



CURSO PREPARATÓRIO
MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO

CURSO INTENSIVO – XXI CONCURSO MPT



RODADA 04

PERGUNTA E ESTUDO JURÍDICO

ASSUNTOS ABORDADOS:

- COTAS RACIAIS EM UNIVERSIDADES

Discorra sobre a figura das cotas raciais em universidades públicas e nas relações de trabalho.

OBSERVAÇÕES:



ESTUDO JURÍDICO

"E aqui eu queria contar, rapidamente, duas histórias que marcam e que me levaram até o meu primeiro trabalho escrito: meu primeiro livro ter sido sobre o princípio da igualdade. O primeiro é que, no início da década de 90, dei de presente a duas sobrinhas umas bonequinhas artesanalmente feitas. As duas eram bonecas negras. Uma das meninas encantou-se com a sua bonequinha, achou uma gracinha o presente. A outra, linda menina de pele negra, rejeitou o presente, não aceitou a boneca.

E eu dizia:

- Como não, está boneca é linda! E ela: - Não é não, é feia, parece comigo. A família descobriu que, em algum lugar sem amor, a menina construía dentro de si uma imagem negativa de si a partir de algo que nem sabíamos.

A marca de uma pessoa que tem um espelho que é o outro, tão diferente, é uma marca que assinala a fragilidade humana, difícil de se recompor quando atingida. Ninguém nunca disse nada sobre a cor em minha casa, até onde me consta. Aquela menina é que, nas escolas onde frequentava, não se reconhecia como padrão, como modelo que não era aquele dela. Por isso ela não aceitava o meu presente.

E o segundo episódio que eu vivi foi perto da PUC de Minas. Ao entrar numa lanchonete, uma menininha, a Lucia, pediu-me que comprasse um sanduíche, deu-me um dinheiro para que comprasse para ela um lanche qualquer.

Eu disse: - Mas se é seu, por que você não compra? A PUC tem uma escola, curso fundamental, dizia-se primário, e ela disse: - Eu não posso entrar aí, porque sou negra, e se eu entrar, vão achar que o dinheiro não é meu. E ela estava numa condição absolutamente igual a qualquer pessoa que, com dinheiro, queria e poderia comprar o que quisesse. O que significa que, quando a gente marca, na infância, com um sinal de inferioridade, pela desigualdade de oportunidades comuns, não pode ser desconhecido pela sociedade como se nada tivesse acontecido, como se nós tivéssemos uma democracia racial, como se não tivéssemos nenhuma dificuldade. E desconhecer isso não muda, de jeito nenhum, a sociedade. E digo isto, com todo o respeito, pelas obras que recebi e que li - da Professora Roberta, do Professor Demétrio, do Kamel -, de todos os que recebi e que li, exatamente em função desse julgamento, e que respeito. Mas a minha visão de vida, experiência de vida, me leva a ter escrito sobre esse tema e ter a convicção de que a situação que cada um vive não é algo que pode ser ignorado, porque isto se multiplica numa sociedade e fragiliza grande parte daqueles que têm, como eu, o mesmo direito a ter o respeito, o autorrespeito, e saber-se digno humanamente para que obtenha a igualdade de oportunidades."

"Atualmente, as reivindicações por justiça social parecem, cada vez mais, divididas entre dois tipos. A primeira, e a mais comum, é a reivindicação redistributiva, que almeja uma



maior distribuição de recursos e riqueza. Exemplos incluem reivindicações por redistribuição de recursos do Norte para o Sul, do rico para o pobre, e (não há muito tempo atrás) do empregador para o empregado. Certamente, o recente ressurgimento do pensamento do livre mercado pôs os proponentes da redistribuição na defensiva. Contudo, reivindicações redistributivas igualitárias forneceram o caso paradigmático para a maioria das teorias de justiça social nos últimos 150 anos.

Hoje, entretanto, estamos orientados cada vez mais a encontrar um segundo tipo de reivindicação por justiça social nas 'políticas de reconhecimento'. Aqui o objetivo, na sua forma mais plausível, é um mundo diversificado, onde a assimilação da maioria ou das normas culturais dominantes não é mais o preço do respeito mútuo. Exemplos incluem reivindicações por reconhecimento de perspectivas distintas das minorias étnicas, 'raciais' e sexuais, assim como de diferença de gênero. Esse tipo de reivindicação tem atraído recentemente o interesse de filósofos políticos, aliás, alguns deles estão procurando desenvolver um novo paradigma de justiça social que coloca o reconhecimento no centro da discussão.

De modo geral, então, estamos sendo confrontados com uma nova constelação. O discurso sobre justiça social, uma vez centrado na distribuição, está agora cada vez mais dividido entre reivindicações por redistribuição, de um lado, e reivindicações por reconhecimento do outro. Cada vez mais, as reivindicações por reconhecimento tendem a predominar."

"Esse modo de pensar revela a insuficiência da utilização exclusiva do critério social ou de baixa renda para promover a integração social de grupos excluídos mediante ações afirmativas, demonstrando a necessidade de incorporar-se nelas considerações de ordem étnica e racial.

As ações afirmativas, portanto, encerram também um relevante papel simbólico. Uma criança negra que vê um negro ocupar um lugar de evidência na sociedade projeta-se naquela liderança e alarga o âmbito de possibilidades de seus planos de vida. Há, assim, importante componente psicológico multiplicador da inclusão social nessas políticas.

A histórica discriminação dos negros e pardos, em contrapartida, revela igualmente um componente multiplicador, mas às avessas, pois a sua convivência multiseccular com a exclusão social gera a perpetuação de uma consciência de inferioridade e de conformidade com a falta de perspectiva, lançando milhares deles, sobretudo as gerações mais jovens, no trajeto sem volta da marginalidade social. Esse efeito, que resulta de uma avaliação eminentemente subjetiva da pretensa inferioridade dos integrantes desses grupos repercute tanto sobre aqueles que são marginalizados como naqueles que, consciente ou inconscientemente, contribuem para a sua exclusão."

AUTOTEXTO

Autotexto: Igualdade



ATENÇÃO!!!

*Fazer novo autotexto para vocês! O autotexto deve ser adaptado ao tipo de questão (o que possibilita que seja assim nessa versão maior ou em uma versão mais reduzida, caso seja necessário!). **Lembrem-se:** os autotextos não podem estar desconectados da realidade do que foi perguntado, bem como não pode "canabalar" o que realmente importa, que é responder ao que foi perguntado.*

AUTOTEXTO

Uma sociedade que pretenda ser democrática deve ser eminentemente pluralista e inclusiva. Forte nessa ideia, a Constituição Cidadã de 1988 destaca o princípio da isonomia (tanto em seu aspecto formal, quanto material) como uma de suas bases-metres ao prevê-lo no "caput" do art. 5º e repisá-lo ao longo de todo o seu texto (arts. 3º, I, III e IV; 5º, I, VIII, XLI, XLII; 7º, XX, XXX, XXXI, XXXII; 12, § 2º, etc.) - sendo aplicável às relações privadas ("Drittwirkung"), em razão da eficácia horizontal dos direitos fundamentais, decorrente de sua dimensão objetiva (art. 5º, § 1º), conforme REs 158.215/RS e 161.243/DF do STF e Opinião Consultiva 18 de 2003 da Corte Interamericana de Direitos Humanos.

Tal aparato está, inclusive, na esteira da legislação internacional protetora dos direitos humanos, a qual, com fator de discrimen aberto (art. 1º, "b", da Convenção 111 da OIT), entende a discriminação como qualquer conduta tendente a negar a pessoa, em face de critério injustamente desqualificante, tratamento jurídico compatível com o padrão jurídico para determinada situação, lhe privando, assim, do acesso equitativo às oportunidades existentes, inclusive no âmbito trabalhista. Nessa esteira protetiva, estão, outrossim, a Convenção 100 da OIT; Proclamação de Teerã; arts. 1º da DUDH; 2º, item 2, e 3º do PIDESC; 1º, item 1, do Pacto de São José da Costa Rica; e 3º do Protocolo de San Salvador.

Tal aparato normativo, no entanto, resvala em fatores culturais enraizados na sociedade brasileira, tal qual a construção histórica do estereótipo do negro/PCD/mulher/índio como _____ (resultado do fator histórico), em razão da _____ (motivo histórico). Nessa linha, costuma-se associar a figura do _____ a uma _____, o que, em consequência, faz gerar preconceito (ideia pré-concebida de algo ou de alguém que induz a um sentimento ilusório de poder e dominação), materializado via discriminação (caráter infundado de um tratamento desigual).

DIREITO À IGUALDADE

DIREITO À IGUALDADE:

Algumas breves linhas sobre a política de reconhecimento.



OBSERVAÇÃO

Não precisa aparecer de forma alargada na questão.

TRÊS DIMENSÕES DA IGUALDADE:

A igualdade proíbe que haja uma hierarquização dos indivíduos e que sejam feitas distinções sem fundamento. No entanto, a igualdade também transmite um comando, qual seja, o de que deve haver a neutralização de injustiças históricas, econômicas e sociais e que haja um maior respeito à diferença. No mundo contemporâneo, a igualdade se expressa em três dimensões: a) a igualdade formal; b) a igualdade material; e c) a igualdade como reconhecimento.

A) IGUALDADE FORMAL:

A igualdade formal significa dizer que não pode haver privilégios e tratamentos discriminatórios. A igualdade formal está ligada ao chamado Estado liberal e foi idealizada como uma forma de reação aos privilégios da nobreza e do clero. Pode ser subdividida em dois aspectos:

- **Igualdade perante a lei:** comando dirigido ao aplicador da lei – judicial e administrativo –, que deverá aplicar as normas em vigor de maneira impessoal e uniforme a todos aqueles que se encontrem sob sua incidência.
- **Igualdade na lei:** comando endereçado ao legislador, que não deve instituir discriminações ou tratamentos diferenciados baseados em fundamento que não seja razoável ou que não vise a um fim legítimo.

A igualdade formal encontra-se prevista no art. 5º, "caput", da CF/88: "todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza".

B) IGUALDADE MATERIAL:

OBSERVAÇÕES:



O conceito de igualdade material está ligado a demandas por redistribuição de riqueza e poder e, em última análise, por justiça social. O desenvolvimento da ideia de igualdade material surge a partir da constatação de que não basta proibir que haja privilégios. É preciso atuar ativamente contra a desigualdade econômica e em favor da superação da miséria. Mais do que a igualdade perante a lei, deve-se assegurar algum grau de igualdade perante a vida.

Dessa forma, deve-se garantir a proteção jurídica do polo mais fraco de certas relações econômicas, a criação de redes de proteção social e mecanismos de redistribuição de riquezas.

Para isso, é necessário que o Poder Público faça a entrega de prestações positivas adequadas em matérias como educação, saúde, saneamento, trabalho, moradia, assistência social.

A igualdade material encontra-se prevista no art. 3º, I e III, da CF/88, que afirma que a República Federativa do Brasil tem como objetivos “construir uma sociedade livre, justa e solidária” e “erradicar a pobreza e a marginalização e reduzir as desigualdades sociais e regionais”.

C) IGUALDADE COMO RECONHECIMENTO:

A igualdade como reconhecimento significa o respeito que se deve ter para com as minorias, sua identidade e suas diferenças, sejam raciais, religiosas, sexuais ou quaisquer outras.

A injustiça a ser combatida nesse caso tem natureza cultural ou simbólica. Ela decorre de modelos sociais de representação que, ao imporem determinados códigos de interpretação, recusariam os “outros” e produziriam a dominação cultural, o não reconhecimento ou mesmo o desprezo.

Determinados grupos são marginalizados em razão da sua identidade, suas origens, religião, aparência física ou orientação sexual, como os negros, judeus, povos indígenas, ciganos, deficientes, mulheres, homossexuais e transgêneros.

O instrumento para se alcançar a igualdade como reconhecimento é a transformação cultural ou simbólica.



O objetivo é constituir um mundo aberto à diferença ("***a difference-friendly world***").

A igualdade como reconhecimento encontra-se também prevista no **art. 3º, IV, da CF/88**, que determina que um dos objetivos fundamentais da República é o de "promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação".

Vale ressaltar que, **em muitos casos, alguns grupos sofrem tanto uma desigualdade material como uma desigualdade quanto ao reconhecimento**. 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.

NORMATIVA

- Declaração Universal dos Direitos Humanos de 1948 (arts. 1º, 2º, 7º e 23, item 2);
- Pactos de Nova Iorque de 1966: Pacto Internacional sobre Direitos Civis e Políticos (arts. 3º e 26) e Pacto Internacional sobre Direito Econômicos, Sociais e Culturais (arts. 2º, item 2, 3 e 7, "a", i, e "c");
- Convenção Americana de Direitos Humanos de 1969 / Pacto de São José da Costa Rica (arts. 1º, item I, e 24);
- Protocolo de São Salvador de 1988 (arts. 3º e 7º, "a");
- Declaração Sociolaboral do Mercosul de 2015 (arts. 4º, 5º e 6º);
- Declaração sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho da OIT de 1998 (item 2, "d");
- Convenções 100 e 111 da OIT;
- Recomendação 111 da OIT;



- Proclamação de Teerã;
- Diretiva 2000/43/CE;
- Lei 9.029/95;
- Arts. 3º, parágrafo único; 5º, 461 e 373-A da CLT.

DISCRIMINAÇÃO RACIAL

LEGISLAÇÃO

OBSERVAÇÃO

Transformar em texto essa parte de legislação, pessoal:

- Convenção sobre a eliminação de todas as formas de discriminação racial;
- Declaração e Plano de Ação de Durban de 2001;
- CF/88: art. 5º, XLII;
- Lei 1.390/51 (Lei “Afonso Rinos”, a primeira a tratar sobre discriminação racial no Brasil, ao incluir entre as contravenções penais a prática de atos resultantes de preconceitos de raça ou de cor, incluindo a prática de negar emprego ou trabalho - art. 7º);
- Lei 7.716/89 (com posteriores alterações pela Lei 12.288/10) - o art. 4º tipifica como crime a negativa de emprego em razão de discriminação racial e as práticas equiparadas;

“Art. 4º Negar ou obstar emprego em empresa privada.

Pena: reclusão de dois a cinco anos.

§ 1º Incorre na mesma pena quem, por motivo de discriminação de raça ou de cor ou práticas resultantes do preconceito de descendência ou origem nacional ou étnica: (Incluído pela Lei nº 12.288, de 2010)

I - deixar de conceder os equipamentos necessários ao empregado em igualdade de condições com os demais trabalhadores; (Incluído pela Lei nº 12.288, de 2010)

II - impedir a ascensão funcional do empregado ou obstar outra forma de benefício profissional; (Incluído pela Lei nº 12.288, de 2010)

III - proporcionar ao empregado tratamento diferenciado no ambiente de trabalho, especialmente quanto ao salário. (Incluído pela Lei nº 12.288, de 2010)

§ 2º Ficará sujeito às penas de multa e de prestação de serviços à comunidade, incluindo atividades de promoção da igualdade racial, quem, em anúncios ou qualquer outra forma de recrutamento de trabalhadores, exigir aspectos de aparência próprios de raça ou etnia para emprego cujas atividades não justifiquem essas exigências. (Incluído pela Lei nº 12.288, de 2010)”.

- Lei 9.029/95: art. 1º;
- Lei 12.288/10 (Estatuto da Igualdade Racial) – arts. 38 e ss;
- Decreto 6.872/2009 – instituiu o Plano Nacional de Promoção da Igualdade Racial – PLANAPIR;
- Lei 12.990/14 - reserva aos negros 20% (vinte por cento) das vagas oferecidas nos concursos públicos.

Há **diversas previsões de ações afirmativas** no sistema internacional de proteção dos direitos humanos, senão vejamos.

Convenções da ONU sobre:

- Eliminação de todas as formas de Discriminação Racial (arts. 1º, 4º, e 2º, 2),
- Eliminação de todas as formas de Discriminação contra a Mulher (art. 4º, 1),
- Direitos das Pessoas com Deficiência (art. 27, h), etc.



Professor Raphael Cavalcanti

CURSO INTENSIVO

www.cursopreparatoriompt.com.br

ESTUDO
JURÍDICO

RAZÕES HISTÓRICAS

Culturalmente, no Brasil, em razão da utilização secular da mão-de-obra escrava coisificada e da construção histórica do estereótipo do negro como ser inferiorizado (sangue mais escuro, crânio menor, ser bárbaro e bruto), associa-se a figura do afrodescendente a uma raça hierarquicamente inferior, o que, em consequência, faz gerar preconceito (ideia pré-concebida de algo ou de alguém que induz a um sentimento ilusório de poder e dominação), materializado via discriminação (caráter infundado de um tratamento desigual). O Brasil é ainda hoje a segunda maior nação negra do mundo, perdendo apenas para a Nigéria, tendo herdado em sua história 354 anos de escravidão.

REPRESSOR x INCLUSIVO/PROMOCIONAL. CONCEITO DE AÇÕES AFIRMATIVAS

É possível dizer que o combate à discriminação, inclusive em matéria de emprego, tradicionalmente se deu a partir de um prisma eminentemente repressivo. A partir do Estado Social de Direito, no entanto, cujo marco é o conhecido "*welfare state*", percebeu-se que esse viés dos poderes públicos era insuficiente para promover, de fato, a equitização de oportunidades entre as pessoas. Nesse sentido, a vertente promocional do princípio da não discriminação vem à baila, máxime mediante a instituição de ações afirmativas, que podem ser conceituadas como medidas transitórias de cunho legislativo, administrativo ou até mesmo privado destinadas a neutralizar desigualdades vivenciadas por grupos historicamente discriminados - não se limitam ao estabelecimento de cotas, contemplando, ainda, por exemplo, incentivos fiscais, sistema de bônus, etc.

ORIGEM HISTÓRICA / DIÁLOGO PÓS-POSITIVISTA

OBSERVAÇÕES:



Professor Raphael Cavalcanti

CURSO INTENSIVO

www.cursopreparatoriompt.com.br

ESTUDO
JURÍDICO

De origem histórica no julgamento da Suprema Corte dos EUA no caso "*Brown x Board of Education*" em **1954** (que pôs fim à noção de "*equal but separate*" até então vigente), bem como nas "*Executives Orders*" de Kennedy (1963) e Johnson (1965), as ações afirmativas reabrem o diálogo pós-positivista entre direito e ética, de sorte a fazer romper, como instrumento de transformação social, o círculo vicioso de exclusão de minorias sociais e de preconceito.

COTAS PARA UNIVERSIDADES. OUTROS EXEMPLOS. RAÇA E JUSTIÇA SOCIAL - MERITOCRACIA x IGUALDADE MATERIAL. POLÍTICAS SOCIAIS DE RECONHECIMENTO

Um dos exemplos de ações afirmativas é a instituição de cotas (mas também o são, por exemplo, eventuais incentivos fiscais) raciais para acesso a universidades, que tem sido cada vez mais utilizadas como meio de ascensão de negros ao ensino superior, o que, inclusive, já foi **referendado como constitucional no bojo da ADPF 186**.

De minha parte, penso que a meritocracia prevista no art. 208, V, da CF deve ser vista à luz dos princípios igualitários supracitados, a fim de que, em especial, haja uma equitativa de oportunidades de acesso à educação superior, a compensar as desigualdades históricas a que está vinculada a população negra. Assim, a despeito de a solução mais interessante seja o fortalecimento da educação de base, as cotas, ao menos de forma temporária (critério indispensável), serve como semente inicial e a curto prazo para o pluralismo racial nas universidades.

É hora de formar uma legião de pessoas afrodescendentes bem sucedidas, para que as novas gerações consigam, ao se espelhar nestas pessoas, projetar com confiança projetos de vida decentes e inspiradores. É na política social de reconhecimento (muito mais do que uma política distributiva de riquezas), portanto, que as cotas sociais tem seu maior trunfo, pois não há de se permitir mais que seja estranho para quem quer que seja deparar-se com negros médicos, procuradores, juizes ou executivos de alto escalão. A capacidade não tem cor, mas ela depende de oportunidades, que devem ser iguais para todos.

OBSERVAÇÕES:



Professor Raphael Cavalcanti

CURSO INTENSIVO

www.cursopreparatoriompt.com.br

ESTUDO
JURÍDICO

CONSTITUCIONALIDADE DO SISTEMA DE COTAS PARA NEGROS EM CONCURSO PÚBLICOS

A **Lei 12.990/2014** determinou que deveria haver cotas para negros nos concursos públicos federais.

Em **2016**, a **OAB** ajuizou **ação declaratória de constitucionalidade em defesa da Lei 12.990/2014** pedindo que o STF declarasse esta norma compatível com a CF/88. **O que decidiu o Supremo?**

O STF julgou procedente a ADC, declarando a constitucionalidade da Lei 12.990/2014. Além disso, a **Corte fixou uma tese para ser observada pela Administração Pública e demais órgãos do Poder Judiciário:**

É constitucional a reserva de 20% das vagas oferecidas nos concursos públicos para provimento de cargos efetivos e empregos públicos no âmbito da administração pública direta e indireta. STF. Plenário. ADC 41/DF, Rel. Min. Roberto Barroso, julgado em 8/6/2017 (Repercussão geral) (Info 868).

Síntese dos argumentos do Relator Ministro Luis Roberto Barroso:

A Lei 12.990/2014 atende aos três planos de igualdade: igualdade formal, igualdade material e igualdade como reconhecimento.

A igualdade formal impede a lei de estabelecer privilégios e diferenciações arbitrárias entre as pessoas, isto é, exige que o fundamento da desequiparação seja razoável e que o fim almejado seja compatível com a Constituição. No caso analisado, o fundamento e o fim da Lei 12.990/2014 são razoáveis, motivados por um dever de reparação histórica e por circunstâncias que explicitam um racismo estrutural na sociedade brasileira a ser enfrentado.

Quanto à igualdade material, o racismo estrutural gerou uma desigualdade material profunda. Desse modo, qualquer política redistributivista precisará indiscutivelmente assegurar vantagens competitivas aos negros.

Por fim, a igualdade como reconhecimento significa respeitar as pessoas nas suas diferenças e procurar aproximá-las, igualando as oportunidades. A política afirmativa instituída pela Lei 12.990/2014 tem exatamente esse papel.

Há uma dimensão simbólica importante no fato de negros ocuparem posições de destaque na sociedade brasileira. Além disso, há um efeito considerável sobre a autoestima das pessoas. Afinal, cria-se resistência ao preconceito alheio. Portanto, a ideia de pessoas negras e pardas serem símbolo de sucesso e ascensão e terem acesso a

OBSERVAÇÕES:



cargos importantes influencia a autoestima das comunidades negras. Ademais, o pluralismo e a diversidade tornam qualquer ambiente melhor e mais rico.

Dessa forma, o STF concluiu que a Lei 12.990/2014 supera o teste da igualdade formal, material e como reconhecimento.

MUNDO TRABALHISTA

- Confirmar o **aspecto promocional inclusivo**.
- **Dificuldades do trabalhador negro** no acesso, manutenção e na ascensão no emprego.
- Arts. 44, 45 e 46 do **Estatuto da Igualdade Racial**.
- **Decreto 9.427/18** - reserva aos negros trinta por cento das vagas oferecidas nas seleções para estágio no âmbito da administração pública federal direta, autárquica e fundacional.
- **Discriminação Indireta**.

“A discriminação direta é aquela que, com base em dados sensíveis (raça, cor, idade, gênero, orientação sexual, etc.) especados em estereótipo, estigma ou preconceito, inviabiliza alguém do acesso equitativo às oportunidades existentes. Há, portanto, uma intenção de discriminar, ainda que não plenamente desejada. A discriminação indireta, por sua vez, é aquela que obtém o mesmo resultado da anterior, porém em decorrência de práticas aparentemente neutras, em que inexistente a intenção de marginalizar.”

- **Conceito aberto** (art. 1, “b”, da **Convenção 111 da OIT** e art. 1º da **Lei 9.029/95**, após a alteração pela **Lei 13.146/15**).
- **Teoria do Impacto Desproporcional** (“Disparate Impact Theory”).
Leading case: EUA - Caso “Griggs v. Duke Power Co.”, 1971
- **Atuação do MPT**.



Programa de Promoção de Igualdade e Oportunidades para Todos
(COORDIGUALDADE - Projeto Estratégico)

- **Atuação do MPT.**

Recomendação sobre inclusão de artistas negros a emissoras de TV, em 2018.

(http://portal.mpt.mp.br/wps/wcm/connect/portal_mpt/5d9ff32c-6b9c-4dc3-b6df-c92399d7cfcf/NR+TV+Globo+novela+Segundo+Sol+FINAL+c+adequa%C3%A7%C3%B5es+e+bras%C3%A3o.pdf?MOD=AJPERES&CVID=mdfh2z)

TEORIA DO IMPACTO DESPROPORCIONAL

“DISPARATE IMPACT DOCTRINE”:

Já vem sendo tratada e incorporada à jurisprudência da Corte Norte-americana há algum tempo. Considera-se violadora do princípio da isonomia o impacto desproporcional sobre grupos em desvantagem, não sendo relevante a intenção do agente para tanto.

Joaquim Barbosa sobre essa teoria:

“toda conduta empresarial/ governamental de cunho legislativo ou administrativo, ainda que desprovida de intenção discriminatória, deve ser condenada por violação do princípio da isonomia material se, em consequência de sua aplicação, resultarem efeitos nocivos de incidência especialmente desproporcional sobre certas categorias de pessoas.”

CORTE EM 1971: CASO “GRIGGS X DUKE POWER CO”.

Griggs era empregado dessa empresa e entrou com uma ação contra a empresa em favor dos empregados negros para questionar a política de promoção funcional, pois, segundo ele, era necessária a apresentação de conclusão de ensino médio + teste de aptidão, precisando de nota mínima para ser promovido. Na sua demanda, disse que inviabilizava o acesso de negros aos cargos de maior escalão, alegando as



desigualdades históricas enfrentadas pelos negros. **Foi essa tese que prevaleceu, ao aplicar a Teoria do Impacto Desproporcional.**

Não era medido o grau de habilidade ou potencialidade do empregado, de maneira que, em que pese apoiado em critério aparentemente razoável, acaba por, na prática, trazer efeitos nefastos ao grupo dos negros na empresa.

DIREITO BRASILEIRO:

Não há precedente, porém... **O STF julgou na ADI 1946** em que, apesar de não ter havido menção expressa à teoria, enquadrar-se-ia na tese tranquilamente. **Após a EC 20**, deliberou-se se o teto dos benefícios previdenciários deveria ou não ser aplicado à licença maternidade, pois discutia-se se a diferença do teto e a remuneração da trabalhadora seria transferível ao empregado. **O STF percebeu que a transferência poderia provocar um efeito nefasto de discriminação de mulheres na admissão no emprego.** Entendeu que teria como um efeito concreto e nefasto a discriminação para o acesso a empregos por parte das mulheres.

PROGRAMA DE PROMOÇÃO DE IGUALDADE DE OPORTUNIDADES PARA TODOS (PROJETO ESTRATÉGICO DA COORDIGUALDADE) E A DISCRIMINAÇÃO INDIRETA

- 1. Premissa:** Negros e Mulheres não têm tido igualdade de oportunidades no acesso e ascensão profissional.
- 2. Objetivo:** Reverter de forma gradual esse quadro. Impõe às empresas privadas um dever ético de buscar que seu quadro reflita a diversidade existente na sociedade em proporções razoáveis (minimamente) a expressão numérica com que cada grupo social concorre para a formação da população economicamente ativa daquela população.

Quando for desproporcional, **deve o MPT atuar no sentido de promover** o progressivo reestabelecimento da diversidade no quadro de funcionários. Ocorre no caso de desproporção gritante, não razoável.



O MPT promoveu convênio com o IPEA, que realizou estudos estatísticos. O setor bancário foi o primeiro a ser testado. Os 5 maiores foram escolhidos. Nos casos em que houve descompasso muito grande, ajuizou o MPT ACPs invocando a Teoria do Impacto Proporcional e Discriminação Indireta. Não se cogitou uma política deliberada de discriminação, mas os estudos demonstraram que negros e mulheres não tiveram oportunidades de admissão e ascensão nessas empresas. Como envolvia um setor muito poderoso, não obtiveram êxito no Judiciário. O que frustrou é que a estatística não seria válida como meio de prova para a ocorrência de discriminação. Segundo as "más línguas", o Judiciário não desceu profundo na discussão acerca de discriminação direta e indireta. Não foi encarado como fracasso, de modo que, apesar de improcedente, chamou a atenção das instituições bancárias e hoje, através da FEBRABAN, estão sendo estudados critérios para favorecer negros e mulheres para acesso e ascensão nessas empresas. Os pedidos formulados giravam em torno de que o Judiciário reconhecesse o impacto desproporcional existente e impusesse obrigações de fazer e não fazer, se aproveitando da rotatividade usual do mercado, fossem direcionadas novas contratações que pudesse vir a reproduzir em proporções aceitáveis a diversidade existente na população local. Apesar do aparente insucesso, ela é vista internamente como de vanguarda e da qual o MPT se orgulha muito.

ADMISSIBILIDADE DE ESTATÍSTICA COMO MEIO DE PROVA

Na discriminação direta, a estatística serviria apenas como reforço de argumentação. Porém, no campo da discriminação indireta, como era o caso da questão, o que se quer demonstrar é a ausência de proporcionalidade nos quadros funcionais das empresas em comparação com a diversidade existente na população local. **É essa a tese defendida pelo MPT. Revista 36 do MPT fala sobre o assunto, ok?**

DIREITO COMPARADO:

Direito Comparado. Jurisprudência da Suprema Corte Norte Americana + Legislação da União Europeia (Diretiva 2000/43/CE), que prevê expressamente a utilização da estatística como meio de prova.

ESTATUTO DA IGUALDADE RACIAL:



Professor Raphael Cavalcanti

CURSO INTENSIVO

www.cursopreparatoriompt.com.br

ESTUDO
JURÍDICO

Estatuto da Igualdade Racial. Art. 42. Permite a adoção de dados demográficos como meio de distribuir corretamente a proporcionalidade referente à diversidade existente na população.

PRINCÍPIO DA INESPECIFICIDADE OU ATIPICIDADE DOS MEIOS DE PROVA:

Princípio da inespecificidade ou atipicidade dos meios de prova (art. 369 do NCPC). Não há, no CPC, um rol exaustivo dos meios de prova admitidos no processo. São admitidos todos os legais ou moralmente legítimos, ainda que não especificados no código.

PRINCÍPIO DO CONVENCIMENTO MOTIVADO DO JUIZ (ART. 371 DO NCPC):

Art. 375, NCPC. O juiz aplicará as regras de experiência comum e as regras de experiência técnica.

Tem-se defendido que a estatística tem caráter científico, entrando como regra de experiência técnica de que poderia se valer o magistrado.

OBSERVAÇÕES:



ANOTANDO OS ÁUDIOS

OBSERVAÇÕES:



ANOTANDO OS ÁUDIOS

OBSERVAÇÕES: