

TREINAMENTO – NÃO DISCRIMINAÇÃO NO AMBIENTE DE TRABALHO



ABRIL/2021

CONDUTA DE NÃO DISCRIMINAÇÃO



CONDUTA DE NÃO DISCRIMINAÇÃO E CONSTITUIÇÃO FEDERAL

- Art. 1 (**dignidade e valor social** do trabalho)
- Art. 3 (**bem-estar** de todos, sem preconceitos)
- Art. 5 (igualdade, direito de resposta e inviolabilidade)
- Art. 7 (proteção à dispensa arbitrária, ambiente hígido, proibição de diferenças)
- Art. 225 (direito ao meio-ambiente saudável)



CONDUTA DE NÃO DISCRIMINAÇÃO – NORMA INTERNACIONAL

- **Convenção n. 111 da OIT (Genebra, 1958):**
 1. Não diferenciação, exclusão e privilégio
 2. Assegurar condições de igualdade de oportunidades e de tratamento

O QUE É O PRINCÍPIO DA NÃO DISCRIMINAÇÃO?

- *Prática de diferenciação baseada em critério injustamente desqualificante*
- *Confronto com todas as diretrizes e princípios constitucionais da RFB*
- *Consequência: Dano moral / Assédio moral*

PROBLEMAS COMUNS QUE GERAM DANOS MORAIS

Restrição de uso de banheiro e câmeras

- *Revistas íntimas e em pertences*
- *Cobrança exagerada de metas*
- *Controle de e-mail*
- *Assédio sexual*
- ** Discriminação*



PROBLEMAS COMUNS QUE GERAM DANOS MORAIS

Discriminação:

- Racismo (ifood)
- Aparência física
- Sexo (gravidez)
- Religião / Política
- Idade
- PCD's e doença grave
- Apelidos (*baiano, bola, mosquito, vagal, zé cachaça, jaguara, tentação, fiapo...*)

DANO MORAL. EPÍTETO "GORDA", INSISTENTEMENTE DIRECIONADO À EMPREGADA, INCLUSIVE APÓS SEU RETORNO DA LICENÇA-MATERNIDADE.

No caso, o uso insistente pelo superior hierárquico, do termo "gorda", em relação à reclamante, e a menção de que ela não caberia mais no uniforme, sobretudo quando a trabalhadora retornou da licença-maternidade, teve contornos de crueldade psicológica, atentatória à personalidade e dignidade da empregada. Numa sociedade que cada vez mais privilegia a estética em detrimento da ética, e os padrões de beleza são ditados pela moda e mídia, a insistência da empresa, através de preposto, em ironizar a imagem da trabalhadora rotulando-a de "gorda" constituiu forma inaceitável de discriminação. A prática revela-se despropositada e cruel mormente no período que sucede ao parto, no qual via de regra a mulher se torna particularmente sensível e insegura, e não raro compromete sua auto-estima em razão da transformação substancial da sua vida pessoal, familiar e da modificação sofrida em seu corpo, naturalmente alterado para servir de receptáculo à vida. Nesse contexto, resta presumido o impacto moral e psicológico sofrido pela empregada em face dos insultos à sua imagem, dignidade e personalidade, praticados pelo empregador, através de preposto, submetendo-a a situações vexatórias e degradantes.

(TRT-2 - RO: 12191120135020261, Relator: RICARDO A. C. TRIGUEIROS, Data: 05/08/2014)

ASSÉDIO MORAL. OFENSA DE CONTEÚDO RACISTA. DISCRIMINAÇÃO. DEVER DE INDENIZAR. A conduta do empregador que permitiu que fosse o reclamante alvo de ofensas com conteúdo racista ("macaco") revelam evidente intenção de depreciar o empregado por motivo racial, de modo a violar os artigos 3º, IV, e 5º, caput, ambos da Constituição da República. A manifestação depreciativa, inclusive, ofende a dignidade e a honra subjetiva do trabalhador, circunstância bastante para configurar o dano moral.

(TRT-3 - RO: 00111572120155030006, Relator: Milton V. Thibau de Almeida)

DISCRIMINAÇÃO PRESUMIDA?

- Lei 9.029/95
- Súmula 443/TST
(Doenças graves)
- Fundamentos da DSJC



Súmula nº 443

DISPENSA DISCRIMINATÓRIA

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

– Res. 185/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012

 /tstjus

DISCRIMINAÇÃO POR COBRANÇAS DE METAS - CUIDADOS

- Clareza
- Alinhamento prévio de expectativas
- Cuidados na divulgação de resultados
- Evitar ranking
- Reuniões / *feedbacks* individuais
- Respeito, cordialidade e transparência

DISCRIMINAÇÃO PRATICADA NAS REDES SOCIAIS

- Imagem do empregador e empregado
- Postagens comprometedoras
- Fotos polêmicas
- A pergunta de 1 milhão de reais: ***como controlar???***



TRATAMENTO DE SITUAÇÕES DISCRIMINATÓRIAS

- Denúncia em canal específico
- Envolvimento do RH/Gestor
- Investigação / auditoria interna
- Sigilo
- Colheita de dados
- Ajustar soluções
- Sanção disciplinar – art. 482 da CLT

CONSEQUÊNCIAS JURÍDICAS

- Auto de infração – mesa redonda – multa administrativa (ME)
- Denúncia – Notícia de fato – Inquérito civil (MPT)
- Ação Civil Pública: TAC + indenizações vultuosas
- Ações individuais: danos morais e materiais; reintegração e/ou indenização

DANO MORAL COLETIVO

A 7ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região (TRT/RJ) condenou o HSBC Bank Brasil a pagar R\$ 100 mil de danos morais coletivos - ao Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT) - por discriminação religiosa ocorrida em uma das suas agências na cidade do Rio de Janeiro. A ação foi ajuizada pelo Ministério Público do Trabalho (MPT). O colegiado seguiu, por unanimidade, o voto do relator do acórdão, desembargador Rogério Lucas Martins, que considerou comprovada a violação à liberdade de crença religiosa, intimidade e dignidade da pessoa humana, extrapolando os interesses individuais.

POLÍTICA DE NÃO DISCRIMINAÇÃO

- Generalidades
- Igualdade de oportunidades
- Recrutamento e seleção
- Desenvolvimento profissional
- Penalidades por descumprimento

DEBATE - CASOS PRÁTICOS

