



CURSO PREPARATÓRIO
MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO

CURSO INTENSIVO – XXI CONCURSO MPT



RODADA 07

PERGUNTA E ESTUDO JURÍDICO

ASSUNTOS ABORDADOS:

- DISCRIMINAÇÃO POR ORIENTAÇÃO SEXUAL
- ÔNUS DA PROVA EM DISCRIMINAÇÃO
- LEGITIMIDADE DO MPT DE UM ÚNICO TRABALHADOR

Uma grande barbearia da cidade de São Paulo/SP, denominada BARBA LEGAL foi denunciada pela prática de discriminação contra homossexuais. Na ocasião da NF, um trabalhador relatou que havia sido despedido após 4 anos de serviços à empresa, em decorrência de terem descoberto sua condição de homossexual. Afirmou que um de seus colegas descobriu, por amigos em comum, que o trabalhador noticiante mantinha relacionamento com outro rapaz. Segundo as afirmações constantes da NF, de posse dessas informações, o colega de trabalho haveria comunicado tais fatos à chefia. Uma semana depois, o empregado teria sido demitido.

Instaurado o inquérito civil, o promotor natural do caso entendeu interessante a colheita de prova testemunhal, ocasião em que ouviu alguns trabalhadores que não mais laboravam na empresa investigada, bem como outros barbeiros homossexuais que tentaram vaga de emprego, mas que foram rejeitados. Das provas obtidas, chegou-se à seguinte conclusão: a) os barbeiros que não mais laboravam na empresa não tinham notícia de discriminação em desfavor de homossexuais, a despeito de não terem conhecido nenhum barbeiro com tal orientação no período que trabalharam para a BARBA LEGAL; b) afirmaram ainda que não é incomum a existência de barbeiros homossexuais neste ramo de



atividade e que já souberam de casos em outras barbearias em que alguns clientes se incomodaram com o aspecto afeminado de alguns barbeiros; c) os seis barbeiros homossexuais não contratados ouvidos entendem que não foram contratados em razão da sua orientação sexual, pois possuíam experiência e ótima formação profissional; d) que se consideram homens com trejeitos afeminados e que a sua orientação sexual é de fácil percepção.

Ato contínuo à investigação ministerial, após análise documental e consulta a alguns bancos de dados disponibilizados ao MPT, restou comprovado que a investigada possui atualmente 45 barbeiros no seu quadro de funcionários e que existe um fluxo de demissões/admissões de 10 barbeiros por semestre.

Por último, foi ouvido o representante legal da BARBA LEGAL, o qual negou todas as acusações direcionadas à empresa. Para tanto, informou que nunca recebeu nenhuma reclamação nesse sentido na empresa e que, ao contrário, preza pela diversidade e inclusão de funcionários e clientes. E ainda questionou eventual legitimidade do Ministério Público do Trabalho, já que o caso houvera sido originado a partir de um caso meramente individual. Alegou, em conclusão, que a matéria está sob a égide do que a doutrina chama de “prova diabólica”, uma vez que seria impossível a constituição de uma prova negativa, qual seja, a de não discriminação em razão de orientação sexual.

A partir do caso apresentado, responda:

- a) qual sua opinião em relação ao enquadramento ou não como hipótese de discriminação?
- b) é legítima a argumentação de “prova diabólica” da empresa? Como se dá o ônus da prova nesse caso?
- c) há legitimidade do Ministério Público do Trabalho para atuação na hipótese?



ESTUDO JURÍDICO

INTRODUÇÃO

OBSERVAÇÃO

Sugestão de autotexto. Ele é aplicável para questões práticas e dissertativas.

Adaptar para o estilo de resposta. Fazer novo autotexto pra vocês.

AUTOTEXTO

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.

No mesmo sentido, a Lei 9.029/99 (de rol meramente exemplificativo à seara laboral), bem como a CLT (arts. 3º, parágrafo único; 5º, 461 e 373-A) ofertam dispositivos compromissados com a promoção da não discriminação como verdadeiro direito de defesa no âmbito das relações laborais.

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.

Com relação a (grupo discriminado ou tema de discriminação), aponte-se ainda (legislação especial protetiva dos direitos humanos e fundamentais desses grupos)

Tal aparato normativo, no entanto, resvala em fatores culturais enraizados na sociedade brasileira, tal qual a construção histórica do estereótipo do negro/PCD/mulher/indio 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 pre-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).

