

# **APLICABILIDADE DA CONVENÇÃO 111 DA OIT COMO FORMA DE COMBATE À DISCRIMINAÇÃO NO AMBIENTE DE TRABALHO NAS DECISÕES DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 4ª REGIÃO APLICABILIDAD DEL**

## **CONVENIO 111 DE LA OIT COMO UNA FORMA DE COMBATIR LA DISCRIMINACIÓN EN EL LUGAR DE TRABAJO EN LAS DECISIONES DE LA CORTE REGIONAL DEL TRABAJO DE LA REGIÓN 4**

Pablo Henrique Silva dos Santos

Daniela Mesquita Leutchuk de Cardematori

### **RESUMO**

O presente artigo discorre sobre o sistema de proteção contra discriminação na Organização Internacional do Trabalho, através da convenção número 111 do mesmo organismo observando sua aplicabilidade que busca a erradicação de qualquer forma de discriminação no ambiente de trabalho, nas decisões prolatadas pelo Tribunal Regional do Trabalho da quarta região (TRT4). Análise das decisões foi limitado ao período de um ano correspondente a 28 de junho de 2009 a 28 de junho de 2010. O artigo discorre sobre a entrada da convenção nº 111 da OIT e sua aplicabilidade direta nas decisões e julgados no Brasil.

**Palavras-chave:** 1. Aplicabilidade da convenção 111 da OIT. 2. Forma de combate à discriminação no ambiente de trabalho. 3. Análise das decisões do TRT4.

### **ABSTRACTO**

En este artículo se discute el sistema de protección contra la discriminación en el número Convención Organización Internacional del Trabajo 111 por el mismo organismo, la observación de su aplicación en busca de la erradicación de todas las formas de discriminación en el lugar de trabajo, en las sentencias dictadas por el Tribunal Regional del Trabajo la cuarta región (TRT4). Revisión de las decisiones se limita a un período correspondiente a 28 jun 2009 a 28 jun 2010. Artículo analiza la entrada del Convenio N ° 111 de la OIT y su aplicación directa en las decisiones y sentencias en Brasil.

**Palabras Clave:** 1 Aplicabilidad de la Convención 111 de la OIT .. 2. Forma combatir la discriminación en el lugar de trabajo. 3. Analizar las decisiones de TRT4.

## INTRODUÇÃO

A discriminação, por si só já é um tema complexo e inquietante na sociedade moderna, quando a abordamos no âmbito do direito do trabalho envolvemos maiores complexidades, uma vez que ela se dá em relações de poder e subordinação.

Pesquisar a discriminação no ambiente de trabalho e a eficácia da convenção 111, ao combate a estas discriminações, vem ao encontro das necessidades de uma sociedade pluralista.

Visualizar a utilização da convenção como forma de convencimento na jurisprudência de nosso tribunal, permite dimensionarmos os efeitos desta convenção na vida prática dos trabalhadores no que tange a efetiva prestação jurisdicional que combata a discriminação no ambiente de trabalho.

Para o Direito do Trabalho, interessa o estudo da discriminação no ambiente de trabalho, principalmente quanto aos aspectos relacionados ao acesso ao trabalho e ao tratamento diferenciado no respectivo ambiente.

A Convenção 111 ratificada pelo Brasil elenca as hipóteses em que ocorre discriminação em matéria de emprego e profissão, limita os termos “emprego” e “profissão”, estabelece exceções a discriminações, ou seja, enumera hipóteses que não serão consideradas discriminatórias e regulamenta as regras de ratificação, vigência e denúncia.<sup>1</sup>

Conforme o art. 1 da convenção 111 discriminação significa "a) toda distinção, exclusão ou preferência, com base em raça, cor, sexo, religião, opinião política, nacionalidade ou origem social, que tenha por efeito anular ou reduzir a igualdade de oportunidade ou de tratamento no emprego ou profissão; b) qualquer outra distinção, exclusão ou preferência, que tenha por efeito anular ou reduzir a igualdade de oportunidades, ou tratamento emprego ou profissão, conforme pode ser determinado pelo país-membro concernente, após consultar organizações representativas de empregadores e de trabalhadores, se as houver, e outros organismos adequados."

As exceções do que não é considerado como atos discriminatórios encontram-se na convenção.

Não são considerados como discriminatórios os atos de distinção, exclusão ou preferência, baseados em qualificações exigidas para um determinado emprego (art. 1º, 2), bem como as medidas que afetem uma pessoa suspeita (a suspeita há de ser legítima) de envolvimento ou prática de atividades prejudiciais à segurança do Estado, desde que lhe seja garantido o direito de apelar para uma instância competente, segundo a prática nacional (art. 4º). Também não são consideradas discriminatórias as medidas especiais de proteção ou de

assistência asseguradas em outros instrumentos normativos (convenções e recomendações) da OIT (art. 5º,1).

A discriminação no trabalho se dá por diversas razões entre elas encontra-se a discriminação em face de questão de gênero, raça/etnia, orientação sexual, religião, portadores de deficiência física ou imunológica.

O presente artigo visa analisar a utilização da convenção 111 da OIT como forma de enfrentamento a atos discriminatórios. Uma vez que as sociedades modernas devem avançar em uma perspectiva de diversidade e garantia dos direitos fundamentais dos seres humanos.

Outras convenções também foram ratificadas pelo Brasil, exemplo:

Convenção 100, de 1951, que trata da igualdade de remuneração entre homens e mulheres, por um trabalho de igual valor.

Convenção de n. 117, de 1962, estabelece como meta, a supressão de toda discriminação contra trabalhadores que tiver por objetivo motivo de raça, sexo, crença, filiação a uma tribo ou a um sindicato, no que diz respeito ao empregado e a condições de trabalho, inclusive quanto à remuneração.

Com isso se visualiza a preocupação da OIT em combater a discriminação contra o trabalhador, o que demonstra que toda comunidade internacional também está voltada para a valorização do emprego, através da garantia de igualdade e conseqüentemente a não discriminação no âmbito do direito do trabalho.

Como identificar que a convenção 111 da OIT é aplicada pelos juristas brasileiros?

Como se pode analisar a utilização desta convenção no combate a discriminação no âmbito do trabalho através de sua operacionalidade no direito brasileiro?

Tentou-se responder a estas inquietações verificando-se da utilização da convenção 111 da OIT como forma de sustentação em decisões de TRT4 que venham a combater atos discriminatórios no ambiente do trabalho.

Para tanto, se analisou jurisprudências colecionadas junto ao TRT da 4º Região, e assim, observou-se a incidência da convenção 111 da Organização Internacional do Trabalho como argumento referente à discriminação no âmbito do trabalho.

Portanto se buscou saber de que forma os magistrados se utilizam da convenção 111 da OIT como forma para embasar seus julgados.

Analisar estas decisões na perspectiva de aplicabilidade da convenção de forma subsidiária ao direito pátrio.

O método utilizado para tanto é análise qualitativa de interpretação dos julgados (análise documental) como um levantamento quantitativo das decisões que se utilizam da convenção

111 da OIT para instrumentalizar as decisões que abordam a discriminação no âmbito do trabalho.

A técnica de pesquisa a ser utilizada é a pesquisa bibliográfica, uma vez que esta se mostra como a técnica mais adequada à pesquisa jurídica, possibilitando o exame de diversas obras que se relacionam com o tema abordado.

Assim o presente artigo se divide em um primeiro momento na apresentação da Convenção 111 da OIT e os demais aspectos, e na segunda parte analisa os acórdãos colecionados no período de um ano, a partir dos instrumentos de pesquisa disponibilizado no site do Tribunal. Conforme detalhado de forma mais precisa na pesquisa quantitativa feita para o presente artigo.

## **1. EVOLUÇÕES HISTÓRICAS DA PROTEÇÃO AO TRABALHADOR E O SURGIMENTO DA ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO - OIT.**

Os movimentos socialistas, anarquistas e comunistas do século XIX e início do século XX influenciaram na necessidade de se elaborar legislações protetivas aos trabalhadores, uma vez que estes operários já começavam a esboçar uma perspectiva organizacional e reivindicatória, cabe lembrar o Manifesto Comunista de Karl Marx e Friederich Engels em 1848, que proclama a união de todos os trabalhadores do mundo, com a criação da primeira Associação Internacional dos Trabalhadores, a AIT<sup>2</sup>, em 1862 e a Comuna de Paris em 1871. Todos estes movimentos atuaram de forma radical na busca dos direitos dos trabalhadores e em uma perspectiva internacional.<sup>3</sup>

Estes movimentos pressionaram os governos nacionais para que estes elaborassem uma legislação que garantisse mais direitos aos trabalhadores. Garantindo assim que um rol de direitos sociais fosse articulado internacionalmente e elencados como direitos universais a partir destas mobilizações começa a se constituir o que chamamos a segunda dimensão de direitos humanos<sup>4</sup>, que tratará dos direitos sociais.

Os direitos humanos de segunda dimensão surgiram no final do século XIX tendo um cunho histórico trabalhista embasado no marxismo<sup>5</sup>, devido à busca de estimular o Estado a agir positivamente para favorecer as liberdades que anteriormente eram apenas formais.

Neste prisma afirma SARLET (2003, p. 52-53):

*O impacto da industrialização e os graves problemas sociais e econômicos que a acompanharam, as doutrinas socialistas e a constatação de que a consagração formal de liberdade e de igualdade não gerava a garantia de seu efetivo gozo acabaram, já no decorrer do século XIX, gerando amplos movimentos reivindicatórios e o reconhecimento progressivo de direitos atribuindo ao Estado comportamento ativo na realização da justiça social.*

(...)

*(...) Ainda na esfera dos direitos da segunda dimensão, há que atentar que estes não englobam apenas direitos de cunho positivo, mas também as assim denominadas “liberdades sociais”, que dão conta os exemplos de liberdade de sindicalização, do direito de greve, bem como o reconhecimento dos direitos fundamentais aos trabalhadores tais como o direito a férias e ao repouso semanal remunerado, a garantia de um salário mínimo, a limitação da jornada de trabalho, apenas pra citar alguns dos mais representativos.*

(...)

Segundo AMAURI Mascaro Nascimento<sup>6</sup>, a primeira Conferência Internacional do Trabalho foi convocada em Berlim, em 1890, presentes os representantes dos Estados Nacionais da França, Alemanha, Áustria, Holanda, Bélgica, Inglaterra, Itália, Dinamarca, Portugal, Suécia, Noruega, Suíça, Espanha e Luxemburgo.

Em 1901 foi constituída a Associação Internacional para a Proteção Legal dos Trabalhadores, em Bruxelas, e quinze Estados participaram da Conferência de Berna, convocada para maio de 1905, seguida de conferência diplomática em setembro de 1906, com a presença de diversas nações, resultando em duas convenções, uma sobre a proteção dos trabalhadores nas atividades em contato com fósforo branco e a segunda sobre a proibição do trabalho noturno das mulheres.<sup>7</sup>

Portanto, as maiorias dos direitos sociais foram sendo consolidados neste período histórico que alguns autores referenciarão como a consolidação do princípio da igualdade, uma vez que o princípio da liberdade já teria se consolidado com a revolução francesa, conforme o jurista francês Karel Vasak, que desenvolveu o conceito de “Geração”, a partir da inspiração do lema da revolução francesa. Assim a primeira geração refere-se aos direitos civis e políticos (*liberte*); a segunda geração refere-se aos direitos econômicos políticos e culturais (*égalité*); e a terceira geração tem haver com os novos direitos de solidariedade (*fraternité*).<sup>8</sup>

Entretanto Ingo Wolfgang Sarlet expõem que a concepção de dimensões traz uma percepção dialética da consolidação dos direitos fundamentais, pois este processo é marcado por avanços e retrocessos e não por uma de sucessões de direitos que avançam de forma linear como seria se pensássemos em gerações de direitos.<sup>9</sup>

Escreve (BONAVIDES, P. *Curso de Direito constitucional*, p. 525.)

*[...]dirimir um eventual inequívoco de linguagem: o vocábulo ‘dimensão’ substitui com vantagem lógica e qualitativa, o termo ‘geração’, caso este último venha a induzir apenas sucessão cronológica e , portanto, suposta caducidade dos direitos das gerações antecedentes não é verdade. Ao contrário, os direitos da primeira geração, direitos individuais, os da segunda, direitos sociais, e os da terceira, direitos ao desenvolvimento, ao meio ambiente, à paz e a fraternidade, permanecem eficazes, são infra-estruturais, formam a pirâmide cujo ápice é o direito à democracia; coroamento daquela globalização política[...]*

Conseqüentemente os direitos fundamentais de primeira dimensão seriam os adquiridos após todo período revolucionário do século XVIII, principalmente pelas ideologias políticas francesas, marcado pelo teor individualista (direitos de defesa, direitos do indivíduo frente ao Estado)<sup>10</sup>, externou-se os caracteres base de todo escopo essencial dos direitos fundamentais. Postulados pela historicidade em toda sua evolução, institucionalizou-se três premissas gradativas, a saber: a liberdade, a igualdade e posteriormente a fraternidade.<sup>11</sup>

Os direitos fundamentais da segunda dimensão/geração se tornam tão essenciais quanto os direitos fundamentais da primeira dimensão/geração, tanto por sua universalidade quanto por sua eficácia. Assim, segundo BONAVIDES:

*[...]são os direitos sociais, culturais, e econômicos, bem como os direitos coletivos ou de coletividades, introduzidos no constitucionalismo das distintas formas de Estado social[...]*<sup>12</sup>

A segunda dimensão/geração é a dos direitos econômicos, sociais e culturais – ou, simplesmente, direitos sociais – e decorrem de aspirações igualitárias historicamente vinculadas a movimentos socialistas e comunistas do século XIX e início do XX. Têm por objetivo garantir aos indivíduos condições materiais tidas por seus defensores como imprescindíveis para o pleno gozo dos direitos de primeira geração e, por isso, tendem a exigir do Estado intervenções na ordem social segundo critérios de justiça distributiva. Incluem os direitos a segurança social, ao trabalho e proteção contra o desemprego, ao repouso e ao lazer, incluindo férias remuneradas, a um padrão de vida que assegure a saúde e o bem-estar individual e da família, à educação, à propriedade intelectual, bem como as liberdades de escolha profissional e de sindicalização

A Constituição Federal de 1988 consagrou em seu texto os mais importantes direitos e garantias fundamentais, prevendo, em nível positivo, dispositivos históricos e amadurecidos a partir de grandes conquistas da civilização, tais como a Magna Carta de 1215, a Constituição dos Estados Unidos da América e a Declaração Francesa dos Direitos do Homem e do Cidadão, ambas de 1789, a Declaração Universal dos Direitos do Homem, dentre outros importantíssimos diplomas.<sup>13</sup>

A Organização Internacional do Trabalho (OIT) é conseqüência histórica do avanço dos direitos humanos de segunda dimensão. Sendo que a organização é fundada em 1919, através do Tratado de Versalhes<sup>14</sup> tendo sido constituída na Parte XIII do referido tratado, e complementada posteriormente pela Declaração de Filadélfia, de 1944. O Brasil é membro fundador e signatário do tratado que originou a OIT.

O tratado de Versalhes começa a ser elaborado em janeiro de 1919 e é assinado em 28 de junho do mesmo ano, é importante salientar os motivos que levaram a criação de uma organização do trabalho (OIT), dentro de um tratado de paz armistício, uma vez que o tratado referia-se principalmente a rendição da Alemanha na primeira guerra mundial. Conforme Vizentini 1998, a Europa vivenciou inúmeras guerras civis, pós-conflitos entre as nações. Os principais motivos desses conflitos estavam vinculados à instabilidade social, nas classes dos soldados e dos trabalhadores que viam com bons olhos a revolução proletária ocorrida na Rússia em 1917.<sup>15</sup>

Fica evidente que a Organização Internacional do Trabalho (OIT) foi criada junto ao tratado de Versalhes como resposta a ameaça Russa, e a influencia que esta poderia gerar junto às classes operarias dos países centrais, leia-se Alemanha e países vencedores da primeira guerra mundial.

Com a necessidade de garantir uma paz social nas classes operarias a OIT inova enquanto organização, pois traz em sua origem a possibilidade de trabalhadores e empregadores alem dos estados serem agentes de construção de normativas internacionais vinculadas ao trabalho, portanto nasce a característica tripartite da OIT desta conjuntura histórica.

Conforme Zoraide Amaral de Souza cita em seu artigo o texto de Nicolas Valticos, extraído da 2ª edição da obra Direito Internacional do Trabalho de Arnaldo Sússekkind, onde o autor Nicolas Valticos, reconstrói o contexto histórico de agitação social por parte do mundo do trabalho.

*A Primeira Guerra Mundial produziu profundas modificações na posição e no peso da classe trabalhadora das potências aliadas. A trégua social e cooperação que se estabeleceu na Europa ocidental entre os dirigentes sindicais e os governantes, os grandes sacrifícios suportados especialmente pelos trabalhadores e o papel que desempenharam no desenlace do conflito, as promessas dos homens políticos de criarem um mundo novo, a pressão das organizações obreiras para fazer com que o Tratado de Versalhes consagrasse as suas aspirações de uma vida melhor, as preocupações suscitadas pela agitação social e as situações revolucionárias existentes em vários países, a influência exercida pela Revolução Russa de 1917, foram fatores que deram um peso especial às reivindicações do mundo do trabalho no momento das negociações do tratado de paz. Estas reivindicações expressaram-se, tanto em ambos os lados do Atlântico como em ambos os lados da linha de combate, inclusive durante os anos de conflito mundial. Ao final da guerra, os governos aliados, e principalmente os governos francês e britânico, elaboraram projetos destinados a estabelecer, mediante o tratado de paz uma regulamentação internacional do trabalho.<sup>16</sup>*

Dentro deste contexto a OIT possui gestão tripartite em todos seus órgãos. Portanto toda administração da organização é composta por membros dos estados, representantes dos trabalhadores e do patronato.

A OIT uma pessoa jurídica de Direito Público Internacional que é composta de três órgãos: a Conferência ou Assembléia Geral, o Conselho de Administração e a Repartição Internacional do Trabalho.<sup>17</sup>

Sendo que na Conferência são elaboradas as convenções e recomendações internacionais da OIT e esta é constituída por representantes dos Estados – membros compostas de membros do governo e representantes dos trabalhadores e empregadores.<sup>18</sup>

Nos demais órgãos – conselho de administração, que exerce a função executiva, e a repartição internacional do trabalho, que é responsável por divulgar e documentar as atividades da organização, também é gerido de forma tripartite com representante dos estados membros, dos trabalhadores e empregadores.

Por esta característica de incorporação da classe trabalhadora e dos empregadores na administração da organização, fez com que esta seja legitimada pelas organizações de trabalhadores mundo a fora.

Zoraide Amaral de Souza lembra em seu artigo que havia vários projetos para serem apreciados na comissão de elaboração da OIT, entretanto o projeto tripartite da Inglaterra foi o escolhido uma vez que os Estados Unidos pretendia que as decisões ficassem somente a cargo dos empregadores e trabalhadores enquanto a França e a Itália realçavam o papel do Estado no funcionamento do organismo.<sup>19</sup>

## **1.1 OBRIGATORIEDADE DAS CONVENÇÕES NO PLANO INTERNO - RESPONSABILIDADE DO ESTADO POR DESCUMPRIMENTO - RATIFICAÇÃO DA CONVENÇÃO 111 DA OIT - EQUIPARAÇÃO DESTA COM O DIREITO BRASILEIRO**

Segundo BARROS (2007, p.110)

“A internacionalização é uma característica fundamental do ordenamento jurídico trabalhista e não poderá ser vista apenas como uma etapa histórica”

Esta colocação nos permite discorrer que as convenções geram obrigatoriedades nos estados que as ratificam, portanto são normas jurídicas de eficácia no plano interno.

