com as alegações das partes e com a natureza dos fatos deduzidos em juízo, sendo pouco utilizada no Direito do Trabalho. Segundo essa teoria, o autor deve demonstrar os fatos constitutivos do seu direito, isto é, aqueles “que normalmente produzem determinados efeitos jurídicos”; por sua vez, o réu deve

27 jun. 2014. Disponível em: <http://www.csjt.jus.br/c/document_library/get_file?uuid=1467c923-4f0c-4abd-8900-79a12e5cfa9&groupId=955023>. Acesso em: 21 jul. 2015.

⁹ Instituições do processo civil, v 2 p. 375.

¹⁰ *Teoria General de La Prueba Judicial*, citado por Luiz Eduardo Boaventura Pacífico em O ônus da prova no direito processual civil, São Paulo, RT, 2000, pg. 37.

¹¹ TEIXEIRA FILHO, Manuel Antônio. A Prova no Processo do Trabalho. 7 LTr 2010. pág 109.

demonstrar os fatos impeditivos, modificativos ou extintivos, que mostrem que “das afirmações do autor não decorrem os efeitos por ele pretendidos”.¹²

Para a discriminação direta e indireta, normalmente, pode-se aplicar as regras do art. 818 da CLT,¹³ e do art. 333 do CPC.¹⁴

Por ser velada, a discriminação oculta, que é a mais comum no âmbito trabalhista, é de difícil prova. Para José Fernando Arochena, as “regras gerais de distribuição do ônus da prova, ainda que temperadas, mostram-se insuficientes quando se trata de creditar uma discriminação ou lesão a direitos fundamentais”,¹⁵ que é mascarada e tem aparência de legitimidade, quando aparece.

¹² DINIZ, Maria Helena. **Dicionário jurídico**. São Paulo: Saraiva, 1998. v. 3. p. 443.

¹³ “Art. 818. A prova das alegações incumbe à parte que as fizer.” (BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. **Diário Oficial da União**, 9 ago. 1943. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/De15452.htm>. Acesso em: 21 jul. 2015.)

¹⁴ “Art. 333. O ônus da prova incumbe: I - ao autor, quanto ao fato constitutivo do seu direito; II - ao réu, quanto à existência de fato impeditivo, modificativo ou extintivo do direito do autor. Parágrafo único. É nula a convenção que distribui de maneira diversa o ônus da prova quando: I - recair sobre direito indisponível da parte; II - tornar excessivamente difícil a uma parte o exercício do direito.” (BRASIL. Lei nº 5.869, de 11 de janeiro de 1973. Institui o Código de Processo Civil. **Diário Oficial da União**, 17 jan. 1973. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L5869.htm>. Acesso em: 21 jul. 2015.)

¹⁵ No original: “reglas generales de distribución de la carga de la prueba, aun con la atemperación, se muestran insuficientes cuando se trata de acreditar una discriminación o una lesión de derechos fundamentales”. (AROCHEÑA, José Fernando Lousada. La prueba de la discriminación y del acoso sexual y moral en el proceso laboral. **Revista Páginas de Direito**, Porto Alegre, ano 7, nº 680, 28 de novembro de 2007. Disponível em: <<http://www.tex.pro.br/artigos/71-artigos-nov-2007/6092-la-prueba-de-la-discriminacion-y-del-acoso-sexual-y-moral-en-el-proceso-laboral>>. Acesso em: 23 maio 2015.)

5.5 Sanções passíveis de aplicabilidade

Não procede a ideia de que a ilicitude da discriminação nas relações de trabalho somente tenha ocorrido com o advento da Lei n° 9.029/95, pois os textos internacionais e nacionais sempre repeliram a discriminação.

A Constituição da República Federativa do Brasil, em seu preâmbulo, já consagra que:

Nós, representantes do povo brasileiro, reunidos em Assembléia Nacional Constituinte para instituir um Estado Democrático, destinado a assegurar o exercício dos direitos sociais e individuais, a liberdade, a segurança, o bem-estar, o desenvolvimento, a igualdade e a justiça como valores supremos de uma sociedade fraterna, pluralista e sem preconceitos, fundada na harmonia social e comprometida, na ordem interna e internacional, com a solução pacífica das controvérsias, promulgamos, sob a proteção de Deus, a seguinte CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL.¹⁶

O texto Constitucional, em seu art. 5º, caput e inc. X, expressamente repele a discriminação, nos seguintes termos, respectivamente: “Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade...” e “São invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito a indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação”.

De acordo com Paulo Jakutis:

[...] O remédio mais evidente que existe contra a discriminação, no direito brasileiro, é a indenização pelo dano moral... Sem embargo disso, após a publicação da Lei n. 9.029, de 1995, passou, o trabalhador, a contar com uma nova opção: a reintegração.¹⁷

Segundo Otavio Amaral Calvet:

[...] a reparação dos danos segue o princípio da reparação integral, bem como a preferência pela tutela específica como ideal de justiça, somente admitindo-

¹⁶ BRASIL. Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil, de 5 de outubro de 1988. **Diário Oficial da União**, 5 out. 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm>. Acesso em: 15 jun. 2015.

¹⁷ JAKUTIS, Paulo. **Manual de estudo da discriminação do trabalho**. Estudos sobre discriminação, assédio sexual, assédio moral e ações afirmativas, por meio de comparações entre o Direito do Brasil e dos Estados Unidos. São Paulo: LTr, 2006. p. 159.

se a conversão em perdas e danos a requerimento da vítima ou em caso de impossibilidade;¹⁸

Sustenta ainda o autor que:

[...] a vítima de discriminação na admissão possui como tutela específica o “direito à integração”, declarando-se a realização do contrato desde o momento em que deveria ter acontecido, condenando-se o tomador no pagamento do período de inatividade e, ainda, com a obrigação de fazer de se efetivar o labor forçado do trabalhador, integrando-o na empresa, além das indenizações necessárias, inclusive por dano moral; [...] em caso de impossibilidade ou de preferência da vítima, caberá à indenização equivalente dobrada, além da indenização por outros danos emergentes, lucros cessantes e compensação por dano moral.¹⁹

Ou seja, ao empregado vítima de prática discriminatória é devido o efetivo emprego, com o pagamento das remunerações devidamente corrigidas e acrescidas dos juros legais do período de inatividade ou, por faculdade, o pagamento dobrado desse valor, sem prejuízo de indenizações por outros danos emergentes, lucros cessantes e decorrentes de danos pessoais, materiais e morais.

5.6 Responsabilidade social empresarial

A responsabilidade social empresarial pode ser verificada nas ações empreendidas pelas empresas para beneficiar, de alguma maneira, a sociedade. São causas sociais relevantes para as comunidades, contribuindo com a política social. É também uma forma de gestão, que pretende diminuir os impactos negativos no meio ambiente do trabalho e das comunidades, preservando recursos ambientais e culturais, respeitando a diversidade e reduzindo as desigualdades sociais.

As áreas que recebem essas ações incluem desde o meio ambiente – em que empresas reflorestam árvores no lugar das que foram derrubadas, por exemplo – até áreas de saúde, projetos culturais, conservação do patrimônio público, proteção aos animais e filantropia, ou seja, ações mandamentais (obrigação de fazer e não fazer).

¹⁸ CALVET, Otávio Amaral. Discriminação na admissão: direito à integração. **Revista do TRT/EMATRA - 1ª Região**, Rio de Janeiro, v. 18, n. 44, p. 86-98, jul./dez. 2007. Disponível em: <http://portal2.trtrio.gov.br:7777/pls/portal/docs/PAGE/GRPPORTALTRT/PAGINAPRINCIPAL/JURISPRUDENCIA_NOVA/REVISTAS%20TRT-RJ/REVISTA%20DO%20TRT-EMATRA%20N%C2%BA%2044/TRT_REV%2044_JUN_DEZ_2007_DOCTRINA_07_DISCRIMINA%C3%87%83O.PDF>. Acesso em: 30 jun. 2015.

¹⁹ Idem ibidem.

O auxílio pode se dar por meio de programas de recuperação da área onde está instalada a empresa, programas sociais de desenvolvimento sustentável, projetos educacionais da preservação da natureza, trabalhos voluntários por parte dos empregados, criação de emprego e renda na comunidade, obras que beneficiam a área onde se encontra a empresa, cessão de espaço para atividades, doações em dinheiro, roupas ou alimentos, e patrocínios de projetos culturais.

A empresa que adota o conceito de que o bom relacionamento com a comunidade e com os empregados (ou até mesmo com os ex-empregados) é tão importante quanto apresentar ao mercado produtos de qualidade, torna seu produto altamente valorizado perante grande parcela de consumidores. Além disso, aumenta a satisfação dos clientes e até os torna mais fiéis à marca, ganhando vantagens competitivas perante seus concorrentes.

A sociedade costuma valorizar empresas que praticam a filantropia ou que protegem as relações de trabalho com seus empregados ou ex-empregados, ou até mesmo o meio ambiente, a tal ponto que muitos consumidores pagariam mais por produtos considerados politicamente corretos e que combatem o trabalho exploratório ou a discriminação nas relações de trabalho.

Uma ação social pode e vai além do altruísmo. Por trás de uma ideia generosa, podem estar incentivos oferecidos pelo governo, como diminuição dos encargos fiscais, imunidades ou isenções tributárias, como abatimento no imposto de renda dentre outros. E mais, a empresa que pratica um programa social de sustentabilidade não só garante a não escassez de seus próprios recursos, como também evita possíveis processos ambientais. A iniciativa privada tem papel importante no desenvolvimento da sociedade onde se estabelece; uma necessita da outra.

É uma via de mão dupla, que beneficia a todos: a comunidade ganha em ajuda, e as corporações, ao praticarem a responsabilidade social, agregam valor ao produto que oferecem. Por outro lado, as empresas que não acompanham as ações, nem divulgam os resultados, deixam de aproveitar a oportunidade de melhorar sua imagem perante seu público. Ser responsável socialmente é uma tendência empresarial contínua e definitiva.

A Constituição Federal inseriu, no inc. IV, do art. 1º, como um dos fundamentos do Estado Democrático de Direito, a tutela aos valores sociais do trabalho, como expressão básica da proteção à personalidade humana e como forma de buscar o equilíbrio social e econômico, haja vista a inegável inferioridade do trabalhador frente ao novo modelo de produção instaurado na economia globalizada.

Pela dicção do art. 170 da CF/88, a ordem econômica tem por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social e é fundada na valorização do trabalho humano e da livre iniciativa. Além disso, o art. 193 da CF/88 é firme ao estabelecer que a ordem social tem por base o primado do trabalho, objetivando o bem-estar e a justiça sociais.

A sensibilização do empresário frente à necessidade de desenvolver a responsabilidade social no sentido de melhorar a qualidade de vida de seus empregados, é de vital importância para a valorização do trabalho humano. Empresa ética e socialmente responsável é aquela que oferece um ambiente moralmente gratificante para seus empregados, no qual eles tenham prazer de conviver e possam desenvolver suas potencialidades, suas virtudes e conhecimentos.

6 ANÁLISE SOBRE AS AÇÕES REALIZADAS PELO TST E PELOS TRTS NO COMBATE À DISCRIMINAÇÃO DAS “LISTAS SUJAS”

Através de pesquisas empíricas de coleta de dados realizadas junto a todos os TRTs do país e perante o TST, foi possível obter informações sobre a discriminação através das “listas sujas”, que comprovam claramente os procedimentos que vêm sendo adotados por tais órgãos.

Essas informações foram trabalhadas e transformadas em gráficos analíticos e figuras retiradas dos próprios TRTs e do TST, que revelam a aplicabilidade do procedimento atual de busca de informações processuais perante todos os Tribunais Trabalhistas e o Tribunal Superior.

Nesse sentido, constituíram-se em objeto de investigação inicial as questões relativas aos procedimentos adotados pelos TRTs e pelo TST para combater a prática discriminatória através das chamadas “listas sujas”.

A pesquisa empírica realizada possibilitou verificar que ainda não existe uma uniformização entre os tribunais para solicitação de certidões de feitos trabalhistas ou para pesquisa processual visando combater a prática discriminatória contra os empregados que já propuseram reclamações trabalhistas contra seus antigos empregadores.

Um dos aspectos que atualmente preocupa os operadores do Direito do Trabalho em relação ao combate à prática discriminatória através das “listas sujas” são justamente os sites de busca processual e a captura de informações de dados processuais por sites privados.

Outro ponto de extrema relevância detectado nesta pesquisa foi justamente o Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho (DEJT), que apresenta em suas publicações o nome completo das partes, facilitando, desta maneira, a busca de informações processuais para empregadores que queiram ou utilizam da prática discriminatória “listas sujas”, para evitar a contratação de empregados que já propuseram reclamações trabalhistas contra seus antigos ou atuais empregadores.

Importante ressaltar que o art. 642-A da CLT dispõe sobre a Certidão Negativa de Débitos Trabalhista, que é expedida gratuitamente e eletronicamente, para comprovar a inexistência de débitos inadimplidos perante a Justiça do Trabalho, sendo também um instrumento declaratório de informações que expõe o nome dos empregados que acionaram a Justiça do Trabalho.

O disposto na Resolução nº 121/10 do CNJ, no art. 4º, § 1º, II, que estabelece que as consultas públicas disponíveis na rede mundial de computadores devem permitir a localização

e identificação dos processos sujeitos à apreciação da Justiça do Trabalho apenas pelo respectivo número do processo (atual ou anterior), restringiu o acesso de dados e informações processuais, conferindo maior relevância ao controle a ser exercido pelos órgãos desta Justiça especializada.¹ Por meio dessa Resolução, aos TRTs foram disponibilizadas medidas para restringir a busca de dados processuais, no intuito de impedir ou dificultar a prática discriminatória com a elaboração de “listas sujas”, mas infelizmente o TST ainda disponibiliza informações processuais em desacordo com a Resolução nº 143/2011 do CNJ.²

De acordo com as pesquisas realizadas perante os sites dos TRTs, é possível verificar que muitos deles já estão procurando atender às recomendações estabelecidas pelas Resoluções nº 121/10 e nº 143/11, ambas do CNJ, para coibir a prática discriminatória com a formação das “listas sujas”.

É importante ressaltar que, após a publicação das Resoluções mencionadas, foi necessária a publicação de nova Resolução, a nº 139/14 do CSJT, que complementa as normas anteriormente editadas e dispõe sobre os mecanismos para inibir a captura de dados junto aos sites do TRT, para preservar a imagem do trabalhador, evitando que eles sejam vítimas de discriminação através das “listas sujas”.

Foi possível identificar através da pesquisa empírica realizada, conforme abordagem apresentada neste capítulo, que alguns TRTs emitem certidão negativa eletrônica no seu próprio site e que outros redirecionam o pesquisador ao site do TST para emissão da Certidão Negativa de Débitos Trabalhista.

As seções seguintes apresentam e analisam as informações e dados obtidos por meio da pesquisa empírica realizada nos sites de todos os TRTs.

Algumas observações se repetiram em todos eles: a) todas as informações apresentadas nos gráficos foram obtidas através da análise do site dos respectivos TRTs, no dia 5 de setembro de 2015, podendo sofrer alterações até o término da presente pesquisa empírica; b) a pesquisa realizada em todos os sites não exclui a emissão da Certidão Negativa

¹ CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. Resolução nº 121, de 5 de outubro de 2010. Dispõe sobre a divulgação de dados processuais eletrônicos na rede mundial de computadores, expedição de certidões judiciais e dá outras providências. **Diário de Justiça Eletrônico**, 5 out. 2010. Disponível em: <http://www.cnj.jus.br/images/resolucoes/Resolucao_n_121-GP.pdf>. Acesso em: 21 jul. 2015.

² Nesse sentido, veja-se o seguinte pedido de providências e proposta de resolução do Conselho Superior da Justiça do trabalho: CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO. Processo nº CSJT-PP-10541-53.2012.5.90.0000. **Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho**, 27 jun. 2014. Disponível em: <http://www.csjt.jus.br/c/document_library/get_file?uuid=9eac0992-cd0d-4e2c-987c-c0a9270136a3&groupId=955023>. Acesso em: 29 jun. 2015.

de Débitos Trabalhistas (CNDT)³ junto ao TST, conforme determinam a Lei nº 12.440/11 e a Resolução Administrativa TST nº 1.470/11.

6.1 TRT 1ª Região (Rio de Janeiro)

Da pesquisa realizada no site do TRT 1ª Região (Rio de Janeiro),⁴ foram obtidas as seguintes informações, apresentadas no Gráfico 1.

A busca por feitos trabalhistas nesse site⁵ somente pode ser realizada através do número da OAB do advogado e do número do processo, respeitando, dessa forma, a Resolução nº 143/11 do CNJ.

Figura 1 – Consulta processual no TRT 1ª Região (set. 2015)

Fonte: TRT1.⁶

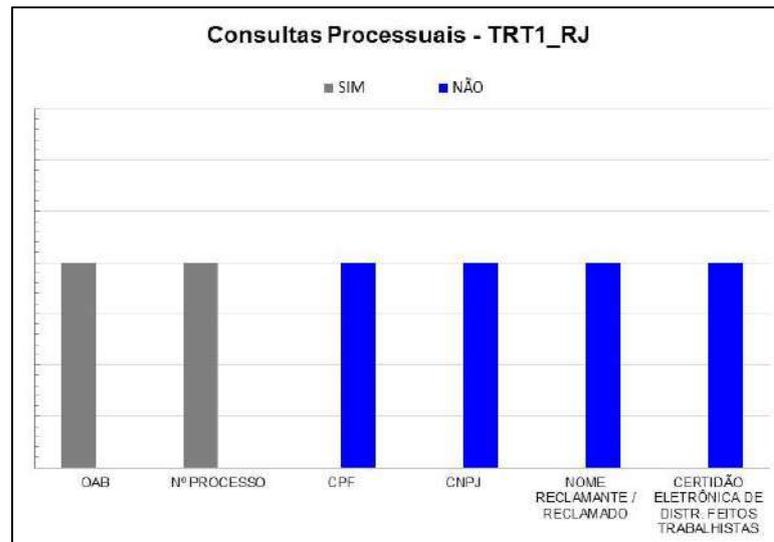
³ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Certidão negativa de débitos trabalhistas**. Disponível em: <<http://www.tst.jus.br/certidao>>. Acesso em: 15 set. 2015.

⁴ RIO DE JANEIRO. Tribunal Regional do Trabalho 1ª Região. **Homepage**. Disponível em: <<http://www.trt1.jus.br>>. Acesso em: 5 set. 2015.

⁵ RIO DE JANEIRO. Tribunal Regional do Trabalho 1ª Região. **Consulta Processual**. Disponível em: <<http://www.trt1.jus.br>>. Acesso em: 5 set. 2015.

⁶ RIO DE JANEIRO. Tribunal Regional do Trabalho 1ª Região. **Consulta processual**. Disponível em: <<http://www.trt1.jus.br/web/guest/consulta-processual>>. Acesso em: 15 set. 2015.

Gráfico 1 – Procedimentos de pesquisas processuais trabalhistas no TRT 1ª Região (set. 2015)



Fonte: Elaborado pelo autor com base nos dados da pesquisa.

Conforme informações estabelecidas no site deste tribunal⁷, a consulta processual pelo 'Nome', 'CPF' e 'CNPJ' da Reclamada deixou de ser disponibilizada em cumprimento às determinações contidas na Resolução nº 143/11 do CNJ, que alterou a Resolução nº 121/10 do mesmo órgão.

Portanto, não foi possível realizar a pesquisa processual através do número do CNPJ/CPF ou por nome das partes, dificultando, assim, a prática da discriminação através das “listas sujas” por via “reversa”, ou seja, por nome ou CNPJ/CPF do empregador.

O site do TRT 1ª Região⁸ não fornece certidão eletrônica de feitos trabalhistas, sendo necessário o preenchimento de requerimento próprio e pagamento de custas e emolumentos para sua emissão. Conforme o Ato Conjunto nº 21/10 TST.CSJT.GP.SG, divulgado no Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho de 9/12/2010, deve o solicitante justificar o motivo do pedido de certidão, por exemplo: para venda de imóvel, concurso público, licitações, entre outros.

O sistema de busca processual solicita o preenchimento do texto de verificação (CAPTCHA),⁹ técnica de segurança cujo propósito é evitar ataques provenientes de máquinas e não humanos na pesquisa processual, otimizando, assim, o tempo de resposta das consultas.

⁷ RIO DE JANEIRO. Tribunal Regional do Trabalho 1ª Região. **Consulta processual**. Disponível em: <<http://www.trt1.jus.br/web/guest/consulta-processual>>. Acesso em: 15 set. 2015

⁸ RIO DE JANEIRO. Tribunal Regional do Trabalho 1ª Região. **Consulta processual**. Disponível em: <<http://www.trt1.jus.br/web/guest/certidao-de-feitos-trabalhistas;jsessionid=4BDDACFC5B9F41E04217E6C1A3805B88>>. Acesso em: 15 set. 2015

⁹ “CAPTCHA é um programa que protege sites contra bots, gerando e classificando testes que os seres humanos podem solucionar, mas que os atuais programas de computador não podem. Por exemplo, os seres humanos

Dessa forma, o TRT 1ª Região dificulta as pesquisas processuais de andamento de feitos trabalhistas para evitar que os Reclamantes possam ser inseridos nas chamadas “listas sujas”.

6.2 TRT 2ª Região (São Paulo/Capital)

Da pesquisa realizada no site do TRT 2ª Região (São Paulo/Capital),¹⁰ foram obtidas as seguintes informações, apresentadas no Gráfico 2.

A busca por feitos trabalhistas nesse site¹¹ pode ser realizada através do número da OAB do advogado, número do processo, CPF e CNPJ da Reclamada, exceto pelo nome das partes.

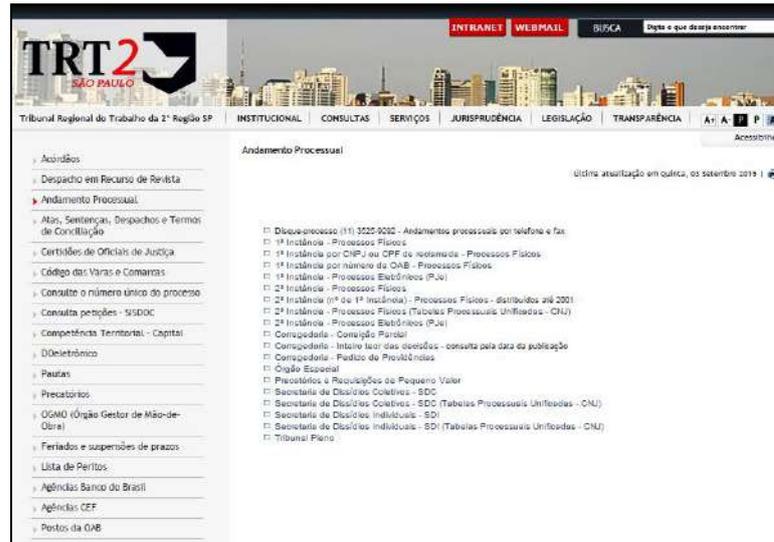
O site do TRT 2ª Região fornece certidão eletrônica de feitos trabalhistas, não sendo necessário o preenchimento de requerimento próprio e pagamento de custas e emolumentos para sua emissão.

conseguem ler textos distorcidos como o mostrado abaixo, mas os atuais programas de computador não conseguem: [...] O termo CAPTCHA (Completely Automated Public Turing Test To Tell Computers and Humans Apart) foi cunhado em 2000 por Luis von Ahn, Manuel Blum, Nicholas Hopper e John Langford da Carnegie Mellon University.” (Tradução nossa). No original: “A CAPTCHA is a program that protects websites against bots by generating and grading tests that humans can pass but current computer programs cannot. For example, humans can read distorted text as the one shown below, but current computer programs can't: [...] The term CAPTCHA (for Completely Automated Public Turing Test To Tell Computers and Humans Apart) was coined in 2000 by Luis von Ahn, Manuel Blum, Nicholas Hopper and John Langford of Carnegie Mellon University.” (THE OFFICIAL CAPTCHA SITE. **Captcha**. Disponível em: <<http://captcha.net/>>. Acesso em: 10 jul. 2015.)

¹⁰ SÃO PAULO (Capital). Tribunal Regional do Trabalho 2ª Região. **Homepage**. Disponível em: <www.trt2.jus.br>. Acesso em: 5 set. 2015.

¹¹ SÃO PAULO (Capital). Tribunal Regional do Trabalho 2ª Região. **Consulta Andamento Processual**. Disponível em: <<http://www.trt2.jus.br/consultas/andamento-processual>>. Acesso em: 5 set. 2015.

Figura 2 – Consulta processual no TRT 2ª Região (set. 2015)

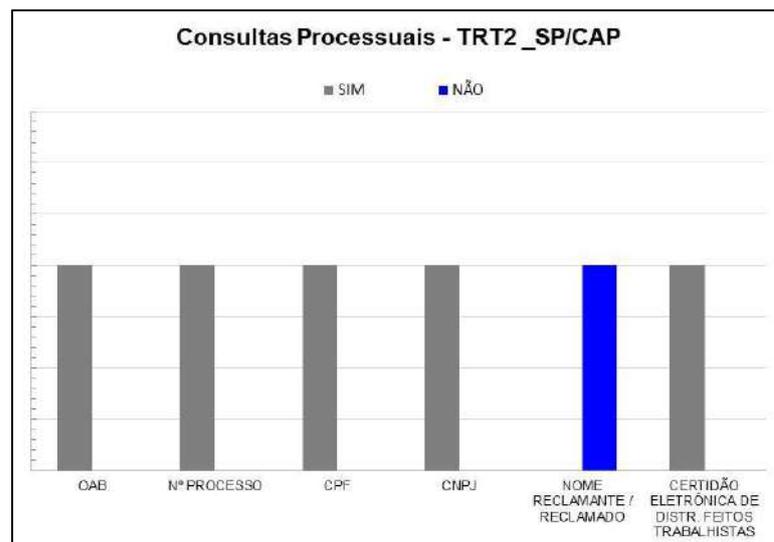


Fonte: TRT2.¹²

O TRT 2ª Região não divulga consulta pelos dados do autor (reclamante). Ao informar um CNPJ ou um CPF de reclamada válida, a página eletrônica faz uma pesquisa e exhibe a lista de processos ativos (não arquivados) em 1ª Instância.

