

HOMOGENEIDADE RACIAL, RELIGIOSA, ETÁRIA, VISUAL E OUTRAS A DIVERSIDADE NO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO

Célia Regina Camachi Stander⁷¹

O tema sugerido foi a Homogeneidade Racial, Religiosa, Etária, Visual e outras. Homogeneidade, qualidade de homogêneo, liga-se à idéia de ausência de desigualdade, de diversidade, aquilo cujas partes ou unidade não apresentam ou quase não apresentam dessemelhanças (Dicionário Aurélio).

Considerando que a sociedade brasileira não é homogênea, sob o ponto de vista étnico, racial, político, religioso, sindical, cultural, etário, de gênero, de renda, com pessoas portadoras de deficiências aparentes e deficiências não-aparentes (estes últimos, os “normais”), enfim, que a nossa sociedade é repleta de diversidade, o que se espera é que tal diversidade seja refletida no microcosmo do trabalho. Isto, contudo, não ocorre.

Para ficar apenas na questão do gênero e da raça, o “*Perfil do Trabalho Decente*”, publicado em 2009 pela Secretaria Internacional do Trabalho, da Organização Internacional do Trabalho, que refileta dados estatísticos do trabalho decente no Brasil do período de 1992-2007, anota que:

Apesar da redução das brechas durante o período em análise, ainda perduram expressivas desigualdades de gênero e raça no mercado de trabalho que contribuem decisivamente para a persistência de significativos déficits de trabalho decente entre mulheres e negros.

A consulta dos dados estatísticos da citada publicação da OIT, mostram que o ambiente de trabalho no Brasil ainda é marcado, por exemplo, por lideranças masculinas de cor branca, havendo forte segregação ocupacional horizontal e vertical:

no grupo ocupacional ‘dirigentes em geral’ mulheres representavam 23,7% e 29,0%, em 2002 e 2007, respectivamente, enquanto que entre homens tais proporções eram de 76,3% e 71%, respectivamente. As desigualdades de raça também se fazem presentes nos cargos diretivos. Cerca de 88,0% dos dirigentes eram brancos e apenas 12,0% eram negros tanto em 2002 como em 2007, ainda que 53% da população ocupada seja composta por negros.

Considerando que a eliminação de todas as formas de discriminação em matéria de emprego e ocupação é parte integrante da agenda mínima do trabalho decente, no Brasil e no mundo, devem os devotar esforços em compreender e erradicar os preconceitos e estereótipos que marcam o mercado de trabalho.

Fundamentos jurídicos não faltam para a defesa da diversidade no meio ambiente laboral.

A Constituição Federal, no seu art. 3º, inciso IV, estabelece como um dos objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil: “*promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação.*”

Mais adiante, no seu art. 5º, inciso XLI assim dispõe:

⁷¹ Procuradora do Trabalho em São Paulo, formada em Direito pela USP, Especialista em Tutela de Direitos Difusos e Coletivos pela Escola Superior do Ministério Público do Estado de São Paulo.

Art. 5º - Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:

(...)

XLI – a lei punirá qualquer discriminação atentatória dos direitos e liberdades fundamentais;

No mesmo sentido estatui a Lei 9.029/95, no seu art. 1º:

Art. 1º Fica proibida a adoção de qualquer prática discriminatória e limitativa para efeito de acesso à relação de emprego, ou sua manutenção, por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar ou idade, ressalvadas, neste caso, as hipóteses de proteção ao menor previstas no inciso XXXIII do art. 7º da Constituição Federal.

E finalmente, a Convenção nº 111 da OIT – Organização Internacional do Trabalho, ratificada pelo Brasil através do Decreto nº 62.150, de 19 de janeiro de 1968, impõe o combate a qualquer forma de discriminação nas relações de trabalho.

O ilustre professor Maurício Godinho Delgado, no artigo intitulado “Proteções contra Discriminação na Relação de Emprego”, in *Discriminação*, Editora LTr, 2000, pág. 97, leciona que:

Discriminação é a conduta pela qual nega-se à pessoa tratamento compatível com o padrão jurídico assentado para a situação concreta por ela vivenciada. A causa da discriminação reside, muitas vezes, no cru preconceito, isto é, um juízo sedimentado desqualificador de uma pessoa em virtude de uma de suas características, determinada externamente, e identificadora de um grupo ou segmento mais amplo de indivíduos (cor, raça, sexo, nacionalidade, riqueza, etc.). Mas pode, é óbvio, também derivar de outros fatos relevantes a um determinado caso concreto específico (destaque nosso). O combate à discriminação é uma das mais importantes áreas de avanço do direito característico das modernas democracias ocidentais. Afinal, a sociedade democrática distingue-se por ser uma sociedade suscetível a processos de inclusão social, em contraponto às antigas sociedades, que se caracterizam por serem reinos fortemente impermeáveis de exclusão social e individual (destaques nossos). Também o Direito do Trabalho tem absorvido essa moderna vertente de evolução da cultura e práticas jurídicas. No caso brasileiro, essa absorção ampliou-se, de modo significativo, apenas após o advento da mais democrática carta de direitos já insculpida na história política do país, a Constituição da República de 1988 (destaque nosso).

Por sua vez, o eminente professor Márcio Túlio Viana, na mesma obra acima citada, pág. 357 e 358, no artigo intitulado “A Proteção Trabalhista contra os Atos Discriminatórios (Análise da Lei n. 9.029/95)”, assim se manifesta:

Somos livres para decidir se, quando, como e quem contratar. Mas é uma liberdade, digamos assim, vigiada, e em boa parte flexionada pelo legislador. Valendo-nos de uma imagem que Couture usou com outros propósitos, poderíamos talvez comparar o empregador a um prisioneiro no cárcere: pode dar alguns passos, e nisso é livre, mas as grades lhe impõem limites ao seu ir e vir.

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. O que varia não é a existência do cárcere, mas as suas dimensões e, algumas vezes, a grossura de suas barras.

Tratando-se do 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 um certo número de aprendizes, proporcional à sua massa de empregados. E não pode, regra geral, contratar substitutos para os grevistas (caso de restrição negativa à liberdade).

Já a liberdade no 'como' de todas, é a menor. Mesmo em tempos de acelerada flexibilização, a lei contém ainda, na expressão de La Cueva, um contrato mínimo de trabalho. O empregador só pode se mover em seu próprio desfavor, isto é, criando condições melhores que as previstas em lei, sentença normativa ou convênio coletivo.

Mas é a liberdade no 'quem' contratar que nos interessa mais de perto. É dela que cuida a Lei n. 9.029/95. O empregador pode escolher entre João e Pedro, ainda que não o explique os motivos, e mesmo que não tenha motivos. Mas não pode preferir Pedro, por exemplo, em razão de sua cor (destaque nosso).

Da análise dos textos transcritos observa-se que a discriminação caracteriza-se pelo tratamento desqualificador de uma pessoa com base em uma característica sua ou em razão de um ato legalmente praticado.

Qualquer forma de discriminação e violação ao princípio da liberdade é expressamente vedada, pois, pela legislação ordinária e pela Convenção nº 111 da OIT (qualquer forma de discriminação), bem como pela Constituição Federal, quando adota como princípios fundamentais (art. 1º, II, III e IV) a cidadania, a dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho; e como objetivo fundamental (art. 3º, IV) a promoção do bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação. Ressalvam-se, apenas, e excepcionalmente, situações especiais, *in concreto* verificadas, em que haja pertinência lógica e inafastável entre o fator de discriminação e a função a ser exercida e a discriminação no caso, não ofenda valores constitucionais, tal como ocorre com a seleção de mulheres para guarda em presídio feminino⁷².

Encontrar a conceituação da discriminação negativa (vedada pelo ordenamento jurídico), direta, indireta ou oculta, e das ações afirmativas, discorrer sobre os fundamentos constitucionais e legais, de direito interno e internacional, não é tarefa das mais difíceis. Já existe certa abundância de narrativas no âmbito do direito material, das mais diversas formas de discriminação, de gênero, étnica, etária, religiosa, de pessoas portadoras de deficiência. No plano formal, pois, a primazia da tutela da diversidade no meio ambiente laboral é foco de defesa em diversos estudos e embora polêmicas ainda existam, tais como aquelas que envolvem a implementação de ações afirmativas de combate à discriminação racial, há certa sedimentação.

Ocorre que o direito material para ser plenamente usufruído, necessita contar com tutela judicial minimamente eficaz, o que, nos parece, deva ser a preocupação central na atualidade, no atinente ao tema discriminação.

⁷² Sobre a pertinência lógica autorizadora, em concreto, da discriminação, consulte-se "Conteúdo Jurídico do Princípio da Igualdade", de Celso Antonio Bandeira de Mello, Malheiros Editores, 3ª Ed., 3ª tiragem, 1995.

Compreendida na seara formal dos conceitos de direito material, a discriminação proibida no meio ambiente laboral ainda não é, s.m.j., encarada com a mesma dedicação quando o tema é avaliado sob o enfoque da **efetividade do processo**. O equacionamento da questão da **prova**, notadamente a prova da discriminação indireta, e a compreensão das repercussões sociais, ainda que de um único trabalhador, que tornam adequadas e mesmo imprescindíveis **ações civis públicas** são dois dos aspectos que merecem destaque e que contribuem, ainda, negativamente, para a eliminação da discriminação odiosa.

No plano internacional, a dificuldade da prova no tema discriminação não passa despercebida. A Diretiva 2000/43/CE do Conselho da União Europeia, de 29/06/00, atinente à aplicação do princípio da igualdade de tratamento entre as pessoas, sem distinção de origem racial ou étnica, prevê expressamente que

a apreciação dos fatos dos quais se pode deduzir que houve discriminação direta ou indireta é da competência dos órgãos judiciais ou outros órgãos competentes, a nível nacional, de acordo com as normas ou a prática do direito nacional. Essas normas podem prever, em especial, que a determinação da discriminação indireta se possa fazer por quaisquer meios de prova, inclusive os estatísticos. (g.n.)

A estatística, diga-se, é ciência e pode perfeitamente ser aproveitada também pelo Direito, notadamente no difícil tema da discriminação indireta. Graças a Estatística, sabemos que ao jogarmos a moeda 100 vezes, não haverá, seguramente, 75% de “coroa” ou de “cara”, mas em aproximadamente 50% das vezes a resposta será necessariamente “cara” e em 50% coroa e essa proporção será cada vez mais certa quanto maior for o número de rodadas. Não se cuida, pois, de coisa de outro mundo, mas de dados a serem aproveitados em matéria de prova, permitidas, obviamente, a discussão das fontes, da atualidade dos dados, etc, desde que alegados em defesa. Mas não se pode desprezar a Estatística em matéria de prova da discriminação, em especial no Direito do Trabalho, em especial quando a discriminação é oculta por instrumentos aparentemente neutros mas que impactam com maior força determinados grupos (discriminação indireta). Como muito bem destaca Maurício Correia de Mello⁷³:

O fato de não existir em nosso país nenhuma orientação expressa nesse sentido não impede que a estatística também seja usada aqui como meio de prova pois evidentemente, as estatísticas produzidas pelos órgãos oficiais são idôneas e não há ilicitude na sua utilização. O Código de Processo Civil menciona alguns meios de prova, mas não esgota a lista de possibilidades. Não é demais dizer que no nosso sistema jurídico o juiz tem bastante liberdade para apreciação das provas, atribuindo a cada uma delas o valor que entender devido, subjetivamente.

No que tange à prova do ato discriminatório, verificam-se, ainda, dificuldades extremas e, s.m.j. equivocadas, que alguns julgados impõe à prova do ato ilícito na hipótese da discriminação do trabalhador para fins de indenização ou reintegração no emprego.

Enquanto no plano internacional existem orientações expressas no sentido da aceitação da Estatística como prova da discriminação indireta, como se viu, na seara da Justiça do Trabalho parte dos julgados exige a prova mais robusta e indene de dúvidas

⁷³ Revista do Ministério Público do Trabalho nº 336, de setembro de 2008, Ed. LTr.

acerca da discriminação, com mais afinco do que aquela pensada para a justa causa do empregado. Nesse sentido:

Ementa: Reintegração no emprego. Quando não demonstrada a necessária relação de causa-efeito entre o fato de o obreiro ser portador do vírus HIV e a sua dispensa, não há que se cogitar de dispensa discriminatória, o que afasta qualquer hipótese de reintegração no emprego. Ônus da prova que incumbe ao empregado (art. 818 da CLT e art. 333, I, do CPC). (TRT da 4ª Região; data do julgamento: 04/06/1998 R.O. nº 01520.202/97-0,1997)

Ementa.Reintegração. Dano moral.

....

Os fatos imputados ao então diretor da ré são graves. Tanto que, nos termos da legislação penal, constituem crime inafiançável. Não, pois, fatos de tal gravidade, **que restarem inequivocamente demonstrado nos autos**. A prova produzida, no entanto, não autoriza, de forma cabal a ilação que lhe pretende extrair a autora.

....

Malgrada a prova da existência do comentário racista alegado, resta debilitada a tese do conteúdo discriminatório da despedida, mormente quando não há respaldo probatório a sustentá-la e a prova produzida aponta na direção oposta ao sustentado pela autora.

....

Registre-se que, a se admitir a existência das discriminações por motivo de cor apontadas na inicial, causa espécie queira a autora ver-se reintegrada em ambiente no qual supostamente sofreu abalo moral. Nego provimento. Ante o exposto, Acordam os Juízes da 1ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região, à unanimidade de votos, negar provimento ao recurso da reclamante. Intimem-se. Porto Alegre, quinta-feira, 15 de junho de 2000. (TRT 4ª Região Acórdão nº 00143.030/98-1);g.n.

A leitura dos exemplos acima citados, deixa transparecer que o principal argumento para exigir-se do autor prova “cabal” da prática do ato discriminatório é o de que não se pode reconhecer este último na seara trabalhista por sua repercussão penal. O outro argumento é a aplicação, contra o trabalhador, todo o peso do ônus da prova, com base no disposto nos artigos 818 da CLT e 333 do Código de Processo Civil, deixando a parte contrária na extremamente confortável situação de apenas negar a discriminação e afirmar seu “direito potestativo”, v.g., de dispensa imotivada.

A nosso ver, os julgados nesse sentido deixam de considerar circunstâncias relevantes em matéria de prova no Processo do Trabalho e desse modo inviabilizaram, na prática, a eficácia do direito à igualdade e ao trabalho digno assegurado pelo ordenamento jurídico brasileiro.

Em primeiro plano, não se afigura correto confundir-se os aspectos penais e trabalhistas da discriminação, negando-se as consequências típicas da reparação civil (não-penal) sob o argumento de que o fato, por configurar crime, requer prova inconteste de valor superior àquela que se exige nas demais causas trabalhistas. Ora, cediço que as responsabilidades penais e não-penais (trabalhistas e civis em sentido estrito) têm pressupostos independentes e não se pode exigir do trabalhador vítima da discriminação que produza na ação trabalhista a prova que se exige para condenações de âmbito criminal. Neste último, basta lembrar, viçosa a verdade real, ao contrário do que ocorre nas causas trabalhistas e civis.

Quanto à distribuição do ônus da prova, não podem deixar de ser sopesados, também no que se refere à discriminação, os aspectos de desigualdade de poder inerentes ao Direito do Trabalho. O empregador é o que detém melhores condições de produzir provas dos fatos da relação de emprego, sendo dele, por exemplo, a responsabilidade pela confecção e guarda dos documentos que espelham tal relação jurídica. Não há razão para que, tratando-se do tema discriminação, essa característica especial do Processo do Trabalho, que é a menor capacidade de o empregado produzir a prova, seja preterida, ou simplesmente ignorada.

Ademais, com muito maior propriedade em relação ao tema da discriminação, não é crível esperar-se que o autor do processo laboral apresente em juízo a confissão escrita do ato ilícito. Não é assim que se comportam as empresas, ordinariamente. As regras de experiência comum, que devem ser expressamente consideradas pelo julgador, nos termos do estatuído no artigo 332 do CPC, indicam que os empregadores, via de regra, contam com assessoria jurídica suficiente para que não produzam contra si prova escrita da discriminação. A prova da discriminação, portanto, é indiciária por natureza.

Corretamente, a jurisprudência tem evoluído de forma a temperar adequadamente o ônus da prova da discriminação, de maneira a admitir esta última também como decorrência da inércia da empresa em alegar ou provar (agora sim, cabalmente), a existência de motivo de ordem disciplinar, técnico, econômico ou financeiro para, por exemplo, a não admissão, a dispensa ou preterição em promoções de que se queixa o trabalhador na ação. Presente o fator reconhecidamente gerador de discriminação, faz todo sentido que seja da parte contrária o ônus de provar a existência de justo motivo para o ato de preterição. Nesse sentido:

Ementa - Recurso Ordinário - Reintegração - Empregado portador de AIDS - Responsabilidade social da empresa. Impossível colher prova mais robusta da discriminação contra o afetado do que sua dispensa imotivada. É a segregação silenciosa de quem busca livrar-se de um presumido problema funcional lançando o empregado portador do vírus HIV à conta do Poder Público e à sua própria sorte. Como participante de sua comunidade e dela refletindo sucessos e insucessos, ganhos e perdas, segurança e risco, saúde e doença, a empresa consciente de suas responsabilidades sociais atualmente já assimila o dever de colaborar na luta que amplamente se trava contra a AIDS e, através de suas lideranças, convencionou condições coletivas em que se exclui a exigência de teste HIV por ocasião da admissão no emprego ou na vigência do contrato, e **veda a demissão arbitrária do empregado que tenha contraído o vírus, assim entendida a despedida que não esteja respaldada em comprovado motivo econômico, disciplinar, técnico ou financeiro**. E isso sob o fundamento de que a questão envolve a vulnerabilidade da saúde pública, não podendo a categoria econômica furtar-se à responsabilidade social que inegavelmente detém. Além do mais, a inviolabilidade do direito à vida está edificada em preceito basilar (artigo 5º, *caput*, da Constituição Federal). Recurso a que se dá provimento quanto a esta matéria. (TRT da 2ª Região Acórdão n. 20091064060, de 01/12/2009 Tipo: RO01 Num: 00228 Ano: 2007 Número único proc: RO01 - 00228-2006-035-02-00-6, recurso ordinário, : 4ª Turma; DOE SP, PJ, TRT 2ª Data: 18/12/2009; ;Recorrente(s): Ocione Bastos Fraga; Recorrido(s): Banco Bradesco AS; Relatora Des. Wilma Nogueira de Araujo Vaz da Silva ; Revisor(a) Des. Sergio Winnik) g.n.

Outro ponto que contribui para a permanência da homogeneidade negativa no trabalho, para o qual queremos chamar a atenção, diz respeito às barreiras impostas a tutela coletiva, via ação civil pública, da diversidade no ambiente laboral. Nada mais errôneo, s.m.j., que enxergar o ato discriminatório do trabalhador como ato assunto individual que inviabiliza a ação civil pública, como ainda ocorre em alguns julgados.

A discriminação praticada, mesmo que dela só haja prova concreta de uma ocorrência, projeta-se irremediavelmente para além dos limites da pessoa do trabalhador diretamente vitimado, espraiando-se e irradiando seus efeitos intimidatórios por toda a comunidade de trabalhadores. Suponha-se que a empresa tenha dispensado um trabalhador em razão de ter adquirido LER/DORT. Admitida e implementada tal discriminação, pergunta-se: é pertinente aguardar-se o surgimento de novo caso de trabalhador com a mesma enfermidade para que se conclua ser *práxis* empresarial a dispensa em tais circunstâncias? A resposta, para nós, parece clara. Não. Quem pratica a discriminação é porque acredita, ainda que veladamente e sem passar recibo, na eficácia dela para seu negócio, presumindo-se, portanto, que continuará a adotar tal política gerencial em casos futuros.

Mais que autorizada, portanto, na espécie, seja a discriminação de que naipe for, o uso da ação civil pública para a obtenção de resposta célere, via provimentos de urgência, ou mesmo de qualquer resposta positiva para o autor, a pedidos de tutela inibitória (fazer e não fazer) e reparatória (dano moral coletivo). A par do Ministério Público do Trabalho, sindicatos também devem reverência à erradicação da discriminação, via ações coletivas.

A ofensa a dignidade do trabalhador por atos discriminatórios implica, necessariamente, em agressão às bases do convívio social harmonioso. Nesse sentido, não há discriminação puramente individual. Há repercussão social negativa, que merece, além da reparação civil individual cabível (reintegração, sustação de transferência, pagamento de indenização arrecada pela vítima, etc.) que tipificam nossas “reclamações trabalhistas”, também dos provimentos típicos da ação civil pública, inclusive com ressarcimento do dano coletivo com vista à recomposição dos bens lesados. A questão foi enfrentada com maestria no seguinte acórdão:

Ementa: Isonomia – Coibição de práticas discriminatórias – Ato circunscrito a apenas uma relação de trabalho – Lesão de direito difuso. De todas as garantias fundamentais, a mais abrangente é a da isonomia. Encontra-se ela sistematizada em nosso texto constitucional, de forma genérica, em dois dispositivos (art. 3º, IV e art. 5º, *caput*). Como todas as garantias fundamentais, a isonomia tem como destinatário primordial o Estado que, no exercício dos seus atos de império, não pode tratar desigualmente ou mesmo de forma discriminatória os cidadãos. Essa acepção da garantia isonômica, no entanto, não é a única, nem tampouco prevalente. Com efeito, as garantias fundamentais também têm como destinatário os particulares e não apenas o Estado. Isto quer dizer que as relações de direito privado também devem ser norteadas pelas garantias fundamentais, devendo o Judiciário, como representante do poder estatal, inibir toda e qualquer conduta que possa ferir o manancial de direitos fundamentais. Ora, se a garantia fundamental da isonomia tem seu campo de incidência sobre as relações de trabalho, mesmo que travadas no campo estritamente privado, não vislumbramos como o seu desrespeito não possa repercutir de forma genérica no meio social. Partindo da premissa de que o desrespeito de uma garantia funda-

mental pelo Estado ger a interesse para o grupo social, por que não conferir essa mesma importância ao rompimento dos pilares de proteção partindo do ato do particular? **Não é o fato de a transgressão estar circunscrita ao âmbito de uma relação de direito do trabalho que lhe atribui o caráter de direito individual isolado e compartimentalizado. Neste caso, a quantidade é irrelevante. O elemento que poderá materializar a ocorrência de um dano de natureza coletiva ou difusa é a sua repercussão no meio social.** O que se demonstra relevante no caso é a migração do direito fundamental para o âmbito da relação individual de caráter privado. Dano moral coletivo – Ofensa a garantia fundamental – Lesão de direito difuso – Reparabilidade. Concluindo-se pela existência de uma grave transgressão a interesses difusos da sociedade, há de se acolher a pretensão destinada ao ressarcimento do dano moral coletivo. Com efeito, a reparabilidade do dano moral cometido em desfavor do meio social é questão já assentada no âmbito doutrinário e jurisprudencial. O ataque aos princípios básicos de constituição da sociedade mediante negativa de eficácia de garantias fundamentais configura uma ofensa ao patrimônio moral coletivo. Sendo assim, revela-se útil e até necessário que se proceda à reparação pecuniária do ato atentatório às garantias fundamentais, como forma pedagógica, no sentido de inibir novas condutas ofensivas. Decisão: Acordam os Juízes do Tribunal Regional do Trabalho da 13ª Região, por unanimidade, rejeitar a preliminar de carência do direito de ação; Mérito: por maioria, com o voto de desempate do Juiz Presidente dos trabalhos, dar provimento ao recurso interposto pelo Ministério Público do Trabalho, para, reformando a sentença às fls. 606/610, condenar o Banco ABN Amro Real S/A: a) a se abster de despedir empregado ou retaliá-lo de qualquer maneira, em razão de ser ele portador do vírus da AIDS ou estar acometido por qualquer outra enfermidade, fixando, desde logo, pena pecuniária de R\$ 250.000,00 (duzentos e cinquenta mil reais) por empregado atingido, reversíveis ao Fundo de Amparo ao Trabalhador – FAT e sem prejuízo de outras medidas para a efetivação da tutela inibitória; b) a pagar indenização por danos morais coletivos de R\$ 250.000,00 (duzentos e cinquenta mil reais), também reversível ao Fundo de Amparo ao Trabalhador – FAT, vencidos parcialmente os Juízes Relatora e Revisor e contra o voto do Juiz Assis Carvalho, que fixavam a referida indenização no valor de R\$50.000,00 (cinquenta mil reais). Custas no importe de R\$ 5.000,00 (cinco mil reais), calculadas sobre R\$250.000,00 (duzentos e cinquenta mil reais). João Pessoa, 19 de janeiro de 2005. (Autos nº: 01535.2003.003.13.00-7 (R.O.); TRT – 13ª REGIÃO; Publicação: DJ/PB de 29.03.2005. g.n.

Por fim, mais do que qualquer conclusão, neste pequeno espaço pretendemos apenas é pugnar por uma postura de busca de maior efetividade nos processos em que se discutem condutas discriminatórias. Posições conservadoras podem mesmo inviabilizar, na prática, o sagrado princípio da igualdade.