Entretanto para que estas normas passam a ter eficácia tem que analisar a forma como estas convenções passam a fazer parte formal de nosso direito pátrio.

## **OBRIGATORIEDADE DA CONVENÇÃO NO PLANO INTERNO**

As convenções internacionais são normas jurídicas que provem da conferencia

internacional da OIT, que segundo AMAURI Mascara do Nascimento:

*(...) destinadas a constituir regras gerais e obrigatórias para os Estados deliberantes, que as incluem no seu ordenamento interno, observadas as respectivas prescrições constitucionais.*<sup>20</sup>

Portanto a convenção pode ser entendida como um acordo internacional deliberado pela conferencia da organização internacional do trabalho. Sancionada a convenção da organização internacional do trabalho leva para o conhecimento dela aos Estados membros, para que estes realizem o processo de ratificação da referida ratificação. O objetivo das convenções é a criação de normas de direito comum a vários estados de forma que garanta os princípios da justiça social.

Segundo SOUZA (2006 p. 448):

*As convenções constituem tratados multilaterais, abertos á ratificação por parte dos estados membros que após tal formalidade, as regras nela esculpidas devem integrar a respectiva legislação nacional daquele Estado.*<sup>21</sup>

Cabe ressaltar que a uma diferença entre a recomendação e a convenção, sendo que a recomendação não é ratificada pelo Estado-membro, portanto não gera obrigatoriedade, sendo considerada apenas uma fonte material de direito, enquanto a convenção depois de ratificada gera obrigatoriedade.<sup>22</sup>

## **RESPONSABILIDADE DO ESTADO POR DESCUMPRIMENTO**

A responsabilidade se dá no âmbito interno e externo, internamente cabe ao poder judiciário a fiscalização do cumprimento das normas oriundas das convenções ratificadas, uma vez que estas acabam sendo fontes formais do direito pátrio. No âmbito externo a responsabilidade recai em face de dois mecanismos, primeiro o de reclamação que pode ser feito por organismos profissionais de trabalhadores, ou do patronato, onde pode se reclamar o não cumprimento de uma convenção ratificada por um estado membro. Nestes casos uma organização profissional de empregadores ou de trabalhadores pode apresentar uma reclamação à repartição internacional do trabalho (RIT), pelo não cumprimento satisfatório pelo Estado-membro da convenção ratificada, este procedimento de reclamação é exclusivo das organizações representativas dos trabalhadores e dos empregadores.<sup>23</sup>

O segundo mecanismo de responsabilidade externo se dá através das queixas que é um processo instaurado na organização internacional do trabalho contra o Estado-membro que não providenciou medidas suficientes ao cumprimento de uma convenção aprovada na conferencia, e que fora ratificada pelo próprio estado descumpridor<sup>24</sup>

O processo de queixa pode ser instaurado por qualquer outro pais integrante da OIT, que apresenta a sua queixa frente a repartição internacional do trabalho e este por sua vez

encaminha ao conselho de administração. Cabendo a este apreciar a queixa e determinar as providencias provenientes ao caso. Observa-se que existem dificuldades de impor sanções ao Estado-membro descumpridor das convenções, uma vez que a OIT busca muito mais uma sanção de ordem moral, evitando penas de suspensão e eliminação de membros do seu quadro de associados.<sup>25</sup>

## **O PROCESSO DE RATIFICAÇÃO DE CONVENÇÕES DA OIT**

Segundo BARROS (2007) Alguns autores incluem entre as fontes do direito do trabalho os tratados e as convenções internacionais, desde que, ratificado pelos seus países. Dependendo de ratificação para serem fontes formais, após a devida ratificação estas passam a integrar o rol de leis do respectivo país, não havendo mais distinção de fontes internas e de origem internacional.<sup>26</sup>

Os Tratados Internacionais são submetidos a um processo de ratificação pelo Congresso Nacional para possuírem eficácia interna (artigo 49, inciso I, da Constituição Federal de 1988).

Art. 49. É da competência exclusiva do Congresso Nacional:

I - resolver definitivamente sobre tratados, acordos ou atos internacionais que acarretem encargos ou compromissos gravosos ao patrimônio nacional;<sup>27</sup>

Depois de aprovada pelo Congresso Nacional, cumpre ao Governo Federal formalizar a ratificação, depositando o correspondente instrumento na Repartição Internacional do Trabalho.

De acordo com SOUZA (2006, p.457)

“Cabe ao Presidente da República expedir decreto de promulgação, indicando o Decreto Legislativo do Congresso Nacional que aprovou a convenção, a data do registro da ratificação na RIT, o dia em que entrará em vigor para o Brasil; e determina que a convenção, cujo texto reproduz em idioma português, “seja executada e cumprida tão inteiramente como nela se contém”.<sup>28</sup>

Lembrando que em nosso país compete ao Congresso Nacional deliberar, privativa e soberanamente, sobre a aprovação de qualquer convenção adotada pela Conferência Internacional do Trabalho, conforme dispõe o art. 49, I da Constituição Federal.

As convenções podem ser Denunciadas pelos estados membros passado dez anos de sua ratificação. Possuindo o estado membro um prazo de 12 meses para requerer junto ao OIT que a convenção seja Denunciada.

O Brasil ratificou vários tratados, que depois foram inseridos no ordenamento jurídico nacional, tornam-se leis federais. Entretanto com a emenda 45/2004 da CF o § 3º do art. 5º da CF passou a conceder caráter de emenda constitucional aos tratados sobre direitos humanos.

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

§ 3º Os tratados e convenções internacionais sobre direitos humanos que forem aprovados, em cada Casa do Congresso Nacional, em dois turnos, por três quintos dos votos dos respectivos membros, serão equivalentes às emendas constitucionais.

(Incluído pela Emenda Constitucional nº 45, de 2004)

Neste caso a Convenção 111 da OIT a qual é o assunto deste artigo pode ser vista como uma emenda constitucional. Pois a convenção 111 da OIT faz parte dos convênios qualificados de fundamentais para garantir os direitos dos seres humanos no trabalho

Em junho de 1998 o Conselho de Administração da OIT identificou oito convenções fundamentais para a garantia dos direitos humanos no trabalho, considerando estes direitos condições prévias para o desenvolvimento dos estados membros, pois proporcionam segundo a própria OIT, um esforço para livrar as condições de trabalho individuais e coletivas.

A declaração da OIT sobre os princípios e direitos fundamentais no trabalho, estabelece quatro áreas para que se estabeleça um patamar mínimo de garantias no mundo do trabalho.

1. a liberdade de associação e a liberdade sindical e o reconhecimento efetivo do direito de negociação coletiva; 2. a eliminação de todas as formas de trabalho forçoso ou obrigatório; 3. a abolição efetiva do trabalho infantil; e 4. a eliminação da discriminação em matéria de emprego e ocupação. Convenção nº 100 e nº 111 da OIT.

Apesar de o art. 5º e art. 7º XXX, XXXI, XXXII, XXXIV da Constituição da República Federativa do Brasil, já terem incorporado os princípios não discriminatórios e assecuratórios dos Direitos Humanos.

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

XXX - proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil;

XXXI - proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência;

XXXII - proibição de distinção entre trabalho manual, técnico e intelectual ou entre os profissionais respectivos;

XXXIV - igualdade de direitos entre o trabalhador com vínculo empregatício permanente e o trabalhador avulso.

A convenção 111 da OIT - a qual foi aprovada, em 1958, na 42ª Sessão da Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho em Genebra, tendo entrado em vigor, no

âmbito internacional, em 15.06.1960, e, especificamente no Brasil, foi aprovada pelo Decreto Legislativo 104 de 24.11.1964, foi ratificada em 26.11.1965 e foi promulgada pelo Decreto 62.150 de 19.01.1968, estando vigente desde 26.11.1966, sinalando-se que a convenção encontra plena receptividade e eficácia no ordenamento constitucional pátrio.<sup>29</sup>

A Convenção 111 de 1958 foi inspirada na declaração de Filadélfia de 1954 e na declaração universal dos direitos do homem de 1948 e consagrou de forma ampla o princípio da não discriminação em matéria de emprego e de profissão.

Segundo Süsskind, os Estados que ratificaram esta Convenção ficaram obrigados de revogar todas as disposições legislativas ou práticas incompatíveis com suas normas. Bem como, fomentar programas educativos visando a não discriminação.<sup>30</sup>

As Constituições de praticamente todos os países civilizados consagram o direito à igualdade dentre os direitos fundamentais dos cidadãos, repudiando a discriminação e os privilégios.

Art. 3º Constituem objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil:

IV - promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação.

(Constituição Federal do Brasil)

No campo das relações de trabalho, a Convenção nº 111 da OIT, ratificada pelo Brasil, fixa alguns parâmetros que facilitam o trato das questões jurídicas envolvendo o problema da discriminação no trabalho, ou, em outras palavras, da ausência de igualdade no trabalho,<sup>31</sup> consagrando o princípio de não-discriminação em matéria de emprego e profissão vedando:

a) toda distinção, exclusão ou preferência fundada na raça, cor, sexo, religião, opinião pública, ascendência nacional ou origem social, que tenha por efeito de obstruir ou alterar a igualdade de oportunidade ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão e;

b) qualquer outra distinção, exclusão ou preferência que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidade ou tratamento em matéria de emprego ou profissão, que poderá ser especificada pelo Membro interessado depois de consultadas as organizações representativas de empregadores e trabalhadores, quando estas existam, e outros organismos adequados.