Assim como o TRT 1ª Região, o site do TRT 2ª Região também utiliza o sistema CAPTCHA.

Gráfico 2 - Procedimentos de pesquisas processuais trabalhistas no TRT 2ª Região (set. 2015)



Fonte: Elaborado pelo autor com base nos dados da pesquisa.

¹² SÃO PAULO (Capital). Tribunal Regional do Trabalho 2ª Região. **Andamento processual**. Disponível em: <<http://www.trt2.jus.br/consultas/andamento-processual>>. Acesso em: 5 set. 2015.

Dessa forma, o TRT 2ª Região dificulta as pesquisas processuais de andamento de feitos trabalhistas para evitar que os Reclamantes possam ser inseridos nas chamadas “listas sujas”.

6.3 TRT 3ª Região (Minas Gerais)

Da pesquisa realizada no site do TRT 3ª Região (Minas Gerais),¹³ foram obtidas as seguintes informações, apresentadas no Gráfico 3.

Figura 3 – Consulta processual por OAB no TRT 3ª Região (set. 2015)

Fonte: TRT3.¹⁴

Figura 4 – Consulta processual por número do processo no TRT 3ª Região (set. 2015)

Fonte: TRT3.¹⁵

¹³ MINAS GERAIS. Tribunal Regional do Trabalho 3ª Região. **Homepage**. Disponível em: <www.trt3.jus.br>. Acesso em: 5 set. 2015.

¹⁴ MINAS GERAIS. Tribunal Regional do Trabalho 3ª Região. **Consulta processo por OAB**. Disponível em: <http://as1.trt3.jus.br/consulta/consultaProcessoOAB.htm>. Acesso em: 5 set. 2015.

¹⁵ MINAS GERAIS. Tribunal Regional do Trabalho 3ª Região. **Consulta processo por número do processo**. Disponível em: <http://as1.trt3.jus.br/consulta/consulta.htm>. Acesso em: 5 set. 2015.

Figura 5 – Emissão de Certidão por CPF/CNPJ no TRT 3ª Região (set. 2015)

TRT 3ª Região / Sistema de Fornecimento de Certidão Eletrônica de Ações Trabalhistas - CEAT v.1.1.10

Informações Gerais
 Emitir CEAT
 Autenticar CEAT
 Dúvidas Frequentes

Pessoa Física
 Pessoa Jurídica

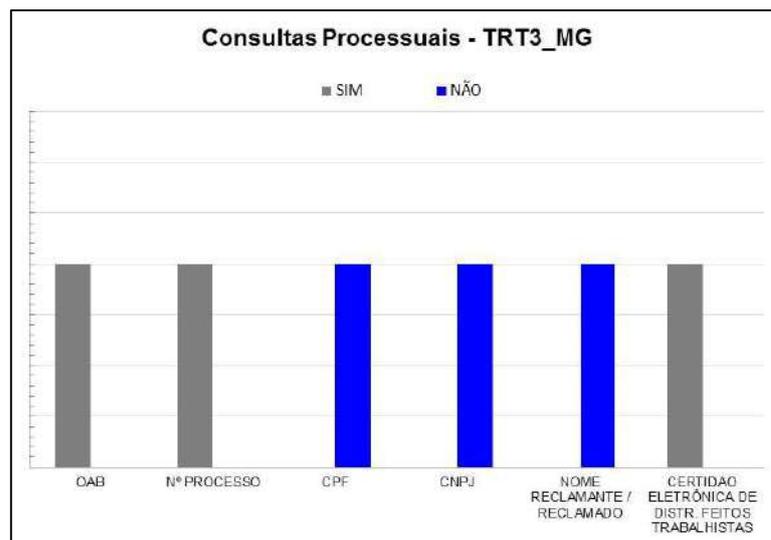
1. CPF:
 2. Nome Vinculado ao CPF perante a Secretaria da Receita Federal do Brasil:

Caso também queira pesquisar por uma variação do nome vinculado ao CPF perante a Secretaria da Receita Federal do Brasil, [clique aqui](#).

Informe os caracteres da figura:

Fonte: TRT3¹⁶.

Gráfico 3 - Procedimentos de pesquisas processuais trabalhistas no TRT 3ª Região (set. 2015)



Fonte: Elaborado pelo autor com base nos dados da pesquisa.

A busca por feitos trabalhistas nesse site pode ser realizada através do número da OAB, número do processo, exceto pelo nome das partes, CPF e CNPJ.

Ocorre que o site do TRT 3ª Região fornece certidão eletrônica de feitos trabalhistas, através da pesquisa por CPF e CNPJ, não sendo necessário o preenchimento de requerimento

¹⁶ MINAS GERAIS. Tribunal Regional do Trabalho 3ª Região. **Certidão Eletrônica de Ações Trabalhistas - CEAT**. Disponível em: < <http://as3.trt3.jus.br/certidao/feitosTrabalhistas/aba0.informacoesGerais.htm>>. Acesso em: 5 set. 2015.

próprio e pagamento de custas e emolumentos para emissão da respectiva certidão de feitos trabalhistas.

Por meio da Resolução Conjunta GP/CR nº 9, de 25 de junho de 2014, o TRT 3ª Região disponibilizou ao público o sistema on-line de fornecimento de Certidão Eletrônica de Ações Trabalhistas (CEAT). Esse sistema permite ao interessado emitir e autenticar, gratuitamente, certidões sobre a existência de ações trabalhistas contra pessoa física ou jurídica em todas as Varas do Trabalho e todos os Postos Avançados da Justiça do Trabalho de Minas Gerais.

A certidão considera o polo passivo das relações processuais originárias em consulta ao banco de dados de processos físicos e eletrônicos (Sistema PJe-JT) do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, utilizando os seguintes parâmetros:¹⁷

- Reclamados com CPF ou CNPJ igual ao informado pelo interessado;
- Reclamados cujo nome seja igual ao vinculado, perante a Secretaria da Receita Federal do Brasil, ao CPF ou CNPJ informado pelo interessado; e
- Se a pesquisa opcional for utilizada, reclamados cujo nome seja igual ao informado pelo interessado.

Importante ressaltar que a busca realizada não contempla processos arquivados definitivamente e ações originárias de 2ª Instância, bem como as seguintes classes judiciais: Ações de Consignação em Pagamento (ConPag), Embargos de Terceiro (ET), Inquérito para Apuração de Falta Grave (IAFG), Interdito Proibitório (Interdito), Mandado de Segurança (MS), Mandado de Segurança Coletivo (MSCol) e Reintegração/Manutenção de Posse (RtPosse).

O site do TRT 3ª Região também utiliza o sistema CAPTCHA.

De acordo com as informações prestadas por este tribunal junto ao Conselho Superior da Justiça do Trabalho, o site do TRT 3ª Região não possui conteúdo dinâmico e usa o robots.txt¹⁸ para evitar indexação de páginas.

6.4 TRT 4ª Região (Rio Grande do Sul)

¹⁷ MINAS GERAIS. Tribunal Regional do Trabalho 3ª Região. **Certidão Eletrônica de Ações Trabalhistas – CEAT**. Disponível em: <<http://as3.trt3.jus.br/certidao/feitosTrabalhistas/aba0.informacoesGerais.htm>>. Acesso em: 29 jun. 2015.

¹⁸ **robots.txt** é um arquivo no formato.txt (bloco de notas). Funciona como um filtro para os robôs dos sites de busca e faz com que os webmasters controlem permissões de acesso a determinadas páginas ou pastas dos sites. O robots.txt controla qual informação de um site deve ou não deve ser indexada pelos sites de busca. Disponível em: <http://www.seomarketing.com.br/robots.txt.php>>. Acesso em: 15 ago. 2015.

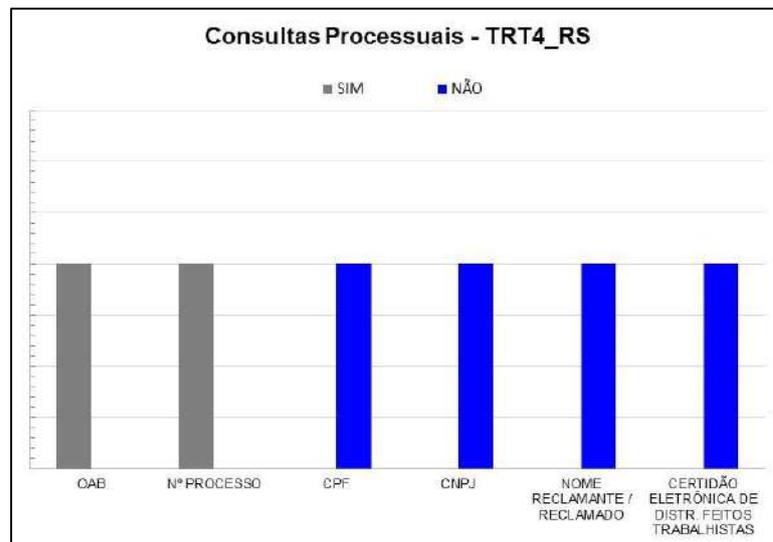
Da pesquisa realizada no site do TRT 4ª Região (Rio Grande do Sul),¹⁹ foram obtidas as seguintes informações, apresentadas no Gráfico 4.

Figura 6 – Consulta processual no TRT 4ª Região (set. 2015)



Fonte: TRT4.²⁰

Gráfico 4 - Procedimentos de pesquisas processuais trabalhistas no TRT 4ª Região (set. 2015)



Fonte: Elaborado pelo autor com base nos dados da pesquisa.

¹⁹ RIO GRANDE DO SUL. Tribunal Regional do Trabalho 4ª Região. **Homepage**. Disponível em: <www.trt4.jus.br>. Acesso em: 5 set. 2015.

²⁰ RIO GRANDE DO SUL. Tribunal Regional do Trabalho 4ª Região. **Consulta processual**. Disponível em: <http://www.trt4.jus.br/portal/portal/trt4/consultas/consulta_lista>. Acesso em: 5 set. 2015.

A busca de feitos trabalhistas nesse site somente pode ser realizada através do número da OAB do advogado e do número do processo, respeitando, dessa forma, a Resolução nº 143/11 do CNJ.

Importante ressaltar que não foi possível realizar a pesquisa processual através do número do CNPJ/CPF ou por nome das partes, dificultando a prática da discriminação através das “listas sujas” por via “reversa”, ou seja, por nome ou CNPJ/CPF do empregador.

O site do TRT 4ª Região não fornece certidão eletrônica de feitos trabalhistas, sendo necessário o preenchimento de requerimento próprio e pagamento de custas e emolumentos para emissão da respectiva certidão de feitos trabalhistas. Conforme o Ato Conjunto nº 21/10 TST.CSJT.GP.SG, divulgado no Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho de 9/12/2010, deve o solicitante justificar o motivo da solicitação de certidão, por exemplo: para venda de imóvel, concurso público, licitações, entre outros.

Para a solicitação da certidão de feitos trabalhistas, é necessário redigir o requerimento utilizando como modelo o formulário disponível no site do TRT 4ª Região e comprovar o recolhimento dos emolumentos através da Guia de Recolhimento da União (GRU).

Importante ressaltar que, no período compreendido entre 20h e 8h, a consulta processual unificada poderá ser realizada sem o texto de verificação (CAPTCHA), demonstrando uma falha no sistema.

O TRT 4ª Região não permite em seu site de busca indexação por sites de busca, dificultando as pesquisas processuais de andamento de feitos trabalhistas visando evitar que os Reclamantes possam ser inseridos nas chamadas “listas sujas”.

6.5 TRT 5ª Região (Bahia)

Da pesquisa realizada no site do TRT 5ª Região (Bahia),²¹ foram obtidas as seguintes informações, apresentadas no Gráfico 5.

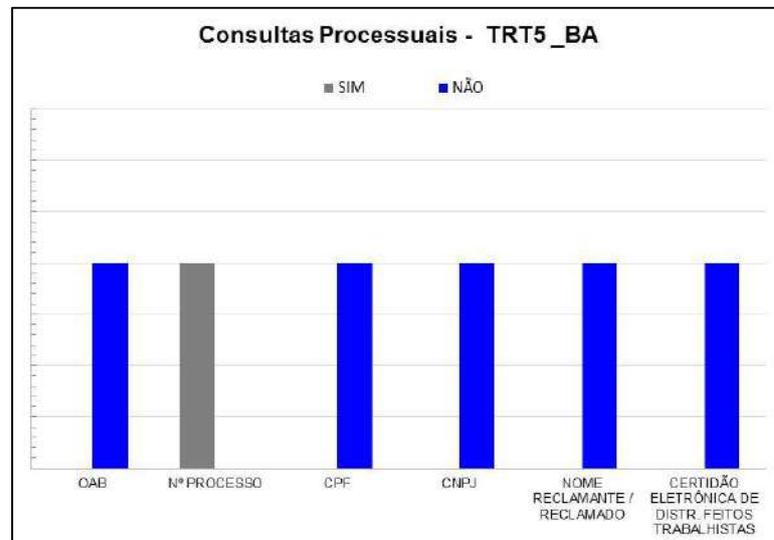
²¹ BAHIA. Tribunal Regional do Trabalho 5ª Região. **Homepage**. Disponível em: <www.trt5.jus.br>. Acesso em: 5 set. 2015.

Figura 7 – Consulta processual no TRT 5ª Região (set. 2015)



Fonte: TRT5.²²

Gráfico 5 - Procedimentos de pesquisas processuais trabalhistas no TRT 5ª Região (set. 2015)



Fonte: Elaborado pelo autor com base nos dados da pesquisa.

A busca por feitos trabalhistas nesse site somente pode ser realizada através do número do processo, respeitando, dessa forma, a Resolução nº 143/11 do CNJ. A pesquisa por um único critério restringe a possibilidade de prática de discriminação através das “listas sujas”.

²² BAHIA. Tribunal Regional do Trabalho 5ª Região. **Consulta de processos**. Disponível em: <<http://www.trt5.jus.br/default.asp?pagina=consultaDeProcesso>>. Acesso em: 5 set. 2015.

O site do TRT 5ª Região não fornece certidão eletrônica de feitos trabalhistas, sendo necessário o preenchimento de requerimento próprio e pagamento de custas e emolumentos para emissão da respectiva certidão de feitos trabalhistas. Conforme o Ato Conjunto nº 21/10 TST.CSJT.GP.SG, divulgado no Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho de 9/12/2010, deve o solicitante justificar o motivo da solicitação de certidão, por exemplo: para venda de imóvel, concurso público, licitações, entre outros.

Dessa forma, o TRT 5ª Região dificulta as pesquisas processuais de andamento de feitos trabalhistas para evitar que os Reclamantes possam ser inseridos nas chamadas “listas sujas”.

6.6 TRT 6ª Região (Pernambuco)

Da pesquisa realizada no site do TRT 6ª Região (Pernambuco),²³ foram obtidas as seguintes informações, apresentadas no Gráfico 6.

Figura 8 – Consulta processual no TRT 6ª Região (set. 2015)

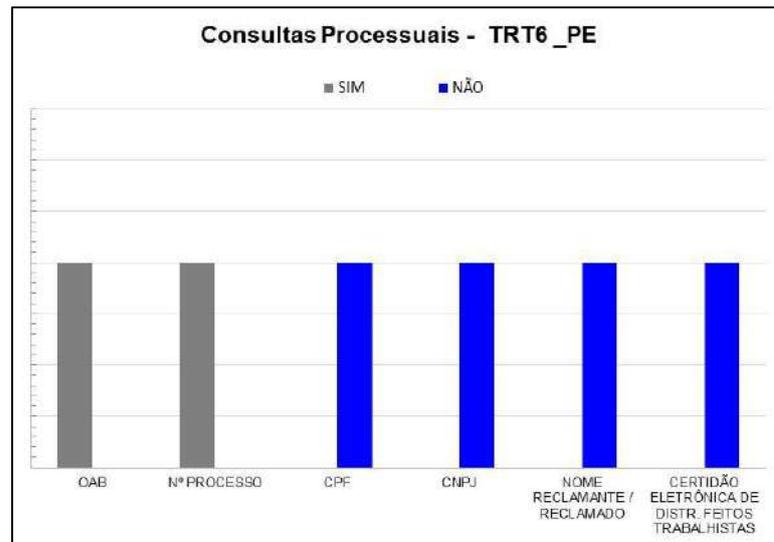
The screenshot shows the website interface for the TRT 6ª Região. At the top, there is a logo for TRT6 and the text 'Tribunal Regional do Trabalho 6ª Região - Pernambuco'. A search bar is located in the top right corner. On the left side, there is a vertical navigation menu with various links such as 'Página principal', 'Institucional', 'Plantão Judiciário', 'Plantão Judiciário Recife', 'Serviços', 'Normas Internas', 'Jurisprudência', 'Transparência', 'Estatística', 'Concursos', 'Associações', 'Extranet', 'Seleção de Estagiários', and 'Mapa do site'. The main content area features a 'Código de Verificação' section with a CAPTCHA image and a text input field. Below this, there are two search options: 'Consulta Processual pela Numeração Completa' and 'Consulta Processual por Número do Processo, Ano e Vara'. The first option includes radio buttons for 'Formato Novo' and 'Formato Antigo', and a 'Número' input field. The second option includes input fields for 'Número', 'Ano', and a dropdown menu for 'Órgão Julgador'. At the bottom of the page, there is a footer with contact information: 'TRT6 - Cais do Apolo, 730 - Bairro do Recife - Recife - Pernambuco - CEP 51031-902 - Fone (81) 32253200 - atendimento@trt6.jus.br'.

Fonte: TRT6.²⁴

²³ PERNAMBUCO. Tribunal Regional do Trabalho 6ª Região. **Homepage**. Disponível em: <<http://www.trt6.jus.br>>. Acesso em: 5 set. 2015.

²⁴ PERNAMBUCO. Tribunal Regional do Trabalho 6ª Região. **Consulta processual**. Disponível em: <<http://www.trt6.jus.br/portal/servicos/consulta-processual>>. Acesso em: 5 set. 2015.

Gráfico 6 - Procedimentos de pesquisas processuais trabalhistas no TRT 6ª Região (set. 2015)



Fonte: Elaborado pelo autor com base nos dados da pesquisa.

A busca por feitos trabalhistas nesse site somente pode ser realizada através do número da OAB do advogado e do número do processo, respeitando, dessa forma, a Resolução nº 143/11 do CNJ.

A impossibilidade de realizar a pesquisa processual através do número do CNPJ/CPF ou por nome das partes dificulta a prática da discriminação através das “listas sujas” por via “reversa”, ou seja, por nome ou CNPJ/CPF do empregador.

O site do TRT 6ª Região não fornece certidão eletrônica de feitos trabalhistas, exigindo-se o mesmo procedimento já relatado nas seções referentes aos sites de outros TRTs.

Dessa forma, o TRT 6ª Região dificulta as pesquisas processuais de andamento de feitos trabalhistas para evitar que os Reclamantes possam ser inseridos nas chamadas “listas sujas”.

6.7 TRT 7ª Região (Ceará)

Da pesquisa realizada no site do TRT 7ª Região (Ceará),²⁵ foram obtidas as seguintes informações, apresentadas no Gráfico 7.

²⁵ CEARÁ. Tribunal Regional do Trabalho 7ª Região. **Homepage**. Disponível em: <<http://www.trt7.jus.br>>. Acesso em: 5 set. 2015.

Figura 9 – Consulta processual no TRT 7ª Região (set. 2015)

Portal de Serviços
Ceará

CONSULTAR PROCESSO POR NÚMERO

O código da imagem não foi informado. Por favor, informe o código corretamente.

Todos os campos com * são obrigatórios.
 Para processos anteriores a 2010, acrescente 00 (dois zeros) no final do número. Ex.: 156/2009 fica 25600/2009.
 Você pode selecionar a Unidade de Origem desejada clicando em "Unidade de Origem" no campo abaixo.
 Se for o caso, é possível solicitar o acesso temporário às peças do processo, quando for permitido. Para tanto, ao visualizar o processo, selecione a opção REQUISITAR ACESSO TEMPORÁRIO. Você também poderá entrar em contato com a unidade judiciária do processo solicitando tal acesso.

Instruções (Clique Aqui) Mostrar

Número: Ano: 5 Justiça: Tribunal: Unidade de Origem:

65976

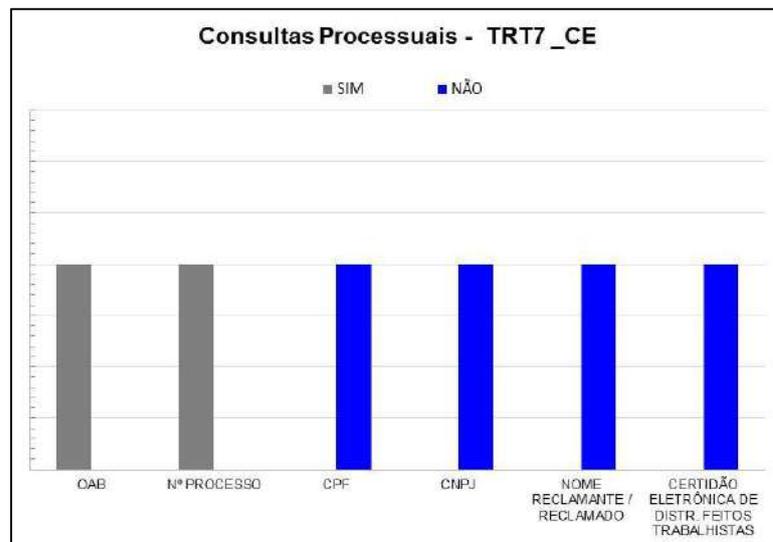
Digite o texto de verificação da imagem ao lado.
 Se a imagem não estiver legível, clique nela para atualizá-la.
 Clique para obter um código em áudio.

Texto de verificação:

CONSULTAR PROCESSO LIMPAR

Fonte: TRT7.²⁶

Gráfico 7 - Procedimentos de pesquisas processuais trabalhistas no TRT 7ª Região (set. 2015)



Fonte: Elaborado pelo autor com base nos dados da pesquisa.

A busca por feitos trabalhistas nesse site somente pode ser realizada através do número da OAB do advogado e do número do processo, respeitando a Resolução nº 143/11 do CNJ.

Não há possibilidade de realizar a pesquisa processual através do número do CNPJ/CPF. Tampouco o site do TRT 7ª Região fornece certidão eletrônica de feitos trabalhistas. Essas restrições dificultam a prática da discriminação através das “listas sujas”.

²⁶ CEARÁ. Tribunal Regional do Trabalho 7ª Região. **Consultar processo por número**. Disponível em: <<http://portaldeservicos.trt7.jus.br/portalservicos/buscaProcesso/externoNovaBuscaProcessoPorNumero.jsf;jsessionid=35277E522B983E6DB85F83A429AF494E.portal10>>. Acesso em: 5 set. 2015.

A partir do dia 13 de fevereiro de 2015, o sistema do TRT 7ª Região passou a exigir o fornecimento do código de segurança (CAPTCHA) em algumas páginas de consulta processual ou jurisprudencial, visando coibir a extração automatizada de dados e robôs, dificultando, assim, a formação de listas “suja” com os nomes de reclamantes. A Secretaria de Tecnologia da Informação do TRT da 7ª Região esclareceu em sua página que não há mais exceção à regra, como acontecia para as consultas realizadas no período noturno ou feitas por usuários autenticados.

Todas estas alterações foram realizadas no comportamento das páginas de pesquisa das aplicações de internet divulgadas ao público externo, para atender à Resolução nº 139/14.

Dessa forma, o TRT 7ª Região dificulta as pesquisas processuais de andamento de feitos trabalhistas para evitar que os Reclamantes possam ser inseridos nas chamadas “listas sujas”.

6.8 TRT 8ª Região (Pará/Amapá)

Da pesquisa realizada no site do TRT 8ª Região (Pará/Amapá),²⁷ foram obtidas as seguintes informações, apresentadas no Gráfico 8.

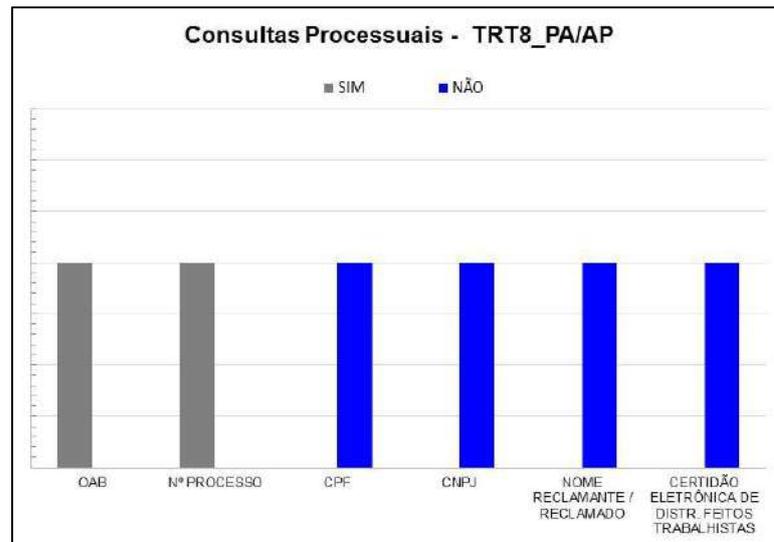
Figura 10 – Consulta processual no TRT 8ª Região (set. 2015)

Fonte: TRT8.²⁸

²⁷ PARÁ/AMAPÁ. Tribunal Regional do Trabalho 8ª Região. **Homepage**. Disponível em: <<http://www.trt8.jus.br>>. Acesso em: 5 set. 2015.

²⁸ PARÁ/AMAPÁ. Tribunal Regional do Trabalho 8ª Região. **Consulta de processo**. Disponível em: <http://www2.trt8.jus.br/consultaprocessos/formulario/frset_index.aspx>. Acesso em: 5 set. 2015.

Gráfico 8 - Procedimentos de pesquisas processuais trabalhistas no TRT 8ª Região (set. 2015)



Fonte: Elaborado pelo autor com base nos dados da pesquisa.

A busca por feitos trabalhistas nesse site somente pode ser realizada através do número da OAB do advogado e número do processo. Em sua página inicial de busca processual, o site esclarece que, em cumprimento ao determinado pelo art. 4º, § 1º, II, da Resolução CNJ nº 121/10, alterada pela Resolução CNJ nº 143/11, fica a consulta processual restrita à localização do processo pelo formato do número atual ou dos anteriores, pelo nome dos advogados ou pelo registro junto à Ordem dos Advogados do Brasil.

Não há possibilidade de realizar a pesquisa processual através do número do CNPJ/CPF. Tampouco o site do TRT 8ª Região fornece certidão eletrônica de feitos trabalhistas. Essas restrições dificultam a prática da discriminação através das “listas sujas”.

6.9 TRT 9ª Região (Paraná)

Da pesquisa realizada no site do TRT 9ª Região (Paraná),²⁹ foram obtidas as seguintes informações, apresentadas no Gráfico 9.

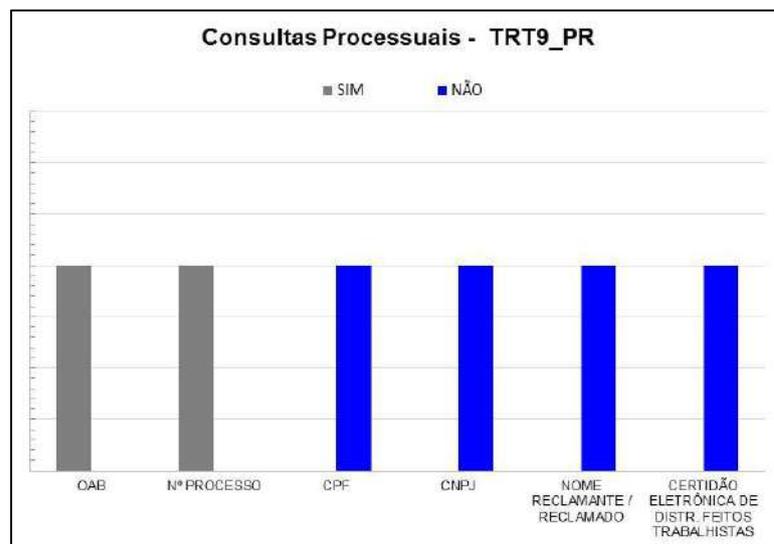
²⁹ PARANÁ. Tribunal Regional do Trabalho 9ª Região. **Homepage**. Disponível em: <<http://www.trt9.jus.br>>. Acesso em: 5 set. 2015.

Figura 11 – Consulta processual no TRT 9ª Região (set. 2015)



Fonte: TRT9.³⁰

Gráfico 9 - Procedimentos de pesquisas processuais trabalhistas no TRT 9ª Região (set. 2015)



Fonte: Elaborado pelo autor com base nos dados da pesquisa.

A busca por feitos trabalhistas nesse site somente pode ser realizada através do número da OAB do advogado e do número do processo, respeitando, dessa forma, a Resolução nº 143/11 do CNJ.

Não há possibilidade de realizar a pesquisa processual através do número do CNPJ/CPF. Tampouco o site do TRT 9ª Região fornece certidão eletrônica de feitos trabalhistas. Essas restrições dificultam a prática da discriminação através das “listas sujas”.

6.10 TRT 10ª Região (Distrito Federal/Tocantins)

³⁰ PARANÁ. Tribunal Regional do Trabalho 9ª Região. **Pesquisa processual**. Disponível em: <http://www.trt9.jus.br/internet_base/pagina_geral.do?secao=46&pagina=INICIAL>. Acesso em: 5 set. 2015.

Da pesquisa realizada no site do TRT 10ª Região (Distrito Federal/Tocantins),³¹ foram obtidas as seguintes informações, apresentadas no Gráfico 10.

Figura 12 – Consulta processual no TRT 10ª Região (set. 2015)

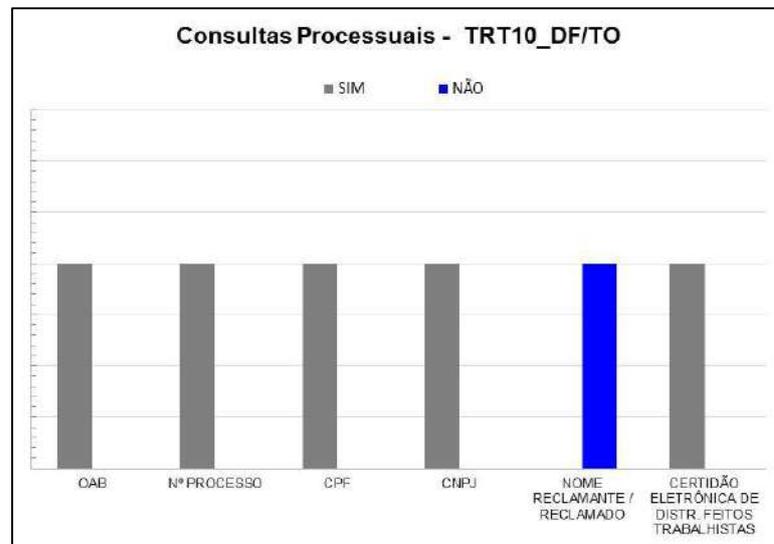


Fonte: TRT10.³²

³¹ DISTRITO FEDERAL/TOCANTINS. Tribunal Regional do Trabalho 10ª Região. **Homepage**. Disponível em: <<http://www.trt10.jus.br>>. Acesso em: 5 set. 2015.

³² DISTRITO FEDERAL/TOCANTINS. Tribunal Regional do Trabalho 10ª Região. **Informações processuais**. Disponível em: <http://www.trt10.jus.br/?mod=ponte.php&ori=mag&pag=info_proc>. Acesso em: 5 set. 2015.

Gráfico 10 - Procedimentos de pesquisas processuais trabalhistas no TRT 10ª Região (set. 2015)



Fonte: Elaborado pelo autor com base nos dados da pesquisa.

A busca por feitos trabalhistas nesse site pode ser realizada através tanto do número da OAB do advogado, quanto do número do processo e também do número do CPF/CNPJ; exceto através do nome das partes.

No âmbito de sua competência, o TRT 10ª Região disponibiliza ao público o serviço de emissão de Certidão de Distribuição de Ações Trabalhistas via internet (Portaria PRE-DGJ nº 08/08). A certidão é emitida com base em consulta ao CPF/CNPJ e ao nome constante do banco de dados das partes **demandadas** nesta Justiça Especializada, **não** das partes demandantes, valendo destacar que o nome é recuperado com a grafia exata constante do registro do CPF/CNPJ da Receita Federal.

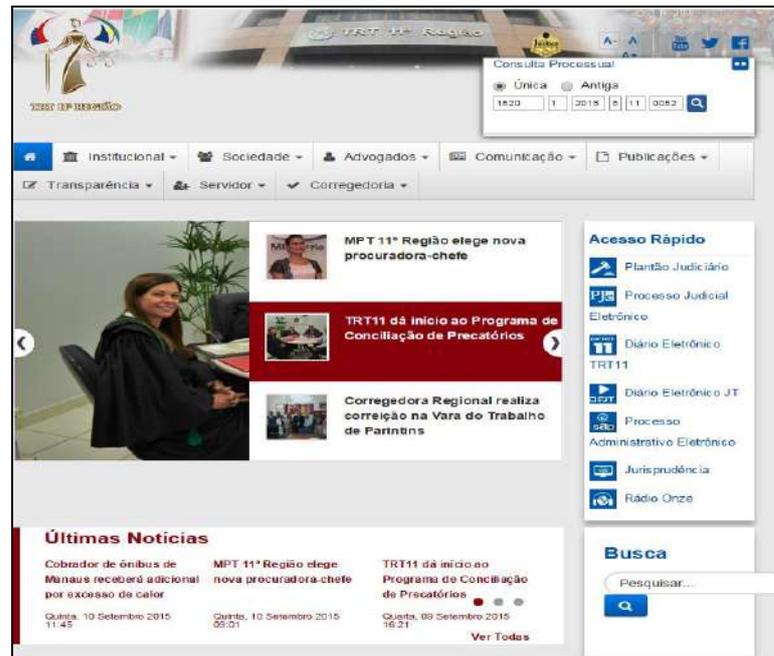
Ao restringir a busca pelo nome do Reclamado, o TRT 10ª Região tenta dificultar as pesquisas processuais de andamento de feitos trabalhistas para evitar que os Reclamantes possam ser inseridos nas chamadas “listas sujas”, porém é possível adquirir informações por via “reversa”, ou seja, através do nome do Reclamado, podendo, dessa forma, ratificar a prática discriminatória entre o meio empresarial, por exemplo.

De acordo com as informações prestadas por este tribunal junto ao Conselho Superior da Justiça do Trabalho, o site deste TRT não possui conteúdo dinâmico e usa o robots.txt para evitar indexação de páginas.

6.11 TRT 11ª Região (Amazonas/Roraima)

Da pesquisa realizada no site do TRT 11ª Região (Amazonas/Roraima),³³ foram obtidas as seguintes informações, apresentadas no Gráfico 11.

Figura 13 – Consulta processual no TRT 11ª Região (set. 2015)

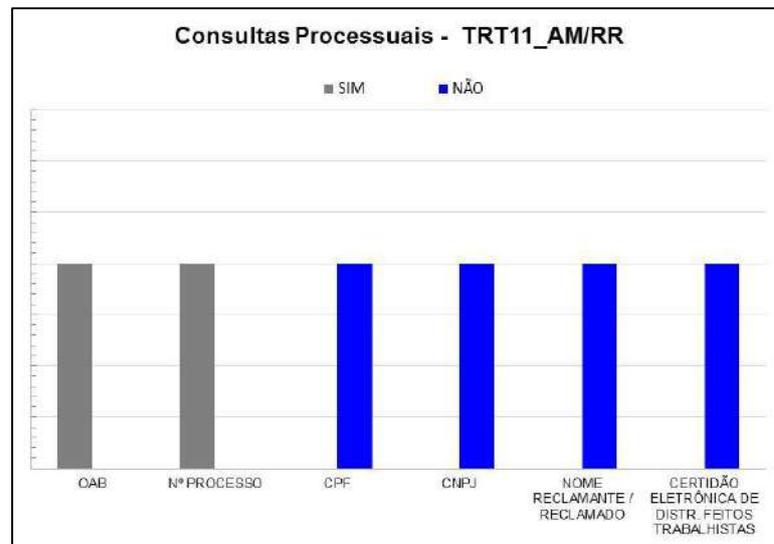


Fonte: TRT11.³⁴

³³ AMAZONAS/RORAIMA. Tribunal Regional do Trabalho 11ª Região. **Homepage**. Disponível em: <<http://www.trt11.jus.br>>. Acesso em: 5 set. 2015.

³⁴ AMAZONAS/RORAIMA. Tribunal Regional do Trabalho 11ª Região. **Homepage**. Disponível em: <<http://www.trt11.jus.br>>. Acesso em: 5 set. 2015.

Gráfico 11 - Procedimentos de pesquisas processuais trabalhistas no TRT 11ª Região (set. 2015)



Fonte: Elaborado pelo autor com base nos dados da pesquisa.

A busca por feitos trabalhistas nesse site somente pode ser realizada através do número da OAB do advogado e do número do processo, respeitando, dessa forma, a Resolução nº 143/11 do CNJ.

Não há possibilidade de realizar a pesquisa processual através do número do CNPJ/CPF ou por nome das partes. Tampouco o site do TRT 11ª Região fornece certidão eletrônica de feitos trabalhistas. Essas restrições dificultam a prática da discriminação através das “listas sujas”.

6.12 TRT 12ª Região (Santa Catarina)

Da pesquisa realizada no site do TRT 12ª Região (Santa Catarina),³⁵ foram obtidas as seguintes informações, apresentadas no Gráfico 12.

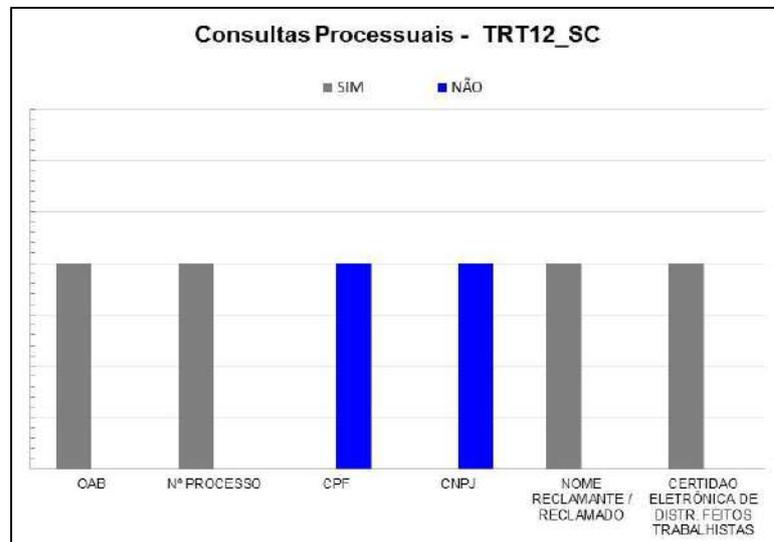
³⁵ SANTA CATARINA. Tribunal Regional do Trabalho 12ª Região. **Homepage**. Disponível em: <<http://www.trt12.jus.br>>. Acesso em: 5 set. 2015.

Figura 14 – Consulta processual no TRT 12ª Região (set. 2015)



Fonte: TRT12.³⁶

Gráfico 12 - Procedimentos de pesquisas processuais trabalhistas no TRT 12ª Região (set. 2015)



Fonte: Elaborado pelo autor com base nos dados da pesquisa.

A busca por feitos trabalhistas nesse site somente pode ser realizada através do número da OAB do advogado e do número do processo, respeitando, dessa forma, a

³⁶ SANTA CATARINA. Tribunal Regional do Trabalho 12ª Região. **Consulta processos**. Disponível em: <http://www.trt12.jus.br/portal/areas/consultas/extranet/cons_processos.jsp>. Acesso em: 5 set. 2015.

Resolução nº 143/11 do CNJ. Não há possibilidade de realizar a pesquisa processual através do número do CNPJ/CPF ou por nome das partes.

O site do TRT 12ª Região fornece certidão eletrônica de feitos trabalhistas, não sendo necessário o preenchimento de requerimento próprio nem o pagamento de custas e emolumentos para emissão da respectiva certidão de feitos trabalhistas.

Apesar de o site dificultar as pesquisas processuais de andamento de feitos trabalhistas em relação a nome do Reclamante e Reclamado, fornece a certidão de feitos trabalhistas, via eletrônica, o que pode fortalecer a prática discriminatória por informações “reversa”, entre os empregadores.

De acordo com as informações prestadas por este tribunal junto ao Conselho Superior da Justiça do Trabalho, o site deste TRT possui filtro específico para ferramentas de busca, bloqueando consulta em páginas estáticas, tais como pauta de julgamento.

6.13 TRT 13ª Região (Paraíba)

Da pesquisa realizada no site do TRT 13ª Região (Paraíba),³⁷ foram obtidas as seguintes informações, apresentadas no Gráfico 13.

Figura 15 – Consulta processual no TRT 13ª Região (set. 2015)

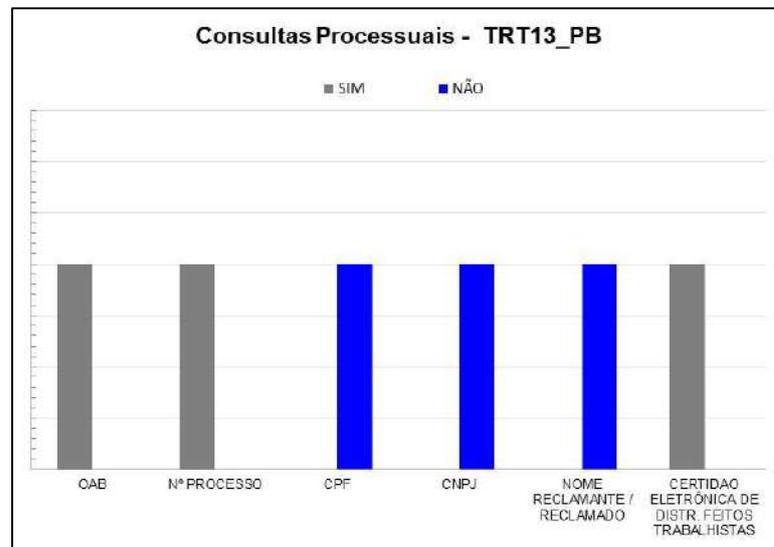


Fonte: TRT13.³⁸

³⁷ PARAÍBA. Tribunal Regional do Trabalho 13ª Região. **Homepage**. Disponível em: <<http://www.trt13.jus.br>>. Acesso em: 5 set. 2015.

³⁸ PARAÍBA. Tribunal Regional do Trabalho 13ª Região. **Consulta processual**. Disponível em: <<https://www.trt13.jus.br/portalservicos/consultaproc/index.jsf>>. Acesso em: 5 set. 2015.

Gráfico 13 - Procedimentos de pesquisas processuais trabalhistas no TRT 13ª Região (set. 2015)



Fonte: Elaborado pelo autor com base nos dados da pesquisa.

A busca por feitos trabalhistas nesse site somente pode ser realizada através do número da OAB do advogado e do número do processo, respeitando, dessa forma, a Resolução nº 143/11 do CNJ. Não há possibilidade de realizar a pesquisa processual através do número do CNPJ/CPF ou por nome das partes.

O site do TRT 13ª Região fornece certidão eletrônica de feitos trabalhistas, não sendo necessário o preenchimento de requerimento próprio nem o pagamento de custas e emolumentos para emissão da respectiva certidão de feitos trabalhistas.

Apesar de o site dificultar as pesquisas processuais de andamento de feitos trabalhistas em relação a nome do Reclamante e Reclamado, fornece a certidão de feitos trabalhistas, via eletrônica, o que pode fortalecer a prática discriminatória por informações “reversa”, entre os empregadores.

De acordo com as informações prestadas por este tribunal junto ao Conselho Superior da Justiça do Trabalho, o site deste TRT possui filtro específico para ferramentas de busca, bloqueando consulta em páginas estáticas, tais como pauta de julgamento.

6.14 TRT 14ª Região (Rondônia/Acre)

Da pesquisa realizada no site do TRT 14ª Região (Rondônia/Acre),³⁹ foram obtidas as seguintes informações, apresentadas no Gráfico 14.

Figura 16 – Consulta processual no TRT 14ª Região (set. 2015)

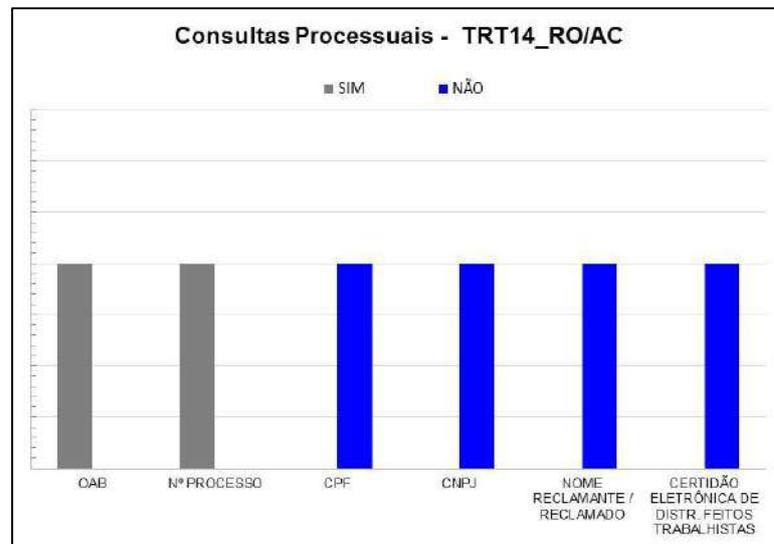
The image shows the homepage of the Tribunal Regional do Trabalho 14ª Região (Rondônia/Acre). At the top, there is a search bar and navigation tabs for 'INÍCIO', 'INSTITUCIONAL', 'NOTÍCIAS', 'TRANSPARÊNCIA', 'SERVIÇOS', 'CONSULTAS', 'FALE CONO SÓ', and 'EXTRANET'. A main banner promotes a mobile application for real-time case tracking. Below the banner, there are several news articles with images and titles, such as 'Videoconferência: Nem mesmo a privação de liberdade do reclamante impede a defesa de direitos trabalhistas' and 'Justiça do Trabalho manda pagar salários e verbas trabalhistas atrasados a vigilantes da Ronda'. On the right side, there is a 'Consulta Processual' section with a form to search by year (2015) and month (5.14). Other sections include 'Diário Eletrônico', 'Jurisprudência', 'Certidão Negativa de Débitos', 'Processo Judicial Eletrônico PJe', 'Gestão Estratégica', 'Fale com o TRT 14', 'Escola Judicial TRT 14', 'Canal no YouTube', and 'Licitações'.

Fonte: TRT14.⁴⁰

³⁹ RONDÔNIA/ACRE. Tribunal Regional do Trabalho 14ª Região. **Homepage**. Disponível em: <http://www.trt14.jus.br>. Acesso em: 5 set. 2015.

⁴⁰ RONDÔNIA/ACRE. Tribunal Regional do Trabalho 14ª Região. **Homepage**. Disponível em: <http://www.trt14.jus.br>. Acesso em: 5 set. 2015..

Gráfico 14 - Procedimentos de pesquisas processuais trabalhistas no TRT 14ª Região (set. 2015)



Fonte: Elaborado pelo autor com base nos dados da pesquisa.

A busca por feitos trabalhistas nesse site somente pode ser realizada através do número da OAB do advogado e do número do processo, respeitando, dessa forma, a Resolução nº 143/11 do CNJ.

Não há possibilidade de realizar a pesquisa processual através do número do CNPJ/CPF ou por nome das partes. Tampouco o site do TRT 14ª Região fornece certidão eletrônica de feitos trabalhistas. Essas restrições dificultam a prática da discriminação através das “listas sujas”.

6.15 TRT 15ª Região (São Paulo/Interior)

Da pesquisa realizada no site do TRT 15ª Região (São Paulo/Interior),⁴¹ foram obtidas as seguintes informações, apresentadas no Gráfico 15.

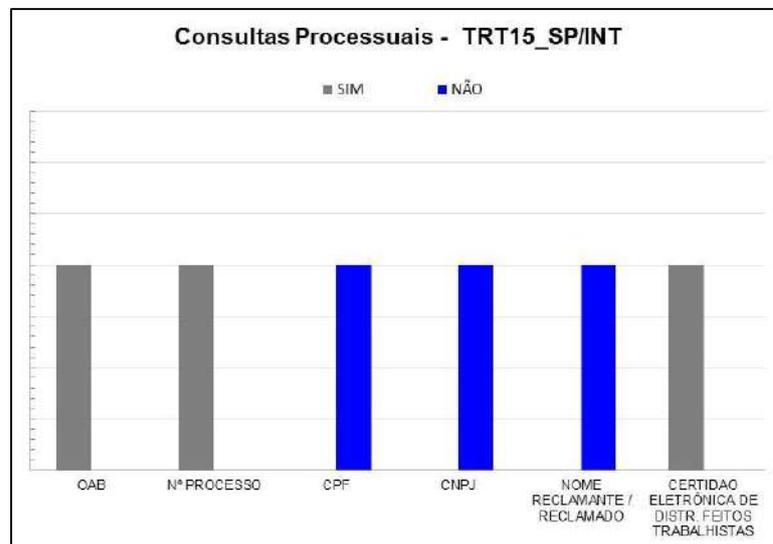
⁴¹ SÃO PAULO (Estado). Tribunal Regional do Trabalho 15ª Região. **Homepage**. Disponível em: <<http://www.trt15.jus.br>>. Acesso em: 5 set. 2015.

Figura 17 – Consulta processual no TRT 15ª Região (set. 2015)



Fonte: TRT15.⁴²

Gráfico 15 - Procedimentos de pesquisas processuais trabalhistas no TRT 15ª Região (set. 2015)



Fonte: Elaborado pelo autor com base nos dados da pesquisa.

