



AÇÕES AFIRMATIVAS NAS RELAÇÕES TRABALHISTAS E A PROMOÇÃO DA IGUALDADE SUBSTANCIAL NO TRABALHO

Ana Carolina Rodrigues Parreira¹

*“Liberdade, liberdade!
Abra as asas sobre nós
E que a voz da igualdade
Seja sempre a nossa voz.”*
(Samba- enredo “Liberdade Liberdade”,
Imperatriz Leopoldenense, 1989).

Resumo: O presente artigo versa sobre a relação entre as ações afirmativas e a promoção da igualdade substancial no trabalho. Dessa maneira, apresenta as dimensões do princípio da igualdade, bem como o conceito e o histórico das ações afirmativas. Da mesma forma, contextualiza o tema com o ordenamento constitucional brasileiro e informa as ações afirmativas trabalhistas previstas em lei. Também apresenta a não discriminação nas relações de trabalho como um dos fundamentos da Organização Internacional do Trabalho. Outrossim, correlaciona a adoção das ações afirmativas de trabalho com a função social da empresa, e com a atuação do Ministério Público do Trabalho. Por fim, ressalta-se que o objetivo deste artigo não é esgotar o tema, mas promover reflexões a respeito.

57

Palavras-chave: Direito do Trabalho. Não discriminação. Ações afirmativas. Igualdade substancial.

1 INTRODUÇÃO

Os direitos humanos são aqueles cujo núcleo se refere à proteção e à promoção da dignidade da pessoa humana.

¹ Advogada. Pós-graduanda em Direito do Trabalho pela Faculdade Legale. Graduada pela Universidade Estadual Paulista “Júlio de Mesquita Filho” - UNESP.

Os direitos humanos consistem em um conjunto de direitos considerado indispensável para uma vida humana pautada na liberdade, igualdade e dignidade. Os direitos humanos são os direitos essenciais e indispensáveis à vida digna.²

A doutrina elenca, pelo menos, três dimensões de direitos humanos: a primeira, relacionada aos direitos civis e políticos, capitaneada pelo direito à liberdade; a segunda, referente aos direitos culturais, econômicos e sociais, pautados pelo direito à igualdade; e a terceira, representada pelos direitos difusos e coletivos, respaldada pela solidariedade.

A primeira geração engloba os chamados direitos de liberdade, que são direitos às prestações negativas, nas quais o Estado deve proteger a esfera de autonomia do indivíduo. São denominados também “direitos de defesa”, pois protegem o indivíduo contra intervenções indevidas do Estado, possuindo caráter de distribuição de competências (limitação) entre o Estado e o ser humano. (...) A segunda geração de direitos humanos representa a modificação do papel do Estado, exigindo-lhe um vigoroso papel ativo, além do mero fiscal das regras jurídicas. Esse papel ativo, embora indispensável para proteger os direitos de primeira geração, era visto anteriormente com desconfiança, por ser considerado uma ameaça aos direitos do indivíduo. Contudo, sob a influência das doutrinas socialistas, constatou-se que a inserção formal de liberdade e igualdade em declarações de direitos não garantiam a sua efetiva concretização, o que gerou movimentos sociais de reivindicação de um papel ativo do Estado para assegurar uma condição material mínima de sobrevivência.(...) Já os direitos de terceira geração são aqueles de titularidade da comunidade, como o direito ao desenvolvimento, direito à paz, direito à autodeterminação e, em especial, o direito ao meio ambiente equilibrado. São chamados de direitos de solidariedade. São oriundos da constatação da vinculação do homem ao planeta Terra, com recursos finitos, divisão absolutamente desigual de riquezas em verdadeiros círculos viciosos de miséria e ameaças cada vez mais concretas à sobrevivência da espécie humana.³

Nesse sentido, é necessário destacar que tais dimensões não são excludentes nem se sobrepõem umas às outras. Por exemplo, a melhoria das condições de trabalho pressupõe a liberdade dos trabalhadores de se

²RAMOS, André Carvalho de. 7.ed. Curso de Direitos Humanos: de acordo com a Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais - Lei n. 13.709/2018. São Paulo: Saraiva jur, 2020. p. 24.

³Ibid., p. 43-4.

organizar em sindicatos ou associações e também demanda a existência de um meio ambiente laboral hígido. Dessa forma, nota-se que os direitos civis e políticos; direitos econômicos, sociais e culturais; e direitos difusos e coletivos estão interligados.

A teoria geracional é criticada nos dias de hoje (...). Em primeiro lugar, por transmitir, de forma errônea, o caráter de substituição de uma geração por outra. Se os direitos humanos representam um conjunto mínimo de direitos necessário a uma vida única, conseqüentemente, uma geração não sucede a outra, mas com ela interage, estando em constante e dinâmica relação. (...)Para evitar tais riscos, há aqueles que defendem o uso do termo “dimensões”, em vez de gerações.⁴

Dessa forma, os direitos humanos, apesar de independentes, interseccionam-se para potencializar o espectro de sua proteção. É neste contexto que se extrai do princípio da igualdade dimensões distintas para que seja alcançada a sua máxima efetividade.

2 DIMENSÕES DO PRINCÍPIO DA IGUALDADE

O Princípio da Igualdade pode se manifestar a partir de três diferentes dimensões: a formal; a material; e a enquanto reconhecimento.

No mundo contemporâneo, a igualdade se expressa particularmente em três dimensões: a igualdade formal, que funciona como proteção contra a existência de privilégios e tratamentos discriminatórios; a igualdade material, que corresponde às demandas por redistribuição de poder, riqueza e bem-estar social; e a igualdade como reconhecimento, significando o respeito devido às minorias, sua identidade e suas diferenças, sejam raciais, religiosas, sexuais ou quaisquer outras. A Constituição brasileira de 1988 contempla essas três dimensões da igualdade. A igualdade formal vem prevista no art. 5º, caput: ‘todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza’. Já a igualdade como redistribuição decorre de objetivos da República, como ‘construir uma sociedade livre, justa e solidária’ (art. 3º, I) e ‘erradicar a pobreza e a marginalização e reduzir as desigualdades sociais e regionais’ (art.3º, III). Por fim, a igualdade como reconhecimento tem seu lastro em outros dos objetivos fundamentais do país: ‘promover o bem de todos, sem

⁴RAMOS, André Carvalho de. 7.ed. Curso de Direitos Humanos: de acordo com a Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais - Lei n. 13.709/2018. São Paulo: Saraiva jur, 2020. p.44-5.

preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação⁵(art. 3º, IV).⁵

Assim, a igualdade formal aduz que não devem ser estabelecidas distinções legais entre os indivíduos. É uma perspectiva clássica liberal, que opera como proteção contra condutas nitidamente discriminatórias e a existência de privilégios.

Na primeira dimensão, concretiza-se a igualdade exigindo-se que as normas jurídicas sejam aplicadas a todos indistintamente, evitando discriminações odiosas. A discriminação odiosa consiste em qualquer distinção, exclusão, restrição ou preferência baseada na raça, cor, sexo ou orientação sexual, religião, convicção política, nacionalidade, pertença a grupo social ou outro traço social que objetiva ou gera o efeito de impedir ou prejudicar a plena fruição, em igualdade de condições, dos direitos humanos.⁶

A igualdade material/substancial, por sua vez, corresponde à concretização da distribuição de poder e de riquezas, de forma com que se relacione com o bem-estar social.

60

Na segunda dimensão, concretiza-se a igualdade por meio de normas que favoreçam aqueles que estejam em situações de indevida desvantagem social (os vulneráveis) ou imponham um ônus maior aos que estejam numa situação de exagerada vantagem social.⁷

Já a igualdade enquanto reconhecimento defende que grupos tradicionalmente estigmatizados e/ou marginalizados tenham sua diversidade reconhecida, além de proporcionar a plena participação política destas comunidades.

Nas palavras de Nancy Fraser, uma das principais teóricas da perspectiva do reconhecimento, o objetivo é constituir um mundo aberto à diferença (“a difference-friendly world”), onde a assimilação aos padrões culturais dominantes ou majoritários não seja o preço a ser pago pelo mútuo respeito. Portanto, diversamente do que

⁵ BARROSO, Luis Roberto; OSÓRIO, Aline Rezende Peres. “Sabe com quem está falando?” Algumas notas sobre o Princípio da Igualdade no Brasil Contemporâneo. Disponível em: <<https://www.e-publicacoes.uerj.br/index.php/revistaceaju/article/view/21094/15886>>, com acesso em 18-6-2021.

⁶ RAMOS, André Carvalho de. 7.ed. Curso de Direitos Humanos: de acordo com a Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais - Lei n. 13.709/2018. São Paulo: Saraiva jur, 2020. p. 429

⁷ Ibidem.

se passa em relação às demandas por redistribuição, a luta pelo reconhecimento não pretende dar a todos o mesmo status por meio da eliminação dos fatores de distinção, mas pela superação dos estereótipos e pela valorização da diferença. Nas palavras felizes de Boaventura Souza Santos: “As pessoas têm o direito de ser iguais quando a diferença as inferioriza, e o direito a ser diferentes quando a igualdade as descaracteriza.”⁸

Dessa forma, o reconhecimento não deve ser apenas formal, mas também impulsionar a representatividade substancial destes grupos tanto nos espaços públicos, quanto no setor privado. Sendo assim, é possível constatar que as ações afirmativas estão relacionadas com os aspectos material e enquanto reconhecimento do princípio da igualdade. Isto, pois a mera disposição formal não é capaz de reparar desigualdades históricas ou acarretar a automática desconstrução de preconceitos pautados por estigmas e estereótipos. Dessa maneira, as ações afirmativas correspondem a exemplos/ de discriminação lícita, relacionadas ao aspecto substancial do princípio da igualdade.

A igualdade material requer, assim, tanto redistribuição, quanto reconhecimento. Nenhum desses eixos isoladamente é suficiente. A adoção de uma concepção bidimensional de justiça que acomode ambas as demandas é mais eficaz porque tais eixos de injustiça se interpenetram. As mulheres e os negros, por exemplo, sofrem injustiças cujas raízes se encontram tanto na estrutura econômica, quanto na estrutura cultural-valorativa, exigindo ambos os tipos de remédio. Mesmo no caso dos homossexuais e transgêneros, cuja discriminação tem origem cultural ou simbólica, também é necessário remediar as injustiças econômicas sofridas por tais coletividades, que decorrem diretamente do não reconhecimento. Ademais, tais eixos de injustiça que decorrem do gênero, classe, raça e sexualidade sofrem interseções no próprio indivíduo (e.g., uma mulher negra e homossexual), exigindo também a integração das demandas por redistribuição e por reconhecimento.⁹

⁸ BARROSO, Luis Roberto; OSÓRIO, Aline Rezende Peres. “Sabe com quem está falando?” Algumas notas sobre o Princípio da Igualdade no Brasil Contemporâneo. Disponível em: <<https://www.e-publicacoes.uerj.br/index.php/revistaceaju/article/view/21094/15886>>, com acesso em 18-8-2021.

⁹ Ibidem.

3 AÇÕES AFIRMATIVAS: CONCEITO E HISTÓRICO

Ação afirmativa é uma medida (administrativa, legislativa, jurídica ou de âmbito privado), de caráter transitório, destinada a extinguir ou mitigar discriminação sofrida por grupos historicamente marginalizados. Pode ter como métodos a priorização no atendimento de serviços públicos, como educação e saúde; os projetos de empregabilidade e proteção social; entre outros mecanismos. 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 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. Impostas ou sugeridas pelo Estado, por seus entes vinculados e até mesmo por entidades puramente privadas, elas visam a combater não somente as manifestações flagrantes de discriminação, mas também a discriminação de fato, de fundo cultural, estrutural, enraizada na sociedade. Elas visam a combater não somente as manifestações flagrantes de discriminação, mas também a discriminação de fundo cultural, estrutural, enraizada na sociedade. De cunho pedagógico e não raramente impregnadas de um caráter de exemplaridade, têm como meta, também, o engendramento de transformações culturais e sociais relevantes, inculcando nos atores sociais a utilidade e a necessidade de observância dos princípios do pluralismo e da diversidade nas mais diversas esferas do convívio humano.¹⁰

Há dissonância doutrinária a respeito do surgimento das ações afirmativas, porém, importante marco histórico é o *leading case* da Suprema Corte dos EUA “Brown vs Board of Education of Topeka”, conjuntamente com as ordens executivas do Presidente John F. Kennedy. No presente caso, uma garota contestava a proibição de frequentar escolas mais próximas à sua casa, visto que estas não aceitavam crianças negras.