## **2. PROTEÇÃO CONTRA A DISCRIMINAÇÃO DO TRABALHADOR BRASILEIRO**

O decreto Lei no 5.452 de 1º de Maio de 1943 (a Consolidação das Leis Trabalhistas) em seu artigo V garante que a todo trabalho de igual valor corresponderá salário igual, sem

distinção de sexo. Neste primeiro momento a CLT proibiu a discriminação por motivo de sexo que posteriormente foi ampliada na Constituição de 1946 em seu artigo 157 inciso II onde declarava proibição de diferença de trabalho por motivo de idade, sexo, nacionalidade ou estado civil. Mesmo as cartas constitucionais no período autoritário mais recente também fariam referência a algumas proibições de discriminação, entretanto, retiraram as referências a nacionalidade e a idade e acrescentou a referência à cor.<sup>32</sup>

Em 1988, o parâmetro anti-discriminatório de idade e nacionalidade lançado em 1946 e suprimido em 1967, foram reincorporados pelos textos constitucionais de 1988. Segundo DELGADO, a carta constitucional de 1988 alargou significativamente as medidas proibitivas de práticas discriminatórias no país.

## **2.1 A DISCRIMINAÇÃO NO AMBIENTE DE TRABALHO**

A Organização Internacional do Trabalho busca através de suas convenções criarem um patamar mínimo de direitos e garantias dos Direitos Humanos, no que tange a discriminação, fica evidente a preocupação nas formas que se assume e no contexto de trabalho que estas discriminações ocorrem. Uma vez que a discriminação implica no tratamento diferenciado por causa de certas características tais como raça, cor ou sexo, e gera uma degradação da igualdade de oportunidades e de tratamento.<sup>33</sup>

Para OIT a discriminação produz e reforça as desigualdades.

“Ele limita a liberdade dos indivíduos para desenvolver competências e para escolher e realizar suas aspirações pessoais e profissionais, independentemente das qualificações. Profissionalismo e competência não podem ser desenvolvidos, não há recompensa para o trabalho e gera um sentimento de humilhação, frustração e impotência.”<sup>34</sup>

Segundo SÜSSEKIND<sup>35</sup> em sua obra o Direito Internacional do Trabalho o princípio da igualdade dos homens perante a ordem jurídica, que fora proclamado pelos direitos do Homem e do Cidadão, resultante da Revolução Francesa de 1789, tornou-se universal no campo do direito. Segundo o autor, é deste princípio que irradiam vários desdobramentos, que ampliaram nas relações jurídicas entre os homens e deles com o Estado, a aplicação do princípio da isonomia. Portanto a nova declaração dos direitos do homem, aprovada pela Assembléia Geral das Nações Unidas em 1948 proclamou em seu artigo primeiro que: “todos os homens nascem livres e iguais em dignidade e direitos” artigo II “todo homem tem capacidade para gozar os direitos e as liberdades estabelecidas nesta declaração sem distinção de qualquer espécie seja de raça, cor, sexo, língua, religião, opinião política ou de outra natureza, origem nacional ou social, riquezas, nascimento, ou qualquer outra condição.”

Artigo VII todos são iguais perante a Lei sem qualquer distinção a igual proteção da Lei. “Todos têm o direito à igual proteção contra qualquer discriminação que viole a presente declaração e contra qualquer incitamento a tal discriminação.”

Artigo XXII A não discriminação é aplicável aos diferentes aspectos do Direito do Trabalho e da Seguridade social entre as quais o direito ao trabalho a livre escolha de emprego, as condições de trabalho, ao salário igual por igual trabalho e a proteção contra o desemprego.

Segundo BARROS<sup>36</sup> a palavra discriminação é de origem anglo-americana, do ponto de vista etimológico, significa o caráter infundado de uma distinção. Segundo a mesma autora no plano internacional a discriminação compreende:

“...distinção, exclusão ou preferência fundada em raça, cor, sexo, religião, opinião política. Ascendência nacional, origem social, ou outra distinção, exclusão ou preferência especificada pelo Estado-membro, interessado, qualquer que seja sua origem jurídica ou prática e que tenha por fim anular ou alterar a igualdade de oportunidades ou de tratamento no emprego ou profissão” (art. 1º da Convenção n. 111 de 1958).

Violação dos Direitos Humanos e Fundamentais:

O problema fundamental em relação aos direitos do homem, hoje, não é tanto o de justificá-los, mas o de protegê-los. Trata-se de um problema não-filosófico, mas político.<sup>37</sup>

A Declaração Universal dos Direitos Humanos de 1948 reconheceu os direitos civis, políticos e sociais. Os direitos civis englobam garantias a expressão, opinião, associação, circulação que são as clássicas liberdades e a universalização da proteção ao direito à vida, que inclui a proteção a integridade física e contra a tortura, execução sumária, desaparecimento. Bem como direito à vida com dignidade: justiça social e bem-estar, independentemente de gênero, raça ou nacionalidade.<sup>38</sup>

Os direitos sociais e econômicos já estavam previstos como parte dos direitos humanos a serem protegidos e garantidos pela declaração de 1948.

A Declaração se deu pós Segunda Guerra Mundial, na tentativa de garantir a paz mundial, sobretudo evitando que a intolerância de toda espécie (social, étnica, religiosa) levasse às guerras e, sobretudo a seus horrores como a política de extermínio, os campos de concentração e as afrontas às liberdades. Baseada na política Americana *New Deal*, de que a raiz de muitos problemas estava nas profundas injustiças e desigualdades sociais. Surge a necessidade de se criar uma agenda positiva para a concretização dos direitos humanos, se criando acesso à educação saúde, bem como o direito de acesso à justiça.<sup>39</sup>

A violação dos Direitos Humanos anda lado a lado com as injustiças sociais, mesmo em países que passaram por processo de democratização as violações permanecem frutos da desigualdade.

No ambiente de trabalho há necessidade de se constituir conforme a OIT propõem na declaração de convenções fundamentais que garantam os direitos humanos na relação de trabalho, principalmente nos caso específico que analisamos neste artigo que se refere à discriminação.

Portanto a Convenção 111 da OIT consta como fundamental para garantia dos direitos humanos, e deve ser dada atenção especial a sua real efetivação, por isso que passamos a analisar as decisões proferidas pelo nosso tribunal regional do trabalho (4 região) para verificara a eficácia de tal norma como instrumento que possa ser utilizado em prol da defesa dos diretos humanos dos trabalhadores, combatendo as discriminações no mundo do trabalho.

## **2.2 JULGADOS NO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 4º REGIÃO EMBASADOS NA CONVENÇÃO 111 DA OIT**

### **2.2.1 ANALISE QUALITATIVA**

Através da análise de jurisprudências colecionadas junto ao TRT da 4º Região, no período de 28 de junho de 2009 a 28 de junho de 2010, se propôs a verificar a incidência da convenção 111 da Organização Internacional do Trabalho como argumento de discriminatório no âmbito do trabalho.

Buscar saber de que forma os magistrados se utilizam da convenção 111 da OIT como forma para embasar seus julgados.

Analisar estas decisões na perspectiva de aplicabilidade da convenção de forma subsidiaria ao direito pátrio.

O método utilizado para tanto é a análise qualitativa de interpretação dos julgados (análise documental), como um levantamento quantitativo das decisões que se utilizam da convenção 111 da OIT para instrumentalizar as decisões que abordam a discriminação no âmbito do trabalho.

A técnica de pesquisa a ser utilizada é a pesquisa bibliográfica, uma vez que esta se mostra como a técnica mais adequada à pesquisa jurídica, possibilitando o exame de diversas obras que se relacionam com o tema abordado.

Foram colecionadas dez jurisprudências no período de um ano, destas oito eram decisões referentes a recursos ordinários e duas referentes a embargos de declaração.

Em todas as jurisprudências pesquisadas de alguma forma foi citada a convenção 111 da OIT, como forma de fundamentação contra alguma violação no trabalho, entretanto a nem

todas as fundamentações de discriminação foram acatadas. Das dez jurisprudências colecionadas cinco foram procedentes no que tange em acatar o argumento de discriminação e cinco foram improcedentes no que tange aos argumentos de discriminação.

As discriminações argüidas foram referentes: a) isonomia salarial, b) doença; c) idade e d) ato discricionário.

Portanto ao analisar as decisões do TRT 4 encontramos os argumentos baseados na convenção 111 da OIT, que foram utilizados de fundamentação para embasar atos discriminatórios. Entretanto dos 10 acórdãos encontrados a partir de uma pesquisa direcionada com o termo convenção 111 da OIT no próprio instrumento de pesquisa disponibilizado no site do tribunal, nem todos os argumentos elencados foram acatados como fundamentação que justificasse atos discriminatórios.

Como já fora dito, os princípios não discriminatórios foram pouco a pouco sendo incorporados no ordenamento jurídico brasileiro, reconhecidamente com a constituição de 1988. Entretanto a convenção nº111 da OIT fora de fundamental importância para a consolidação destes princípios e permite ainda a análise de outras formas de discriminação uma vez que possui um critério aberto de no que tange a especificar as discriminações.

Das decisões negadas encontramos dois pedidos referentes à discriminação motivada por portadores de HIV40.

**EMENTA: RECURSO ORDINÁRIO DA RECLAMADA. HORAS EXTRAS. CRITÉRIO DE APURAÇÃO. PREVISÃO EM NORMA COLETIVA.** Hipótese em que após o advento da Lei 10.243/2001, que deu nova redação ao § 1º do art. 58 da CLT, somente poderão ser desconsideradas as variações de horário no registro de ponto não excedentes de cinco minutos, observado o limite máximo de dez minutos diários, mesmo que haja disposição diversa em norma coletiva. Recurso não provido. (...)

Acórdão - Processo 0147300-97.2008.5.04.0373 (RO) **Redator:** MARIA BEATRIZ CONDESSA FERREIRA **Data:** 20/05/2010 **Origem:** 3ª Vara do Trabalho de Sapiroanga

**Trecho pesquisado:** ... Invoca o disposto nos artigos 7º, I, e 8º da CF, 8º da CLT e 1º da **Convenção 111** da **OIT**. Argumenta, ainda, que, na forma do art.

...