A busca por feitos trabalhistas nesse site somente pode ser realizada através do número da OAB do advogado e do número do processo, respeitando, dessa forma, a

⁴² SÃO PAULO (Estado). Tribunal Regional do Trabalho 15ª Região. **Consulta processual**. Disponível em: <<http://portal.trt15.jus.br/consulta-processual;jsessionid=CAD97A2263D3EA6AD1DE31D5448C8F79.lr2>>. Acesso em: 5 set. 2015.

Resolução nº 143/11 do CNJ. Não há possibilidade de realizar a pesquisa processual através do número do CNPJ/CPF ou por nome das partes.

O site do TRT 15ª Região fornece certidão eletrônica de feitos trabalhistas, não sendo necessário o preenchimento de requerimento próprio nem o pagamento de custas e emolumentos para emissão da respectiva certidão de feitos trabalhistas.

Apesar de o site dificultar as pesquisas processuais de andamento de feitos trabalhistas em relação a nome do Reclamante e Reclamado, fornece a certidão de feitos trabalhistas, via eletrônica, o que pode fortalecer a prática discriminatória por informações “reversa”, entre os empregadores.

De acordo com as informações prestadas por este tribunal junto ao Conselho Superior da Justiça do Trabalho, o site deste TRT possui filtro específico para ferramentas de busca, bloqueando consulta em páginas estáticas, tais como pauta de julgamento.

6.16 TRT 16ª Região (Maranhão)

Da pesquisa realizada no site do TRT 16ª Região (Maranhão),⁴³ foram obtidas as seguintes informações, apresentadas no Gráfico 16.

Figura 18 – Consulta processual por número no TRT 16ª Região (set. 2015)

Inicio | Telefones/E-mails | Webmail | Intranet | Mapa do site

Tribunal Regional do Trabalho da 16ª Região Maranhão

Você está aqui: Inicio > Consulta Processual > Pesquisa por Número

Menu Principal

- O Tribunal
- Corregedoria
- Duvidosa
- Consulta Processual
 - PJe-JT - 1ª e 2ª Instâncias
 - PJe-JT - Senha para consulta
 - Físico - Por Processo
 - Físico - Por Advogado
 - Físico - Precatório
 - Físico - Precatório por Executado
- Varas do Trabalho
- Serviços ao Público
- Publicações

Pesquisa por Número

Numeração do CNJ (Nova)

Número: Dígito: Ano: Justiça: 5.16

Vara: Seleciona a vara...

Numeração do TRT (Antiga)

Número: Ano:

Vara: Seleciona a vara...

5229

Informe o código acima:

Fonte: TRT16.⁴⁴

⁴³ MARANHÃO. Tribunal Regional do Trabalho 16ª Região. **Homepage**. Disponível em: <<http://www.trt16.jus.br>>. Acesso em: 5 set. 2015.

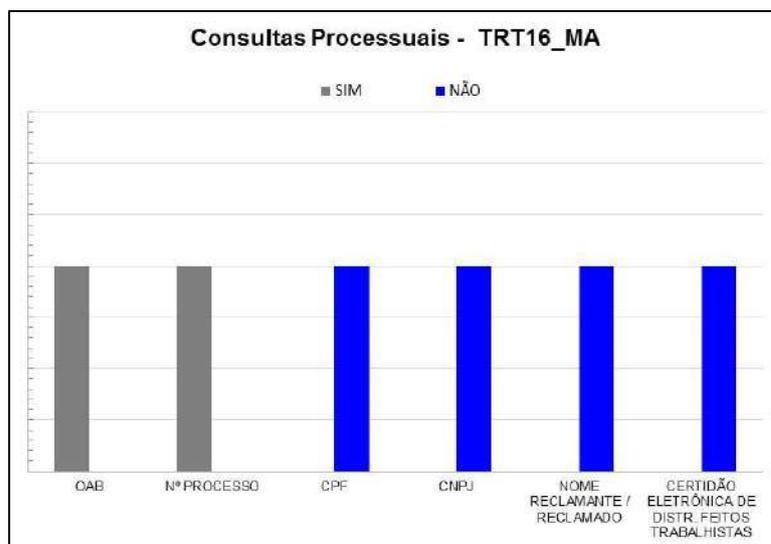
⁴⁴ MARANHÃO. Tribunal Regional do Trabalho 16ª Região. **Pesquisa por número**. Disponível em: <<http://www.trt16.jus.br/site/index.php?acao=conteudo/processo/consultaPro.php>>. Acesso em: 5 set. 2015.

Figura 19 – Consulta processual por advogado no TRT 16ª Região (set. 2015)

The screenshot shows the website interface for the Tribunal Regional do Trabalho da 16ª Região (TRT 16ª Região) in Maranhão. The main heading is 'Tribunal Regional do Trabalho da 16ª Região Maranhão'. Below the header, there is a navigation menu with options: 'Início', 'Telefones/E-mails', 'Webmail', 'Intranet', and 'Mapa do site'. The current page is 'Pesquisa por Advogado'. The form includes a breadcrumb trail: 'Você está aqui: Início > Consulta Processual > Pesquisa por Advogado'. The search form has three radio buttons for '1ª Instância' (selected), '2ª Instância', and 'Precatórios'. There are input fields for 'OAB:', 'UF: MA', and 'NOME:'. A 'Pesquisar' button is located at the bottom right of the form. A 'Menu Principal' is visible on the left side of the page.

Fonte: TRT16.⁴⁵

Gráfico 16 - Procedimentos de pesquisas processuais trabalhistas no TRT 16ª Região (set. 2015)



Fonte: Elaborado pelo autor com base nos dados da pesquisa.

A busca por feitos trabalhistas nesse site somente pode ser realizada através do número da OAB do advogado e do número do processo, respeitando, dessa forma, a Resolução nº 143/11 do CNJ.

⁴⁵ MARANHÃO. Tribunal Regional do Trabalho 16ª Região. **Pesquisa por advogado**. Disponível em: <<http://www.trt16.jus.br/site/index.php?acao=conteudo/processo/consultaAdv.php>>. Acesso em: 5 set. 2015.

Não há possibilidade de realizar a pesquisa processual através do número do CNPJ/CPF ou do nome das partes. Tampouco o site do TRT 16ª Região fornece certidão eletrônica de feitos trabalhistas.

De acordo com as informações prestadas por este tribunal junto ao Conselho Superior da Justiça do Trabalho, o site deste TRT adota mecanismos para evitar captura e indexação de páginas por robôs de pesquisa.

As restrições de pesquisa, o não fornecimento de certidão, bem como os mecanismos adotados para impedir pesquisas por robôs dificultam a prática da discriminação através das “listas sujas”.

6.17 TRT 17ª Região (Espírito Santo)

Da pesquisa realizada no site do TRT 17ª Região (Espírito Santo),⁴⁶ foram obtidas as seguintes informações, apresentadas no Gráfico 17.

Figura 20 – Consulta processual no TRT 17ª Região (set. 2015)

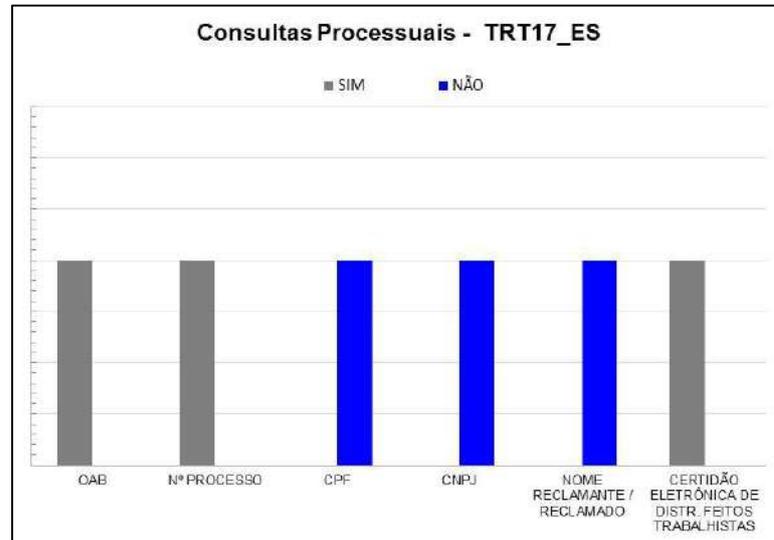


Fonte: TRT17.⁴⁷

⁴⁶ ESPÍRITO SANTO. Tribunal Regional do Trabalho 17ª Região. **Homepage**. Disponível em: <<http://www.trt17.jus.br>>. Acesso em: 5 set. 2015.

⁴⁷ ESPÍRITO SANTO. Tribunal Regional do Trabalho 17ª Região. **Acompanhamento processual**. Disponível em: <<http://www.trtes.jus.br/sij/sijproc/Acompanhamento/paginainicial.aspx?id=35&cn=242794083>>. Acesso em: 5 set. 2015.

Gráfico 17 - Procedimentos de pesquisas processuais trabalhistas no TRT 17ª Região (set. 2015)



Fonte: Elaborado pelo autor com base nos dados da pesquisa.

A busca por feitos trabalhistas nesse site somente pode ser realizada através do número da OAB do advogado e do número do processo, respeitando, dessa forma, a Resolução nº 143/11 do CNJ. Não há possibilidade de realizar a pesquisa processual através do número do CNPJ/CPF ou por nome das partes.

O Ato do TRT 17.ª Presi nº 62/12, assinado pela Desembargadora Presidente do Tribunal Regional do trabalho da 17ª Região, Dra. Cláudia Cardoso de Souza, estabelece que:

Art.1º. A consulta aos dados básicos dos processos judiciais em trâmite no Tribunal Regional do Trabalho da 17.ª Região será disponibilizada na rede mundial de computadores (internet), assegurado o direito de acesso a informações processuais a toda e qualquer pessoa, independentemente de prévio cadastramento ou de demonstração de interesse.

§ 1.º A consulta somente poderá ser efetivada por meio da inserção de um dos seguintes dados: número do processo; nome do advogado; número do registro do advogado junto à Ordem dos Advogados do Brasil – OAB.

Art. 2.º Os dados básicos do processo de livre acesso são:
 I – número, classe e assuntos do processo;
 II – nome das partes e de seus advogados;
 III – movimentação processual;
 IV – inteiro teor das decisões, sentenças, votos e acórdãos.

Art. 3.º Os advogados, os procuradores, as partes, os peritos e os membros do Ministério Público poderão ter acesso, mediante a realização de cadastro no Tribunal Regional do Trabalho da 17.ª Região, ao conteúdo integral dos autos a que estejam vinculados, incluindo-se petições, recursos e outras peças processuais apresentadas no curso da ação.

Art. 4.º Os advogados, os procuradores, os peritos e os membros do Ministério Público cadastrados também poderão ter acesso integral aos processos aos quais não estejam vinculados, desde que, para fim de registro, manifestem interesse.

§ 1.º A manifestação de interesse deverá ser feita por meio de opção própria gerada em mecanismo fornecido no sistema de acompanhamento processual.⁴⁸

Dessa forma, o TRT 17ª Região dificulta as pesquisas processuais de andamento de feitos trabalhistas para evitar que os Reclamantes possam ser inseridos nas chamadas “listas sujas”.

O site fornece certidão eletrônica de feitos trabalhistas, não sendo necessário o preenchimento de requerimento próprio tampouco o pagamento de custas e emolumentos para emissão da referida certidão.

⁴⁸ ESPÍRITO SANTO. **Ato TRT 17.ª Presi n.º 62/2012**. Publ.: 16 ago. 2012. Disponível em: <<http://www.trtes.jus.br/sic/sicdoc/ContentViewer.aspx?id=272&sq=132554746&fmt=1>>. Acesso em 1 jul. 2015.

6.18 TRT 18ª Região (Goiás)

Da pesquisa realizada no site do TRT 18ª Região (Goiás),⁴⁹ foram obtidas as seguintes informações, apresentadas no Gráfico 18.

Figura 21 – Consulta processual no TRT 18ª Região – validação de acesso (set. 2015)

Validação de Acesso TRT18
Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região

social storage

reCAPTCHA™

Digite o texto

Solução de segurança implantada em conformidade com a [Resolução nº 139/2014](#), do Conselho Superior da Justiça do Trabalho.

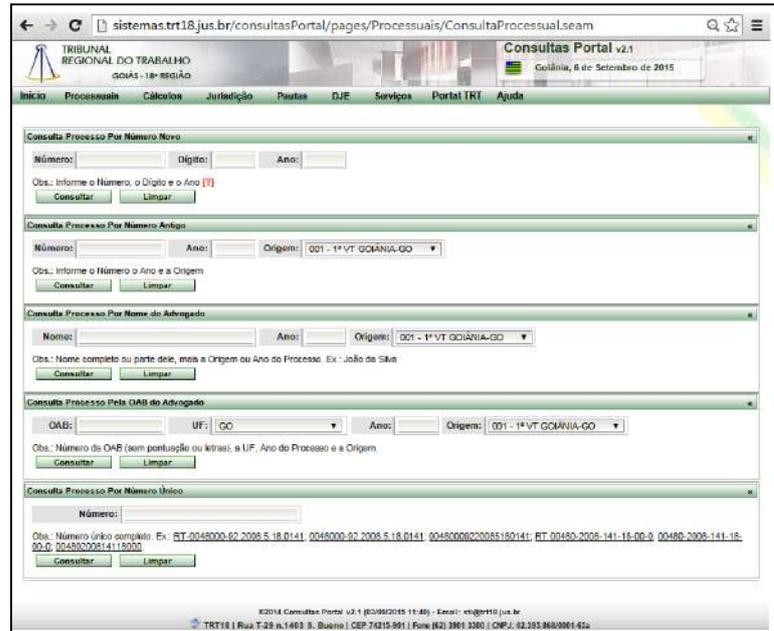
Enviar Voltar

Fonte: TRT18.⁵⁰

⁴⁹ GOIÁS. Tribunal Regional do Trabalho 18ª Região. **Homepage**. Disponível em: <<http://www.trt18.jus.br>>. Acesso em: 5 set. 2015.

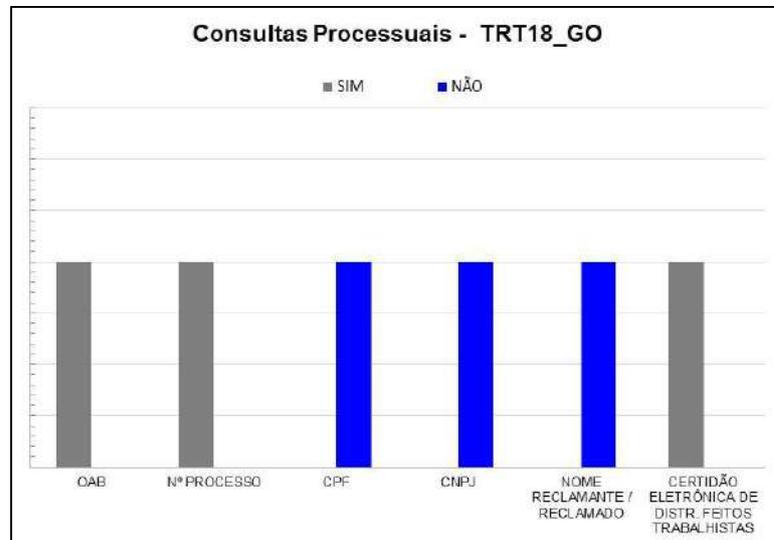
⁵⁰ GOIÁS. Tribunal Regional do Trabalho 18ª Região. **Consulta processual**. Disponível em: <<http://sistemas.trt18.jus.br/consultasPortal/pages/Processuais/ConsultaProcessual.seam>>. Acesso em: 5 set. 2015.

Figura 22 – Consulta processual no TRT 18ª Região (set. 2015)



Fonte: TRT18.⁵¹

Gráfico 18 - Procedimentos de pesquisas processuais trabalhistas no TRT 18ª Região (set. 2015)



Fonte: Elaborado pelo autor com base nos dados da pesquisa.

A busca por feitos trabalhistas nesse site somente pode ser realizada através do número da OAB do advogado e do número do processo, respeitando, dessa forma, a

⁵¹ GOIÁS. Tribunal Regional do Trabalho 18ª Região. **Consulta processual**. Disponível em: <<http://sistemas.trt18.jus.br/consultasPortal/pages/Processuais/ConsultaProcessual.seam>>. Acesso em: 5 set. 2015.

Resolução nº 143/11 do CNJ. Não há possibilidade de realizar a pesquisa processual através do número do CNPJ/CPF ou por nome das partes.

O site do TRT 18ª Região fornece certidão eletrônica de feitos trabalhistas, não sendo necessário o preenchimento de requerimento próprio nem o pagamento de custas e emolumentos para emissão da respectiva certidão de feitos trabalhistas.

Apesar de o site dificultar as pesquisas processuais de andamento de feitos trabalhistas em relação a nome do Reclamante e Reclamado, fornece a certidão de feitos trabalhistas, via eletrônica, o que pode fortalecer a prática discriminatória por informações “reversa”, entre os empregadores.

De acordo com as informações prestadas por este tribunal junto ao Conselho Superior da Justiça do Trabalho, o site deste TRT possui filtro específico para ferramentas de busca, bloqueando consulta em páginas estáticas, tais como pauta de julgamento.

6.19 TRT 19ª Região (Alagoas)

Da pesquisa realizada no site do TRT 19ª Região (Alagoas),⁵² foram obtidas as seguintes informações, apresentadas no Gráfico 19.

Figura 23 – Consulta processual no TRT 19ª Região (set. 2015)

TRT ALAGOAS
IGUALDADE E JUSTIÇA SOCIAL
Tribunal Regional do Trabalho - 19ª Região

Institucional | Processos | Serviços | Administrativo | Transparência | Links | Extranet

Consultas e processos

Consultas e Movimentação Processuais

Utilize o primeiro formulário para os processos distribuídos a partir de janeiro de 2010 (Numeração Única do CNJ).

Digite o código do processo e o ano de sua criação, em seguida selecione a Vara do Trabalho de sua origem e clique sobre o botão "Consultar".

Numeração Única do CNJ

Número - Dígito - Ano
0000000 [] [] []
Origem
000-Original do TRT
Consultar

Numeração Antiga

Número/Ano
00000 [] []
Origem
000-Original do TRT
Consultar

Sabias

a) Primeira Instância refere-se aos processos em trâmite nas Varas do Trabalho, seja de Capital Maceió ou no interior de Alagoas.
b) Segunda Instância refere-se aos processos em trâmite no Tribunal do Trabalho da 19ª Região.
c) A opção de consultas a processos por número requer que se conheça no mínimo o número da ação, o ano e a Vara de Origem.
d) Algumas movimentações processuais dão acesso direto a documentos aos quais se referem, a exemplo dos despachos.
e) Todo o conteúdo disponibilizado nas páginas deste site tem natureza complementar, informativo e não tem caráter oficial.

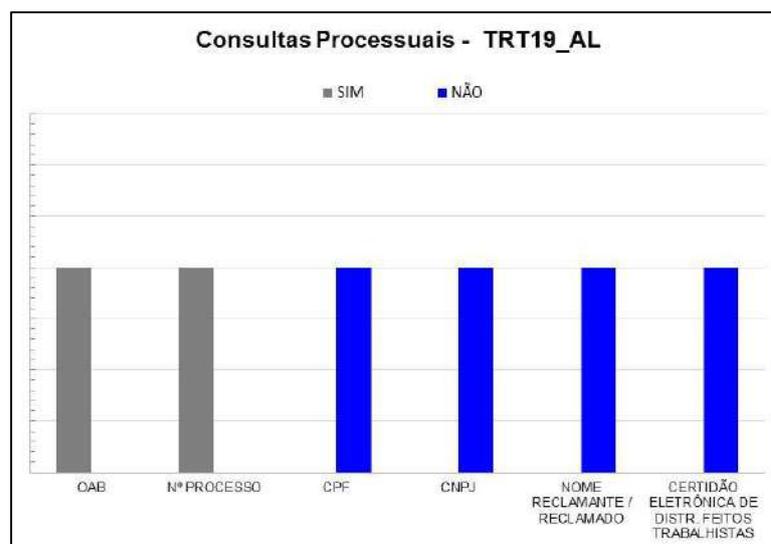
Alguns documentos disponibilizados estão no formato Adobe pdf. Para ler tais documentos, instale em seu computador o software Acrobat Reader. [Clique aqui.](#)

Avenida da Paz, 3076 - Centro/ Maceió - Alagoas - CEP: 57020-440
Tel: 0 xx (82) 2121-8299 - CNPJ: 39.734.318/0001-60

Fonte: TRT19.⁵³

⁵² ALAGOAS. Tribunal Regional do Trabalho 19ª Região. **Homepage**. Disponível em: <<http://www.trt19.jus.br>>. Acesso em: 5 set. 2015.

Gráfico 19 - Procedimentos de pesquisas processuais trabalhistas no TRT 19ª Região (set. 2015)



Fonte: Elaborado pelo autor com base nos dados da pesquisa.

A busca por feitos trabalhistas nesse site somente pode ser realizada através do número da OAB do advogado e do número do processo, respeitando, dessa forma, a Resolução nº 143/11 do CNJ.

Não há possibilidade de realizar a pesquisa processual através do número do CNPJ/CPF ou por nome das partes. Tampouco o site do TRT 19ª Região fornece certidão eletrônica de feitos trabalhistas.

Dessa forma, o TRT 19ª Região dificulta as pesquisas processuais de andamento de feitos trabalhistas para evitar que os Reclamantes possam ser inseridos nas chamadas “listas sujas”.

6.20 TRT 20ª Região (Sergipe)

Da pesquisa realizada no site do TRT 20ª Região (Sergipe),⁵⁴ foram obtidas as seguintes informações, apresentadas no Gráfico 20.

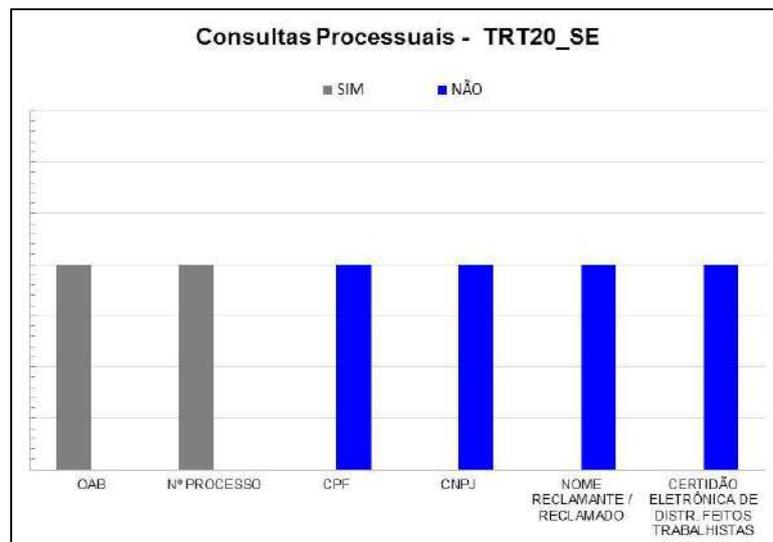
⁵³ ALAGOAS. Tribunal Regional do Trabalho 19ª Região. **Consultas a processos**. Disponível em: <<http://www.trt19.jus.br/siteTRT19/JSPs/consultasAProcessos/formConsultaProcessoGeral.jsp>>. Acesso em: 5 set. 2015.

⁵⁴ SERGIPE. Tribunal Regional do Trabalho 20ª Região. **Homepage**. Disponível em: <<http://www.trt20.jus.br>>. Acesso em: 5 set. 2015.

Figura 24 – Consulta processual no TRT 20ª Região (set. 2015)

Fonte: TRT20.⁵⁵

Gráfico 20 - Procedimentos de pesquisas processuais trabalhistas no TRT 20ª Região (set. 2015)



Fonte: Elaborado pelo autor com base nos dados da pesquisa (TRT20, 2015).

A pesquisa de feitos trabalhistas somente pode ser realizada através do número da OAB do advogado e número do processo, respeitando desta forma a Resolução nº 143/11 do CNJ.

⁵⁵ SERGIPE. Tribunal Regional do Trabalho 20ª Região. **Consulta processual**. Disponível em: <<http://www.trt20.jus.br/servicos/consulta-processual/1-instancia>>. Acesso em: 5 set. 2015.

Não há possibilidade de realizar a pesquisa processual através do número do CNPJ/CPF ou por nome das partes. Tampouco o site do TRT 20ª Região fornece certidão eletrônica de feitos trabalhistas.

Ao respeitar a Resolução nº 143/11 do CNJ e não fornecer certidão eletrônica de feitos trabalhistas, o TRT 20ª Região dificulta as pesquisas processuais de andamento desses feitos para evitar que os Reclamantes possam ser inseridos nas chamadas “listas sujas”.

6.21 TRT 21ª Região (Rio Grande do Norte)

Da pesquisa realizada no site do TRT 21ª Região (Rio Grande do Norte),⁵⁶ foram obtidas as seguintes informações, apresentadas no Gráfico 21.

Figura 25 – Consulta processual por nome do advogado no TRT 21ª Região (set. 2015)

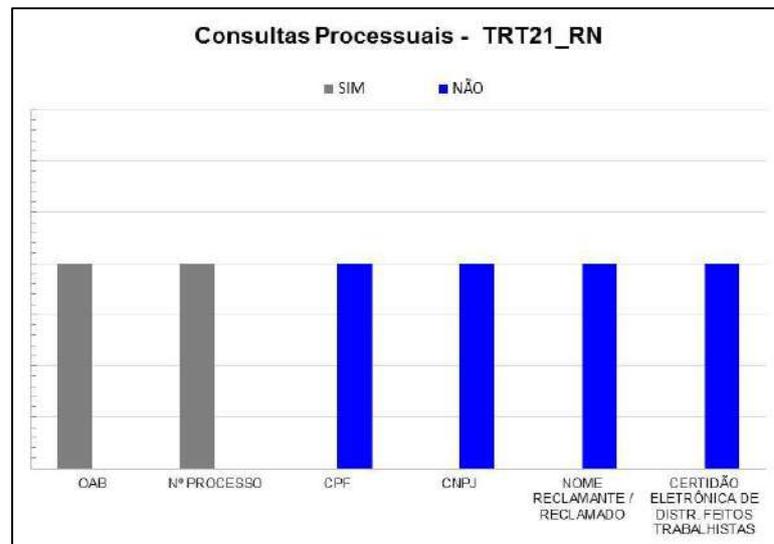
The image shows a screenshot of the TRT 21ª Região website. The header features the logo 'Justiça TRT 21ª REGIÃO' with the slogan 'PROMOVENDO JUSTIÇA SOCIAL'. Below the header is a navigation menu with links: Home, Institucional, Consultas, Acervo Jurídico, Administrativo, Jurisprudência, Informe-se, Transparência, and Serviços. The main content area is titled 'Consulta de Processos por Nome do Advogado / Nº OAB'. It includes an instruction: 'Informe o nome do Advogado ou o número da OAB.' and a warning: 'Aviso: "A consulta processual pelo "Nome" da Reclamada deixou de ser disponibilizada em cumprimento às determinações contidas na Resolução nº 143/2011 do Conselho Nacional de Justiça (CNJ), que alterou a Resolução nº 121/2010 do mesmo órgão...'. The search form contains the following fields: 'Origem dos dados:' with a dropdown menu set to 'Selecione Foro'; 'Nome do Advogado:' with a text input field; 'Número da OAB:' with a text input field and a dropdown menu set to 'RN'; 'Tramitação:' with a dropdown menu set to 'Todos'; and a CAPTCHA image showing the number '5521'. Below the form are 'Procurar' and 'Limpar' buttons. At the bottom of the form area, there is a footer: 'Você pode [cadastrar seu e-mail](#) para receber avisos sempre que os processos de seu interesse tiverem alguma movimentação. Se você já é cadastrado, entre no [Área do Usuário](#) para atualizar seus dados.'

Fonte: TRT21.⁵⁷

⁵⁶ RIO GRANDE DO NORTE. Tribunal Regional do Trabalho 21ª Região. **Homepage**. Disponível em: <<http://www.trt21.jus.br>>. Acesso em: 5 set. 2015.

⁵⁷ RIO GRANDE DO NORTE. Tribunal Regional do Trabalho 21ª Região. **Consulta de processos por nome do advogado**. Disponível em: <http://www.trt21.jus.br/Asp/Online/Consulta_Nome.asp>. Acesso em: 5 set. 2015.

Gráfico 21 - Procedimentos de pesquisas processuais trabalhistas no TRT 21ª Região (set. 2015)



Fonte: Elaborado pelo autor com base nos dados da pesquisa.

A busca por feitos trabalhistas nesse site somente pode ser realizada através do número da OAB do advogado e do número do processo, respeitando, dessa forma, a Resolução nº 143/11 do CNJ.

Não há possibilidade de realizar a pesquisa processual através do número do CNPJ/CPF ou do nome das partes. Tampouco o site do TRT 21ª Região fornece certidão eletrônica de feitos trabalhistas.

De acordo com as informações prestadas por este tribunal junto ao Conselho Superior da Justiça do Trabalho, o site deste TRT não permite consulta de acórdão por HTML ou PDF, e realiza o bloqueio de indexação por ferramenta de busca.

Ao utilizar como critérios de busca somente o número da OAB do advogado e o número do processo e não fornecer certidão eletrônica de feitos trabalhistas, o TRT 21ª Região dificulta as pesquisas processuais de andamento desses feitos para evitar que os Reclamantes possam ser inseridos nas chamadas “listas sujas”.

6.22 TRT 22ª Região (Piauí)

Da pesquisa realizada no site do TRT 22ª Região (Piauí),⁵⁸ foram obtidas as seguintes informações, apresentadas no Gráfico 22.

⁵⁸ PIAUÍ. Tribunal Regional do Trabalho 22ª Região. **Homepage**. Disponível em: <<http://www.trt22.jus.br>>. Acesso em: 5 set. 2015.

Figura 26 – Consulta processual TRT 22ª Região (set. 2015)

Processos das Varas

home / consultas / processos das varas

Por Número do Processo:
Entre com número do processo seguindo o seguinte modelo:
Número-Ano-Vara-Região-Sequencial (00350-2002-001-22-00)

2015 001 22 00

Ou consulte pela nova numeração do CNJ:
2015 5 22 0001

Por Nome do(a) Advogado(a):
Entre com o nome do(a) advogado(a) (Ex: MARIA)
OBS: O uso de acentuação faz diferença.

Consultar

Por OAB do(a) Advogado(a):
Entre com nº OAB do(a) advogado(a). (Ex: 00000)
OBS: O uso de acentuação faz diferença.

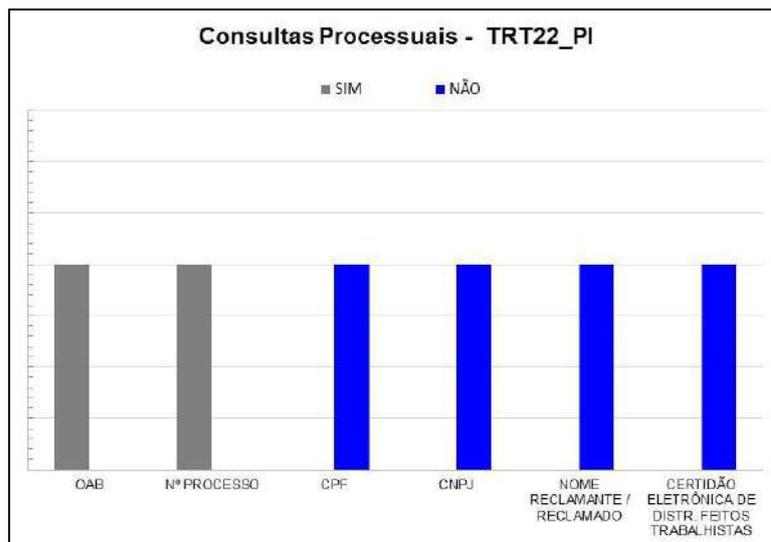
Consultar

Consultas

- Atas
- Calendário de Feriados
- Calendário de Atividades e Eventos
- Custas e Emolumentos
- Certidão de Presença dos Alunos
- Disponibilidade dos Sistemas
- Estatísticas
- IJJ - Incidência de Uniformização de Jurisprudência
- Jurisprudência do TRT 22
- Legislação
- Pauta das Varas
- Pautes do Tribunal
- Precatórios
- Pje - Processo Judicial Eletrônico
- Processos das Varas

Fonte: TRT22.⁵⁹

Gráfico 22 - Procedimentos de pesquisas processuais trabalhistas no TRT 22ª Região (set. 2015)



Fonte: Elaborado pelo autor com base nos dados da pesquisa.

⁵⁹ PIAUÍ. Tribunal Regional do Trabalho 22ª Região. **Processos das Varas**. Disponível em: <<http://www.trt22.jus.br/portal/processos-das-varas>>. Acesso em: 5 set. 2015.

A busca por feitos trabalhistas nesse site somente pode ser realizada através do número da OAB do advogado e do número do processo, respeitando, dessa forma, a Resolução nº 143/11 do CNJ.

Não há possibilidade de realizar a pesquisa processual através do número do CNPJ/CPF ou do nome das partes. Tampouco o site do TRT 22ª Região fornece certidão eletrônica de feitos trabalhistas.

Dessa forma, o TRT 22ª Região dificulta as pesquisas processuais de andamento de feitos trabalhistas para evitar que os Reclamantes possam ser inseridos nas chamadas “listas sujas”.

6.23 TRT 23ª Região (Mato Grosso)

Da pesquisa realizada no site do TRT 23ª Região (Mato Grosso),⁶⁰ foram obtidas as seguintes informações, apresentadas no Gráfico 23.

Figura 27 – Consulta processual no TRT 23ª Região (set. 2015)

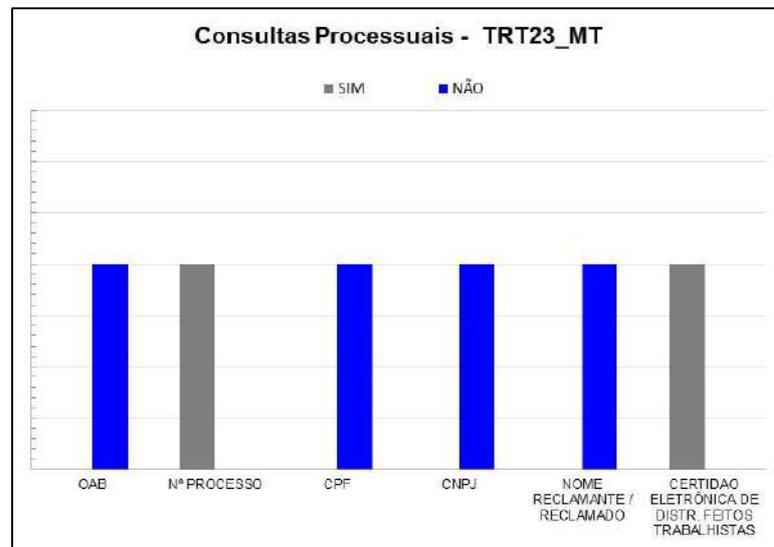


Fonte: TRT23.⁶¹

⁶⁰ MATO GROSSO. Tribunal Regional do Trabalho 23ª Região. **Homepage**. Disponível em: <<http://www.trt23.jus.br>>. Acesso em: 5 set. 2015.

⁶¹ MATO GROSSO. Tribunal Regional do Trabalho 23ª Região. **Consulta de processos**. Disponível em: <<http://portal.trt23.jus.br/ecmdemo/public/trt23/Consulta/processos>>. Acesso em: 5 set. 2015.

Gráfico 23 - Procedimentos de pesquisas processuais trabalhistas no TRT 23ª Região (set. 2015)



Fonte: Elaborado pelo autor com base nos dados da pesquisa.

A busca por feitos trabalhistas nesse site somente pode ser realizada através do número do processo, respeitando, dessa forma, as Resoluções nº 121/10 e 143/11 do CNJ. Não há possibilidade de realizar a pesquisa processual através do número do CNPJ/CPF ou do nome das partes.

Outro ponto de destaque junto ao site do TRT 23ª Região é que ele fornece certidão eletrônica de feitos trabalhistas, não sendo necessário o preenchimento de requerimento físico próprio, tampouco o pagamento de custas e emolumentos para emissão da respectiva certidão.

No site deste Tribunal é de fácil identificação que a opção de pesquisa processual pelo nome das partes NÃO está disponível, em virtude do disposto no art. 4º, § 1º, II, da Resolução nº 121/10 do CNJ.

Dessa forma, o TRT 23ª Região dificulta as pesquisas processuais de andamento de feitos trabalhistas para evitar que os Reclamantes possam ser inseridos nas chamadas “listas sujas”, apesar de permitir a obtenção de outras informações em sentido “reverso”, através da respectiva certidão de feitos trabalhista, que é liberada via eletrônica no próprio site do TRT.

6.24 TRT 24ª Região (Mato Grosso do Sul)

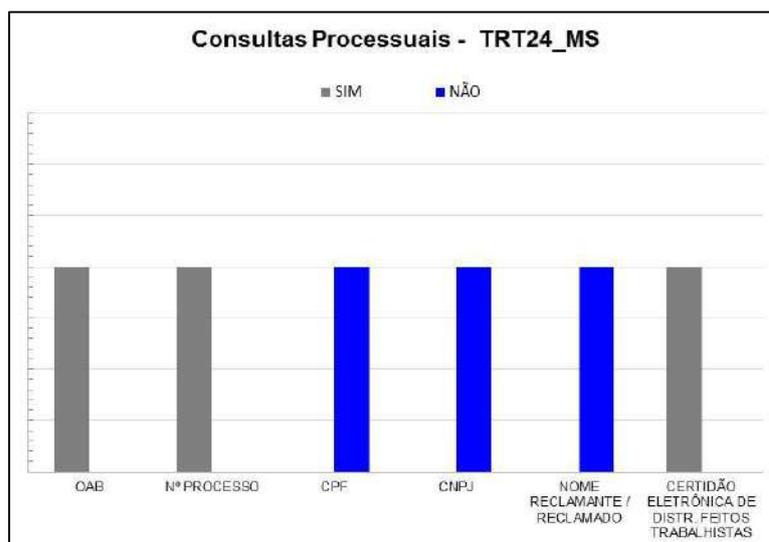
Da pesquisa realizada no site do TRT 24ª Região (Mato Grosso do Sul),⁶² foram obtidas as seguintes informações, apresentadas no Gráfico 24.

Figura 28 – Consulta processual no TRT 24ª Região (set. 2015)



Fonte: TRT24.⁶³

Gráfico 24 - Procedimentos de pesquisas processuais trabalhistas no TRT 24ª Região (set. 2015)



Fonte: Elaborado pelo autor com base nos dados da pesquisa.

⁶² MATO GROSSO DO SUL. Tribunal Regional do Trabalho 24ª Região. **Homepage**. Disponível em: <<http://www.trt24.jus.br>>. Acesso em: 5 set. 2015.

⁶³ MATO GROSSO DO SUL. Tribunal Regional do Trabalho 24ª Região. **Consulta processual**. Disponível em: <http://www.trt24.jus.br/www_trtms/pages/consulta_processual.jsf>. Acesso em: 5 set. 2015.

A busca por feitos trabalhistas nesse site somente pode ser realizada através do número da OAB do advogado e do número do processo, respeitando, dessa forma, a Resolução nº 143/11 do CNJ. Não há possibilidade de realizar a pesquisa processual através do número do CNPJ/CPF ou do nome das partes.

Outro ponto de destaque junto ao site do TRT 24ª Região é que ele fornece certidão eletrônica de feitos trabalhistas, não sendo necessário o preenchimento de requerimento físico próprio, tampouco o pagamento de custas e emolumentos para emissão da respectiva certidão.

No site deste Tribunal é de fácil identificação que a opção de pesquisa processual pelo nome das partes NÃO está disponível, em virtude do disposto no art. 4º, § 1º, II, da Resolução nº 121/10 do CNJ.

Dessa forma, o TRT 24ª Região dificulta as pesquisas processuais de andamento de feitos trabalhistas para evitar que os Reclamantes possam ser inseridos nas chamadas “listas sujas”, apesar de permitir a obtenção de outras informações em sentido “reverso”, através da respectiva certidão de feitos trabalhista, que é liberada via eletrônica no próprio site do TRT.

6.25 Tribunal Superior do Trabalho - TST

Após a análise junto aos sites dos TRTs, em que foi possível identificar os procedimentos para consulta processual, não se poderia deixar de analisar também o Tribunal Superior do Trabalho⁶⁴ nos mesmos procedimentos, a fim de justificar o trabalho empírico realizado sobre o tema em discussão.

Conforme informações obtidas através do site do Tribunal Superior do Trabalho, foi possível perceber claramente que existe a consulta pelo nome do empregador, conforme apresentado pela Figura 28. Através deste procedimento de busca de informações processuais, é possível realizar a consulta pelo nome do empregador, tornando as recomendações estabelecidas pela Resolução nº 139/14 do CNJT ineficazes por não combater a prática discriminatória através das “listas sujas”.

Portanto, é extremamente preocupante o mecanismo de pesquisas processuais junto ao TST, tendo em vista que ele é o órgão de cúpula da Justiça do Trabalho e que deveria combater diretamente a prática discriminatória, através de informações processuais, até

⁶⁴ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Homepage**. Disponível em: <<http://www.tst.jus.br/>>. Acesso em: 5 set. 2015.

porque existem Resoluções que disciplinam a matéria na tentativa restringir que empregados sejam inseridos na prática discriminatória objeto de estudo neste trabalho.

Figura 29 – Consulta processual no TST (set. 2015)

Fonte: TST.⁶⁵

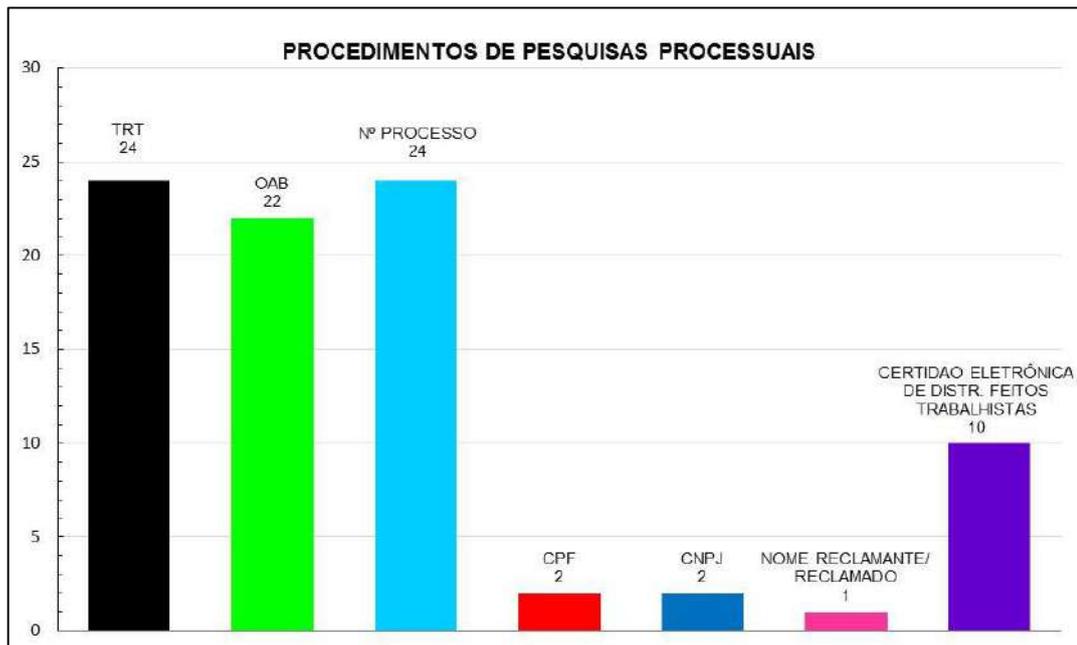
6.26 Considerações finais

A análise de todos os gráficos e informações obtidas nos sites dos Tribunais Regionais do Trabalho indicou que, apesar de todos eles procurarem combater e coibir a prática discriminatória através das “listas sujas”, em atendimento à Resolução nº 121/10 CNJ, alterada pela Resolução 143/11 do CNJ, e principalmente à Resolução nº 139/14 do CSJT, ainda não existe uma uniformização entre os TRTs quanto ao procedimento de busca de informações processuais.

⁶⁵ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Consulta processual no TST**. Disponível em: <<http://www.tst.jus.br/processos-do-tst>>. Acesso em: 5 set. 2015.

Conforme informações obtidas através do site do Tribunal Superior do Trabalho, foi possível perceber claramente que existe a consulta pelo nome do empregador e através deste procedimento de busca de informações processuais, é possível realizar a consulta pelo nome do empregador, tornando as recomendações estabelecidas pela Resolução nº 139/14 do CNJT ineficazes por não combater a prática discriminatória através das “listas sujas”.

Gráfico 25 – Relatório final dos procedimentos de pesquisas processuais



Fonte: Elaborado pelo autor com base nos dados da pesquisa (2015).

No Gráfico 25, pode-se perceber que alguns TRTs são mais restritivos no momento da pesquisa processual do que outros.

Importante ressaltar que alguns TRTs adotam o mecanismo de proteção CAPTHA.

Portanto, pode-se concluir que os procedimentos de pesquisas processuais de feitos trabalhistas junto aos sites dos TRTs não são uniformes quanto aos procedimentos de pesquisas processuais, podendo comprometer o efetivo combate à prática discriminatória através das “listas sujas”.

Importante ressaltar que no site do TST é possível realizar a pesquisa por nome do empregador, o que compromete diretamente a efetividade das Resoluções 121/10 e 143/11 do CNJ, que visam combater a prática discriminatória nas relações de trabalho.

7 COMENTÁRIOS À JURISPRUDÊNCIA TRABALHISTA SOBRE A DISCRIMINAÇÃO ATRAVÉS DAS “LISTAS SUJAS”

Segundo revela De Plácido e Silva em seu Vocabulário Jurídico, entende-se por jurisprudência “a sábia interpretação e aplicação das leis a todos os casos concretos que se submetam a julgamento da justiça”.¹ Ou seja, o hábito de interpretar e aplicar as leis aos casos concretos, para que, assim, se decidam as causas.

Miguel Reale, por sua vez, apresenta a jurisprudência como “forma de revelação do direito que se processa através do exercício da jurisdição, em virtude de uma sucessão harmônica de decisões dos tribunais”.² Dessa forma, a jurisprudência, pode ser considerada a reiteração de casos semelhantes, passados para o rol dos fatos consumados.

Partindo do objetivo de discutir a crescente importância da jurisprudência consolidada no âmbito do Direito do Trabalho em relação às chamadas “listas negras”, termo anteriormente utilizado, ou seja, “listas sujas”, neste capítulo serão analisados alguns julgados a fim de identificar como o tema tem sido tratado.

7.1 Jurisprudência no Direito do Trabalho

Há uma discussão entre os doutrinadores de Direito do Trabalho sobre o posicionamento atual da jurisprudência em relação às fontes do Direito dessa área. Isso porque a fonte jurídica estatal considerada por excelência é a legislação. As normas estatais, desde as mais abstratas e hierarquicamente superiores até as mais restritas e hierarquicamente inferiores, são legitimadas como fontes do Direito do Trabalho. Essa postura está estabelecida na tradição do Direito brasileiro em dar maior importância à norma. Porém, essa postura vem se alterando diante do crescimento da importância da jurisprudência.

Na análise dos doutrinadores brasileiros, atualmente se encontram as mais diversas posições. Amauri Mascaro do Nascimento argumenta que a jurisprudência pode ser fonte do Direito do Trabalho se a análise for além da teoria clássica, para quem o juiz é apenas um escravo da lei, não podendo criar normas para ordenar a sociedade.³ Para o autor, a teoria moderna do Direito é que entende que a jurisprudência pode ser aceita como fonte. Essa

¹ DE PLÁCIDO E SILVA. **Vocabulário Jurídico**. Rio de Janeiro: Forense, 2008. p. 27.

² REALE, Miguel. **Fontes e Modelos do Direito**: para um novo paradigma hermenêutico. São Paulo: Saraiva, 1994. p. 167.

³ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. 28. ed. São Paulo. Saraiva. 2013. p. 255-256.

postura decorre de uma valorização dos precedentes, como ocorre no Direito de tradição da Common Law. Disposição semelhante é definida por Maurício Godinho Delgado, para quem a jurisprudência tem se assemelhado à legislação por seu caráter de comando geral, impessoal e abstrato das súmulas.⁴

Já o doutrinador Sérgio Pinto Martins adota a posição tradicional, de que a jurisprudência não pode ser fonte do Direito do Trabalho, baseando-se no argumento de que ela apenas indica o caminho e não vincula o magistrado.⁵ Carlos Henrique Bezerra Leite assume uma posição intermediária entre os outros autores, ao tratar das fontes processuais do Direito do Trabalho, indicando que a jurisprudência pode ser considerada fonte indireta, contrapondo-se às fontes diretas, que são fontes legislativas estatais.⁶ Afirma o autor:

No que concerne às fontes formais indiretas, não há de negar que a doutrina e a jurisprudência cumprem importante papel na interpretação do Direito Processual do Trabalho. É de extrema importância para o profissional e o estudioso da área trabalhista conhecer os verbetes jurisprudenciais do TST que são criados, alterados ou cancelados por meio de Resoluções do Tribunal Pleno daquela Corte.⁷

Tércio Sampaio Ferraz Júnior⁸ entende que há uma particularidade na jurisprudência do Direito do Trabalho que pode caracterizá-la como fonte do Direito, uma vez que ela cria lei. Em relação ao tema, vale ressaltar alguns julgados, a seguir analisados, que estabelecem parâmetros para justificar a propositura de ação civil pública e reclamação trabalhista no combate a esta prática discriminatória nas relações laborais.⁹

A partir desses julgados foi possível identificar uma crescente ferramenta para auxiliar os empregados e o Ministério Público do Trabalho na fundamentação para as proposituras das ações civis públicas ou reclamações trabalhistas, visando à reparação do

⁴ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 8. ed. São Paulo: LTr, 2009. p. 170.

⁵ MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 21. ed. São Paulo: Atlas, 2004. p. 72.

⁶ BEZERRA LEITE, Carlos Henrique. **Curso de Direito Processual do Trabalho**. 4. ed., São Paulo: LTr, 2006. p. 39.

⁷ Idem, *ibidem*, p. 41.

⁸ FERRAZ JUNIOR, Tércio Sampaio. **Introdução ao estudo do Direito**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2007. p. 228.