Linda Brown, então com 8 anos de idade, estudava na Monroe School destinada a alunos afro americanos, que além de ficar a 21 quarteirões de sua casa, possuía instalações velhas e oferecia menor

¹⁰ GOMES, Joaquim Benedito Barbosa. Ação Afirmativa & Princípio Constitucional da Igualdade: o direito como instrumento de transformação social. A experiência dos EUA. Rio de Janeiro: Renovar, 2001. p. 39

qualidade de ensino. No entanto, havia a Sumner School a apenas 5 quarteirões de onde morava. Ou seja, ela poderia ir caminhando se estudasse neste estabelecimento, ao invés de diariamente acordar cedo e pegar ônibus para chegar a sua escola. O pai de Linda, Oliver Brown tentou matriculá-la na Sumner School, mas teve o seu pedido negado porque a mesma era exclusiva para estudantes de raça branca. Em Topeka, havia 18 escolas para brancos e apenas 4 para afro americanos. Inconformado com a recusa, Oliver procurou a National Association for the Advancement of Colored People (NAACP), uma organização civil que lutava contra a discriminação racial. O caso foi levado à justiça, mas não houve sucesso. O Tribunal Distrital do Kansas, baseado na jurisprudência do caso *Plessy vs. Ferguson*, argumentou que também fora oferecido uma escola para os negros e decidiu aplicar a teoria do “equal but separate”, mantendo a proibição de matrícula. O caso foi então levado à Suprema Corte.¹¹

A decisão da Suprema Corte contrária à segregação representou uma derrota para a teoria do “iguais, mas separados”, além de consistir em uma vitória da luta por direitos civis. Entretanto, a decisão, por si só, não foi suficiente para corrigir as desigualdades históricas entre negros e brancos nos Estados Unidos. Dessa forma, o presidente Kennedy, assim como o seu vice Lyndon B. Johnson, após forte pressão de movimentos sociais, expediram ordens executivas¹² com ações afirmativas para mitigar as disparidades existentes entre brancos e negros. Tais medidas se voltavam para o acesso a espaços educacionais, políticos, bem como cotas nas instituições públicas de ensino superior.

A decisão no caso Brown retiraria o pilar de sustentação de todo um acervo de legislações segregacionistas estaduais, traria uma grande vitória não apenas jurídica, mas sobretudo moral, e mudaria para sempre o acesso ao sistema de ensino público americano. Os direitos das minorias raciais foram equiparados aos da raça branca, efetivando-se o princípio da igualdade. O litígio envolvendo uma criança de 8 anos, em uma pequena cidade americana, ao final, asseguraria a todas as pessoas o direito a frequentar qualquer escola pública, independentemente da cor de sua pele. Mais do que isto,

¹¹ LEITE, Antonio Teixeira. O caso Brown versus Board of Education of Topeka e o fim da segregação racial na educação pública americana. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/69957/o-caso-brown-versus-board-of-education-of-topeka-e-o-fim-da-segregacao-racial-na-educacao-publica-americana>>, com acesso em 18-8-2021.

¹² A Brief History of Affirmative Action. Disponível em: <http://www.oeod.uci.edu/policies/aa_history.php>, com acesso em 18-8-2021.

a dignidade da pessoa humana foi assegurada para uma parcela da população que, ao longo de gerações inteiras, fora submetida a violenta segregação e discriminação. Hoje, decorridos mais de meio século do julgamento, a decisão proferida foi certamente um marco dentro da história do direito norte-americano.¹³

Importante destacar que há ampla previsão normativa internacional a respeito do tema, como Art. I, item 4, Convenção Internacional sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Racial¹⁴; Art. 4º, Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher¹⁵; Art. 5º., item 4 e art. 27, item 1, “g” e “h”, Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência¹⁶ (incorporada ao ordenamento jurídico nacional com o status de emenda constitucional); Art. I, item 2, “b”, Convenção de Guatemala¹⁷; Convenção n. 159¹⁸, OIT (reabilitação profissional e emprego de pessoas com deficiência); e Art. 1, item 5, arts. 5 e 6, Convenção Interamericana contra o Racismo, a Discriminação Racial e Formas Correlatas de Intolerância¹⁹ (incorporada ao ordenamento jurídico nacional com o status de emenda constitucional).

64

Já no Brasil, embora existissem exemplos legais anteriores, as ações afirmativas ganharam força no ordenamento jurídico após o país se

¹³ LEITE, Antonio Teixeira. O caso Brown versus Board of Education of Topeka e o fim da segregação racial na educação pública americana. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/69957/o-caso-brown-versus-board-of-education-of-topeka-e-o-fim-da-segregacao-racial-na-educacao-publica-americana>>, com acesso em 18-8-2021.

¹⁴ Decreto n. 65.810, de 8 de dezembro de 1969. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1950-1969/D65810.html>, com acesso em 18-6-2021.

¹⁵ Decreto n. 4377, de 13 de setembro de 2002. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/2002/d4377.htm>, com acesso em 18-6-2021.

¹⁶ Decreto n. 6949, de 25 de agosto de 2009. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2009/decreto/d6949.htm>, com acesso em 18-6-2021.

¹⁷ Decreto n. 3956, de 8 de outubro de 2001. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/2001/d3956.htm>, com acesso em 18-6-2021.

¹⁸ Convenção n. 159 (Reabilitação Profissional e Emprego de Pessoas Deficientes) DA OIT. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_236165/lang--pt/index.htm>, com acesso em 18-6-2021.

¹⁹ Comissão Interamericana de Direitos Humanos. AG/Res. 2804 (XLIH-O/13), 5 de junho de 2013. Disponível em: <<http://www.oas.org/pt/cidh/mandato/basicos/discriminacioneintolerancia.pdf>>, com acesso em 18-6-2021.

comprometer, em 2001 na Conferência de Durban²⁰, a superar o racismo e implementar políticas concretas para tal. Outro marco importante foi a ADPF 186/DF, quando o STF declarou a constitucionalidade do sistema de cotas universitárias e da adoção do critério de autodeclaração. Segue a ementa do presente julgado:

ARGUIÇÃO DE DESCUMPRIMENTO DE PRECEITO FUNDAMENTAL. ATOS QUE INSTITUÍRAM SISTEMA DE RESERVA DE VAGAS COM BASE EM CRITÉRIO ÉTNICO-RACIAL (COTAS) NO PROCESSO DE SELEÇÃO PARA INGRESSO EM INSTITUIÇÃO PÚBLICA DE ENSINO SUPERIOR. ALEGADA OFENSA AOS ARTS. 1º, CAPUT, III, 3º, IV, 4º, VIII, 5º, I, II XXXIII, XLI, LIV, 37, CAPUT, 205, 206, CAPUT, I, 207, CAPUT, E 208, V, TODOS DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL. AÇÃO JULGADA IMPROCEDENTE. I – Não contrária - ao contrário, prestigia – o princípio da igualdade material, previsto no caput do art. 5º da Carta da República, a possibilidade de o Estado lançar mão seja de políticas de cunho universalista, que abrangem um número indeterminados de indivíduos, mediante ações de natureza estrutural, seja de ações afirmativas, que atingem grupos sociais determinados, de maneira pontual, atribuindo a estes certas vantagens, por um tempo limitado, de modo a permitir-lhes a superação de desigualdades decorrentes de situações históricas particulares. II – O modelo constitucional brasileiro incorporou diversos mecanismos institucionais para corrigir as distorções resultantes de uma aplicação puramente formal do princípio da igualdade. III – Esta Corte, em diversos precedentes, assentou a constitucionalidade das políticas de ação afirmativa. IV – Medidas que buscam reverter, no âmbito universitário, o quadro histórico de desigualdade que caracteriza as relações étnicoraciais e sociais em nosso País, não podem ser examinadas apenas sob a ótica de sua compatibilidade com determinados preceitos constitucionais, isoladamente considerados, ou a partir da eventual vantagem de certos critérios sobre outros, devendo, ao revés, ser analisadas à luz do arcabouço principiológico sobre o qual se assenta o próprio Estado brasileiro. V - Metodologia de seleção diferenciada pode perfeitamente levar em consideração critérios étnico-raciais ou socioeconômicos, de modo a assegurar que a comunidade acadêmica e a própria sociedade sejam beneficiadas pelo pluralismo de ideias, de resto, um dos fundamentos do Estado brasileiro, conforme dispõe

²⁰ Conferência de Durban: Na ocasião, a Assembleia Geral aprovou por consenso a resolução intitulada “Unidos contra o racismo, a discriminação racial, a xenofobia e a intolerância”. Disponível em <<https://brazil.unfpa.org/pt-br/conferencia-de-durban>>, com acesso em 18-8-2021.

o art. 1º, V, da Constituição. VI - Justiça social, hoje, mais do que simplesmente redistribuir riquezas criadas pelo esforço coletivo, significa distinguir, reconhecer e incorporar à sociedade mais ampla valores culturais diversificados, muitas vezes considerados inferiores àqueles reputados dominantes. VII – No entanto, as políticas de ação afirmativa fundadas na discriminação reversa apenas são legítimas se a sua manutenção estiver condicionada à persistência, no tempo, do quadro de exclusão social que lhes deu origem. Caso contrário, tais políticas poderiam converter-se benesses permanentes, instituídas em prol de determinado grupo social, mas em detrimento da coletividade como um todo, situação – é escusado dizer – incompatível com o espírito de qualquer Constituição que se pretenda democrática, devendo, outrossim, respeitar a proporcionalidade entre os meios empregados e os fins perseguidos. VIII – Arguição de descumprimento de preceito fundamental julgada improcedente.²¹

Neste contexto, ordenamento constitucional pátrio traz uma série de dispositivos que possibilitam a adoção de ações afirmativas, como:

Art. 3º. Constituem objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil: III - erradicar a pobreza e a marginalização e reduzir as desigualdades sociais e regionais; IV - promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação. [...] Art. 7º. São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: XX - proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei. [...] Art. 37. A administração pública direta e indireta de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios obedecerá aos princípios de legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência e, também, ao seguinte: [...] VIII - a lei reservará percentual dos cargos e empregos públicos para as pessoas portadoras de deficiência e definirá os critérios de sua admissão.²²

Dessa maneira, é possível afirmar que a adoção e a promoção de ações afirmativas fazem parte do alicerce do Estado Democrático Brasileiro. De forma com que as relações trabalhistas são um campo propício para a adoção destas medidas. Já que o labor está diretamente relacionado à melhoria da condição de vida dos indivíduos, bem como ao pleno exercício da cidadania.

²¹ Ementa ADPF 186, de 26 de abril de 2012, do STF. Disponível em: <<https://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=TP&docID=6984693>>, com acesso em 18-6-2021.

²² Artigos da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988.

4 AÇÕES AFIRMATIVAS NAS RELAÇÕES TRABALHISTAS

Primeiramente, é mister destacar que no Direito Trabalhista adota-se o princípio da não discriminação nas relações de trabalho. Este aduz que devem ser rechaçadas quaisquer distinções que alterem ou obstruam a igualdade de oportunidades em matéria de emprego e ocupação. Ademais, são ilícitas as formas de distinção, exclusão ou preferência em razão de raça, cor, gênero, situação familiar, opinião política, religião, origem regional, classe social, ou quaisquer outros critérios injustamente desqualificantes.

Neste diapasão, é válido ressaltar que a Organização Internacional do Trabalho (OIT) elegeu a eliminação da discriminação em matéria de ocupação e emprego como um dos princípios fundamentais ao Direito do Trabalho.²³ Dessa maneira, as suas Convenções 100 (Igualdade de Remuneração de Homens e Mulheres por Trabalho de Igual Valor) e 111 (Discriminação em Matéria de Emprego e Ocupação) possuem o status de “core obligations”, devendo ser observadas por todos os países membros da OI, independente de as terem ratificado.

67

Da mesma maneira, a Organização das Nações Unidas, em sua Agenda de Desenvolvimento Sustentável de 2030, tem por alguns de seus objetivos a igualdade de gênero; o trabalho decente e o crescimento econômico; e a redução das desigualdades. Nesse sentido, há de se ponderar que nem toda forma de discriminação é ilícita. Como exceções à regra tem-se as qualificações ocupacionais de boa-fé e as ações afirmativas.

O ordenamento jurídico brasileiro traz as previsões a respeito de ações afirmativas no campo trabalhista relacionadas a gênero, raça e pessoas com deficiência:

Art. 373-A. da CLT. Parágrafo único. O disposto neste artigo não obsta a adoção de medidas temporárias que visem ao estabelecimento das políticas de igualdade entre homens e mulheres, em particular as que se destinam a corrigir as distorções que afetam a formação

²³ Art. 2º, “d”, Declaração da OIT sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho de 1998, de 19 de junho de 1998. Disponível em: <https://www.ilo.org/public/english/standards/declaration/declaration_portuguese.pdf>, com acesso em 18-6-2021.

profissional, o acesso ao emprego e as condições gerais de trabalho da mulher.

Art. 5º, §2º, Lei nº 8.112/90. Às pessoas portadoras de deficiência é assegurado o direito de se inscrever em concurso público para provimento de cargo cujas atribuições sejam compatíveis com a deficiência de que são portadoras; para tais pessoas serão reservadas até 20% (vinte por cento) das vagas oferecidas no concurso.

Art. 93, Lei nº 8.213/91. 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 seguinte proporção:

I- até 200 empregados2%;

II - de 201 a 5003%;

III - de 501 a 1.0004%;

IV - de 1.001 em diante5%.

§ 1º A dispensa de pessoa com deficiência ou de beneficiário reabilitado da Previdência Social ao final de contrato por prazo determinado de mais de 90 (noventa) dias e a dispensa imotivada em contrato por prazo indeterminado somente poderão ocorrer após a contratação de outro trabalhador com deficiência ou beneficiário reabilitado da Previdência Social.

§ 2º Ao Ministério do Trabalho e Emprego incumbe estabelecer a sistemática de fiscalização, bem como gerar dados e estatísticas sobre o total de empregados e as vagas preenchidas por pessoas com deficiência e por beneficiários reabilitados da Previdência Social, fornecendo-os, quando solicitados, aos sindicatos, às entidades representativas dos empregados ou aos cidadãos interessados.

§ 3º Para a reserva de cargos será considerada somente a contratação direta de pessoa com deficiência, excluído o aprendiz com deficiência de que trata a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1º de maio de 1943.

Art. 39, Lei nº 12.288/10. O poder público promoverá ações que assegurem a igualdade de oportunidades no mercado de trabalho para a população negra, inclusive mediante a implementação de

medidas visando à promoção da igualdade nas contratações do setor público e o incentivo à adoção de medidas similares nas empresas e organizações privadas.

§ 1º A igualdade de oportunidades será lograda mediante a adoção de políticas e programas de formação profissional, de emprego e de geração de renda voltados para a população negra.

§ 2º As ações visando a promover a igualdade de oportunidades na esfera da administração pública far-se-ão por meio de normas estabelecidas ou a serem estabelecidas em legislação específica e em seus regulamentos.

§ 3º O poder público estimulará, por meio de incentivos, a adoção de iguais medidas pelo setor privado.

§ 4º As ações de que trata o caput deste artigo assegurarão o princípio da proporcionalidade de gênero entre os beneficiários.

§ 5º Será assegurado o acesso ao crédito para a pequena produção, nos meios rural e urbano, com ações afirmativas para mulheres negras.

§ 6º O poder público promoverá campanhas de sensibilização contra a marginalização da mulher negra no trabalho artístico e cultural.

§ 7º O poder público promoverá ações com o objetivo de elevar a escolaridade e a qualificação profissional nos setores da economia que contem com alto índice de ocupação por trabalhadores negros de baixa escolarização.

É importante destacar que tais previsões englobam grupos tradicionalmente estigmatizados e marginalizados. As mulheres, ante a configuração de uma sociedade patriarcal; as pessoas pardas e negras, em razão de uma dívida histórica por conta da escravidão; e as pessoas com deficiência que por muito tempo foram tratadas como incapazes.

Contudo, estas previsões não são exaurientes. É possível a criação de outras ações afirmativas por meio do processo legislativo. Ademais, é importante mencionar que no campo dos direitos sociais, é vedado o retrocesso social, valendo a sua aplicação progressiva e o efeito “cliquet”²⁴.

²⁴ “Os direitos humanos caracterizam-se pela existência da proibição do retrocesso, também chamada de ‘efeito cliquet’, princípio do não retorno da concretização ou princípio da proibição da evolução reacionária, que consiste na vedação da eliminação da concretização já alcançada na proteção de algum direito, admitindo-se somente aprimoramentos e acréscimos”. (André Carvalho de Ramos, Curso de Direitos Humanos, 2020, p. 146).

[...] o postulado da proibição do retrocesso social, cuja eficácia impede – considerada a sua própria razão de ser – sejam desconstituídas as conquistas já alcançadas pelo cidadão, que não pode ser despojado, por isso mesmo, em matéria de direitos sociais, no plano das liberdades reais, dos níveis positivos de concretização por ele já atingidos. [...] em realidade, a cláusula que proíbe o retrocesso em matéria social traduz, no processo de sua concretização, *verdadeira dimensão negativa* pertinente aos direitos sociais de natureza prestacional, impedindo, em consequência, que os níveis de concretização dessas prerrogativas, uma vez atingidos, venham a ser reduzidos ou suprimidos, exceto nas hipóteses – de todo inócua na espécie – em que políticas compensatórias venham a ser implementadas pelas instâncias governamentais.²⁵

Assim, tais ações afirmativas só podem ser suprimidas quando atingirem o seu objetivo, que é promover a igualdade substancial do acesso, da ascensão, e da manutenção ocupacional destes grupos tradicionalmente estigmatizados. Esta é a razão destas medidas possuírem caráter transitório: a sua criação é destinada ao cumprimento de um fim.

70

Ainda sobre as ações afirmativas nas relações de trabalho, é mister destacar que não se restringem apenas ao poder público. Para analisar a possibilidade de ações afirmativas em âmbito privado é preciso, primeiro, destacar que a Constituição de 1998 adotou como princípios da ordem econômica a função social da propriedade e a busca pelo pleno emprego (art. 170, III e VIII, CRFB). Ademais, o valor social do trabalho, além de fundamento da República, também é fundamento da ordem econômica (art. 1º, IV e art. 170, caput, CRFB).

Nesse sentido, as empresas passaram de meros agentes econômicos para também agentes sociais. Além disso, há que se falar sobre a eficácia irradiante dos direitos humanos, cuja consequência é a aplicação horizontal (entre particulares) e diagonal (entre particulares cuja relação não é paritária, como ocorre nas relações de emprego).

O respeito dos direitos humanos pelas empresas é consequência do reconhecimento: (i) da eficácia horizontal e (ii) da dimensão objetiva dos direitos humanos(...). Os direitos humanos incidem não

²⁵ MELLO, Celso de. Voto STA 175-Agr/CE. Informativo do STF, n. 582, abril de 2010. Disponível em: <<http://www.stf.jus.br/arquivo/informativo/documento/informativo582.htm>>, com acesso em 18-6-2021.

somente nas relações entre “Estado e indivíduo” (eficácia vertical dos direitos humanos), mas também nas relações entre particulares, o que obriga as empresas a respeitarem os direitos humanos na condução de suas atividades. Por sua vez, a dimensão objetiva consiste no reconhecimento de deveres de proteção aos direitos humanos reconhecidos. Assim, os direitos humanos possuem dupla dimensão, a saber: a dimensão subjetiva (reconhecimento de faculdades) e a dimensão objetiva (imposição de deveres de proteção). De acordo com a dimensão objetiva, o Estado deve agir para promover o respeito aos direitos humanos, não permitindo que seus agentes públicos ou mesmo particulares os violem. Essa dimensão objetiva é fruto implícito do próprio reconhecimento de determinado direito; assim, a CF/88, ao mencionar o direito à vida, implicitamente exige do Estado que aja adequadamente para sua proteção.²⁶

Outrossim, os Princípios de Ruggie²⁷ e o Decreto nº 9.571/18 (Estabelece as Diretrizes Nacionais sobre Empresas e Direitos Humanos) também operam como diretrizes da promoção dos direitos humanos em âmbito empresarial.

Art. 3º A responsabilidade do Estado com a proteção dos direitos humanos em atividades empresariais será pautada pelas seguintes diretrizes: [...] XIII - promoção e apoio às medidas de inclusão e de não discriminação, com criação de programas de incentivos para contratação de grupos vulneráveis. [...] Art. 8º Caberá às empresas combater a discriminação nas relações de trabalho e promover a valorização e o respeito da diversidade em suas áreas e hierarquias, com ênfase em: [...] II - adotar políticas de metas percentuais crescentes de preenchimento de vagas e de promoção hierárquica para essas pessoas, contempladas a diversidade e a pluralidade, ainda que para o preenchimento dessas vagas seja necessário proporcionar cursos e treinamentos específicos; III - promover o acesso da juventude à formação para o trabalho em condições adequadas; IV - respeitar e promover os direitos das pessoas idosas e promover a sua empregabilidade; V - respeitar e promover os direitos das pessoas com deficiência e garantir a acessibilidade igualitária, a ascensão hierárquica, a sua empregabilidade e a realização da política de cotas;

²⁶ RAMOS, André Carvalho de. 7.ed. Curso de Direitos Humanos: de acordo com a Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais - Lei n. 13.709/2018. São Paulo: Saraiva jur, 2020. p. 445-6.

²⁷ Empresas e Direitos Humanos. Parâmetros da ONU para proteger, respeitar e reparar. Relatório final de John Ruggie - Representante Especial do Secretário-Geral. Disponível em: <https://www.socioambiental.org/sites/blog.socioambiental.org/files/nsa/arquivos/conectas_principiosorientadoresruggie_mar20121.pdf>, com acesso em 18-6-2021.

VI - respeitar e promover o direito de grupos populacionais que tiveram dificuldades de acesso ao emprego em função de práticas discriminatórias; VII - respeitar e promover os direitos das mulheres para sua plena cidadania, empregabilidade e ascensão hierárquica.²⁸

Dessa forma, além de não haver óbice à realização de ações afirmativas pelo setor privado, também é esperada uma postura ativa de transformação social por meio da empregabilidade de grupos tradicionalmente estigmatizados e marginalizados. Em 2020 algumas empresas como Magalu, Bayer, Gerdau abriram processos seletivos de trainees voltados para jovens negros. Outras empresas, como a Gerdau e o Banco BV centralizaram a contratação em jovens mulheres.²⁹

5 ATUAÇÃO DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO E DOS ENTES SINDICAIS

72

O Ministério Público do Trabalho (MPT) é o órgão constitucionalmente atribuído da defesa e da promoção dos direitos sociais trabalhistas. Sendo assim, o combate à discriminação nas relações laborais e a promoção da igualdade em matéria de trabalho fazem parte de sua atuação prioritária.

É importante mencionar que o Ministério Público, na Constituição de 1988, adotou um perfil mais resolutivo, em contraponto do antigo caráter demandista. Dessa maneira, constituiu-se como verdadeiro agente de transformação social, privilegiando as construções coletivas e democráticas de soluções. Então, as atuações extrajudiciais, preventivas e promocionais ganharam destaque.

Neste diapasão, em 28 de outubro de 2002, por meio da Portaria de nº 273, foi criada a Coordenadoria Nacional de Promoção de Igualdade de Oportunidades e Eliminação da Discriminação no Trabalho –

²⁸ Decreto nº 9.571, 21 de novembro de 2018. Disponível em: <<https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/2018/decreto-9571-21-novembro-2018-787332-publicacaooriginal-156734-pe.html>>, com acesso em 18-6-2021.

²⁹ Empresas abrem vagas de trainee e estágio para negros e mulheres. G1. Disponível em: <<https://g1.globo.com/economia/concursos-e-emprego/noticia/2020/09/21/empresas-abrem-vagas-de-trainee-e-estagio-para-negros-e-mulheres-veja-lista.ghtml>>, com acesso em 18-6-2021.

COORDIGUALDADE. Cujos objetivos são definir estratégias coordenadas e integradas de política de atuação institucional no combate à exclusão social e à discriminação no trabalho, incentivando a troca de experiências e de discussões sobre a temática. Dentre as suas principais áreas de atuação estão o combate à discriminação a trabalhadores e a inclusão nos ambientes de trabalho da pessoa com deficiência ou reabilitada.

Assim, a COORDIGUALDADE possui alguns projetos estratégicos relacionados às ações afirmativas em matéria de labor, como “Acessibilidade e Inclusão no Trabalho de Pessoas com Deficiência e Beneficiários Reabilitados”; “Projeto Nacional Inclusão Social de Jovens Negras e Negros no Mercado de Trabalho”; e “Empregabilidade LGTBQIA+”.

Além disso, os seus Grupos de Trabalho “Gênero” e “Raça” também atuam no mesmo sentido. Da mesma maneira, as campanhas “Cota não é privilégio. Inclusão é um direito.” e “Nosso Lugar é Legítimo”. A COORDIGUALDADE também possui orientações relacionadas ao tema, que apesar de não vinculantes, operam como diretrizes para a atuação dos procuradores e das procuradoras do trabalho.

ORIENTAÇÃO N. 01. COORDIGUALDADE. Limite dos percentuais da Lei 8.213/91 “Quando a aplicação do percentual legal previsto no art. 93 da Lei 8.213/91 resultar em número fracionário, este será elevado até o primeiro número inteiro subsequente”. (Aprovada na III Reunião Nacional da Coordigualdade, dias 26 e 27/04/04. Atualizada na XXIV Reunião Nacional da Coordigualdade, dias 15 e 16 de junho de 2016).

ORIENTAÇÃO N. 03. COORDIGUALDE. “1. Atuação Institucional do Ministério Público do Trabalho na inclusão de pessoas com deficiência e reabilitadas. Questões suprarregionais e/ou regionais. Em empresas de âmbito suprarregionais e/ou regionais, a Procuradoria Regional do Trabalho que tem o procedimento investigatório poderá consultar as demais unidades nas quais a empresa desenvolva suas atividades para a definição da atuação. 2. A empresa deverá ser orientada, quando do cumprimento do percentual legal previsto para a contratação de pessoas com deficiência e reabilitadas, a buscar a inclusão dessa mão de obra, na medida do possível, em cada local onde exista um estabelecimento, observadas as necessidades, a adequação do local e as atividades desenvolvidas”. (Aprovada na III Reunião Nacional da Coordigualdade, dias 26 e 27/04/04. Atualizada na XXIV Reunião Nacional da Coordigualdade, dias 15 e 16 de junho de 2016).

ORIENTAÇÃO N. 06. COORDIGUALDADE. Elaboração dos termos de ajuste de conduta, acordos judiciais e ações civis públicas. Art. 93 da Lei nº 8.213/91. “1. Na elaboração dos termos de ajuste de conduta, acordos judiciais e ações civis públicas que versem sobre o cumprimento do artigo 93 da Lei nº 8.213/91, deverá ser considerado o número total de empregados da empresa, não devendo ser inserida cláusula que excepcione qualquer função ou atividade. 2. Os casos de impossibilidade de inclusão de pessoas com deficiência e reabilitadas devem ser analisados quando da verificação do cumprimento dos acordos e das decisões judiciais”. (Aprovada na III Reunião Nacional da Coordigualdade, dias 26 e 27/04/04. Atualizada na XXIV Reunião Nacional da Coordigualdade, dias 15 e 16 de junho de 2016).

ORIENTAÇÃO N. 14. Base de cálculo do art. 93 da Lei 8213/91. 1. O “aprendiz com deficiência” não será computado como “pessoa com deficiência contratada”, conforme Lei 13.146/2015 (Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência), que acrescentou o § 3º ao art. 93 da Lei 8.213/1991. 2. Serão computados na “base de cálculo” para incidência dos percentuais previstos no art. 93 da Lei 8.213/1991: (a) as demais pessoas com deficiência e (b) os empregados com contratos de trabalho suspensos, salvo os contratos suspensos por motivo de aposentadoria por invalidez. 3. Não serão computados na “base de cálculo” para incidência dos percentuais previstos no art. 93 da Lei 8.213/1991 os aprendizes, independentemente se pessoa com deficiência; 4. Os empregados que estão com contratos suspensos por motivo de aposentadoria por invalidez não serão computados na “base de cálculo” para incidência dos percentuais previstos no art. 93 da Lei 8.213/1991, assim como não serão computados como “pessoa com deficiência contratada”.³⁰

Outrossim, a instituição também publicou notas técnicas a respeito das ações afirmativas nas relações trabalhistas: Nota Técnica do GT de Raça nº. 01/2018 sobre a possibilidade de contratação específica de trabalhadores oriundos da população negra bem como possibilidade de anúncios específicos e bancos de dados e/ou plataformas virtuais de forma a concretizar o Princípio da Igualdade insculpido na Constituição Federal de 1988³¹; e Nota Técnica nº 01/2020 – COORDIGUALDADE sobre a

³⁰ MENEZES, Flávia F. J.; MIZIARA, Raphael. MPT e suas Coordenadorias Temáticas. Salvador: Juspodivm, 2020. p. 371-4

³¹ Nota Técnica GT de Raça n. 001/2018, de 6 de agosto de 2018, do MPT. Coordigualdade. Disponível em: <https://mpt.mp.br/pgt/publicacoes/notas-tecnicas/nota-tecnica-gt-de-raca-no-01/@@display-file/arquivo_pdf>, com acesso em 18-6-2021.

atuação do Ministério Público do Trabalho em face de ações afirmativas para o enfrentamento ao racismo estrutural³².

Além disso, o Ministério Público do Trabalho possui legitimidade para ajuizar ações civis públicas, ou para firmar Termos de Ajuste de Conduta quando as empresas desrespeitarem as ações afirmativas previstas em lei. Como o caso da reserva legal de vagas para trabalhadores com deficiência ou reabilitados pelo regime geral de previdência social. Nos dois instrumentos, podem haver a previsão de obrigações de fazer ou não fazer, em sede de tutela inibitória, e até de eventual dano moral coletivo.

Além do Ministério Público do Trabalho, os entes sindicais também possuem a atribuição para garantir e promover a igualdade substancial nas relações trabalhistas. Embora não tenha garantido a plena liberdade sindical, a Constituição de 1988 ampliou a gama de atuação dos sindicatos. Dessa forma, estes são responsáveis pela tutela dos interesses da categoria, nas esferas administrativa e judicial.

Logo, os sindicatos além de atuarem na repressão de empresas que não respeitem as ações afirmativas previstas em lei, também devem observar a diversidade na composição de seus dirigentes e nas negociações coletivas que pactuar. Para além da igualdade substancial, estas atividades são condizentes com o aspecto do reconhecimento. É necessário encarar que a categoria é composta por pessoas diversas, e que parte delas podem pertencer a grupos tradicionalmente estigmatizados. Dessa forma, garantir espaço de voz e de decisão para estes trabalhadores é uma maneira de fortalecer e potencializar a atuação sindical.

75

6 CONCLUSÃO

Ante o exposto, conclui-se que a adoção de ações afirmativas nas relações de trabalho é uma ferramenta imprescindível para a concretização de uma sociedade democrática, livre e justa. Para tal, é necessário que o poder público, o setor privado, o Ministério Público do

³² Nota Técnica 01/2020 da Coordiguldade, de 6 de outubro de 2020, do MPT. Disponível em: <https://mpt.mp.br/pgt/publicacoes/notas-tecnicas/nota-tecnica-01-2020-da-coordiguldade/@@display-file/arquivo_pdf>, com acesso em 18-6-2021.

Trabalho e os entes sindicais unam forças para a defesa e a promoção da igualdade substancial.

Ademais, há de ressaltar que esta construção coletiva de soluções deve ser feita com a participação efetiva de indivíduos pertencentes a grupos tradicionalmente marginalizados para que as medidas sejam dotadas de legitimidade.

REFERÊNCIAS

A BRIEF History of Affirmative Action. Disponível em: <http://www.oecd.uci.edu/policies/aa_history.php>. Acesso em: 18 ago. 2021.

BARROSO, Luis Roberto; OSÓRIO, Aline Rezende Peres. “**Sabe com quem está falando?**” Algumas notas sobre o Princípio da Igualdade no Brasil Contemporâneo. Disponível em: <<https://www.e-publicacoes.uerj.br/index.php/revistaceaju/article/view/21094/15886>>. Acesso em: 18 jun. 2021.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília/DF: Centro Gráfico, 1988.

_____. **Decreto n. 65.810**, de 8 de dezembro de 1969. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1950-1969/D65810.html>. Acesso em: 18 jun. 2021.

_____. **Decreto n. 3956**, de 8 de outubro de 2001. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/2001/d3956.htm>. Acesso em: 18 jun. 2021.

_____. **Decreto n. 4377**, de 13 de setembro de 2002. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/2002/d4377.htm>. Acesso em: 18 jun. 2021.

_____. **Decreto n. 6949**, de 25 de agosto de 2009. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2009/decreto/d6949.htm>. Acesso em: 18 jun. 2021.

_____. **Decreto nº. 9.571**, de 21 de novembro de 2018. Disponível em: <<https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/2018/decreto-9571-21-novembro-2018-787332-publicacaooriginal-156734-pe.html>>. Acesso em: 18 jun. 2021.

_____. MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. **Nota Técnica GT de Raça n. 001/2018**, de 6 de agosto de 2018. Coordigualdade. Disponível em: <https://mpt.mp.br/pgt/publicacoes/notas-tecnicas/nota-tecnica-gt-de-raca-no-01/@@display-file/arquivo_pdf>. Acesso em: 18 jun. 2021.

_____. MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. **Nota Técnica 01/2020 da Coordigualdade**, de 6 de outubro de 2020, do MPT. Disponível em: <https://mpt.mp.br/pgt/publicacoes/notas-tecnicas/nota-tecnica-01-2020-da-coordigualdade/@@display-file/arquivo_pdf>. Acesso em: 18 jun. 2021.

_____. SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. **Ementa ADPF 186**, de 26 de abril de 2011. Disponível em: <<https://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=TP&docID=6984693>>. Acesso em: 18 jun. 2021.

EMPRESAS abrem vagas de trainee e estágio para negros e mulheres. **G1**, Economia, 21 set. 2020. Disponível em: <<https://g1.globo.com/economia/concursos-e-emprego/noticia/2020/09/21/empresas-abrem-vagas-de-trainee-e-estagio-para-negros-e-mulheres-veja-lista.ghtml>>. Acesso em: 18 jun. 2021.

EMPRESAS e Direitos Humanos. Parâmetros da ONU para proteger, respeitar e reparar. São Paulo: Conectas - Direitos Humanos - 10 anos. Relatório final de John Ruggie - Representante Especial do Secretário-Geral, mar. 2012. Disponível em: <https://www.socioambiental.org/sites/blog.socioambiental.org/files/nsa/arquivos/conectas_principiosorientadoresruggie_mar20121.pdf>. Acesso em: 18 jun. 2021.

MELLO, Celso de. Voto STA 175-AgR/CE. **Informativo do STF**, n. 582, abril de 2010. Disponível em: <<http://www.stf.jus.br/arquivo/informativo/documento/informativo582.htm>>. Acesso em: 18 jun. 2021.

MENEZES, Flávia F. J.; MIZIARA, Raphael. **MPT e suas Coordenadorias Temáticas**. Salvador: Juspodivm, 2020. p. 371-4

ORGANIZAÇÃO DOS ESTADOS AMERICANOS. Comissão Interamericana de Direitos Humanos. **AG/Res. 2804 (XLIII-O/13)**, de 5 de junho de 2013. Disponível em: <<http://www.oas.org/pt/cidh/mandato/basicos/discriminacioneintolerancia.pdf>>. Acesso em: 18 jun. 2021.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Art. 2º, “d”, Declaração da OIT sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho de 1998**, de 19 de junho de 1998. Disponível em: <https://www.ilo.org/public/english/standards/declaration/declaration_portuguese.pdf>. Acesso em: 18 jun. 2021.

_____. **Convenção n. 159** (Reabilitação Profissional e Emprego de Pessoas Deficientes). Disponível em: <https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_236165/lang--pt/index.htm>. Acesso em: 18 jun. 2021.

LEITE, Antonio Teixeira. **O caso Brown versus Board of Education of Topeka e o fim da segregação racial na educação pública americana**. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/69957/o-caso-brown-versus-board-of-education-of-topeka-e-o-fim-da-segregacao-racial-na-educacao-publica-americana>>. Acesso em: 18 ago. 2021.

RAMOS, André Carvalho de. 7.ed. **Curso de Direitos Humanos: de acordo com a Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais - Lei n. 13.709/2018**. São Paulo: Saraiva jur, 2020.