Neste caso, a reclamante inconformada com a decisão que negou seu pedido, sustenta que foi despedida pela reclamada pelo fato de ser portadora do vírus HIV. Afirma que, a doença que a acometeu foi diagnosticada em período anterior ao seu desligamento da ré, sendo a empregadora conhecedora do infortúnio da recorrente, o que constitui prática discriminatória, em virtude de doença. Na decisão há referencia a provas juntadas aos autos de que a reclamante possuía assiduidade e pontualidade ao trabalho, além de bom comportamento:

“[...] ainda assim a reclamada veio a despedir a obreira, e, diga-se de passagem, imediatamente após ter apresentado o exame ao médico do trabalho da empresa ré. Registra-se que o exame médico foi solicitado pelo médico do trabalho da reclamada, a quem a obreira mostrou o resultado na parte da manhã do dia 05.09.2008, vindo a ser despedida neste mesmo dia, no turno da tarde”.

Foi requerido nos termos da convenção 111 da OIT que fosse vista a questão sobre a ótica do Princípio da Isonomia.

Entretanto fora negado, pois a parte não logrou êxito em comprovar que sua despedida fora cometida por ato de discriminação mediante sua doença.

**EMENTA: NULIDADE DA RESCISÃO CONTRATUAL.** Inexistência de ato discriminatório de rescisão do contrato de trabalho de empregada portadora de doença transmissível, por inequívoca ciência anterior pelo empregador. Descaracterizada relação entre a patologia e a rescisão contratual, por ausência de prova nesse sentido, o que não fundamenta ato discriminatório do empregador, em seu poder diretivo de organização do trabalho e com base no poder potestativo de rescindir contrato de trabalho de seus empregados, com o oportuno pagamento das parcelas rescisórias como definido em lei. (...)

Acórdão - Processo 0001500-85.2009.5.04.0831 (RO)  
**Redator:** VANIA MATTOS **Data:** 14/01/2010 **Origem:** Vara do Trabalho de Santiago

**Trecho pesquisado:** ... Em nível internacional, sob mesmo prisma, recorde-se o teor da Convenção nº 111 da OIT, que versa sobre políticas contra atos de discriminação em ...

No processo 0001500-85.2009.5.04.0831 também não obtiveram êxito, pois não conseguiram juntar um conjunto probatório no processo que determinasse que houvesse um ato discriminatório pelo agente empregador.

Também encontramos um pedido *sugeneris* de discriminação pelo fato do empregado ser portados de *apinéia*,<sup>41</sup> que também não logrou êxito pelo fato de que não foi comprovado o fato de ser uma doença grave que gerasse um ato discriminatório por parte do empregador no ato de despedida.

**EMENTA:** Reintegração ao emprego. Despedida discriminatória. Dano moral. Ausência de prova da alegada despedida discriminatória, supostamente levada a efeito após a empresa ser cientificada de que o trabalhador é portador de doença por ele considerada grave. Reintegração ao emprego e indenização por dano moral que não prosperam. (...)

Acórdão - Processo 0193600-85.2007.5.04.0201 (RO)  
**Redator:** DENISE PACHECO **Data:** 18/11/2009 **Origem:** 1ª Vara do Trabalho de Canoas

**Trecho pesquisado:** ... admissão e demissão. Invoca, também, o art. 5º da Constituição Federal, o art. 5º da LICC eo art. 1º da **Convenção 111** da OIT.

...

Estes três casos foram catalogados na pesquisa como doença. Portanto visualiza-se que os únicos três casos com pedidos de discriminação embasado em doenças foram negados. Nestes casos, em especial, cabe lembrar a forma que o processo do trabalho acaba por discriminar também a parte mais vulnerável do processo. Uma vez que o artigo 818 da CLT de modo simplista dispõe que “a prova das alegações incumbe à parte que as fizerem deixando”. Não permitindo com isso qualquer possibilidade concreta que possa vir a ter qualquer litigante provar as suas alegações deixando o ônus probatório unicamente de acordo com as alegações feitas. Pois assim deveria se considerar que as regras relativas ao ônus da prova não de levar em conta sempre as possibilidades reais e concretas. O código de defesa do consumidor já inovou neste sentido o direito de inversão do ônus da prova.

Nos acórdãos que tratam sobre isonomia salarial, que irão tratar mais propriamente sobre equiparações salariais, encontraremos três casos, destes, dois foram negados<sup>42</sup>, o primeiro caso trata-se de um Embargos de Declaração que versa sobre o fato da decisão não ter confrontados todos os argumentos elencados, principalmente no que refere-se a isonomia baseado no princípio não discriminatório da convenção 111 da OIT, entretanto é negado os Embargos e lembrado que a decisão em primeiro grau já havia se manifestado frente a pretensão se utilizando da súmula 339 do STF, segundo a qual “Não cabe ao poder judiciário, que não tem função legislativa, aumentar vencimentos de servidores públicos sob fundamento de isonomia”.

**EMENTA: EMBARGOS DE DECLARAÇÃO.** Não se verificando o suporte fático necessário à incidência das disposições constantes do artigo 897-A da CLT, impositiva é a rejeição dos embargos de declaração. (...)

Acórdão - Processo 0169000-35.2005.5.04.0018 (RO)  
**Redator:** RICARDO TAVARES GEHLING  
**Data:** 24/09/2009 **Origem:** 18ª Vara do Trabalho de Porto Alegre

A outra decisão não acatou o pedido de equiparação uma vez que considera que não é aplicável quando se há justificativa de trabalho diferenciado para que se compense a isonomia, ou seja, quando é justificável pode haver diferenciação salarial conforme súmula 6 do TST e artigo 461 da CLT na qual mostra a necessidade da verificação em cada situação não apenas dos aspectos objetivos da disparidade salarial entre reclamante e paradigma, mas, também, os fatos e as razões que levam à desigualdade e que podem desautorizar o direito à igualdade salarial, apesar de preenchidos os requisitos objetivos do art. 461, bem como, a própria convenção 111 ressalva que os casos justificáveis desautorizam a aplicação do princípio.

**EMENTA: EQUIPARAÇÃO SALARIAL.** Hipótese na qual a equiparação

salarial não se justifica, pois, a disparidade salarial decorreu do fato de a paradigma encontrar-se em desvio de função, realizando tarefas de menor complexidade correspondentes ao cargo do reclamante. Provimento negado. (...)

Acórdão - Processo 0005200-19.1995.5.04.0101 (RO) **Redator:** MARIA HELENA MALLMANN **Data:** 14/04/2010 **Origem:** 1ª Vara do Trabalho de Pelotas

**Trecho pesquisado:** ... também, com a Convenção n. 111 da OIT que, ao conceituar a igualdade, ressalva que os casos justificáveis desautorizam a aplicação do princípio. ...

Nas decisões analisadas que foram acatadas encontramos, portanto uma referente à isonomia salarial que versará sobre o tratamento igual que deve se dar ao trabalhador temporário, em relação, aos empregados fixos, portanto no caso exposto o trabalhador temporário que exercia a função de bancário não poderia sofrer discriminação ou distinção salarial e nos termos da Convenção 111 e artigo 5º caput e 7º XXX da Constituição Federal foi declarado como bancário.<sup>43</sup>

**EMENTA: PRELIMINARMENTE. NÃO-CONHECIMENTO DAS CONTRA-RAZÕES DA SEGUNDA RECLAMADA - COOPTEL -, POR INEXISTENTES.** Não se conhece, por inexistentes, das contra-razões da segunda reclamada, firmada por profissional sem poderes de representação postulatória, quer através de instrumento de mandato, quer de forma tácita. Aplicação do disposto no artigo 37 e parágrafo único do CPC e no artigo 5º da Lei nº 8.906/94. RECURSO ORDINÁRIO DA PRIMEIRA RECLAMADA. INCOMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO. Não há falar em incompetência da Justiça do Trabalho quando se discute na ação a relação havida entre a autora e as demandadas e os seus efeitos. Apelo negado. INÉPCIA DA PETIÇÃO INICIAL. Pronunciamento judicial que extrapola os limites da lide, descabendo o recurso no aspecto. ILEGITIMIDADE PASSIVA "AD CAUSAM". Apontada como sendo titular da obrigação relacionada ao direito invocado, a primeira reclamada está legitimada para figurar no pólo passivo da relação (...)

Acórdão - Processo 0086900-91.2007.5.04.0005 (RO)  
**Redator:** ROSANE SERAFINI CASA NOVA  
**Data:** 10/03/2010 **Origem:** 5ª Vara do Trabalho de Porto Alegre

**Trecho pesquisado:** ... Invocando o Princípio da Isonomia (artigos 5º, caput e 7º, XXX, ambos da CFRB e Convenções 100 e 111 da OIT), a Magistrada que proferiu a decisão confere ...

Considerando o princípio da Isonomia consolidado no art. 5º, caput e 7º,XXX, ambos da CF e a convenção 100 e principalmente a 111 da OIT, foi conferido neste caso em tela a condição de bancário, incidindo desta forma a isonomia salarial entre o reclamante temporário e sua função de bancário.

Neste caso temos a lição de DELGADO:

*[...]a fórmula terceirizante, se não acompanhada do remédio jurídico da comunicação remuneratória, transforma-se em mero veículo de discriminação e aviltamento da força de trabalho, rebaixando drasticamente o já modesto padrão civilizatório alcançado no mercado de trabalho do país.<sup>44</sup>*

Nas decisões acatadas como foi demonstrado na análise quantitativa 30% das decisões referiam-se às discriminações por motivo de doença e por motivo de isonomia salarial, sendo que, as discriminações por motivo de doença foram todas negadas, e as por motivo de isonomia salarial tiveram duas negadas e somente uma acatada.

Diante disso, principalmente ao que se refere às decisões relativas à doença, visualizamos que apesar das leis, da convenção 111 e da doutrina amplamente versar sobre o combate à discriminação aos portadores de doença, principalmente o HIV, quando confrontamos com a efetividade nas decisões dos dados recolhidos visualizamos que não procede o mesmo entusiasmo nas decisões em acatar fundamentações de discriminação tal como encontramos na farta literatura, na doutrina e uma gama de legislação protetiva à estas discriminações.

Duas decisões versavam sobre discriminação por idade, sendo que a primeira se trata de um Recurso Ordinário e a segundo a de um Embargo de Declaração todas versando sobre a mesma causa

**EMENTA: TRENURB. APOSENTADORIA. DESPEDIDA DISCRIMINATÓRIA.** A política de gestão de pessoal que tem como objetivo a demissão coletiva de empregados que alcançaram a aposentadoria é discriminatória, afrontando os Princípios da Igualdade e da Não Discriminação no Trabalho, assim como os da Impessoalidade e da Moralidade da Administração Pública. O advento da aposentadoria não pode interferir no contrato de trabalho, pois a aposentadoria se refere estreitamente à relação jurídica que o trabalhador mantém com a Previdência Social. (...)

Acórdão - Processo 0078700-89.2008.5.04.0028 (RO)  
**Redator:** MARIA MADALENA TELES  
**Data:** 12/05/2010 **Origem:** 28ª Vara do Trabalho de Porto Alegre

**Trecho pesquisado:** ... Emprego, afrontando os artigos. 5º e 7º, I e XXX, da Constituição Federal e Convenção nº 111 da OIT. Viola ainda os Princípios ...

Neste caso a reclamante recorreu da decisão que não reconheceu o ato discriminatório da demissão. No caso em questão a empresa ré havia demitido 124 servidores sendo que 98 eram aposentados. Portanto alegou em seu recurso o reclamante que houve uma afronta ao princípio da isonomia. O tribunal regional do trabalho da quarta região considerou que a política de gestão da empresa ré que procurava demitir os funcionários que já haviam alcançado a aposentadoria para substituí-los por concursados feria os Princípios da Igualdade

e da Não Discriminação no Emprego, afrontando os artigos. 5º e 7º, I e XXX, da Constituição Federal e Convenção nº 111 da OIT. Consideraram que ainda viola os Princípios da Impessoalidade e da Moralidade da administração pública, insculpidos no art. 37 da Constituição.

*“Em razão disso, a demissão coletiva que atingiu a reclamante se reveste de ilegalidade, pois viola o artigo 7º, I e XXX, da Constituição Federal e Convenção nº 111 da OIT. Da análise do depoimento do preposta da ré (ata juntada na fl. 305) e da lista de demitidos das fls. 212/224, na qual se verifica a demissão de 98 empregados que passaram a perceber proventos de aposentadoria, fica evidente a discriminação com relação a trabalhadores aposentados.”*

A empresa reclamada ainda no intuito de reverter à decisão impetrou Embargos de Declaração que foram julgados e nos quais foram considerados protelatórios e litigância de má fé, uma vez que os desembargadores consideraram que toda a matéria suscitada fora devidamente apreciada principalmente no que concerne ao entendimento de que a despedida fora discriminatória:

*“(…) Não há no acórdão qualquer omissão a ser sanada, nem pendência de prequestionamento. Consta expressamente no acórdão o entendimento da Turma Julgadora no sentido de que a despedida em massa de servidores que alcançaram a aposentadoria é discriminatória e, por isso, deve ser declarada nula, com fundamento nos artigos 5º e 7º, I e XXX, da Constituição Federal e Convenção nº 111 da OIT. Consta ainda que tal conduta também afronta os Princípios da Impessoalidade e da Moralidade da Administração Pública, insculpidos no art. 37 da Constituição(…)”.*

**EMENTA:** Embargos de Declaração Protelatórios. Litigância de Má-Fé. Hipótese em que a matéria suscitada encontra-se devidamente apreciada no acórdão atacado, o que atribui aos embargos caráter protelatório. Litiga de má-fé a parte que, com dolo ou culpa, atua no processo de forma temerária, causando dano processual à parte contrária ou à própria administração da Justiça. (...)

Acórdão - Processo 0078700-89.2008.5.04.0028 (ED)  
**Redator:** MARIA MADALENA TELES CA **Data:** 16/06/2010 **Origem:** 28ª  
Vara do Trabalho de Porto Alegre

**Trecho pesquisado:** ... discriminatória e, por isso, deve ser declarada nula, com fundamento nos artigos 5º e 7º, I e XXX, da Constituição Federal e **Convenção nº 111 da OIT.** ...

Por ato discricionário foram encontradas duas decisões que foram consideradas atos discriminatórios:

**EMENTA: DANO MORAL. REGISTRO DO CONTRATO DE**

**TRABALHO NA CARTEIRA DE TRABALHO E PREVIDÊNCIA SOCIAL COM EXPRESSA REFERÊNCIA DE QUE O VÍNCULO DE EMPREGO FOI DECLARADO JUDICIALMENTE. CONFIGURAÇÃO. REPARAÇÃO INDENIZATÓRIA DEVIDA.** O registro do contrato de trabalho na CTPS do empregado com expressa referência pelo empregador de que o vínculo de emprego foi declarado judicialmente configura dano moral, a teor do preceituado no art. 5º, X, da CF, revelador de prática abusiva do empregador, promotora de discriminação nas relações de trabalho. Violação direta do art. 29, § 4º, da CLT, que faz desnecessária a demonstração de efetivo prejuízo em decorrência da conduta do empregador. (...)

Acórdão - Processo 0044900-48.2009.5.04.0121 (RO)

**Redator:** MILTON VARELA DUTRA **Data:** 06/05/2010 **Origem:** 1ª Vara do Trabalho de Rio Grande

**Trecho pesquisado:** ... (24) Por outro lado, a condição de enumeração aberta da Convenção n. 111 permite assumir um princípio de ... 1º da **Convenção 111** da **OIT** - a qual foi ...

No processo 0044900-48.2009.5.04.0121, fora considerado abusivo o ato do demandado de efetuar o registro da relação de emprego na carteira de trabalho com expressa referência que o fazia em razão de ação ajuizada pelo trabalhador perante a Justiça do Trabalho.

O ato do empregador foi considerado discriminatório segundo o entendimento dos desembargadores do TRT4, pois violou o Art. 1º, da lei 9029/95.

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

Sabidamente a decisão ressalva que tal vedação não diz somente a praticas discriminatórias limitativas por, sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar ou idade, uma vez que os motivos elencados no art.1 da referida lei não são taxativos e sim indicativos assim como a convenção 111 da OIT possui uma enumeração aberta contraria a discriminação na relação de trabalho.

Portanto o que é considerado uma conduta discriminatória são os efeitos do ato praticado, não havendo necessidade de averiguar a culpa ou dolo na intenção do ato em si. A convenção 111 da OIT segundo citação no próprio acórdão de Firmino Alves Lima:

***“(...) não leva em consideração o objetivo do ato discriminatório, mas apenas seu efeito. Tal disposição vem a consagrar que não há qualquer interesse na busca e muito menos na prova da intenção do empregador, quando for analisado um caso concreto de discriminação, desprezando completamente esse elemento.”*** (op. cit., p. 96).

O fato é que a conduta do empregador possibilita uma relação de desigualdade para o empregado, quando este for procurar um emprego, logo este ato é discriminatório.

**EMENTA: PLANO DE SAÚDE. RUPTURA DO CONTRATO DE TRABALHO. MANUTENÇÃO.** Hipótese em que a reclamada, em suas razões recursais, confirma a manutenção do Plano de Saúde para ex-empregados, não servindo como argumento para afastar o direito do autor a tese de que estes ex-empregados tiveram problemas de saúde que autorizaram a referida manutenção, posto que tal critério não restou demonstrado nos autos. (...)

Acórdão - Processo 0015500-91.2009.5.04.0281 (RO)

**Redator:** LUIZ ALBERTO DE VARGAS

**Data:** 05/05/2010 **Origem:** Vara do Trabalho de Esteio

**Trecho pesquisado:** ... base no princípio da igualdade de tratamento, previsto na **Convenção 111** da **OIT**, determina a ... decisão, com base no artigo 1º da Convenção n.111, de 1958 ...

O ato de desligar ex empregado do Plano de saúde foi considerado discriminatório uma vez que nenhum outro ex empregado tinha seu plano de saúde suprimindo. Desta forma a decisão do tribunal fora embasada no art. 1 da convenção 111 da OIT "qualquer distinção, exclusão ou preferência (fundada sobre certos critérios), que tenha por efeito anular ou alterar a igualdade de oportunidades ou de tratamento no emprego e na ocupação.

Discriminação no trabalho pode ocorrer em contextos muito diferentes, e em muitas formas. Pode afetar homens ou mulheres, dependendo do seu sexo, ou raça ou cor, origem nacional ou social, religião, ou opiniões políticas.

Muitas vezes, os países também decidir proibir as distinções ou a exclusão e discriminação por outros motivos como deficiência, HIV ou idade.

Discriminação nas oportunidades de trabalho nega aos indivíduos e priva a sociedade do que pode, ou podia, obter junto destas pessoas. Para acabar com a discriminação deve primeiro remover os obstáculos e assegurar a igualdade de acesso à formação e educação.

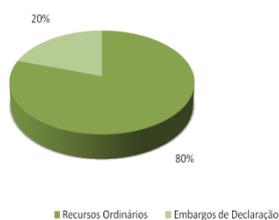
## **2.2.2 ANALISE QUALITATIVA**

Com base no período de 28/06/2009 à 28/06/2010, houve dez acórdãos julgados referentes aos atos tidos como discriminatórios por parte dos trabalhadores. Desses dez acórdãos dois foram embargos de declaração e a sua maioria (oito), foram recursos ordinários. Exatamente a metade foi negado (cinco), e todo o restante foi acatado (cinco). Os motivos alegados foram: equiparação salarial (três), doença (três), ato discricionário (dois) e idade (dois).

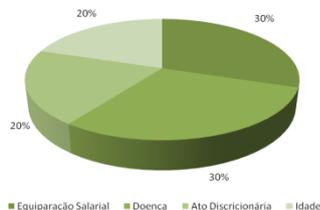
Muito contrário ao que se pensam todas as causas ligadas a doenças (dois casos de soro positivo e um de apneia do sono), foram negados, pois em nenhum dos casos houve de fato prova por parte do reclamante, além desse motivo dois casos de equiparação salarial também foram negados pelo mesmo motivo. Dos casos acatados, dois foram por ato discricionário, um

deles devido a anotação na carteira de trabalho por parte do empregador que o vínculo trabalhista foi por força de decisão judicial, o outro caso foi a exclusão do plano de saúde por parte do empregador a um funcionário somente, outros dois por idade devido a escolha do empregador ressalvando que os dois acórdãos remetem ao mesmo caso, em demitir empregados já aposentados, e um por equiparação salarial devidamente comprovado por parte do empregador contratado no regime temporário que foi equiparado a bancário por exercer a mesma função e perceber valor a menor.

### Tipos de acórdãos:



### Motivos de discriminação:



### Fundamentações Acatadas:



### Fundamentações Negadas:



## CONCLUSÃO

Este artigo procurou demonstrar que o direito do trabalho e as garantias trabalhistas são

frutos de uma intensa mobilização histórica por parte da classe dos trabalhadores e trabalhadoras que passaram a se organizar e reivindicar melhorias nas condições de trabalho.

Os Estados nacionais foram pouco a pouco incorporando como direito dos trabalhadores a suas exigências desses novos atores sociais que movimentavam a economia baseada na produção fabril.

Portando a consolidação dos direitos sociais foi elencada ao rol de direitos humanos, constituindo-se na segunda dimensão desses direitos, ou conforme o autor KAROL VASAK a segunda geração direito que consolidou o princípio da igualdade.

O presente artigo abordou o contexto histórico que foi constituída a organização internacional do trabalho (OIT), onde permitiu a participação efetiva desses novos atores sociais que movimentavam o mundo do trabalho, os trabalhadores e os empregadores, ou seja, a nova organização permitia a participação de representantes dos estados membros compostas por membros dos governos constituídos, bem como, representantes dos trabalhadores e dos empregadores de cada estado membro, formando o caráter tripartite desta organização.

A organização internacional do trabalho (OIT), inovou, pois além da representação tripartite de políticas para o trabalho, ela também fora questionada com esta estrutura tripartite. O artigo demonstrou que dentre os avanços promovidos pela OIT encontram-se as convenções tidas como fundamentais na consolidação de um patamar mínimo de direitos humanos nas relações de trabalhos.

Entre as convenções fundamentais analisamos a importância da convenção numero 111, incorporada pelo Brasil em 1965, e ratifica em 1968, que busca proibir atos discriminatórios nas relações de trabalho. Contudo buscou-se analisar a efetividade deste instrumento normativo ratificado pelo Brasil como forma de instruir as decisões dos julgados no tribunal regional do trabalho de nossa região (4ª Região), entretanto ao analisarmos identificamos que o é justo, o que é desejável pela doutrina e pela legislação, principalmente no que se refere a doenças, como AIDS, não encontramos contrapartida na realidade das decisões colecionadas nesta pesquisa.

Por outro lado, encontramos na análise das decisões algumas inovações que enquadre algumas práticas como atos discriminatórios, em um exercício salutar de hermenêutica jurídica dos nobres desembargadores quando em algumas decisões explicitam de forma exemplar que alguns atos afrontam diretamente princípios da não discriminação como o fato de anotar na carteira de trabalho e previdência social que o vínculo de emprego fora constituído a partir de uma demanda judicial, ora, com a própria decisão dos magistrados coloca é sabido que as empresas acabam por preterir um empregado à outro no momento em

que sabem que houve um ingresso de alguma ação trabalhista em algum momento da vida laborativa do empregado.

Falar de discriminação é contextualizar que estas garantias anti-discriminatórias compreendem a um contexto de avanço nas garantias protetivas aos trabalhadores que se inicia com a organização destes novos atores sociais ainda no século XIX com o movimento operário, buscando alicerçar estas garantias nas legislações pátrias bem como sendo fator motivacional para que os Estados Nações buscassem alternativas e criassem organismos como a OIT, que dessem respostas propositivas a demanda da classe trabalhadora, tanto que, a própria OIT quando surge em 1919 possui a sua formação tripartite na qual leva consideração os empregados, empregadores e governo, constituído a partir do tratado de Versalhes de 1919, como no capítulo XIII do tratado de paz.

Demonstra, contudo que as reivindicações dos direitos estão diretamente vinculadas à produção da paz social.

## **REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS**

ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de. **A organização internacional do trabalho e a proteção aos direitos humanos do trabalhador**. *Justiça do Trabalho*, v.24, n.280, abr. 2007, p. 29-50.

ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de. **Direitos humanos e dignidade da pessoa humana no Direito do Trabalho brasileiro**. *Síntese Trabalhista*, v.17, n.197, nov. 2005, p. 34-52.

AMARO del Rosal - **Los congresos obreros internacionales en el siglo XIX** (Grijalbo, Barcelona, 1975)

BRASIL, Constituição da República Federativa do Brasil de 1988.

BALDI, César Augusto. **Direitos humanos na sociedade cosmopolita**. Rio de Janeiro: Renovar, 2004.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 3. ed., rev. e ampl. São Paulo: LTr, 2007. 1368 p.

BARZOTTO, Luciane Cardoso. **Direitos humanos e trabalhadores: atividade normativa da organização internacional do trabalho e os limites do direito internacional do trabalho**. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2007. 229 p.

BICUDO, Hélio. **Direitos Humanos e sua proteção**. São Paulo: FTD, 1997.

BOBBIO, Norberto. **Liberalismo e democracia**, São Paulo: Brasiliense 1990.

\_\_\_\_\_, Norberto; **A Era dos Direitos**, ed. Campus, 1992.

BONAVIDES, Paulo. **Curso de Direito constitucional**, p. 516. 516.

BRITO FILHO, José Claudio Monteiro de. **Discriminação no trabalho**. São Paulo: LTr,

2002. 110 p.

CAMINO, Carmen. **Direito do trabalho e direitos humanos: da resistência ao risco da volta com a desconstitucionalização dos direitos sociais.** Revista Magister de Direito Trabalhista e Previdenciário, v.1, n.6, maio/jun. 2005, p. 8-23.

\_\_\_\_\_, Carmen. **Direito Individual do Trabalho.** 4ªed. Revista e Atualizada. Porto Alegre: Síntese, 2004. 570p.

CARVALHO, Kildare Gonçalves. **Direito constitucional: teoria do estado e da constituição: direito constitucional positivo.** 11. ed.rev.atual. e ampl. Belo Horizonte: Del Rey, 2005.

COLOGNESE, S. A., MÉLO, J. L. B. de. **A Técnica de Entrevista na Pesquisa Social. In : Pesquisa Social Empírica: Métodos e Técnicas. Cadernos de Sociologia,** Porto Alegre, PPGS/UFRGS, v. 9, 1998.

COMPARATO, Fábio Konder. **A afirmação histórica dos direitos humanos.** São Paulo: Saraiva. 1999.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho: 6ª Ed.**São Paulo: LTr, 2007. 1478p.

\_\_\_\_\_, Mauricio Godinho; **Salário – Teoria e Prática,** Del Rey, Belo Horizonte, 1997.

DROZ, Jacques - **Historia del socialismo** (Laia, Barcelona, 1977)

GUARDIÃ, Ernesto De La; DELPECH, Marcelo Apud SÜSSEKIND, Arnaldo. **Direito Internacional do Trabalho. 3ªed.** Atualizada e com novos textos. São Paulo: LTr, 2000. 503p.

GODOY, Arilda Schimidt; Revista de Administração de Empresas, São Paulo, v35,n.3, “**Pesquisa Qualitativa- Tipos Fundamentais**” p.20-29 Mai/Jun, 1995.

HASSON, Roland (Coord.). **Direito dos trabalhadores e direitos fundamentais.** Curitiba: Juruá, 2003. 250 p.

LANGILLE, Brian A. **Para que serve o Direito Internacional do Trabalho?.** Revista de Direito do Trabalho (São Paulo), v.33, n.127, jul./set. 2007, p. 175-204.

LAKATOS, Eva Maria; MARCONI, Marina de Andrade. **Metodologia do trabalho científico.** São Paulo: Atlas, 1995.

LOPES, Otávio Brito. **A questão da discriminação no trabalho.** Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/revista/Rev\\_17/Artigos/art\\_otavio.htm#7](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/revista/Rev_17/Artigos/art_otavio.htm#7)>.

Acesso em: 24 nov. 2009.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho 10.ª Edição** - Revista e Ampliada Atualizada até dezembro de 1999 SÃO PAULO EDITORA ATLAS S.A. - 2000

MANSUETI, Hugo Roberto. **Discriminación laboral e integración normativa**. Revista de Direito do Trabalho (São Paulo), v.33, n.125, jan./mar. 2007, p. 257-266.

MONCHO I PASCUAL, Josep Rafael. **Ética de los derechos humanos**. Madrid: Tecnos, 2000.

MORAES, Alexandre de. **Direito Constitucional**. 22ªed. São Paulo: Atlas, 2007.

NASCIMENTO, Grasielle Augusta Ferreira (org.). **Direito das minorias: proteção e discriminação no trabalho**. Campinas: Alínea, 2004. 120

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação do Direito e Processo do Trabalho**, 4ª edição. Ed Trabalhistas.

Organização Internacional do trabalho. Convenção N.º 111 de 1958.

OLIVEIRA, Almir. **Curso de Direitos Humanos**. Rio de Janeiro: Forense, 2000.

PIOVESAN, Flavia. **Direitos humanos e o direito constitucional internacional**. 3. São Paulo: Max Limonad, 1997.

POGREBINSCHI, Thamy. **Emancipação política, direito de resistência e direitos humanos em Robespierre e Marx**. Dados, 2003, vol.46, no.1, p.129-152. ISSN 0011-5258.

POLICARPO, Douglas. **Evolução do trabalho e seu valor como expressão da dignidade da pessoa humana e dos direitos fundamentais**. Revista IOB Trabalhista e Previdenciária, v.17, n.211, jan. 2007, p. 90-110.

REIS, Beatriz de Felipe. **Meio ambiente de trabalho digno: direito humano de todos os trabalhadores**. Justiça do Trabalho, Porto Alegre, v.26, n.302, p.46-63, fev. 2009.

REZEK, José Francisco. **Direito Internacional Público: Curso Elementar**. 11ªed. rev. e atual. São Paulo: Saraiva, 2008. 417p.

RODRIGUEZ, Américo Plá. **Princípios de Direito do Trabalho**. 3ªed. Atualizada. São Paulo: LTr, 2000. 249p. Documento Eletrônico.

SARLET. Ingo Wolfgang. **Dignidade da Pessoa Humana e Direitos Fundamentais na Constituição de 1988**. 2ª Ed. Revista e Ampliada. Livraria do Advogado. Porto Alegre. 2002.

\_\_\_\_\_. Ingo Wolfgang. **A Eficácia dos Direitos Fundamentais**. Livraria do Advogado, Porto Alegre, 3ª Ed. 2003. 416p.

SILVA, Ana Emilia Andrade Albuquerque da. **Discriminação racial no trabalho**. São Paulo: LTr, 2005. 102 p.

SOUZA, Zoraide Amaral de; Revista da Faculdade de Direito de Campos, Ano VII, Nº 9 - Dezembro de 2006- **A Organização Internacional do Trabalho – OIT**. 424-465p.

SORONDO, Fernando. **Os Direitos Humanos Através da História**. Fundação Friedrich

Naumann, 1988, 48p.

SÜSSEKIND, Arnaldo. **Convenções da OIT**. 2ªed. São Paulo: LTr, 1998. 625p.

\_\_\_\_\_. **Direito Internacional do Trabalho**. 3ªed. Atualizada e com novos textos. São Paulo: LTr, 2000. 503p.

\_\_\_\_\_. **Direito Constitucional do Trabalho**. 3ªed. Rio de Janeiro: Renovar, 2004. 532p.

TOSI, Giuseppe, **História Conceitual dos Direitos Humanos**, 2005.

[http://www.dhnet.org.br/dados/livros/edh/br/pbunesco/i\\_01\\_annotacoes.html#1](http://www.dhnet.org.br/dados/livros/edh/br/pbunesco/i_01_annotacoes.html#1) acessado 01/04/2010.

TRIVIÑOS, A. N. S. **Introdução à pesquisa em ciências sociais: a pesquisa qualitativa em educação**. São Paulo: Atlas, 1987.

VIANNA, Márcio Túlio. RENAULT, Luiz Otávio Linhares (orgs); **Discriminação, Vários autores**, São Paulo, Ed. LTr 2000. págs 384.

VIZENTINI, Paulo Fagundes. **História do Século XX**. 1ªed. Editora Novo Século. Porto Alegre 1998.

WWW.ILO.ORG.com Acessado em 01/08/2010.

---

1 SÜSSEKIND, Arnaldo. Direito Internacional do Trabalho. 3ªed. Atualizada e com novos textos. São Paulo: LTr, 2000, p.358-359

2 Amaro del Rosal - Los congresos obreros internacionales en el siglo XIX (Grijalbo, Barcelona, 1975) A associação Internacional dos Trabalhadores, mais conhecida como 1ª Internacional Socialista, organizou uma serie de lutas entre elas estavam a permanente solidariedade a todos os trabalhadores e as suas lutas; a promoção do trabalho cooperativo; redução da jornada das mulheres e das crianças; difusão da lei da jornada de 10 horas pelo restante das nações; estímulo à organização sindical; o estabelecimento de um Polónia livre e democrática, bem como defesa da autodeterminação das nações, Dentre os seus dirigentes encontrava-se Karl Marx.

3 BARROS, Alice Monteiro, Curso de Direito do Trabalho, 3ª edição- São Paulo 2007.ed. LTr p. 66.

4 SARLET. Ingo Wolfgang. Dignidade da Pessoa Humana e Direito Fundamental na Constituição de 1988. 2ª Ed. Revista e Ampliada. Livraria do Advogado. Porto Alegre. 2002, p.50.

5 Idem, p.51.

6 NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Iniciação do Direito e Processo do Trabalho, 4ª edição. Ed Trabalhistas.p.65.

7 NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Iniciação do Direito e Processo do Trabalho, 4ª edição. Ed Trabalhistas.p.67.

8 [http://pt.wikipedia.org/wiki/Direitos\\_humanos](http://pt.wikipedia.org/wiki/Direitos_humanos)

9 SARLET; Ingo Wolfgang; A eficácia dos direitos fundamentais; Livraria do Advogado 2003, p.57.

10 SARLET, I. W. A Eficácia dos Direitos Fundamentais. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2003, p. 48.

11 BONAVIDES,P. Curso de Direito constitucional, p. 516.

12 BONAVIDES, P., Op. Cit., p.518. Nesse sentido, BOBBIO, N. A Era dos Direitos. Rio de Janeiro: Campus, 1992, p. 32-33.

13 BONAVIDES, P., Op. Cit., p.518. Nesse sentido, BOBBIO, N. A Era dos Direitos. Rio de Janeiro: Campus, 1992, p. 103.

14 SÜSSEKIND, Arnaldo. Direito Internacional do Trabalho. 3ªed. Atualizada e com novos textos. São Paulo: LTr, 2000, p.119-120.

15 VIZENTINI, Paulo Fagundes. História do Século XX. 1ªed. Editora Novo Século. Porto Alegre 1998: p. 42-48

16 VALTICUS, Nicolas, apud Süssekind, Arnaldo. Direito Internacional do Trabalho, São Paulo, Ltr, 2ª Ed.,p 52. Apud SOUZA, Zoraide Amaral de; Revista da Faculdade de Direito de Campos, Ano VII, Nº 9 - Dezembro de 2006- A Organização Internacional do Trabalho - OIT p.433-434.

17 MARTINS, Sergio Pinto. Direito do Trabalho 10.ª Edição - Revista e Ampliada Atualizada até dezembro de 1999. SÃO PAULO. EDITORA ATLAS S.A. – 2000

18 MARTINS, Sergio Pinto. Direito do Trabalho 10.ª Edição - Revista e Ampliada Atualizada até dezembro de 1999. SÃO PAULO. EDITORA ATLAS S.A. – 2000

19 SOUZA, Zoraide Amaral de; Revista da Faculdade de Direito de Campos, Ano VII, Nº 9 - Dezembro de 2006- A Organização Internacional do Trabalho - OIT p.434.

20 NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Curso do Direito do Trabalho. São Paulo, 3ª Ed. Saraíva. 1984, p. 67.

21 SOUZA, Zoraide Amaral de; Revista da Faculdade de Direito de Campos, Ano VII, Nº 9 - Dezembro de 2006- A Organização Internacional do Trabalho - OIT p.448.

22 SOUZA, Zoraide Amaral de; Revista da Faculdade de Direito de Campos, Ano VII, Nº 9 - Dezembro de 2006- A Organização Internacional do Trabalho - OIT p.449.

23 SOUZA, Zoraide Amaral de; Revista da Faculdade de Direito de Campos, Ano VII, Nº 9 - Dezembro de 2006- A Organização Internacional do Trabalho - OIT p.450.

---

24 Idem p. 450.

25 Idem p. 452.

26 BARROS, Alice Monteiro, Curso de Direito do Trabalho, 3ª edição- São Paulo 2007.ed. LTr p. 112-113.

27 C.f art. 49.

28 SOUZA, Zoraide Amaral De; Revista da Faculdade de Direito de Campos, Ano VII, Nº 9 - Dezembro de 2006 p.457

29 SÜSSEKIND, Arnaldo; Convenções da OIT, editora Ltr, 2ª Ed. 1998, São Paulo. P.245.

30 Idem.p.359.

31 Idem p. 358

32 DELGADO, Mauricio Godinho; Salário – Teoria e Prática, Del Rey, Belo Horizonte, 1997, págs 247-260

33 [http://www.ilo.org/global/Themes/Equality\\_and\\_Discrimination/WorkplaceDiscrimination/lang--es/index.htm](http://www.ilo.org/global/Themes/Equality_and_Discrimination/WorkplaceDiscrimination/lang--es/index.htm)

34 idem; Traduzido pelo autor do presente trabalho.

35 SÜSSEKIND, Arnaldo. Direito Internacional do Trabalho. 3ªed. Atualizada e com novos textos. São Paulo: LTr, 2000, p.358-359.

36 VIANNA, Márcio Túlio. RENAULT, Luiz Otávio Linhares; Discriminação, Discriminação no emprego por motivo de sexo. Alice Monteiro de BARROS, São Paulo, Ed. LTr 2000. págs 36-76.

37 Norberto Bobbio. A era dos direitos, trad. Carlos Nelson Coutinho, Rio de Janeiro: Campus, 1992.

38 CÁRDIA, Nancy; ADORNO, Sérgio; POLETO, Frederico; Homicídio e violação de direitos humanos em São Paulo; Estud. av. vol.17 no.47 São Paulo 2003

39 CÁRDIA, Nancy; ADORNO, Sérgio; POLETO, Frederico; Homicídio e violação de direitos humanos em São Paulo; Estud. av. vol.17 no.47 São Paulo 2003

40 Processo 0147300-97.2008.5.04.0373 e Processo 0001500-85.2009.5.04.0831

41 Processo 0193600-85.2007.5.04.0201

42 Processo 0005200-19.1995.5.04.0101 e Processo 0169000-35.2005.5.04.0018

43 Processo 0086900-91.2007.5.04.0005

44 DELGADO, Mauricio Godinho. Introdução do Direito do Trabalho. 3a edição, São Paulo, LTr, 2.001. pág. 444.