⁹ RECURSO ORDINÁRIO. DANO MORAL COLETIVO. Ofende coletividade a prática pela empregadora de atos de coação, buscando coibir o direito de ação de seus empregados, cabendo à reparação do dano moral coletivo. 9ª Turma do TRT da 4ª Região. RO - 000191-05.2012.5.04.0029. Recorrentes: MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO e FLEURY S/A. Rel. Desembargadora Carme Gonzalez. Desembargador Rev. Marcal Henri dos Satos Figueiredo. Publicado em 05/12/013 (Processo “sub judice”).

⁹ “RECURSO DE REVISTA. DANO MORAL. LISTAS NEGRAS. OFENSA AO PRINCÍPIO QUE PROTEGE A DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA (ARTIGO 1º, INCISO III, DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL). PROVIMENTO. A inclusão dos nomes de Empregados nas chamadas –listas negras-, por si só enseja o pagamento de indenização por dano moral... (TST, RR - 325/2004-091-09-00.7, Relatora Ministra Maria de Assis Calsing, 4ª Turma, Revisor Ministro Fernando Eizo Ono, publicado no DJ em 18/04/2008. Embargante. EMPLOYER - ORGANIZAÇÃO DE RECURSOS HUMANOS LTDA. **Embargado:** JAIRO GABRIEL e RURÍCOLA AGENCIAMENTO DE MÃO-DE-OBRA RURAL LTDA).

dano material e moral sofrido pelos empregados vítimas da prática discriminatória “listas sujas”.

Verifica-se na jurisprudência trabalhista uma forte tendência de normatização, que completa ou supre as deficiências da legislação. Entende-se que o Tribunal Superior do Trabalho tem assumido em parte o papel do legislador, na tentativa de garantir a efetiva atuação da Justiça brasileira a uma realidade de ações judiciais em massa.

Nesse sentido vem se posicionando o Colendo TST:

“RECURSO DE REVISTA. DANO MORAL–LISTAS NEGRAS-. OFENSA AO PRINCÍPIO QUE PROTEGE A DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA (ARTIGO 1º, INCISO III, DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL). PROVIMENTO. A inclusão dos nomes de Empregados nas chamadas –listas negras-, por si só enseja o pagamento de indenização por dano moral, tendo em vista que a prática constitui ofensa ao princípio constitucional que protege a dignidade da pessoa humana (artigo 1º, inciso III, da Constituição Federal), ainda que não haja comprovação no sentido de ter o Autor sofrido prejuízo concreto, no que se refere à conquista de nova colocação no mercado de trabalho. Recurso conhecido e provido para que sejam restabelecidos os comandos da sentença quanto ao deferimento da indenização por dano moral requerida.” (TST, RR - 325/2004-091-09-00.7, Relatora Ministra Maria de Assis Calsing, Revisor Ministro Fernando Eizo Ono. 4ª Turma, publicado no DJ em 18/04/2008).

“RECURSO DE EMBARGOS INTERPOSTO NA VIGÊNCIA DA LEI N.º 11.496/2007. DANO MORAL. -LISTAS DISCRIMINATÓRIA-. OFENSA AO PRINCÍPIO QUE PROTEGE A DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA (ARTIGO 1.º, INCISO III, DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL) A inclusão dos nomes de Empregados nas chamadas -listas discriminatória-, por si só, enseja o pagamento de indenização por dano moral, tendo em vista que a prática constitui ofensa ao princípio constitucional que protege a dignidade da pessoa humana (artigo 1.º, inciso III, da Constituição Federal), ainda que não haja comprovação de ter o Autor sofrido prejuízo concreto, no que se refere à conquista de nova colocação no mercado de trabalho. Recurso de Embargos conhecido e desprovido.” (E-RR - 21500-33.2004.5.09.0091, Relatora Ministra Maria de Assis Calsing, Revisor Ministro Fernando Eizo Ono. 4ª Turma, publicado no DEJT 06/08/2010) .

“RECURSO DE EMBARGOS INTERPOSTO NA VIGÊNCIA DA LEI N.º 11.496/2007. DANO MORAL. -LISTAS DISCRIMINATÓRIA-. OFENSA AO PRINCÍPIO QUE PROTEGE A DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA (ARTIGO 1.º, INCISO III, DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL). A inclusão dos nomes de Empregados nas chamadas -listas discriminatória-, por si só, enseja o pagamento de indenização por dano moral, tendo em vista que a prática constitui ofensa ao princípio constitucional que protege a dignidade da pessoa humana (artigo 1.º, inciso III, da Constituição Federal), ainda que não haja comprovação de ter o Autor sofrido prejuízo concreto no que se refere à conquista de nova colocação no mercado de trabalho. Recurso de Embargos conhecido e desprovido.” (E-RR - 62000-44.2004.5.09.0091, Relatora Ministra Maria de Assis Calsing. Revisor Ministro Fernando Eizo Ono. 4ª Turma, publicado no DEJT 06/08/2010) .

“EMBARGOS EM RECURSO DE REVISTA. RECURSO DA RECLAMADA COAMO AGROINDUSTRIAL COOPERATIVA. NULIDADE. NEGATIVA DE PRESTAÇÃO JURISDICIONAL. O posicionamento desfavorável ao recorrente não se confunde com a existência de lacuna na prestação jurisdicional. Apresentadas as razões que levaram à conclusão acerca da especificidade da divergência transcrita, a autorizar o conhecimento da revista, nos termos do art. 896, alínea -a-, da CLT, bem

como as que orientaram o provimento do recurso, não prospera a alegação de ofensa aos arts. 832 da CLT, 458 do CPC e 93, IX, da Constituição da República. DANO MORAL. INCLUSÃO DO NOME DE EXEMPREGADO EM LISTA NEGRA. Concebendo o dano moral como a violação de direitos decorrentes da personalidade estes entendidos como categoria especial de direitos subjetivos que, fundados na dignidade da pessoa humana, garantem o gozo e o respeito ao seu próprio ser, em todas as suas manifestações espirituais ou físicas (BELTRÃO, Sílvia Romero, Direitos da Personalidade, São Paulo: Editora Atlas, 2005, p.25) -, a sua ocorrência é aferida a partir da violação perpetrada por conduta ofensiva à dignidade da pessoa humana, sendo dispensada a prova de prejuízo concreto, já que a impossibilidade de se penetrar na alma humana e constatar a extensão da lesão causada não pode obstaculizar a justa compensação. Depois de restar superada a máxima segundo a qual não há responsabilidade sem culpa, tendo-se encontrado na teoria do risco um novo e diverso fundamento da responsabilidade, desmentido se vê hoje, também o axioma segundo o qual não haveria responsabilidade sem a prova do dano, substituída que foi a comprovação antes exigida pela presunção hominis de que a lesão a qualquer dos aspectos que compõem a dignidade humana gera dano moral (MORAES, Maria Celina Bodin de. Danos à pessoa humana: uma leitura civil-constitucional dos danos morais - Rio de Janeiro: Renovar, 2003, p. 159-60). O dano moral caracteriza-se pela simples violação de um direito geral de personalidade, sendo a dor, a tristeza ou o desconforto emocional da vítima sentimentos presumidos de tal lesão (presunção hominis) e, por isso, prescindíveis de comprovação em juízo (DALLEGRAVE NETO, José Affonso, Responsabilidade Civil no Direito do Trabalho - 2ª ed - São Paulo, LTr, 2007, p. 154). Dispensa-se a prova do prejuízo para demonstrar a ofensa ao moral humano, já que o dano moral, tido como lesão à personalidade, ao âmago e à honra da pessoa, por sua vez é de difícil constatação, haja vista os reflexos atingirem parte muito própria do indivíduo o seu interior. De qualquer forma, a indenização não surge somente nos casos de prejuízo, mas também pela violação de um direito (STJ, Resp. 85.019, 4ª Turma, Rel. Min. Sálvio de Figueiredo Teixeira, julgado em 10.3.98, DJ 18.12.98). Incorre na compensação por danos morais, por violação à honra do empregado, o empregador que lhe atribui acusações infundadas de ato de improbidade lesiva ao seu bom nome, dá informações desabonatórias e inverídicas a alguém que pretende contratá-lo ou, ainda, insere o trabalhador em lista negra, para efeito de restrições de crédito e outras operações, visando a discriminá-lo em futuros empregos, pelo fato de o trabalhador tê-lo acionado em Juízo, fornecendo tais informações às prestadoras de serviço e exigindo que elas não contratem esse empregado (BARROS, Alice Monteiro de Curso de Direito do Trabalho - São Paulo: LTr, 2006). Incólumes os artigos 186 e 927 do Código Civil¹⁰.

RECURSO DE REVISTA DA RECLAMADA EMPLOYER ORGANIZAÇÃO DE RECURSOS HUMANOS. DANO MORAL. CIRCULAÇÃO DE LISTA COM INFORMAÇÕES DE EX-EMPREGADOS. DIREITO À INFORMAÇÃO. O inciso XIV do art. 5º da Constituição da República, que prevê o acesso de todos à informação, não autoriza a exposição do nome do empregado, tampouco de aspectos da relação de emprego com ele mantida, declinados de forma unilateral pelo empregador em lista destinada a rotular ex-empregados. O ordenamento jurídico veda a imputação de fato ofensivo à reputação de outrem (art. 139 do CP), bem como a ofensa à dignidade ou ao decoro (art. 140 do CP) - aumentando de um terço a pena se qualquer dos crimes é cometido por meio que facilite a divulgação da difamação ou da injúria (art. 141 do CP)-, sendo inviável até mesmo a possibilidade de exceção da verdade, salvo, no caso de difamação, se provada a condição servidor público (art. 139, parágrafo único, do Código Penal). Os deveres de lealdade adstringem as partes a não praticar atos, comissivos ou omissivos, anteriormente à conclusão do contrato, durante a vigência dele ou até após a sua extinção, que

¹⁰ TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. EMBARGOS DECLARATÓRIOS RECURSO DE REVISTA 249002120055090091 24900-21.2005.5.09.0091. DEJT, 3 set. 2007. Disponível em: <<http://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/985658/embargos-declaratorios-recurso-de-revista-e-ed-rr-249002120055090091-24900-2120055090091/inteiro-teor-9479393>>. Acesso em: 7 set. 2015.

venham a frustrar as expectativas corporificadas no contrato ou nele legitimamente sustentadas- (SILVA, Jorge Cesa Ferreira da. A boa-fé e a violação positiva do contrato - Rio de Janeiro: Renovar, 2002, p. 112). Incólumes os incisos X e XIV do art. 5º da Constituição da República. Recursos de embargos não conhecidos.” (TST-E-ED-RR-249/2005-091-09-00, Rel. Min. Rosa Maria Weber Candiota da Rosa, SDI-1, DJ de 19/10/2007.) .

“EMBARGOS EM RECURSO DE REVISTA. DECISÃO EMBARGADA PUBLICADA NA VIGÊNCIA DA LEI 11.496/2007. PRESCRIÇÃO. EFEITO DEVOLUTIVO. O pressuposto de dissenso pretoriano não socorre a empresa recorrente. A divergência jurisprudencial acostada é inespecífica, por partir de premissa fática diversa da do presente feito (Súmula nº 296 do TST). Inviável, ainda, a aplicação da Súmula nº 393 do TST, haja vista a diretriz desta e. Subseção, no sentido de que não cabe recurso de embargos alicerçado em denúncia de contrariedade a Súmula de natureza processual, uma vez que, em face da nova redação do aludido artigo 894, II, da CLT, a e. SBDI passou a ter função exclusivamente uniformizadora da jurisprudência e não mais de revisão das decisões das Turmas. -LISTA SUJA-. DANO MORAL. CARACTERIZAÇÃO. DESNECESSIDADE DE COMPROVAÇÃO DO PREJUÍZO. O dano moral, in casu, se efetiva no momento em que é incluído o nome do trabalhador em lista suja (PIS-MEL), independentemente do resultado. Com efeito, levando-se em consideração que a única prova a ser produzida, em se tratando de dano moral, é a do ato ilícito, por se constituir, essencialmente, em ofensa à dignidade humana (artigo 1º, III, da CF/88), não se há falar em necessidade de comprovação do resultado, porquanto o prejuízo é mero agravante do lesionamento íntimo. Ademais, está fora do poder diretivo e disciplinar do empregador perseguir seus empregados, criando empecilhos quanto ao acesso e/ou permanência em outros postos de trabalho, porquanto o trabalho constitui um instrumento essencial à dignidade humana, resguardada constitucionalmente (artigo 1º, III), razão pela qual a CLT, sabiamente, proíbe que o empregador faça qualquer anotação na CTPS que desabone o empregado, sob pena de incorrer em multa administrativa (artigo 29, §§ 4º e 5º). Precedentes desta Corte e do c. STJ. Recurso de embargos conhecido em parte e a que se nega provimento.” (Processo: E-ED-RR - 16900-32.2005.5.09.0091 Data de Julgamento: 25/11/2010, Relator Ministro: Horácio Raymundo de Senna Pires, Revisor Ministro: Aloysio Corrêa da Veiga. Subseção I Especializada em Dissídios Individuais, Data de Publicação: DEJT 10/12/2010).

Através dos julgados mencionados acima, foi possível identificar que a Justiça do Trabalho brasileira está condenando os empregadores que praticam a discriminação através das “listas sujas”, possibilitando a outras vítimas dessa prática discriminatória justificar seus pedidos de reparação.

Apesar de a ação de reparação ser de difícil comprovação, sem dúvida esta prática fere vários artigos constitucionais, dentre eles, 1º, III, 5º, X, 7º, XXX, XXXIII e 170, VIII. Por fim, fica evidente a caracterização do dano moral independente da comprovação do efetivo abalo experimentado pelo ofendido, decorrendo da simples violação aos bens imateriais tutelados pelos seus direitos personalíssimos. Portanto, para sua configuração, é necessária apenas a demonstração da conduta potencialmente lesiva aos direitos da personalidade e a sua conexão com o fato gerador.

8 PROPOSIÇÕES DE COMBATE ÀS “LISTAS SUJAS”

As vítimas de discriminação em decorrência das “listas sujas” têm encontrado grandes dificuldades na efetiva proteção de seu direito fundamental violado. Há dificuldade do magistrado trabalhista em lidar satisfatoriamente com a questão da discriminação nas relações laborais, diante de sua adstrição à dogmática ditada pela distribuição do ônus probatório, como esteio nos parâmetros do processo civil.¹ A persistir essa corrente, “continuará o processo do trabalho, ainda preso à idéia da igualdade formal dos litigantes a discriminar a parte menos favorecida da relação litigiosa”.²

Nancy Fraser defende que a igualdade pressupõe a aplicação da chamada Teoria do Reconhecimento, Redistribuição e Representação, na qual defende que os grupos “outsiders” (ou de exclusão permanente na sociedade), para terem uma inclusão e igualdade societal, precisam primeiro de reconhecimento (e autorreconhecimento) da sua situação particular (inclusive da discriminação sofrida), segundo, de redistribuição de bens materiais, de oportunidades e, terceiro, finalmente de representação.³

O combate à discriminação ilícita nas chamadas “listas sujas”, apesar de ter amplo arcabouço normativo de repúdio internacional (e também nacional), notadamente ancorado no princípio da não discriminação (para outros autores, dentro dos vieses do princípio da igualdade), não possui ainda regra específica de combate, o que não afasta, para este estudo, o uso analógico das indenizações vultosas preconizadas na Lei nº 9.029/95. Entretanto seria importante, para fins da Teoria de Fraser, a inserção nominal dessa prática no rol de discriminações a serem indenizadas na forma prevista nesta lei. Essa inserção significaria uma ação afirmativa do tipo punitiva para essa prática com indenizações grandes previamente previstas.

Porém, aliado à via legal sancionadora, este trabalho também entende que, tal como as várias práticas de ações afirmativas premiativas, também seria interessante a criação de alguma ação afirmativa que estimulasse a contratação de empregados que tivessem ajuizado adrede ações perante a JT, através, por exemplo, de possibilidade maior de parcelamento de

¹ VASCONCELOS, Elaine Machado. A discriminação nas relações de trabalho: a possibilidade de inversão do ônus da prova como meio eficaz de atingimento dos princípios constitucionais. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, Brasília, v. 71, n. 2, maio/ago. 2005, p.102.

² MALLETT, Estêvão. Discriminação e processo do trabalho. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, Brasília, v. 65, n. 1, out./dez. 1999, p. 157.

³ FRASER, Nancy. Reconhecimento sem ética? In: SOUZA, Jessé; MATTOS, Patrícia (Orgs.). **Teoria crítica no século XXI**. São Paulo: Annablume, 2007. p. 113-140.

dívidas tributárias de empregadores (exceto as fundiárias, pelo caráter alimentar das verbas laborais).

É claro que os empregadores (ou mesmo empregados a mando, quase sempre de potenciais empregadores) poderiam, em respeito ao princípio da publicidade, fazer esta consulta por petição ao respectivo TRT, justificando o pedido. Nesse caso, a possibilidade de existência dessa prática discriminatória já ensejaria denúncia (notícia de fato) ao Ministério Público do Trabalho.

O empregador também poderia obter essa informação entrando em contato com outros empregadores, porém, ressalte-se, se estes já tiverem encerrado suas atividades empresariais, ou forem em número grande, tais fatos dificultariam essa prática discriminatória.

É importante ressaltar que, após a publicação da Resolução nº 121/10,⁴ alterada pela Resolução nº 143/11⁵ do CNJ, foi estabelecido que os Tribunais Regionais do Trabalho se adequassem em relação às consultas públicas processuais e que as pesquisas fossem feitas somente por: número atual ou anteriores de processos, inclusive em outro juízo ou instâncias; nome dos advogados; e número do registro destes junto à Ordem dos Advogados do Brasil, de modo a restringir o acesso de informações processuais por meio eletrônico.

Porém ficou muito mais fácil para os empregadores terem acesso às “listas sujas”, não só porque é amplamente possível a consulta por nome de empregadores na JT (NOME/CPF/CNPJ), para saber se o empregado (ou candidato ao emprego) tem ação em curso, mas também a consulta ao Banco Nacional de Devedores Trabalhistas (BNDT)⁶ (art. 642-A, CLT), a fim de investigar se qualquer dos ex-empregadores de um empregado foi perdedor de ação trabalhista que transitou em julgado, formalizou acordo, ou teve Termo de Ajuste de Conduta executado.

Ou seja, infelizmente ainda é possível a consulta “reversa” por nome de empregadores, o que torna plenamente possível a identificação dos empregados que

⁴ CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. Resolução nº 121, de 5 de outubro de 2010. Dispõe sobre a divulgação de dados processuais eletrônicos na rede mundial de computadores, expedição de certidões judiciais e dá outras providências. **Diário de Justiça Eletrônico**, 5 out. 2010. Disponível em: <http://www.cnj.jus.br/images/resolucoes/Resolucao_n_121-GP.pdf>. Acesso em: 21 jul. 2015.

⁵ CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO. Resolução nº 143, de 26 de setembro de 2014. Regulamenta, no âmbito da Justiça do Trabalho de 1º e 2º Graus, a regra prevista no art. 18, § 3º, da Lei nº 11.416, de 15 de dezembro de 2006, com a redação conferida pela Lei nº 12.774, de 28 de dezembro de 2012. **Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho**, 26 set. 2014. Disponível em: <http://www.csjt.jus.br/c/document_library/get_file?uuid=78d5ea41-3a38-498f-97d9-11bbf1b40b8d&groupId=955023>. Acesso em: 21 jul. 2015.

⁶ Idem, ibidem.

propuseram reclamações trabalhistas em face de antigos empregadores, criando-se, dessa forma, a possibilidade de elaboração de “listas sujas” por uma via “reversa”.

É de extrema relevância a edição da Resolução nº 139/14 do Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT),⁷ que estabelece as medidas a serem adotadas pelos Tribunais Regionais do Trabalho para impedir ou dificultar a elaboração das “listas sujas”, inclusive por empresas especializadas em rastrear nomes de empregados nos sites da JT, “*verbis in verbis*”:

Considerando a prática de utilização de informações processuais com o objetivo de se elaborar as denominadas “listas sujas”, contendo informações sobre autores de reclamações trabalhistas no âmbito do Judiciário do Trabalho.

[...]

RESOLVE:

Art. 1º Os Tribunais Regionais do Trabalho deverão adotar medidas para mitigar o acesso automatizado a dados dos reclamantes constantes dos processos judiciais no âmbito do Judiciário do Trabalho para fins de elaboração das chamadas “listas sujas”, respeitando o princípio da publicidade e a legislação vigente.

[...]

ANEXO

1. IMPLANTAÇÃO DE MEDIDAS PARA EVITAR O RASTREAMENTO E INDEXAÇÃO DE CONTEÚDO POR SERVIÇOS DE BUSCA.

1. Configurar o arquivo “robots.txt” nos servidores web para indicar aos robôs de busca quais os locais, páginas e arquivos bloqueados para rastreamento, inclusive os de formato acessível, como os de extensão “PDF” e “DOC”;
2. Evitar o uso de links estáticos e de fácil acesso para os arquivos gerados pelos diários eletrônicos sem que haja previamente uma ação de consulta por parte do usuário;
3. Adotar, sempre que possível, as diretivas NOINDEX, NOFOLLOW (meta-tags) nas páginas existentes nos sites dos Tribunais que possam conter dados abertos de reclamantes e reclamados, a fim de evitar o rastreamento por robôs de busca.⁸

Entretanto, como é possível a “consulta reversa”, por nomes de empregadores (e que faz com que seja revelado, por decorrência, o nome do empregado autor da ação – reclamante), ainda será necessário que os Tribunais do Trabalho busquem outras soluções a fim de dificultar a prática ora descrita, cumprindo a Resolução nº 139/14, mas adequando-se ao princípio da publicidade.

Para criar mecanismos de inibição à captura de dados por meio de consultas públicas, o Conselho Superior da Justiça do trabalho sugeriu que os tribunais adotem uma solução de CAPTCHA para consultas públicas em processos, acórdãos e jurisprudências, assim como nas buscas em diários eletrônicos, propôs ainda restituir o método “get” por “post” nos

⁷ CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO. Resolução nº 139, de 24 de junho de 2014. Dispõe sobre medidas a serem adotadas pelos Tribunais Regionais do Trabalho para impedir ou dificultar a busca de nome de empregados com o fim de elaboração de “listas sujas”. **Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho**, 27 jun. 2014. Disponível em: <http://aplicacao.tst.jus.br/dspace/bitstream/handle/1939/39800/2014_res0139_csjt.pdf?sequence=1>. Acesso em: 21 jul. 2015.

⁸ Idem, *ibidem*.

formulários de pesquisa, com a finalidade de dificultar a visibilidade das variáveis de consulta.⁹

Importante ressaltar que muitos tribunais já adotam a CAPTCHA para as consultas processuais, o que torna o meio de pesquisa um pouco mais difícil para os sites de busca, mas ainda não inibe em sua totalidade a pesquisa processual ilícita junto aos Tribunais Regionais do Trabalho.

A pesquisa processual para emissão da Certidão Negativa de Débitos Trabalhistas (CNDT) ou de distribuição de feitos trabalhistas deveria ser realizada com as iniciais dos nomes dos empregados credores, só usando de forma completa os nomes dos devedores empregadores. Este procedimento poderia dificultar para empregadores a busca de informações processuais, mas de toda maneira não resolveria o problema apresentado em sua plenitude, até porque na Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS) dos trabalhadores encontra-se o registro dos últimos empregadores, e estes poderiam passar informações desabonadoras em decorrência de terem respondido demandas trabalhistas propostas pelo empregado que busca uma nova oportunidade de trabalho.

Portanto, para finalizar as proposições de combate à prática discriminatória, seria interessante equalizar os dois princípios em tensão: o da igualdade e não discriminação e o princípio da publicidade de informações processuais, evitando, dessa forma, a exposição dos trabalhadores que algum dia buscaram através do Poder Judiciário a reparação de seus direitos trabalhistas.

⁹ CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO. Resolução nº 139, de 24 de junho de 2014. Dispõe sobre medidas a serem adotadas pelos Tribunais Regionais do Trabalho para impedir ou dificultar a busca de nome de empregados com o fim de elaboração de “listas sujas”. **Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho**, 27 jun. 2014. Disponível em: <http://aplicacao.tst.jus.br/dspace/bitstream/handle/1939/39800/2014_res0139_csjt.pdf?sequence=1>. Acesso em: 21 jul. 2015.

9 CONCLUSÃO

A prática infligida através das “listas sujas” a empregados que tenham ajuizado ações na Justiça do Trabalho constitui discriminação negativa, ilícita e adversatária, tanto ao ordenamento jurídico internacional, quanto nacional, neste notadamente em agressão ao princípio da não discriminação.

Essa prática reveste-se de especial ilicitude (inconstitucionalidade), não só porque afronta o direito constitucional de acionar, provocar o Poder Judiciário, no caso, a Justiça do Trabalho (art. 5º, XXXV, da CF/88), mas também porque enfraquece os direitos dos empregados. Isso ocorre porque a maioria desses trabalhadores no Brasil, por não terem estabilidade no emprego, nem sequer a proteção contra a dispensa imotivada garantida pela Convenção nº 158 da OIT e pelo art. 7º, I, da CF/88 (não regulamentado), têm que esperar a dissolução contratual para só então, pela via do Poder Judiciário Laboral, pleitearem seus mais básicos direitos na JT.

Pelo fato de muitos desses empregados serem informados (ou já saberem) que vários empregadores não os admitirão se ajuizarem ações na JT, eles acabam não acionando o Poder Judiciário em busca dos seus direitos, nem mesmo após o final do contrato de emprego, tornando, assim, todo o ordenamento jurídico laboral ineficaz.

A fim de combater essa prática discriminatória, propõe-se inseri-la expressamente no rol do art. 1º da Lei nº 9.029/95 (conforme a Teoria de Fraser, que envolve reconhecimento da prática discriminatória, autorreconhecimento do grupo categoria ou classe discriminada, redistribuição e representação destes), e também implementar ações afirmativas premiativas, que atrairiam benefícios para empregadores que contratassem esses empregados.

Para dificultar esse tipo de discriminação, além das medidas já adotadas por alguns TRTs no sentido de proibir a consulta por nomes de empregados nos sites da Justiça do Trabalho, e na Certidão Negativa de Débitos Trabalhistas (CNDT), sugere-se que todos os TRTs busquem meios de se adequar à citada Resolução nº 139/14 do CSJT, compatibilizando-se com o princípio da publicidade.

A solicitação de normatização sobre a matéria perante o CNJ partiu da declaração de vários empregados que se sentiram prejudicados pela divulgação indiscriminada de informações processuais na internet. Em seus relatos, eles alegam que, mediante um simples acesso aos sites de busca, pode-se ter acesso a ações trabalhistas mesmo depois de arquivadas, o que pôde ser confirmado na pesquisa realizada nesta dissertação.

Portanto, existe a necessidade de proposições de medidas cautelares para evitar a intimidação do acesso à Justiça pelos trabalhadores.

Importante ressaltar que o princípio de publicidade nos processos eletrônicos não deve ser exercido de maneira abusiva, mas sim levando em consideração também o princípio de interpretação constitucional. A ideia não é restringir o acesso a informações que são públicas, a não ser que o processo esteja em segredo de justiça. O que o CNJ pretende é definir quais, como e para quem as informações serão disponibilizadas na internet.

A pesquisa processual para emissão da Certidão Negativa de Débitos Trabalhistas (CNDT) ou de distribuição de feitos trabalhistas deveria ser realizada com as iniciais dos nomes dos empregados credores, só usando de forma completa os nomes dos devedores empregadores. Este procedimento poderia dificultar para empregadores a busca de informações processuais, mas de toda maneira não resolveria o problema apresentado em sua plenitude, até porque na Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS) dos trabalhadores encontra-se o registro dos últimos empregadores, e estes poderiam passar informações desabonadoras em decorrência de terem respondido demandas trabalhistas propostas pelo empregado que busca uma nova oportunidade de trabalho.

Pode-se concluir que a legislação brasileira vem fortalecendo os direitos fundamentais na seara trabalhista, com empenhos reais para minimizar todas as formas de discriminação. Embora este objetivo esteja longe de ser concretizado, o caminho está sendo trilhado, sendo certo que ainda deverá avançar muito na busca pelo trabalho digno em nosso país.

REFERÊNCIAS

- AGUILAR, Tháís Lopes de Chácara. **Direito Compreensivo**: além dos horizontes da disputa. 2014. Dissertação (Mestrado em Direito) – Faculdade de Direito, Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG), Belo Horizonte, 2014.
- ALAGOAS. Tribunal Regional do Trabalho 19ª Região. **Homepage**. Disponível em: <<http://www.trt19.jus.br>>. Acesso em: 5 set. 2015.
- ALAGOAS. Tribunal Regional do Trabalho 19ª Região. **Consultas a processos**. Disponível em: <<http://www.trt19.jus.br/siteTRT19/JSPs/consultasAProcessos/formConsultaProcessoGeral.jsp>>. Acesso em: 5 set. 2015.
- AMAZONAS/RORAIMA. Tribunal Regional do Trabalho 11ª Região. **Homepage**. Disponível em: <<http://www.trt11.jus.br>>. Acesso em: 5 set. 2015.
- ARAÚJO, Luiz Alberto David; NUNES JÚNIOR, Vidal Serrano. **Curso de Direito Constitucional**. 12. ed. rev. e atual. São Paulo: Saraiva, 2008.
- ARCE Y FLÓREZ-VALDEZ, Joaquim. **Los principios generales del derecho y su formulación constitucional**. Madrid: Civitas, 1990.
- AROCHENA, José Fernando Lousada. La prueba de la discriminación y del acoso sexual y moral en el proceso laboral. **Revista Páginas de Direito**, Porto Alegre, ano 7, nº 680, 28 de novembro de 2007. Disponível em: <<http://www.tex.pro.br/artigos/71-artigos-nov-2007/6092-la-prueba-de-la-discriminacion-y-del-acoso-sexual-y-moral-en-el-proceso-laboral>>. Acesso em: 23 maio 2015.
- BAHIA. Tribunal Regional do Trabalho 5ª Região. **Consulta de processos**. Disponível em: <<http://www.trt5.jus.br/default.asp?pagina=consultaDeProcesso>>. Acesso em: 5 set. 2015.
- BAHIA. Tribunal Regional do Trabalho 5ª Região. **Homepage**. Disponível em: <www.trt5.jus.br>. Acesso em: 5 set. 2015.
- BEZERRA LEITE, Carlos Henrique. **Curso de Direito Processual do Trabalho**. 4. ed. São Paulo: LTr, 2006.
- BIHR, Alain. **Du “grand soir” an “l’alternative”**: le mouvement ouvrier européen crise. Paris: Les Éditions Ouvrières, 1991.
- BRASIL. Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil, de 5 de outubro de 1988. **Diário Oficial da União**, 5 out. 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm>. Acesso em: 15 jun. 2015.
- BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. **Diário Oficial da União**, 9 ago. 1943. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/De15452.htm>. Acesso em: 21 jul. 2015.

BRASIL. Lei nº 5.869, de 11 de janeiro de 1973. Institui o Código de Processo Civil. **Diário Oficial da União**, 17 jan. 1973. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L5869.htm>. Acesso em: 21 jul. 2015.

BRASIL. Lei nº 7.853, de 24 de outubro de 1989. Dispõe sobre o apoio às pessoas portadoras de deficiência, sua integração social, sobre a Coordenadoria Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência - Corde, institui a tutela jurisdicional de interesses coletivos ou difusos dessas pessoas, disciplina a atuação do Ministério Público, define crimes, e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, 25 out. 1989. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/CCIVIL_03/leis/L7853.htm>. Acesso em: 15 jun. 2015.

BRASIL. Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, 25 jul. 1991. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/CCIVIL_03/leis/L8213cons.htm>. Acesso em: 15 jun. 2015.

BRASIL. Lei nº 9.029, de 13 de abril de 1995. Proíbe a exigência de atestados de gravidez e esterilização, e outras práticas discriminatórias, para efeitos admissionais ou de permanência da relação jurídica de trabalho, e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, 17 abr. 1995. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L9029.HTM>. Acesso em: 27 abr. 2015.

BRASIL. Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002. Institui o Código Civil. **Diário Oficial da União**, 11 jan. 2002. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/L10406.htm>. Acesso em: 15 jun. 2015.

BRASIL. Lei nº 11.788 de 25 de setembro de 2008. Dispõe sobre o estágio de estudantes; altera a redação do art. 428 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e a Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996; revoga as Leis nºs 6.494, de 7 de dezembro de 1977, e 8.859, de 23 de março de 1994, o parágrafo único do art. 82 da Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996, e o art. 6º da Medida Provisória nº 2.164-41, de 24 de agosto de 2001; e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, 26 set. 2008. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/lei/111788.htm>. Acesso em: 16 ago. 2015.

BRASIL. Lei nº 12.470, de 31 de agosto de 2011. Altera os arts. 21 e 24 da Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991, que dispõe sobre o Plano de Custeio da Previdência Social, para estabelecer alíquota diferenciada de contribuição para o microempreendedor individual e do segurado facultativo sem renda própria que se dedique exclusivamente ao trabalho doméstico no âmbito de sua residência, desde que pertencente a família de baixa renda; altera os arts. 16, 72 e 77 da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, que dispõe sobre o Plano de Benefícios da Previdência Social, para incluir o filho ou o irmão que tenha deficiência intelectual ou mental como dependente e determinar o pagamento do salário-maternidade devido à empregada do microempreendedor individual diretamente pela Previdência Social; altera os arts. 20 e 21 e acrescenta o art. 21-A à Lei nº 8.742, de 7 de dezembro de 1993 - Lei Orgânica de Assistência Social, para alterar regras do benefício de prestação continuada da pessoa com deficiência; e acrescenta os §§ 4º e 5º ao art. 968 da Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002 - Código Civil, para estabelecer trâmite especial e simplificado para o processo de abertura, registro, alteração e baixa do microempreendedor individual. **Diário Oficial da União**, 1º set. 2011. Disponível

em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2011/lei/112470.htm>. Acesso em: 16 ago. 2015.

BRASIL. Lei nº 12.711, de 29 de agosto de 2012. Dispõe sobre o ingresso nas universidades federais e nas instituições federais de ensino técnico de nível médio e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, 30 ago. 2012. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2012/lei/112711.htm>. Acesso em: 16 ago. 2015.

BRASIL. Lei nº 12.990, de 9 de junho de 2014. Reserva aos negros 20% (vinte por cento) das vagas oferecidas nos concursos públicos para provimento de cargos efetivos e empregos públicos no âmbito da administração pública federal, das autarquias, das fundações públicas, das empresas públicas e das sociedades de economia mista controladas pela União. **Diário Oficial da União**, 10 jun. 2014. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2011-2014/2014/Lei/L12990.htm>. Acesso em: 16 ago. 2015.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Certidão negativa de débitos trabalhistas**. Disponível em: <<http://www.tst.jus.br/certidao>>. Acesso em: 5 set. 2015.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Consulta processual no TST**. Disponível em: <<http://www.tst.jus.br/processos-do-tst>>. Acesso em: 5 set. 2015.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Homepage**. Disponível em: <<http://www.tst.jus.br/>>. Acesso em: 5 set. 2015.

CALVET, Otávio Amaral. Discriminação na admissão: direito à integração. **Revista do TRT/EMATRA - 1ª Região**, Rio de Janeiro, v. 18, n. 44, p. 86-98, jul./dez. 2007. Disponível em: <http://portal2.trtrio.gov.br:7777/pls/portal/docs/PAGE/GRPPORTALTRT/PAGINAPRINCIPAL/JURISPRUDENCIA_NOVA/REVISTAS%20TRT-RJ/REVISTA%20DO%20TRT-EMATRA%20N%C2%BA%2044/TRT_REV%2044_JUN_DEZ_2007_DOCTRINA_07_DI SCRIMINA%C3%87%C3%83O.PDF>. Acesso em: 30 jun. 2015.

CAPPELLETTI, Mauro; GARTH, Bryant. **Acesso à justiça**. Porto Alegre: Sérgio Antônio Fabris Editor, 1978.

CAPPELLIN, Paola. Ações afirmativas: Uma estratégia para corrigir as desigualdades entre homens e mulheres. In: LIGOCKI, Malô S. L.; LIBARDONI, Marlene (Orgs.). **Discriminação positiva – ações afirmativas – em busca da igualdade**. 2. ed. São Paulo: CFEMEA/ELAS, 1996. p. 13-31.

CEARÁ. Tribunal Regional do Trabalho 7ª Região. **Consultar processo por número**. Disponível em: <<http://portaldeservicos.trt7.jus.br/portalservicos/buscaProcesso/externoNovaBuscaProcessoPorNumero.jsf;jsessionid=35277E522B983E6DB85F83A429AF494E.portal10>>. Acesso em: 5 set. 2015.

CEARÁ. Tribunal Regional do Trabalho 7ª Região. **Homepage**. Disponível em: <<http://www.trt7.jus.br>>. Acesso em: 5 set. 2015.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. Resolução nº 121, de 5 de outubro de 2010. Dispõe sobre a divulgação de dados processuais eletrônicos na rede mundial de computadores, expedição de certidões judiciais e dá outras providências. **Diário de Justiça Eletrônico**, 5 out. 2010. Disponível em: <http://www.cnj.jus.br/images/resolucoes/Resolucao_n_121-GP.pdf>. Acesso em: 21 jul. 2015.

CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO. Processo nº CSJT-PP-10541-53.2012.5.90.0000. **Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho**, 27 jun. 2014. Disponível em: <http://www.csjt.jus.br/c/document_library/get_file?uuid=9eac0992-cd0d-4e2c-987c-c0a9270136a3&groupId=955023>. Acesso em: 29 jun. 2015.

CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO. Resolução nº 136, de 25 de abril de 2014. Institui o Sistema Processo Judicial Eletrônico da Justiça do Trabalho (PJe-JT) como sistema de processamento de informações e prática de atos processuais e estabelece os parâmetros para sua implementação e funcionamento. **Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho**, 14 maio 2014. Disponível em: <http://aplicacao.tst.jus.br/dspace/bitstream/handle/1939/39001/2014_res0136_csjt_rep01.pdf?sequence=2>. Acesso em: 21 jul. 2015.

CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO. Resolução nº 139, de 24 de junho de 2014. Dispõe sobre medidas a serem adotadas pelos Tribunais Regionais do Trabalho para impedir ou dificultar a busca de nome de empregados com o fim de elaboração de “listas sujas”. **Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho**, 27 jun. 2014. Disponível em: <http://aplicacao.tst.jus.br/dspace/bitstream/handle/1939/39800/2014_res0139_csjt.pdf?sequence=1>. Acesso em: 21 jul. 2015.

CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO. Resolução nº 143, de 26 de setembro de 2014. Regulamenta, no âmbito da Justiça do Trabalho de 1º e 2º Graus, a regra prevista no art. 18, § 3º, da Lei nº 11.416, de 15 de dezembro de 2006, com a redação conferida pela Lei nº 12.774, de 28 de dezembro de 2012. **Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho**, 26 set. 2014. Disponível em: <http://www.csjt.jus.br/c/document_library/get_file?uuid=78d5ea41-3a38-498f-97d9-11bbf1b40b8d&groupId=955023>. Acesso em: 21 jul. 2015.

CROCHIK, José Leon. **Preconceito**: indivíduo e cultura. São Paulo: Robe Editorial, 1997.

CRUZ, Álvaro Ricardo Souza. **O direito à diferença** - as ações afirmativas como mecanismos de inclusão social das mulheres, negros, homossexuais e pessoas com deficiência. Belo Horizonte: Del Rey, 2003.

DE PLÁCIDO E SILVA. **Vocabulário jurídico**. São Paulo: Forense, 1967. v. II.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 8. ed. São Paulo: LTR, 2009.

DELGADO, Maurício Godinho. **Princípios de direito individual e coletivo do trabalho**. São Paulo: LTr, 2013.

DELGADO, Maurício Godinho. Proteções contra discriminação na relação de emprego. In: RENAULT, Luiz Otávio Linhares; VIANA, Márcio Túlio; CANTELLI, Paula Oliveira (Coords.). **Discriminação**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2010. p. 108-117.

DINAMARCO, Cândido Rangel. **Instituições de Direito Processual Civil**. 5. ed. São Paulo: Malheiros, 2005. v. 1.

DINIZ, Maria Helena. **Dicionário jurídico**. São Paulo: Saraiva, 1998. v. 3.

DISTRITO FEDERAL/TOCANTINS. Tribunal Regional do Trabalho 10ª Região. **Homepage**. Disponível em: <<http://www.trt10.jus.br>>. Acesso em: 5 set. 2015.

DISTRITO FEDERAL/TOCANTINS. Tribunal Regional do Trabalho 10ª Região. **Informações processuais**. Disponível em: <http://www.trt10.jus.br/?mod=ponte.php&ori=mag&pag=info_proc>. Acesso em: 5 set. 2015.

DWORKIN, Ronald. **Uma questão de princípio**. São Paulo: Martins Fontes, 2001.

DWORKIN, Ronald. **Levando os direitos a sério**. São Paulo: Martins Fontes, 2002.

ESPÍRITO SANTO. **Ato TRT 17.ª Presi n.º 62/2012**. Publ: 16 ago. 2012. Disponível em: <<http://www.trtes.jus.br/sic/sicdoc/ContentViewer.aspx?id=272&sq=132554746&fmt=1>>. Acesso em: 1º jul. 2015.

ESPÍRITO SANTO. Tribunal Regional do Trabalho 17ª Região. **Acompanhamento processual**. Disponível em: <<http://www.trtes.jus.br/sij/sijproc/Acompanhamento/paginainicial.aspx?id=35&cn=242794083>>. Acesso em: 5 set. 2015.

ESPÍRITO SANTO. Tribunal Regional do Trabalho 17ª Região. **Homepage**. Disponível em: <<http://www.trt17.jus.br>>. Acesso em: 5 set. 2015.

FERNANDES, Antônio Scarance. **Processo Penal Constitucional**. São Paulo. Revista dos Tribunais. 1999.

FERRAZ JUNIOR, Tércio Sampaio. **Introdução ao estudo do Direito**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2007.

FRASER, Nancy. Reconhecimento sem ética? In: SOUZA, Jessé; MATTOS, Patricia (Orgs.). **Teoria crítica no século XXI**. São Paulo: Annablume, 2007. p. 113-140.

GALUPPO, Marcelo Campos. **Igualdade e diferença**. Belo Horizonte: Mandamentos, 2002.

GAMBOGI, Luís Carlos Balbino. **Direito: razão e sensibilidade**. As instituições na hermenêutica jurídica. Belo Horizonte, 2006.

GARCIA, Manoel Alonso. **Derecho del Trabajo**. Barcelona: José Maria Bosch Editor, 1960. t. I.

GOFFMAN, Erving. **Estigma**: notas sobre a manipulação da identidade deteriorada. 4. ed. Rio de Janeiro: Guanabara Koogan, 1988.

GOIÁS. Tribunal Regional do Trabalho 18ª Região. **Consulta processo por OAB**. Disponível em: <<http://sistemas.trt18.jus.br/consultasPortal/pages/Processuais/ConsultaProcessual.seam>>. Acesso em: 5 set. 2015.

GOIÁS. Tribunal Regional do Trabalho 18ª Região. **Homepage**. Disponível em: <<http://www.trt18.jus.br>>. Acesso em: 5 set. 2015.

GOMES, Joaquim Barbosa. A recepção do instituto da ação afirmativa pelo direito constitucional brasileiro. **Revista de Informação Legislativa**, Brasília, v. 38, n. 151, p. 133-145, jul./set. 2001.

GOMES, Joaquim Barbosa. **Ação afirmativa e princípio constitucional da igualdade**. Rio de Janeiro: Renovar, 2001.

GRIGOROVSKI, Antônio Carlos de. As listas negras e os reclamantes trabalhistas. **Suplemento Trabalhista da LTr**, São Paulo, n. 39, Trab. 136/03, p. 923-927, 2003.

GUGEL, Maria Aparecida. **Pessoas com deficiência e o direito ao trabalho**: reserva de vagas em empresas: emprego apoiado. Florianópolis: Obra Jurídica, 2007.

HABERMAS, Jürgen. **Direito e democracia**: entre a facticidade e validade. Trad. Flávio Beno Siebeneichler. Rio de Janeiro: Tempo Brasileiro, 1997. t. II.

HABERMAS, Jürgen. Inserção – Inclusão ou confinamento? In: HABERMAS, Jürgen. **A inclusão do outro** - Estudos de teoria política. São Paulo: Loyola, 2002.

JAKUTIS, Paulo. **Manual de estudo da discriminação do trabalho**. Estudos sobre discriminação, assédio sexual, assédio moral e ações afirmativas, por meio de comparações entre o Direito do Brasil e dos Estados Unidos. São Paulo: LTr, 2006.

LEAL, André Cordeiro. **O contraditório e a fundamentação das decisões no direito processual democrático**. Mandamentos: Belo Horizonte, 2002.

LEAL, Rosemiro Pereira. **O caráter oculto do sentido normativo no novo CPC**. In: CASTRO, João Antônio Lima; FREITAS, Sérgio Henriques Zandona (Coords). **Direito Processual** - estudo democrático da processualidade jurídica constitucionalizada. Belo Horizonte: Instituto de Educação Continuada, 2012.

LENZA, Pedro, **Direito Constitucional esquematizado**. 12. ed., rev., atual. e ampl. de acordo com a EC n. 56/2007. São Paulo: Saraiva, 2008.

LOPEZ, Justo; CENTENO, Norberto; Fernández Madrid, J. C. **Ley de contrato de trabajo comentada**. Buenos Aires: Ediciones de Contabilidad Moderna, 1977. t. I.

LORENTZ, Lutiana Nacur. **A norma da igualdade e o trabalho das pessoas portadoras de deficiência**. São Paulo: LTr, 2006.

LORENTZ, Lutiana Nacur; MELO, Guilherme Orlando Anchieta. Uma abordagem interdisciplinar do trabalho análogo ao de escravo nas clivagens: trabalho forçado, degradante e desumano. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região**, Belo Horizonte, v. 54, n. 84, p. 263- 288, jul./dez. 2011.

LORENTZ, Lutiana Nacur; MIRANDA, Wagner Camilo. A discriminação nas relações laborais pré-contratuais, contratuais e pós-contratuais através das “listas sujas”. In: CONPEDI, 23., Florianópolis/SC. **Anais...** Florianópolis/SC: 5 nov. a 8 nov. 2014, p. 34-57. Disponível em: <<http://publicadireito.com.br/artigos/?cod=0a03d5e4473c0629>>. Acesso em: 17 ago. 2015.

MALLET, Estêvão. Discriminação e processo do trabalho. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, Brasília, v. 65, n. 1, p. 148-159, out./dez. 1999.

MARANHÃO. Tribunal Regional do Trabalho 16ª Região. **Homepage**. Disponível em: <<http://www.trt16.jus.br>>. Acesso em: 5 set. 2015.

MARANHÃO. Tribunal Regional do Trabalho 16ª Região. **Pesquisa por advogado**. Disponível em: <<http://www.trt16.jus.br/site/index.php?acao=conteudo/processo/consultaAdv.php>>. Acesso em: 5 set. 2015.

MARANHÃO. Tribunal Regional do Trabalho 16ª Região. **Pesquisa por número**. Disponível em: <<http://www.trt16.jus.br/site/index.php?acao=conteudo/processo/consultaPro.php>>. Acesso em: 5 set. 2015.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 21. ed. São Paulo: Atlas, 2004.

MATO GROSSO. Tribunal Regional do Trabalho da 23ª Região. **Consulta de processos**. Disponível em: <<http://portal.trt23.jus.br/ecmdemo/public/trt23/Consulta/processos>>. Acesso em: 5 set. 2015.

MATO GROSSO. Tribunal Regional do Trabalho 23ª Região. **Homepage**. Disponível em: <<http://www.trt23.jus.br>>. Acesso em: 5 set. 2015.

MATO GROSSO DO SUL. Tribunal Regional do Trabalho 24ª Região. **Consulta processual**. Disponível em: <http://www.trt24.jus.br/www_trtms/pages/consulta_processual.jsf>. Acesso em: 5 set. 2015.

MATO GROSSO DO SUL. Tribunal Regional do Trabalho 24ª Região. **Homepage**. Disponível em: <<http://www.trt24.jus.br>>. Acesso em: 5 set. 2015.

MATO GROSSO DO SUL. Tribunal Regional do Trabalho 24ª Região. RO 00061-16.2013.5.24.0096. Relator: Juiz Convocado Júlio César Beber, 1ª Turma, Revisor Des. João de Deus Gomes de Souza, publicado no DJ em 18/04/2008. Recorrente. MARFRIG ALIMENTOS S/A. Recorrido: José Porfirio de Deus. Custus Legis: Ministério Público do Trabalho. Publicação: **DEJT** nº 1448, de 03/04/2014, Caderno do TRT da 24ª Região - Administrativo, p. 38.

MELLO, Celso Antônio Bandeira de Mello. **O conteúdo jurídico do princípio da igualdade**. São Paulo: Malheiros, 1993.

MELLO, Celso Antônio Bandeira de. **O conteúdo jurídico do princípio da igualdade**. 3. ed., 10. tir. São Paulo: Malheiros, 2002.

MINAS GERAIS. Decreto nº 45.119, de 23 de junho de 2009. Institui o Projeto REGRESSO, destinado ao fomento à inserção dos egressos do sistema prisional mineiro no mercado de trabalho. **Diário Oficial do Estado de Minas Gerais**, 24 jun. 2009. Disponível em: <http://www.almg.gov.br/consulte/legislacao/completa/completa.html?tipo=DEC&num=45119&comp=&ano=2009&aba=js_textoAtualizado#texto>. Acesso em: 15 jun. 2015.

MINAS GERAIS. Lei nº 18.401, de 28 de setembro de 2009. Autoriza o Poder Executivo a conceder subvenção econômica às pessoas jurídicas que contratarem egressos do sistema prisional do Estado ou condenados em cumprimento de prisão domiciliar. **Diário Oficial do Estado de Minas Gerais**, 29 set. 2009. Disponível em: <http://www.almg.gov.br/consulte/legislacao/completa/completa.html?tipo=LEI&num=18401&comp=&ano=2009&aba=js_textoAtualizado#texto>. Acesso em: 15 jun. 2015.

MINAS GERAIS. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. **Certidão Eletrônica de Ações Trabalhistas – CEAT**. Disponível em: <<http://as3.trt3.jus.br/certidao/feitosTrabalhistas/aba0.informacoesGerais.htm>>. Acesso em: 29 jun. 2015.

MINAS GERAIS. Tribunal Regional do Trabalho 3ª Região. **Consulta processo por CPF/CNPJ**. Disponível em: <>. Acesso em: 5 set. 2015.

MINAS GERAIS. Tribunal Regional do Trabalho 3ª Região. **Consulta processo por número do processo**. Disponível em: <<http://as1.trt3.jus.br/consulta/consulta.htm>>. Acesso em: 5 set. 2015.

MINAS GERAIS. Tribunal Regional do Trabalho 3ª Região. **Consulta processo por OAB**. Disponível em: <<http://as1.trt3.jus.br/consulta/consultaProcessoOAB.htm>>. Acesso em: 5 set. 2015.

MINAS GERAIS. Tribunal Regional do Trabalho 3ª Região. **Homepage**. Disponível em: <www.trt3.jus.br>. Acesso em: 5 set. 2015.

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. Inspeção do Trabalho. Combate ao Trabalho Escravo. **Portaria do MTE cria cadastro de empresas e pessoas autuadas por exploração do trabalho escravo**. Disponível em: <http://portal.mte.gov.br/trab_escravo/portaria-do-mte-cria-cadastro-de-empresas-e-pessoas-autuadas-por-exploracao-do-trabalho-escravo.htm>. Acesso em: 4 jul. 2014.

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. Portaria Interministerial nº 2, de 12 de maio de 2011. Enuncia regras sobre o Cadastro de Empregadores que tenham submetido trabalhadores a condições análogas à de escravo e revoga a Portaria MTE nº 540, de 19 de outubro de 2004. **Diário Oficial da União**, 13 maio 2011. Disponível em:

<http://portal.mte.gov.br/data/files/8A7C816A2E7311D1012FFA7DD87E4E75/p_20110512_2.pdf>. Acesso em: 4 jul. 2014.

MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO E EMPREGO. **Plano interno**: promoção de igualdade de oportunidades e de combate à discriminação no trabalho. Brasília: MTE, 2006. Disponível em: <<http://portal.mte.gov.br/data/files/FF8080812B7750C1012B82B11CDF5AC9/PlanoInterno.pdf>>. Acesso em: 8 jul. 2015.

MORAES, Maria Celina Bodin de. **Princípios do Direito Civil Contemporâneo**. Rio de Janeiro: Renovar, 2006.

MOREIRA, Isabel. **A solução dos direitos**: liberdades e garantias e dos direitos econômicos, sociais e culturais na Constituição portuguesa. Coimbra: Almedina, 2007.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. 28. ed. São Paulo: Saraiva, 2013.

NASCIMENTO, Sônia Aparecida Costa. **O trabalho da mulher** – das proibições para o direito promocional. São Paulo: LTr, 1996.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção nº 29 - Trabalho Forçado ou Obrigatório**. Assinada em 25 abr. 1957. Disponível em: <<http://www.oitbrasil.org.br/node/449>>. Acesso em: 7 set. 2015.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção nº 87 - Liberdade Sindical e Proteção ao Direito Sindical**. Assinada em 17 jun. 1948. Disponível em: <<http://www.oitbrasil.org.br/content/liberdade-sindical-e-prote%C3%A7%C3%A3o-ao-direito-de-sindicaliza%C3%A7%C3%A3o>>. Acesso em: 7 set. 2015.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção nº 98 - Direito de Sindicalização e de Negociação Coletiva**. Aprovada na 32ª reunião da Conferência Internacional do Trabalho, Genebra, 1949. Disponível em: <<http://www.oit.org.br/node/465>>. Acesso em: 7 set. 2015.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção nº 100 - Igualdade de Remuneração de Homens e Mulheres Trabalhadores por Trabalho de Igual Valor**. Aprovada na 34ª reunião da Conferência Internacional do Trabalho, Genebra, 1951. Disponível em: <<http://www.oit.org.br/node/445>>. Acesso em: 7 set. 2015.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção nº 105 - Abolição do trabalho forçado**. Aprovada na 40ª reunião da Conferência Internacional do Trabalho, Genebra, 1957. Disponível em: <<http://www.oit.org.br/node/469>>. Acesso em: 7 set. 2015.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção nº 111 – Discriminação em matéria de emprego e ocupação**. Aprovada na 42ª reunião da Conferência Internacional do Trabalho, Genebra, 1958. Disponível em: <<http://www.oit.org.br/node/472>>. Acesso em: 5 set. 2015.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção nº 138 - Idade Mínima de Admissão ao Emprego**. Aprovada na 58ª reunião da Conferência Internacional do Trabalho, Genebra, 1973. Disponível em: <<http://www.oitbrasil.org.br/node/492>>. Acesso em: 7 set. 2015.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção nº 182 - Proibição das Piores Formas de Trabalho Infantil e Ação Imediata para sua Eliminação**. Aprovada na 87ª reunião da Conferência Internacional do Trabalho, Genebra, 1999. Disponível em: <<http://www.oitbrasil.org.br/node/518>>. Acesso em: 7 set. 2015.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Declaração da OIT sobre os Princípios e Direitos Fundamentais do Trabalho**. Assinada em 19 jun. 1998. Disponível em: <http://www.oitbrasil.org.br/sites/default/files/topic/oit/doc/declaracao_oit_547.pdf>. Acesso em: 5 set. 2015.

PARÁ/AMAPÁ. Tribunal Regional do Trabalho 8ª Região. **Consulta de processo**. Disponível em: <http://www2.trt8.jus.br/consultaprocessos/formulario/frset_index.aspx>. Acesso em: 5 set. 2015.

PARÁ/AMAPÁ. Tribunal Regional do Trabalho 8ª Região. **Homepage**. Disponível em: <<http://www.trt8.jus.br>>. Acesso em: 5 set. 2015.

PARAÍBA. Tribunal Regional do Trabalho 13ª Região. **Consulta processual**. Disponível em: <<https://www.trt13.jus.br/portalservicos/consultaproc/index.jsf>>. Acesso em: 5 set. 2015.

PARAÍBA. Tribunal Regional do Trabalho 13ª Região. **Homepage**. Disponível em: <<http://www.trt13.jus.br>>. Acesso em: 5 set. 2015.

PARANÁ. Tribunal Regional do Trabalho 9ª Região. **Homepage**. Disponível em: <<http://www.trt9.jus.br>>. Acesso em: 5 set. 2015.

PARANÁ. Tribunal Regional do Trabalho 9ª Região. **Pesquisa processual**. Disponível em: <http://www.trt9.jus.br/internet_base/pagina_geral.do?secao=46&pagina=INICIAL>. Acesso em: 5 set. 2015.

PEREIRA, Caio Mário da Silva. **Instituições de Direito Civil**. 20. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2002. v. II.

PEREIRA, Jane Reis Gonçalves. **Interpretação constitucional e direitos fundamentais**. Rio de Janeiro: Renovar, 2006.

PERELMAN, Chaim. **Ética e direito**. São Paulo: Martins Fontes, 2002.

PERNAMBUCO. Tribunal Regional do Trabalho 6ª Região. **Consulta processual**. Disponível em: <<http://www.trt6.jus.br/portal/servicos/consulta-processual>>. Acesso em: 5 set. 2015.

PERNAMBUCO. Tribunal Regional do Trabalho 6ª Região. **Homepage**. Disponível em: <<http://www.trt6.jus.br>>. Acesso em: 5 set. 2015.

PIAUÍ. Tribunal Regional do Trabalho 22ª Região. **Homepage**. Disponível em: <<http://www.trt22.jus.br>>. Acesso em: 5 set. 2015.

PIAUÍ. Tribunal Regional do Trabalho 22ª Região. **Processos das Varas**. Disponível em: <<http://www.trt22.jus.br/portal/processos-das-varas>>. Acesso em: 5 set. 2015.

PINTO, Marcelo. Lista negra de empregados e cadastro de inadimplentes. Porto Alegre: **Síntese Trabalhista**, ano XVII, n. 196, p. 57-67, out. 2005.

REALE, Miguel. **Fontes e Modelos do Direito**: para um novo paradigma hermenêutico. São Paulo: Saraiva, 1994.

RENAULT, Luiz Otávio; CANTELLI, Paula Oliveira; VIANA, Márcio Túlio. **Discriminação**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2010.

RIO DE JANEIRO. Tribunal Regional do Trabalho 1ª Região. **Consulta processual**. Disponível em: <<http://www.trt1.jus.br/web/guest/consulta-processual>>. Acesso em: 15 set. 2015.

RIO DE JANEIRO. Tribunal Regional do Trabalho 1ª Região. **Homepage**. Disponível em: <<http://www.trt1.jus.br>>. Acesso em: 5 set. 2015.

RIO GRANDE DO NORTE. Tribunal Regional do Trabalho 21ª Região. **Consulta de processos por nome do advogado**. Disponível em: <http://www.trt21.jus.br/Asp/Online/Consulta_Nome.asp>. Acesso em: 5 set. 2015.

RIO GRANDE DO NORTE. Tribunal Regional do Trabalho 21ª Região. **Homepage**. Disponível em: <<http://www.trt21.jus.br>>. Acesso em: 5 set. 2015.

RIO GRANDE DO SUL. Tribunal Regional do Trabalho 4ª Região. **Consulta processual**. Disponível em: <http://www.trt4.jus.br/portal/portal/trt4/consultas/consulta_lista>. Acesso em: 5 set. 2015.

RIO GRANDE DO SUL. Tribunal Regional do Trabalho 4ª Região. **Homepage**. Disponível em: <www.trt4.jus.br>. Acesso em: 5 set. 2015.

ROCHA, Cármen Lúcia Antunes. Ação afirmativa: conteúdo democrático do princípio da igualdade jurídica. **Revista de informação legislativa**, Brasília, v. 33, n. 131, p. 283-295, jul./set. 1996.

ROCHA, Cármen Lúcia Antunes. **Constituição e Constitucionalidade**. Belo Horizonte: Lê, 1991.

RODRIGUES, Silvio. **Direito civil**: dos contratos e das declarações unilaterais de vontade. 28. ed. São Paulo: Saraiva, 2002.

RODRIGUEZ, Américo Plá. **Princípios de Direito do Trabalho**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2000.

RODRIGUEZ, Américo Plá. **Princípios de Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 1978.

Rondônia/Acre. Tribunal Regional do Trabalho 14ª Região. **Homepage**. Disponível em: <<http://www.trt14.jus.br>>. Acesso em: 5 set. 2015.

RUPRECHT, Alfredo J. **Os princípios do Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2013.

SAAD, Eduardo Gabriel. Lista negra e direito do trabalho. **Suplemento Trabalhista da Revista LTr**, n. 39, Trab.010/03, p. 45-48, 2003.

SAMPAIO, Patrícia Regina Pinheiro. **Direito da concorrência e obrigação de contratar**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2009.

SANTA CATARINA. Tribunal Regional do Trabalho 12ª Região. **Consulta processos**. Disponível em: <http://www.trt12.jus.br/portal/areas/consultas/extranet/cons_processos.jsp>. Acesso em: 5 set. 2015.

SANTA CATARINA. Tribunal Regional do Trabalho 12ª Região. **Homepage**. Disponível em: <<http://www.trt12.jus.br>>. Acesso em: 5 set. 2015.

SÃO Paulo (Capital). Tribunal Regional do Trabalho 2ª Região. **Andamento processual**. Disponível em: <http://www.trt2.jus.br/consultas/andamento-processual>>. Acesso em: 5 set. 2015.

SÃO PAULO (Capital). Tribunal Regional do Trabalho 2ª Região. **Homepage**. Disponível em: <www.trt2.jus.br>. Acesso em: 5 set. 2015.

SÃO PAULO (Estado). Tribunal Regional do Trabalho 15ª Região. **Consulta processual**. Disponível em: <<http://portal.trt15.jus.br/consulta-processual;jsessionid=CAD97A2263D3EA6AD1DE31D5448C8F79.lr2>>. Acesso em: 5 set. 2015.

SÃO PAULO (Estado). Tribunal Regional do Trabalho 15ª Região. **Homepage**. Disponível em: <<http://www.trt15.jus.br>>. Acesso em: 5 set. 2015.

SARLET, Ingo Wolfgang (Org.). **Direitos fundamentais sociais**: estudos de direito constitucional, internacional e comparado. Rio de Janeiro: Renovar, 2003.

SARMENTO, Daniel. **Direitos Fundamentais e Relações Privadas**. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2006.

SAVAGET, Júnia Castelar. O papel do Ministério Público perante a Justiça do Trabalho. **Rev. Trib. Reg. Trab. 3ª Reg.**, Belo Horizonte, v. 31, n. 61), p. 119-130, jan./jun. 2000.

SELL, Sandro Cesar. **Ação afirmativa e democracia racial**: uma introdução ao debate no Brasil. Florianópolis: Fundação Boiteux, 2002.

SENA, Adriana Goulart de. Trabalho e desemprego no contexto contemporâneo: algumas reflexões. **Rev. Trib. Reg. Trab. 3ª Reg.**, Belo Horizonte, v. 29, n. 59, p. 99-128, jan./jun. 1999.

SENA, Adriana Goulart de. DELGADO, Gabriela Neves. NUNES, Raquel Portugal. Coordenadoras. **Dignidade Humana e Inclusão Social: caminhos para a efetividade do Direito do Trabalho no Brasil.** São Paulo: LTr, 2010.

SERGIPE. Tribunal Regional do Trabalho 20ª Região. **Consulta processual.** Disponível em: <<http://www.trt20.jus.br/servicos/consulta-processual/1-instancia>>. Acesso em: 5 set. 2015.

SERGIPE. Tribunal Regional do Trabalho 20ª Região. **Homepage.** Disponível em: <<http://www.trt20.jus.br>>. Acesso em: 5 set. 2015.

SHIEBER, Benjamim M. **Iniciação ao Direito trabalhista norte-americano.** São Paulo: LTr, 1988.

SILVA, Alexandre Vitorino. **Direitos a prestações positivas e igualdade: a deficiência em perspectiva constitucional.** São Paulo: LTr, 2007.

SILVA, Luíz de Pinho Pedreira da. **Principiologia do Direito do Trabalho.** 2. ed. São Paulo: LTr, 1999.

SILVA, Roberta Pappen da. **O princípio da igualdade no Direito do Trabalho. Âmbito Jurídico,** Rio Grande, XII, n. 61, fev. 2009. Disponível em: <http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=5962>. Acesso em: 6 set. 2015.

STUART, Luiza Checchia. Liberdade contratual e o princípio da boa-fé. **Revista Jus Navigandi,** Teresina, ano 19, n. 4067, 20 ago. 2014. Disponível em: <<http://jus.com.br/artigos/30065>>. Acesso em: 8 set. 2015.

SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. Súmula nº 683. O limite de idade para a inscrição em concurso público só se legitima em face do art. 7º, XXX, da Constituição, quando possa ser justificado pela natureza das atribuições do cargo a ser preenchido. **Diário da Justiça,** 9 out. 2003. Disponível em: <<http://www.stf.jus.br/portal/jurisprudencia/listarJurisprudencia.asp?s1=683.NUME.%20NAO%20S.FLSV.&base=baseSumulas>>. Acesso em: 15 jul. 2015.

TEIXEIRA FILHO, Manuel Antônio. **A Prova no Processo do Trabalho.** 7ª Ed. Editora LTR. 2010. pág 109.

THE OFFICIAL CAPTCHA SITE. **Captcha.** Disponível em: <<http://captcha.net/>>. Acesso em: 10 jul. 2015.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. AIRR 95240-03.2005.5.10.0013. Relator: Ministro Walmir Oliveira Da Costa, 1ª Turma, Revisor: Ministro Hugo Carlos Scheuermann. Recorrente. Itaú Unibanco S/A e outro. Recorrido: Ministério Público do Trabalho 10ª Região. **DEJT,** 10/04/2015.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. EMBARGOS DECLARATÓRIOS RECURSO DE REVISTA 249002120055090091 24900-21.2005.5.09.0091. **DEJT,** 3 set. 2007. Disponível em: <<http://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/985658/embargos-declaratorios>>

recurso-de-revista-e-ed-rr-249002120055090091-24900-2120055090091/inteiro-teor-9479393>. Acesso em: 7 set. 2015.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. **Homepage**. Disponível em: <<http://www.tst.jus.br/>>. Acesso em: 5 set. 2015.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. RR 325/2004-091-09-00.7. Embte: EMPLOYER - Organização de Recursos Humanos Ltda. Embdo: Jairo Gabriel e Rurícola Agenciamento de Mão-de-Obra Rural Ltda. Rel.: Ministra Maria de Assis Calsing. 4ª Turma. **Diário de Justiça**, 18 abr. 2008.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. RR 5237920125080119. PROCESSO Nº TST-RR-523-79.2012.5.08.0119. Relator Ministro Emanuel Pereira, Revisor Ministro Guilherme Augusto Caputo Bastos. Quinta Turma, julg. 24/04/2013, **DEJT**, 3 maio 2013.

UNITED STATES OF AMERICA. Supreme Court. **Griggs v. Duke Power Co. (1971)**. Disponível em: <http://www.oyez.org/cases/1970-1979/1970/1970_124>. Acesso em: 5 set. 2015.

URBINA, Alberto Trueba. **Nuevo derecho procesal del trabajo: teoría integral**. México/D.F.: Porrúa, 1971.

VASCONCELOS, Elaine Machado. A discriminação nas relações de trabalho: a possibilidade de inversão do ônus da prova como meio eficaz de atingimento dos princípios constitucionais. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, Brasília, v. 71, n. 2, p. 94-107, maio/ago. 2005.

WUCHER, Gabi. **Minorias: Proteção internacional em prol da democracia**. São Paulo: Juarez de Oliveira, 2000.

APÊNDICE A - OBJETIVO DA CARTILHA INFORMATIVA

A discriminação através das “listas sujas” – ou, na terminologia anteriormente utilizada, “listas negras” – é tema cuja repercussão tem crescido na atualidade, no que se refere ao empregador e ao empregado, no momento da contratação ou até mesmo com a propositura de reclamação trabalhista após o fim do contrato. Na verdade, a questão é tão antiga quanto o próprio trabalho, mas sua manifestação jamais se deu de forma tão contundente como nos dias de hoje.

Apesar de não ser tão recente, o conceito vem recebendo, nos últimos tempos, maior destaque na mídia e nos meios jurídico e político, em razão da tendência atual de humanizar as relações de trabalho, garantindo a efetividade dos princípios e normas constitucionais.

Após o desenvolvimento do presente trabalho, foi possível identificar que, apesar da prática discriminatória através das “listas sujas” já existir há muitos anos, ainda é considerada uma prática silenciosa, que afeta diretamente inúmeros trabalhadores em todo o país. Após a vasta fundamentação sobre esta temática, obtida mediante a realização da pesquisa ora apresentada, propõe-se a elaboração de uma cartilha informativa, visando trabalhar a publicidade dessa prática discriminatória, informando toda a sociedade sobre a importância do combate a qualquer tipo discriminatório nas relações de trabalho, em particular as “listas sujas”.

O objetivo deste material é esclarecer para a sociedade como proceder em relação à prática discriminatória nas relações de trabalho, através das chamadas “listas sujas”, em suas modalidades pré-contratual, contratual e pós-contratual, e a importância da atuação do Ministério Público do Trabalho no combate a essa prática.

Espera-se que esta iniciativa contribua para melhorar o acesso à informação dos empregados e empregadores visando combater esse tipo de discriminação, fortalecendo, assim, o direito de igualdade e o da não discriminação nas relações de trabalho.

Como visto, a discriminação mediante a formação das “listas sujas” constitui conduta grave, que causa lesão à imagem do indivíduo, gerando intensos transtornos nas relações e condições de trabalho. Desse modo, é importante que trabalhadores e entidades sindicais estejam atentos à prática discriminatória no ambiente de trabalho, a fim de que possam auxiliar a identificar o problema e buscar soluções aplicáveis em cada caso concreto, por meio de campanhas educativas e da disseminação de informações, inclusive sobre as possíveis sanções aplicadas aos empregadores que realizam essa prática discriminatória.

APÊNDICE B - CARTILHA INFORMATIVA SOBRE O TEMA EM DISCUSSÃO –
PARTE A

CARTILHA INFORMATIVA

“LISTAS SUJAS”
NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

VOCÊ SABE O QUE SÃO AS “LISTAS SUJAS”??

As chamadas “Listas Sujas” são práticas discriminatórias negativas, ilícitas realizadas por empregadores para estigmatizar empregados ou ex-empregados que tenham ajuizado ações na Justiça do Trabalho, prejudicando-os em promoções ou novas oportunidades de trabalho.

SAIBA:

✓ **DISCRIMINAÇÃO**
É a conduta pela qual nega-se a alguém, em função de fator injustamente desqualificante, tratamento compatível com o padrão jurídico assentado para a situação concreta vivenciada.

autor: Maurício Godinho Delgado

✓ **DISCRIMINAÇÃO NEGATIVA**
Discriminação “negativa” são aquelas que visam piorar a qualidade de vida, trabalho, saúde, educação, etc. de um grupo, categoria ou classe de pessoas.

✓ **DISCRIMINAÇÃO ILÍCITA**
Discriminação “ilícita” são aquelas que ferem diretamente as legislações que estabelecem regras para garantir a aplicabilidade do direito de modo equilibrado, preservando o Estado Democrático de Direito.

APÊNDICE C - CARTILHA INFORMATIVA SOBRE O TEMA EM DISCUSSÃO –
PARTE B



**VOCÊ SABE O QUE SÃO AS
“LISTAS SUJAS”??**

As chamadas “Listas Sujas” são práticas discriminatórias negativas, ilícitas realizadas por empregadores para estigmatizar empregados ou ex-empregados que tenham ajuizado ações na Justiça do Trabalho, prejudicando-os em promoções no trabalho ou novas oportunidades de emprego.



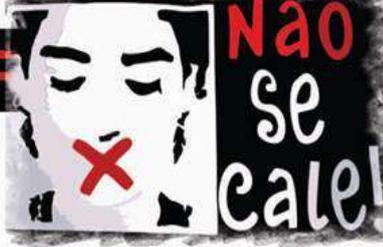
CONSEQUÊNCIAS PARA O:

TRABALHADOR

- Impedimentos ou restrições de promoções no contrato de trabalho.
- Impedimento ou restrições de novas oportunidades de trabalho no mercado profissional.

EMPREGADOR

- Responder ação civil pública proposta pelo Ministério Público do Trabalho (MPT).
- Reparação judicial pela prática discriminatória, por danos morais (individual e ou coletivo).





LEGISLAÇÃO APLICÁVEL

- Convenção 111 da Organização Internacional do Trabalho (discriminação em matéria de emprego e ocupação).
- Constituição Federal 1988, art. 5º XXXV.
- LEI 9029/95.



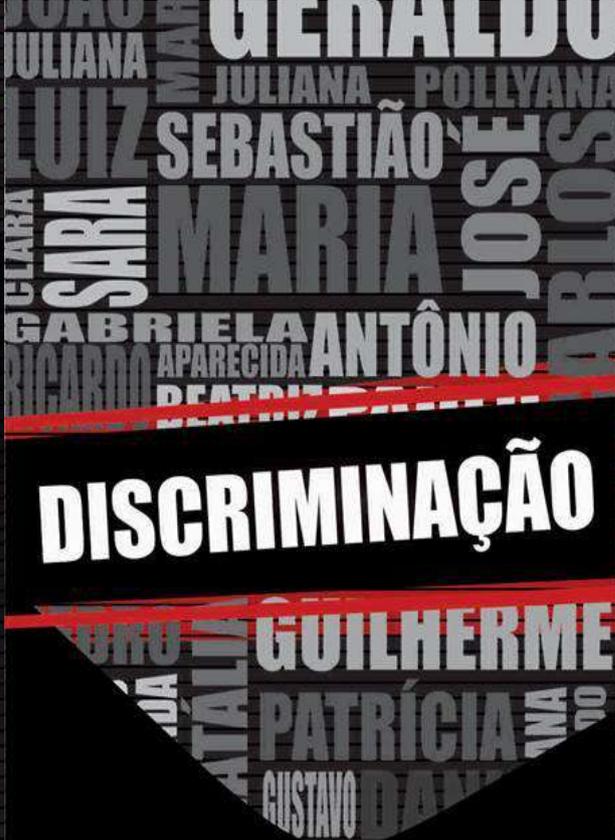
COMO A VÍTIMA DEVE SE POSICIONAR

- Denunciar junto ao Ministério Público do Trabalho.
- Reunir provas que auxiliem a comprovação da prática discriminatória, tais como: emails, testemunhas, imagens, dentre outros.

APÊNDICE D - CARTILHA INFORMATIVA SOBRE O TEMA EM DISCUSSÃO –
PARTE C

 **COMO COMBATER A PRÁTICA DISCRIMINATÓRIA?**

- Trabalho de conscientização junto aos TRT's (Tribunal Regional do Trabalho), MPT, instituições de ensino e no meio empresarial.
- Inserir na legislação brasileira ações afirmativas punitivas, premiativas, ou ambas, para empregadores que contratarem empregados e/ou ex-empregados após a propositura de Reclamações Trabalhistas.
- Restringir a busca de informações por meio das redes da Web, mas compatibilizando-se com o princípio da publicidade.
- Proibição de pesquisas eletrônicas por nome e CPF do Reclamante nos sites dos TRT's, ou sites de busca.
- Emissão de certidões de feitos distribuídos trabalhista, pelos TRT's, mediante justificativa prévia.



DISCRIMINAÇÃO



UNIVERSIDADE
FUMEC
DE MINAS GERAIS PARA O MUNDO

MESTRADO EM DIREITO | FUMEC

PROJETO DESENVOLVIDO PELO MESTRANDO:
Wagner Camilo Miranda

ORIENTADORA:
Dra. Lutiana Nacur Lorentz