No entanto, em que pese todo o aparato normativo supracitado, ainda persiste a discriminação (motivos culturais e históricos) ESTIGMA, PRECONCEITO E ESTEREÓTIPO (encaixe isso pelo amor de Deus hahaha) – DIRETA, INDIRETA, LALALALA

Situações trabalhistas em que acontecem a discriminação (ACESSO, MANUTENÇÃO NO EMPREGO e PÓS RELAÇÃO EMPREGATÍCIA)

Vertente repressiva e promocional

Repartição do ônus da prova

Papel do MPT - COORDIGUALDADE (dignidade, tolerância, busca pela felicidade, fim em si mesmo, valorização do ser humano independente da correspondência com um padrão socialmente imposto de conduta ou de aparência). Principalmente como articulador social, pois a origem do preconceito é o desconhecimento bla bla bla TRUNFO CONTRA MAIORIA (Ronald Dworkin).

CONCEPÇÕES DA IGUALDADE: FORMAL, MATERIAL E COMO RECONHECIMENTO

ATENÇÃO!

Além das tradicionais concepções "formal" e "material" da igualdade, a doutrina e a jurisprudência mais moderna trabalha também com a ideia de igualdade como reconhecimento.



Professor Raphael Cavalcanti

CURSO INTENSIVO

www.cursopreparatoriompt.com.br

ESTUDO
JURÍDICO

Nesse sentido a lição de Luís Roberto Barroso:

*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.*

*No caso da **igualdade como reconhecimento**, a injustiça a ser combatida não tem natureza legal ou econômica, mas cultural ou simbólica. Ela decorre de modelos sociais que excluem o diferente, rejeitam os 'outros', produzindo 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 opção sexual** como os negros, judeus, povos indígenas, ciganos, deficientes, mulheres, homossexuais e transgêneros.*

*O **remédio contra a discriminação e o preconceito** envolve uma transformação cultural capaz de criar 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. Estas são palavras de Nancy Fraser, uma das principais teóricas desse tema. 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'.

NORMATIVA

Normativa consagradora do **direito à igualdade**

- 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. 2, item 2, 3º e 7º, "a", "i", e "c");

OBSERVAÇÕES:



- 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;
- Convenção Internacional sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Racial de 1966;
- Convenção Internacional sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher;
- Diretiva 2000/43/CE;
- Lei 9.029/95;
- Arts. 3º, parágrafo único; 5º, 461 e 373-A da CLT.

DADOS ESPECÍFICOS

Dados específicos para acabar com a raça do examinador e deixá-lo chorando no chão em posição fetal.

DADOS: NÃO DISCRIMINAÇÃO POR ORIENTAÇÃO SEXUAL.

OBSERVAÇÕES:

Tudo a partir da década de 90 - muito recente:

- a) Em **1994**, no **Caso "Toonem VS. Austrália"**, o Comitê de Direitos Humanos da ONU (hoje Conselho) sustentou que os Estados estão obrigados a proteger os indivíduos da discriminação baseada em orientação sexual;
- b) O **Comentário Geral 20 de 2009 do CDESC** (Comitê de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais), **vinculado ao PIDESC**, observou que a expressão "outra situação" constante do art. 2º, item 2, do referido diploma inclui a orientação sexual. Realçou o dever dos Estados-Partes de assegurar que a orientação sexual de uma pessoa não signifique um obstáculo para a realização de direitos. **O Comitê do PIDCP** também fez essa mesma interpretação à luz do art. 2, item 1, do PIDCP de 1966;
- c) **Caso "Davis Norris VS. Irlanda"**, em que a Corte Europeia de Direitos Humanos condenou o país em 1988, em razão da criminalização de práticas homossexuais;
- d) **Casos "Perkins e R. VS. Uk e Beck", "COPP E BAZELEY VS. UK"**, em que a Corte Europeia de Direitos Humanos condenou o país por desligar homossexuais das forças armadas do Reino Unido;
- e) **Caso "Frette VS. França"**, em que a Corte Europeia de Direitos Humanos condenou o país por inviabilizar a adoção de criança por parte casal homossexual;
- f) No nosso sistema regional - Corte Interamericana de Direitos Humanos – "**leading case**" sobre proteção do direito à diversidade sexual: Caso "**Atala Riffo e crianças VS. Chile (2012)**" – diz respeito à manutenção de guarda de filhos por parte de mãe biológica, que, posteriormente, passou a manter relacionamento homossexual com outra mulher;

*"A CorteIDH ressaltou que a orientação sexual e a identidade de gênero são categorias protegidas pela CADH por meio da expressão 'outra condição social' prevista no art. 1.1, que proíbe qualquer norma, ato ou prática discriminatória baseada na orientação sexual pelo Direito interno, seja por parte de autoridades estatais ou particulares". – **Interpretação na perspectiva da opção mais favorável à pessoa e da evolução dos direitos humanos no Direito Internacional Contemporâneo.***

"A CorteIDH esclareceu que a CADH não acolheu um conceito fechado de família, assentando que o conceito de vida familiar não pode ser reduzido unicamente ao matrimônio, devendo abranger outros laços familiares em que as pessoas têm vida em comum."



- g) **Resoluções** 2.653/2011, 2600/2010, 2.504/2009 e 2.435/2008 **da OEA**;
- h) **Opinião Consultiva n. 24 da CIDH**, sobre identidade de gênero e igualdade e não discriminação de casais do mesmo sexo;

- Quem tiver interesse em saber mais sobre essa OC, segue um bom resumo: <https://temasdedireitoshumanos.com/2018/01/17/resumo-da-opinio-consultiva-no-24-2017-identidade-de-genero-igualdade-e-nao-discriminacao-a-casais-do-mesmo-sexo/>

- i) Princípios sobre a aplicação da legislação internacional de direitos humanos em relação à orientação sexual e identidade de gênero, de 2006 - "**Princípios de Yogyakarta**";

- **Natureza jurídica:**

"não vinculante, compondo a soft law (direito em formação) que rege a matéria. Contudo, os 'Princípios' representam importante vetor de interpretação do direito à igualdade e combate à discriminação por orientação sexual."

*"A '**orientação sexual**' é definida como sendo a capacidade de cada indivíduo experimentar atração afetiva, emocional ou sexual por pessoas de gênero diferente, mesmo gênero ou mais de um gênero. Por sua vez, a '**identidade de gênero**' consiste na experiência interna individual em relação ao gênero, a qual pode corresponder ou não ao sexo atribuído quando do nascimento, e que inclui expressões de gênero como o sentido pessoal do corpo e o modo de vestir-se e falar."*

- **Princípios de Yogyakarta:** Princípio 12

Princípio 12: "DIREITO AO TRABALHO

Toda pessoa tem o direito ao trabalho digno e produtivo, a condições de trabalho justas e favoráveis e à proteção contra o desemprego, sem discriminação por motivo de orientação sexual ou identidade de gênero.

Os Estados deverão:

a) Tomar todas as medidas legislativas, administrativas e outras medidas necessárias para eliminar e proibir a discriminação com base na orientação sexual e identidade de gênero no emprego público e privado, inclusive em relação à educação profissional, recrutamento, promoção, demissão, condições de emprego e remuneração;

b) Eliminar qualquer discriminação por motivo de orientação sexual ou identidade de gênero para assegurar emprego e oportunidades de desenvolvimento iguais em todas as áreas do serviço público, incluindo todos os níveis de serviço governamental e de emprego em funções públicas, também incluindo o serviço na polícia e nas forças militares, fornecendo treinamento e programas de conscientização adequados para combater atitudes discriminatórias".



- j) Em 2011, o Conselho de Direitos Humanos editou a **Resolução 17/19**, sobre **Direitos Humanos, orientação sexual e identidade de gênero**;
- k) No ano de **2017**, foi adotado o **“YP + 10”**, com o fim de **complementar os Princípios de Yogyakarta**;
- l) **ONU: Padrões de Conduta para Empresas** - Enfrentando a discriminação contra lésbicas, gays, bissexuais, travestis, pessoas trans e intersexo.

- Fonte: <https://www.unfe.org/wp-content/uploads/2018/04/Padroes-de-conduta-para-empresas.pdf>

ALÍNEA “A”

DISCRIMINAÇÃO POR ORIENTAÇÃO SEXUAL

ATENÇÃO!

Deve aproveitar o conceito já exarado na introdução acerca do que é discriminação, para o devido enquadramento.

ANÁLISE DA PROVA TESTEMUNHAL/DOCUMENTAL:

- **Barbeiros demitidos:** afirmam que nunca tiveram notícia de nenhum barbeiro homossexual, a despeito de: **a)** não ser incomum no ramo; **b)** haver grande fluxo de barbeiros por semestre, conforme consulta em banco de dados;



- **Barbeiros homossexuais:** nenhum deles foram contratados, apesar de possuírem ótima qualificação profissional - detalhe que sua a condição de homossexual é facilmente perceptível, sendo alvo fácil de estereótipo;
- **Demissão de barbeiro homossexual logo após descoberta.** O que ordinariamente acontece: público/clientela composta exclusivamente por homens, em regra, machistas, que podem se sentir incomodados com a presença de homossexuais em seu nicho tipicamente masculino/heterossexual. As empresas, em contrapartida, para se adequarem ao gosto do cliente, se utilizam de medidas discriminatórias - abordar nesse caso: critério injustamente desqualificante;

CRITÉRIO LEGÍTIMO PARA ADMISSÃO/MANUTENÇÃO DA RELAÇÃO DE EMPREGO:

- O **único critério legítimo para admissão/manutenção** da relação de emprego é o exercício qualitativo da função - orientação sexual não é um fator de discrimen legítimo/justificável juridicamente - **princípio da neutralidade**; tampouco se trata de uma qualificação ocupacional de boa-fé (art. 1º, item 2, da Convenção 111 da OIT).

COLISÃO DE DIREITOS FUNDAMENTAIS:

- **Colisão de direitos fundamentais:** direito a não discriminação vs. livre iniciativa/direito à propriedade.
- Tentar abordar a questão tecnicamente, através do **princípio da proporcionalidade e de seus subprincípios** (adequação, necessidade e proporcionalidade em sentido estrito).

ALÍNEA "B"



ÔNUS DA PROVA EM DISCRIMINAÇÃO

PROVA DIABÓLICA:

Prova diabólica: é aquela impossível de ser produzida e que diz respeito à prova de um **fato negativo e indeterminado**.

Nesse sentido, não haveria como se desincumbir desse ônus.

Importante alinhar que é necessário para enquadramento como prova diabólica da cumulação do **fato negativo e indeterminado**.

CASO CONCRETO

No caso concreto: trata-se de **fato negativo determinado**, cabendo, portanto, à empresa demonstrar a existência de FATOS POSITIVOS para desconstituição do que fora alegado pelo MPT.

Exemplos: demonstrar a existência de contratação de empregados homossexuais; campanhas contrárias à discriminação; etc.

Alice Monteiro de Barros:

“A discriminação é difícil de ser comprovada porque ela nunca é ostensiva, mas dissimulada, camuflada, e no âmbito do direito do trabalho esse fato se agrava porque os atos resilitórios se baseiam no direito potestativo, não sendo exigido do empregador que motive a dispensa”.

ÔNUS DA PROVA

Ônus da prova: arts. 373, I e II, do CPC e 818 da CLT – em regra, é de quem alega (distribuição estática do ônus da prova).

Em caso de discriminação, contudo, **a interpretação desses dispositivos** deve levar em conta:



- A dificuldade de se provar a existência inequívoca de discriminação;
- Devido processo legal substancial - macrolesões de imensa importância (art. 5º, LIV, da CF);
- Direito ao processo justo (art. 5º, XXXV, da CF);
- Princípio da razoabilidade;
- Princípio da máxima efetividade dos direitos e garantias fundamentais;
- Art. 6º, VIII, do CDC: A informação é verossímil, bem como se trata de situação de pessoas hipossuficientes;
- Art. 373, § 1º, do CPC: Teoria da distribuição dinâmica do ônus da prova, para permitir, ao menos, o ônus compartilhado das partes, e não exclusivo do autor;
- Art. 818, § 1º, da CLT: Distribuição do ônus de modo diverso.

REPARTIÇÃO DO ENCARGO PROBATÓRIO (E NÃO INVERSÃO TOTAL)

Doutrina:

"A jurisprudência do Tribunal Constitucional espanhol é nesse sentido. A sentença do TCE 17/2005, de 1º de fevereiro, sintetiza a jurisprudência daquele tribunal sobre a distribuição da carga probatória em matéria de direitos fundamentais da seguinte maneira: Em primeiro lugar, é necessário que o trabalhador apresente indício razoável de que a prática empresarial afronta seu direito fundamental, não bastando a mera alegação de violação constitucional, mas elementos dos quais se possa deduzir a possibilidade de que a violação tenha ocorrido. Em segundo lugar, satisfeito esse primeiro pressuposto, recai sobre a parte demandada a carga de provar que sua atitude possui causas reais totalmente estranhas à citada vulneração de direitos fundamentais, além de que elas sejam suficientes para respaldar a decisão, como único meio de destruir a aparência lesiva criada pelos indícios apresentados. O empregador deve comprovar que essas causas justificam objetiva, razoável e proporcionalmente, por elas próprias, sua decisão, eliminando toda suspeita de que foi ocultada lesão a direito fundamental do trabalhador". (PEREIRA, Ricardo José Macedo de Britto. "Ação Civil Pública no Processo do Trabalho". 2. ed. Salvador: Editora JusPodivm, 2016, pp. 280/281).



"(...) havendo motivos suficientes para presumir-se a existência de uma atitude diferenciadora, bem como apresentar indícios razoáveis ou, até mesmo, a adoção de categorias suspeitas, reconhece-se a existência de uma prática diferenciadora. Uma vez reconhecido esse fato, cabe ao empregador ou contratante de serviços a contraprova.

Ultrapassado esse primeiro ônus do empregador ou tomador de serviços, emerge um novo ônus para ele, em que deve provar os fatos que embasam a justificativa do tratamento diferenciado, caso haja tal alegação. Não cumprido o ônus do empregador ou tomador de serviços pode-se considerar que houve prática discriminatória na situação em análise. Uma vez apresentada uma justificativa, cabe à vítima demonstrar que se trata de um pretexto para uma conduta discriminatória. (LIMA, Firmino Alves. "Teoria da Discriminação nas Relações de Trabalho". Rio de Janeiro: Editora Elsevier, 2011, p. 255).

Alice Monteiro de Barros: "É suficiente que a vítima presente em juízo circunstâncias fáticas que façam presumir o tratamento desigual, competindo ao empregador comprovar a razoabilidade dos critérios adotados, quando estes não forem transparentes, mostrando que não violou o princípio da igualdade".

DIREITO COMPARADO

DIRETIVA 2006/54/CE:

Relativa à aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à atividade profissional:

Artigo 19. O ônus da prova

1. Os Estados-Membros tomarão as medidas necessárias, em conformidade com os respectivos sistemas jurídicos, para assegurar que quando uma pessoa que se considere lesada pela não aplicação, no que lhe diz respeito, do princípio da igualdade de tratamento apresentar, perante um tribunal ou outra instância competente, elementos de facto constitutivos da presunção de discriminação directa ou indirecta, incumba à parte demandada provar que não houve violação do princípio da igualdade de tratamento.

CÓDIGO DE TRABALHO PORTUGUÊS:

Art. 25, § 5º, do Código de Trabalho Português:



Art. 25, § 5º:

“Cabe a quem alega discriminação indicar o trabalhador ou trabalhadores em relação a quem se considera discriminado, incumbindo ao empregador provar que a diferença de tratamento não assenta em qualquer fato de discriminação”.

OBSERVAÇÃO

Lembrar-se da Súmula 433 do TST para algumas situações de dispensa discriminatória.

ALÍNEA “C”

LEGITIMIDADE DO MPT DE UM ÚNICO TRABALHADOR

A questão não diz respeito a um único empregado, já que, na própria oitiva dos empregados não contratados, ficou demonstrada a sua obstaculização pela condição de homossexual.

CARÁTER TRANSINDIVIDUAL DA DISCRIMINAÇÃO

Ainda que esteja relacionado a um único caso, o tratamento discriminatório é despersonalizado, pois sua base fundante é aplicável a toda sorte de pessoas que se incluam naquela situação de inferiorização (negros, mulheres, índios, homossexuais, portadores de HIV), de modo que se estará a proteger não só o empregado diretamente afetado, mas também aqueles “in potentia” que possuam a mesma nota geradora de estigma, estereótipo ou racismo;

Ademais, o direito à igualdade é um direito fundamental intrinsecamente vinculado ao princípio maior da dignidade da pessoa humana, na acepção de garantia de “igual respeito e consideração”.



Portanto, trata-se de um direito individual indisponível, cuja defesa incumbe ao MPT no âmbito das relações de trabalho, em razão do interesse público subjacente, nos termos dos arts. 127 da CF e 1º, 5º, I, e 6º, VII, "d", da LC 75/93.

Nessa toada a **Orientação 12 da COORDIGUALDADE do MPT:**

Orientação 12 - Coordigualdade:

"Interesse público que justifica a intervenção do Ministério Público do Trabalho. Em ações em que sejam discutidos direitos fundamentais dos trabalhadores, tais como discriminação, direito à intimidade, revista íntima, assédio moral e sexual, entre outros, há interesse público que justifica a intervenção do Ministério Público do Trabalho."

O art. 127 da CF deve ser lido à luz da máxima efetividade e com a devida força normativa, uma vez que o **MPT, como órgão instrumental e que não existe como fim em si mesmo, é potente meio de concretização de direitos fundamentais**, inclusive, com despersonalização da tutela do trabalhador, descongestionamento do judiciário, e, em consequência, incremento do acesso à justiça, mormente na corporificação da segunda onda renovatória proposta por Mauro Capelletti e Bryant Garth.



ANOTANDO OS ÁUDIOS

OBSERVAÇÕES:



ANOTANDO OS ÁUDIOS

OBSERVAÇÕES: