

O DISCURSO DO FILME “EL MÉTODO”: UMA ANÁLISE DA DISCRIMINAÇÃO PRESENTE NOS PROCESSOS SELETIVOS

THE SPEECH FROM THE MOTION PICTURE “EL MÉTODO”: AN ANALYSIS OF DISCRIMINATION DURING RECRUITMENT PROCESSES

Flávia Souza Máximo Pereira¹

Luiza Berlini Dornas Ribeiro²

RESUMO: O presente artigo versa sobre a problemática da discriminação presente nos processos seletivos mediante a análise do discurso do filme argentino-hispano-italiano “El Método”, dirigido por Marcelo Piñeyro. Primeiramente, é examinada a estreita relação entre Direito do Trabalho e Cinema, diante do elemento do pluralismo na pós-modernidade, destacado pelo jurista alemão Erik Jayme. Sucessivamente, delimita-se o conceito de discriminação na fase pré-contratual, considerando os dispositivos legais internacionais e pátrios que coíbem tal prática. Em seguida, a trama do filme “El Método” é cuidadosamente interpretada, no intuito de apurar-se o significado de cada representação discriminatória. Sequencialmente, é realizada uma análise crítica dos processos seletivos, conjugada com as representações do filme, na qual a teoria da empresa como instituição difundida por Santi Romano, Maurice Hauriou e Otto Friedrich Von Gierke é questionada. Por fim, com o objetivo de evitar e coibir condutas discriminatórias nos processos seletivos, são apontados limites à liberdade de contratar, mediante propostas que envolvem a consolidação do dever legal de motivação do empregador e a participação ativa judiciário, dos sindicatos e do Ministério Público do Trabalho.

PALAVRAS-CHAVE: Filme “El Método”; Direito do Trabalho; Processos Seletivos; Discriminação pré-contratual.

ABSTRACT: The present article deals with the discrimination during the recruitment processes by analyzing the Argentine-Spanish-Italian motion picture “El Método”, directed by Marcelo Piñeyro. Firstly, is examined the close relationship between Labour Law and Cinema, considering the element of pluralism on the postmodern age, emphasized by the German jurist Erik Jayme. Successively, is delimited the concept of discrimination on the pre-contractual stage, considering the national and international legislation, which prohibits such practice. Afterwards, the plot of the film “El Método” is carefully interpreted in order to establish the meaning of each discriminatory representation. Then, is conducted a critical analysis of recruitment processes, combined with the representations found in the movie, in which the theory of the firm as an institution, diffused by Santi Romano, Maurice Hauriou and Otto Friedrich Von Gierke, is questioned. Finally, in order to prevent and punish discriminatory behavior in recruitment processes, are established limits towards the freedom of contract, through proposals involving the duty of the employer's motivation and active participation of the judiciary, trade unions and the Labour Public Attorneys.

KEY-WORDS: Motion picture “El Método”; Labour Law; Recruitment Processes; Discrimination on the pre-contractual stage.

¹Doutoranda em Direito Civil e Direito do Trabalho - “Autonomia Individual e Autonomia Coletiva” - pela *Università degli Studi di Roma – Tor Vergata*; Bacharel em Direito pela Universidade Federal de Minas Gerais – UFMG, advogada.

²Graduada pela Universidade Federal de Minas Gerais; Advogada.

1 – INTRODUÇÃO - O PLURALISMO NA PÓS-MODERNIDADE: O DIÁLOGO ENTRE O DIREITO DO TRABALHO E CINEMA

O jurista alemão Erik Jayme³ nos alerta para a pluralidade dos tempos pós-modernos, em que a complexidade, a perspectiva multicultural dos direitos humanos, a substituição da tolerância pela diversidade e a prevalência do direito a ser diferente e a ser tratado diferentemente não mais permitem um monismo jurídico.

A concepção positivista da teoria das fontes, focada no centralismo normativo estatal, em uma espécie de supervalorização da lei escrita, é insuficiente e rasa perante as demandas sociais contemporâneas, em que os valores e princípios não são uníssonos e podem ser até antinômicos. Na linguagem do Direito, o pluralismo significa ter à disposição alternativas, opções e possibilidades (JAYME *apud* MARQUES, 2005, p. 29). Nas palavras de Jayme

O pluralismo manifesta-se na multiplicidade de fontes legislativas a regular o mesmo fato, com a descodificação ou a implosão de sistemas genéricos normativos, manifesta-se no pluralismo de sujeitos a proteger, por vezes difuso (...), na pluralidade de agentes ativos de uma mesma relação (...). Pluralismo também na filosofia aceita atualmente, onde o diálogo é que legitima o consenso, onde os valores e princípios tem sempre uma dupla função, o double coding, e onde os valores são muitas vezes antinômicos. Pluralismo nos direitos assegurados, no direito à diferença e ao tratamento diferenciado dos diferentes ao privilégio dos “espaços de excelência” (JAYME *apud* MARQUES, 2006, p. 26)

Esta pluralidade de concepções e de sujeitos faz surgir uma complexa construção normativa, que exige para a elaboração da norma um espaço para que tais diferenças sejam discutidas, externalizadas e aprimoradas, no intuito de alcançar um consenso legítimo, construído pelo diálogo, superando a lógica do melhor argumento de Habermas. Assim, na era pós-moderna, a superação de um paradigma é substituída pela convivência dos paradigmas (GANNAGÉ, 2001, p. 17).

Diante desta pluralidade normativa, que não se restringe às fontes legislativas, devemos observar a arte, a literatura e o cinema como verdadeiros vetores instrucionais de conteúdo programático do Direito e não apenas como meros instrumentos de exemplificação.

³ Jayme foi professor da Universidade Wilhelms Vestefália em Muenster em 1973-1974; em seguida, em Munique e em 1983, em Heidelberg, Alemanha. Até sua aposentadoria em 2002, foi professor de Direito Civil, Direito Internacional Comparado Privado e diretor executivo do Instituto de Direito Comparado Internacional Privado e Econômico na Universidade de Heidelberg. Ele é membro do *Institut de Droit International*, que foi presidente de 1997 a 1999. Jayme é, desde 2004, Vice-Presidente do Conselho de Curadores da Academia de Haia de Direito Internacional. Ele é o primeiro vencedor do Estado Prêmio de Investigação de Baden-Wuerttemberg (1989) e doutor honoris causa das universidades de Ferrara, Budapeste, Montpellier, Porto Alegre e Coimbra, também *Académicien Titulaire* da Academia Internacional de Direito Comparado (Paris) e membro da Filosofia e de História na Academia de Ciências de Heidelberg; membro estrangeiro da Academia Real de Ciências da Holanda, em Amsterdã; membro do Instituto *Veneto ter Scienze, ed Arti Letteri*.

A arte, de forma geral, é capaz de despertar uma consciência humanística e revelar a amplitude significativa do objeto jurídico, libertando o Direito do seu tradicional aspecto tecnicista e dogmático.

Portanto, verifica-se que o fenômeno jurídico está além da norma positivada: O Estado não pode ser mais concebido como o centro de produção normativa, tendo em vista que a norma também é construída constantemente com auxílio de outras instâncias sociais.

Nesse sentido, inegável é o papel da arte cinematográfica na construção do substrato da norma jurídica, na tentativa de buscar um maior comprometimento do Direito com a realidade, atribuindo maior legitimidade ao sistema jurídico e gerando maior eficácia da norma.

Juliana Magalhães explica que esta desvalorização da arte perante o “purismo” da ciência jurídica é algo típico da modernidade e que a reaproximação destes dois sistemas sociais é necessária e já foi realizada no passado:

A diferença entre ciência e arte é uma consequência da modernidade, é uma invenção da modernidade. Por isso, (...) tentar reaproximar a ciência da arte, reaproximar o Direito da arte não é algo tão novo assim. Estamos voltando a Idade Média, na verdade, ou estamos no mínimo tentando aprender algo com a Idade Média (MAGALHÃES, 2009, p.110)

Para Orit Kamir, a aproximação entre Direito e cinema justifica-se pelo fato de que ambos são discursos dominantes nas sociedades contemporâneas e formas de comunicação que possibilitam a narração e a criação da própria sociedade (KAMIR *apud* MAGALHÃES, 2009, p. 106).

Para Valentin Cornejo, cinema e Direito são correlatos, pois ambos são formadores culturais, ambos refletem os valores fundamentais, imagens e ideias de identidade, estilos de vida e ocorrência de tensões sociais e culturais (CORNEJO, 2008).

Esta estreita relação entre Direito e a arte cinematográfica é mais evidente no Direito do Trabalho, vez que este é o ramo jurídico dotado de maior permeabilidade no tocante às demandas sociais. As normas trabalhistas são fruto de um conflito latente e constante entre capital e trabalho, que se manifesta, na maioria das vezes, mediante a liberdade sindical. Assim como o cinema, os movimentos trabalhistas devem questionar toda forma de dominação, toda estrutura de poder.

Nas palavras de Walter Salles, diretor de filmes como “Central do Brasil” e “Abril Despedaçado”, o cinema, como todas as artes, deve ser antes de tudo, transgressor. Ele deve

ser um fantástico instrumento de compreensão do mundo e não de banalização (*apud* FONSECA, 2010).

Este aspecto vanguardista e questionador, que une o cinema e os protagonistas do Direito do Trabalho, pode ser facilmente verificado em relação aos movimentos sindicais, seara na qual encontramos verdadeiras obras-primas cinematográficas, dentre as quais podemos citar “Daens – um grito de justiça”, que narra a atuação de um padre, que junta-se ao movimento sindical para combater as péssimas condições de trabalho no início da revolução industrial em uma pequena cidade belga; e “Germinal”, que ilustra o princípio da organização sindical da classe operária das minas de carvão na França, baseado no clássico livro do autor Émile Zola, que viveu dois meses trabalhando em uma mina de carvão para ser capaz de entender a dinâmica e o sofrimento do cotidiano operário.

Assim como os movimentos sindicais, a discriminação representa outro forte traço de conexão entre Direito do Trabalho e cinema, como ocorre no filme norte-americano “Terra Fria”, dirigido pela neo-zelandesa Niki Karo, que discorre sobre a história desconfortavelmente verdadeira de uma mulher que quebrou a barreira da discriminação sexual ao trabalhar nas insalubres minas de ferro de Minnesota, onde é ameaçada, insultada e assediada. “*Encare isso como um homem*”, lhe diz seu chefe machista. A verídica história também representa a primeira ação trabalhista por assédio sexual nos Estados Unidos.

Outro exemplo da discriminação enquanto meio de ligação entre cinema e Direito do Trabalho é a comédia crítica “Um dia sem mexicanos”, do diretor mexicano Sergio Arau, que encara de forma irônica e irreverente a discriminação sofrida por todos trabalhadores latinos, generalizados sob o signo de mexicanos, que desaparecem misteriosamente da Califórnia. A vida no estado se torna complicadíssima, e a população, até mesmo aqueles radicais defensores de restrições ao trabalho realizado por imigrantes, fazem de tudo para trazer de volta os desaparecidos.

Em relação à discriminação no ambiente de trabalho por motivos religiosos, destaca-se o filme indiano “O Motim”, dirigido por Ketan Mehta, baseado em um episódio real, ocorrido em 1857. À época, a Índia era administrada por uma empresa – The East India Company - que mantinha inclusive um exército formado de soldados ingleses no país. Um novo tipo de rifle é introduzido, mas os indianos se recusam a trabalhar com o produto, porque os cartuchos de pólvora que a arma utilizava eram selados com gordura animal, que tanto a religião muçulmana como o indianismo proibiam que fosse levado à boca. A empresa colonialista inglesa recusa-se em respeitar às crenças do país no qual exerce suas atividades e, conseqüentemente, ocorrem diversos episódios que resultam em um sangrento motim com

milhares de mortos, e na condenação à morte do líder do motim, o soldado indiano Mangal Pradey.

Por fim, a discriminação nas relações de trabalho é abordada no emblemático “Filadélfia”, filme norte-americano de 1993, dirigido por Jonathan Demme. No filme, o protagonista Andrew Beckett (interpretado por Tom Hanks) decide provar perante o Poder Judiciário dos Estados Unidos que fora despedido do escritório de advocacia em que trabalhava por ser portador do vírus HIV. Ao final, embora não mais vivo para conhecer a sentença, prevaleceu a tese da despedida discriminatória.

Na tentativa de consolidar este diálogo entre Direito do Trabalho e cinema, no tocante à discriminação, para viabilizar a construção de uma consciência crítica necessária para o desenvolvimento de ambos os sistemas sociais, o presente artigo visa analisar a discriminação presente nos processos seletivos, inspirando-se no filme argentino-hispano-italiano “El Método” – em português: “O que você faria?” – gravado em 2005, dirigido por Marcelo Piñeyro, baseado na obra teatral “El Método Grönholm”, do espanhol Jordi Galcerán.

2 – A DISCRIMINAÇÃO NA FASE PRÉ-CONTRATUAL: CONCEITO E O AMPARO JURÍDICO

O filme “El método” encena um processo seletivo a uma disputada vaga de emprego, de modo a expor criticamente as reprováveis atitudes dos participantes e da empresa, o que corrobora a tese de que a liberdade de escolha pode camuflar o preconceito e as fundamentações discriminatórias.

Para uma melhor compreensão do tema a ser abordado no longametragem, mister se fazer definir, primeiramente, o termo discriminação e demonstrar suas diversas espécies.

Discriminação, nas palavras de Maurício Godinho Delgado, é “a conduta pela qual nega-se à pessoa tratamento compatível com o padrão jurídico assentado para a situação concreta por ela vivenciada.” (DELGADO, 2010, p. 108)

A discriminação, muitas vezes, não é sequer captada pelos próprios destinatários do ato, pois “pode-se discriminar ferindo regras, mas também com as próprias regras” (VIANA, 2000, p. 321). No último caso, o ato discriminatório não é circunstancial, mas estrutural, atingindo a um grupo e não a indivíduos especificamente.

Todavia, a discriminação não se atém exclusivamente a essa concepção negativa. Há também a discriminação positiva (ou inversa), que consiste na “proteção das camadas discriminadas da população através da criação de mecanismos de tratamento diferenciado na

ordem jurídica, em favor desses” (LORENTZ, 2003). Nesse caso, a finalidade está na correção das desigualdades históricas e sociais. Exemplo disso é a reserva de um percentual dos cargos públicos para os portadores de deficiência, previsto pela Constituição Federal. A discriminação positiva, utilizada pelo Poder Público por meio de ações afirmativas, é um instrumento em consonância com os objetivos do ordenamento jurídico e do Estado brasileiro.

Mantendo o foco na discriminação negativa, tem-se que ela pode ser compreendida como sendo a ação ou omissão “que viola direitos das pessoas com base em critérios injustificados e injustos tais como: a raça, o sexo, a idade, a opção religiosa e outros” (BRASIL, 1988, p.14).

A partir desse conceito, verifica-se que a discriminação se dá inclusive por meio de condutas omissivas, bastando para tanto a intenção do sujeito ativo. Nesse sentido, estará configurada a discriminação quando um empregador deixar de contratar um candidato à vaga de emprego em virtude de critérios injustos e preconceituosos.

Aliás, é importante frisar que a discriminação, o preconceito e o estereótipo são termos intimamente correlatos, na medida em que a discriminação – conforme já mencionado acima – é uma conduta baseada em critérios preconceituosos; preconceito, por sua vez, é “um julgamento prévio negativo que se faz de pessoas estigmatizadas por estereótipos”; e, por fim, estereótipo é avaliação feita de uma pessoa com base não em suas qualidades fidedignas, porém em atributos já pré “carimbados” referentes ao grupo em que essa pessoa se insere (BRASIL, 1988, p.15).

Para Márcio Túlio Viana, a discriminação está arraigada em todas as esferas da sociedade:

A discriminação se esparrama por todos os lugares porque ela é própria do sistema em que vivemos, e este sistema, que divide os homens, está em todos os lugares ao mesmo tempo. (VIANA, 2010b, p. 144)

Por certo, a discriminação tem sua origem na própria sociedade, que transfere às novas gerações a carga cultural das gerações passadas. Portanto, apesar da discriminação já existir desde tempos remotos, seus aspectos e conteúdo vão se modificando conforme as nuances sociais de cada época. No Brasil Colônia, por exemplo, a discriminação racial estava cravada em toda sociedade. Já no século XX, prevaleceu a discriminação de gêneros, a qual trouxe como consequência as notórias manifestações sociais. Como reprobção às condutas discriminatórias, os ordenamentos jurídicos pátrio e internacional buscam evoluir na tutela dos direitos fundamentais, procurando eliminar toda forma de discriminação existentes até o momento.

De fato, desde a Segunda Guerra Mundial os instrumentos jurídicos internacionais trazem preceitos contra a discriminação, entre os quais podemos citar a Declaração da Filadélfia de 1944, a Declaração Universal dos Direitos do Homem de 1948, a Convenção Internacional sobre a Eliminação de todas as formas de Discriminação Racial de 1965, o Pacto de São José da Costa Rica de 1969 e a Convenção nº111da OIT, que trata sobre a discriminação no emprego e na profissão, ratificada pelo Brasil.

No Brasil, desde 1943 a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) já estabelecia mecanismos de proteção contra as discriminações nas relações trabalhistas de modo geral. Além disso, seu art. 5º determina que “a todo trabalho de igual valor corresponderá salário igual, sem distinção de sexo” (BRASIL, 1943).

Para corroborar o viés protetivo exigido pelo atual Estado Democrático de Direito, a Constituição da República, em seu art. 7º, inciso XXX, proíbe a diferença salarial por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil. Logo em seguida, no inciso XXXI, o texto constitucional veda a discriminação ao trabalhador portador de deficiência (BRASIL, 1988).

Verifica-se, portanto, que a discriminação assume atualmente diversas modalidades nos diferentes ramos da sociedade, não obstante a reprovação dada pela ordem jurídica. No Direito do Trabalho, a preocupação precípua, em relação à discriminação, concerne em garantir o acesso ao emprego e a sua manutenção a todos os trabalhadores de forma igualitária.

Nesse contexto, merece relevo a convenção nº. 111 da OIT, ratificada pelo Brasil e promulgada pelo Decreto 2.682/98. Esse instrumento normativo internacional veda que o empregador, durante o processo de seleção dos trabalhadores, estabeleça uma ordem de preferência por critérios ligados a fatores injustos, tais como: cor, sexo (para alguns, gênero humano, de modo a incluir a questão relativa à orientação sexual), religião, opinião política, raça ou etnia, nacionalidade, estado civil, idade (exceto se tal restrição for no intuito de proteger a pessoa, como no caso do menor de 16 anos) e atividade sindical (SOUTO MAIOR, 2004, p. 08).

Já no cenário brasileiro, ganha destaque a Lei 9.029/95, que tem como finalidade proibir a exigência de atestados de gravidez e esterilização e outras práticas discriminatórias para efeitos admissionais ou de permanência da relação jurídica de trabalho.

É imperioso observar que essa lei coíbe não somente os atos discriminatórios que forem constituídos durante a relação empregatícia, mas também os atos anteriores à contratação. É assim que, em seu art. 1º, a lei trata das práticas discriminatórias “para efeito

de acesso a relação de emprego, ou sua manutenção” (BRASIL, 1995). Portanto, a fase pré-contratual também está abarcada pela legislação protetiva.

No tocante ao caráter discriminatório em virtude da raça, a Lei 12.288/10 (Estatuto da Igualdade Racial) menciona que a desigualdade racial estará caracterizada quando houver injustificada “diferenciação de acesso e fruição de bens, serviços e oportunidades, nas esferas pública e privada” (BRASIL, 2010). É o que se extrai do art. 1º, parágrafo único, II, desse dispositivo legal. Portanto, tratou o legislador de incluir o termo “acesso” como forma de suprimir a discriminação injustificada inclusive para o ingresso no mercado de trabalho.

Tal iniciativa legislativa demonstra preocupação, mais uma vez, em efetivar a promoção e concretização da busca do pleno emprego (art. 170, VIII, CR\88), reconhecendo o acesso ao mercado de trabalho como direito fundamental, independente de critérios de cunho racial.

Relativamente à discriminação na fase pré-contratual em razão da idade, a Lei 10.741/2003 (Estatuto do Idoso), em seu art. 27, determina que "na admissão do idoso em qualquer trabalho ou emprego, é vedada a discriminação e a fixação de limite máximo de idade, inclusive para concursos, ressalvadas os casos em que a natureza do cargo o exigir" (BRASIL, 2003).

No que concerne à discriminação na fase admissional do portador de deficiência, foi promulgada a Lei 8.213/91, que estabelece uma política de quotas exigindo que, em um quadro de 100 empregados, de 2 a 5% das vagas devem ser reservadas a pessoas com deficiência (BRASIL, 1991).

Não há dúvidas que a livre iniciativa, como princípio constitucional, merece consideração pelo legislador. Todavia, ela deve ser tutelada em conjunto com o valor social do trabalho. A união desses dois princípios repercute na inserção social e na dignidade da pessoa humana.

Nessa esteira, a discriminação não pode ser confundida com a mera prerrogativa da liberdade de escolha do empregador, na medida em que a escolha não será, necessariamente, determinada por critérios preconceituosos. Naturalmente, o empregador deverá escolher aquele que considera mais adequado e capaz para preencher determinada vaga de emprego. O que a ordem jurídica proíbe é a escolha por razões injustas, que em nada se relacionam com a futura função a ser desempenhada pelo trabalhador.

No mesmo sentido é o entendimento de Márcio Túlio Viana e Raquel Betty de Castro Pimenta: “O empregador pode escolher entre João e Pedro, ainda que não explique os

motivos, e mesmo que não tenha motivos. Mas não pode preferir Pedro, por exemplo, em razão de sua cor” (VIANA, 2010a, p. 137). Dando continuidade a esse pensamento:

Se a lei dá ao empregador a faculdade de escolher entre João e Pedro, é em atenção ao princípio da propriedade privada, mas também em razão de seu fim social, tantas vezes declarado e tão poucas vezes cumprido. Se o empregador se vale daquela faculdade para dar vazão aos seus preconceitos, está não apenas traindo o destino daquela norma, mas ferindo a literalidade de outra norma, exatamente a que impede, em todos os níveis, a discriminação (VIANA, 2010a, p. 137). (grifo nosso)

De igual modo, Alice Monteiro de Barros entende que o empregador tem a liberdade de escolher a pessoa que deseja contratar, desde que tal escolha seja pautada por critérios justos. Nesse viés, o exame de seleção pode vir a ser ilícito quando interferir na honra e na vida privada do candidato:

A ilicitude desses métodos dependerá das cautelas que forem adotadas para não interferir na vida privada do candidato, além do que for necessário. Logo, nesse sentido devem ser dirigidas as entrevistas e questionários. As perguntas formuladas precisam estar relacionadas com a aptidão profissional exigida para prestação do trabalho oferecido. O candidato, por sua vez, deverá responder às indagações com sinceridade, agindo ambos em clima de boa-fé e respeito. (BARROS, 1997, p. 61)

Tendo em vista que a empresa representa uma unidade dentro da sociedade e que ela reflete os ideais da comunidade na qual está inserida, conclui-se que o combate à discriminação dentro de um Estado democrático também trará reflexos positivos ao núcleo empresarial. A segmentação profissional está relacionada não com o nível educacional de cada empregado, mas sim com a hierarquia de valores ditada pela cultura e pela sociedade. Valorizar de forma distinta o trabalho prestado por homem ou mulher, por negro ou branco, por gordo ou magro, é o cerne de toda problemática. Problemática esta que será bem analisada durante as cenas do filme “El Método”.

3 – O FILME “EL MÉTODO”: METÁFORA DA DISCRIMINAÇÃO PRÉ-CONTRATUAL NO AMBIENTE DE TRABALHO

Sete pessoas, cinco homens e duas mulheres, que disputam uma única vaga em uma empresa multinacional, trancafiados em um escritório de um prédio executivo em Madri, são submetidas a diversos testes que irão determinar qual o candidato “ideal” para a empresa: esta é a dramática e realista trama do filme “El Método”. Entretanto, o que seria considerado ideal em um mundo corporativo no qual as relações interpessoais e os valores éticos são mais voláteis e descartáveis do que as próprias relações econômicas?

O processo seletivo desenvolve-se segundo o “Método Gronholm”, uma invenção obviamente norte-americana, no qual os candidatos somente recebem ordens mediante

computadores e eles mesmos devem decidir qual deles será eliminado. A utilização de um método importado dos Estados Unidos em uma seleção de empregados na Espanha é uma crítica sobre como o mundo corporativo ainda supervaloriza as estratégias empresariais norte-americanas, sem ao menos questioná-las ou adaptá-las às especificidades de sua cultura.

Enquanto isso, aos pés do grande prédio executivo no qual se desenrola o processo seletivo, nas ruas de Madri, acontece uma imensa manifestação durante uma reunião do G-8 (grupo dos sete países mais ricos do mundo mais a Rússia) e do Fundo Monetário Internacional (FMI), contra os rumos da globalização e do capitalismo mundial. Os candidatos observam a manifestação do alto do arranha-céu, com as janelas fechadas, a prova de som, em uma metáfora que demonstra a desigualdade entre os sujeitos protagonistas das relações de trabalho, bem como a indiferença dos executivos perante as reivindicações trabalhistas.

A tensão das ruas transporta-se para a sala, quando os candidatos são informados de que entre eles há um espião da empresa, que irá observar os seus comportamentos e avaliá-los. Dentro da sala de seleção, os candidatos tentam caminhar na direção contrária dos manifestantes: querem ser parte do sistema.

Todos os candidatos são ilegalmente filmados por câmeras escondidas no escritório, no banheiro e nos corredores da empresa, em uma espécie de *reality show*, o que demonstra que o direito à intimidade do empregado não é compatível com os preceitos das grandes empresas na era pós-industrial: o trabalhador é propriedade da corporação e deve estar sempre disponível e ser fiscalizado continuamente.

O método utilizado para o processo de seleção simula situações arbitrárias que incitam conflitos, em razão dos embates entre as mais diferentes personalidades dos respectivos candidatos, fazendo com estes lutem para resistir às pressões. O “vencedor” será aquele capaz de demonstrar o maior “equilíbrio emocional”, em uma espécie de discriminação psíquica.

Interessante é que durante a utilização do “Método Grönholm”, a capacidade técnico-profissional dos candidatos é o que menos importa, sugerindo que os processos seletivos contemporâneos são dominados por outros fatores que nada se relacionam com a função a ser exercida na vaga disputada: beleza, idade, ética maleável ou ambição exarcebada. O resultado é um ambiente completamente hostil provocado pela empresa, sintetizado de forma perversa pela fala da personagem Ana, interpretada pela atriz Adriana Ozores, que foi eliminada pelos colegas durante um dos testes realizados:

“-Estão me eliminando por ser mulher, por ter mais de 40 anos ou pelas duas coisas?”

Em outro momento, o personagem Enrique, interpretado pelo ator argentino Ernesto Alterio, pressionado pela suposta secretária (que na verdade é uma psicóloga da empresa), denuncia seu colega que havia lhe confessado em segredo que teve um passado marcado por um engajamento político-ideológico. Não somente podemos verificar nesta cena uma conduta antissindical por parte da então secretária que insinua que um candidato que possui um passado que envolve movimentos sindicais é um perigo para a empresa, como também podemos observar a falta de escrúpulos do candidato, que havia prometido sigilo ao colega sobre o passado.

O filme consegue transmitir este clima opressivo crescente de competitividade, típico dos processos seletivos contemporâneos: o desacordo simpático, as dúvidas e a colaboração inicial são substituídas progressivamente pelos medos, pelas desconfianças e pelos conflitos.

Como insinua o sociólogo Rogerio Lopes Azize, haveria realmente algum método? Ou o modelo de avaliação seria um espelho para a adaptabilidade que se espera dos candidatos? O método, segundo Azize, improvisa e se modifica assim como devem improvisar e se modificar os executivos do mundo flexível (AZIZE, 2009).

Nesta perspectiva, o “Método Grönholm” seria uma faceta da flexibilização. Tal fenômeno foi viabilizado pelo modelo de acumulação flexível, que somado ao neoliberalismo, deteriorou a estrutura das relações de trabalho, mediante o afrouxamento das normas protetivas trabalhistas. Foi necessário eliminar, diminuir, adaptar: flexibilizar. A flexibilização é capaz de tirar vantagem do desemprego estrutural, na medida em que expulsa a mão de obra da fábrica e a reutiliza sob condições mais precárias.

Assim, “o trabalhador flexível” é aquele que, ao tentar sobreviver ao desemprego e à reestruturação produtiva, submete-se a processos seletivos orientados por métodos humilhantes e discriminatórios.

Essa idéia é explorada pela antropóloga estadunidense Emily Martin:

Ondas sucessivas de *downsizing* arrastaram, além dos desfavorecidos, um número significativo de pessoas de ocupações e classes que não estavam habituadas a uma queda dramática nas suas perspectivas e padrões de vida. O imperativo de se tornar o tipo de trabalhador flexível, que pode operar bem em circunstâncias extremamente competitivas, intensificou-se, e aumentaram muito as conseqüências por se falhar. Um dos sinais da natureza inclemente do aumento de competição é a multiplicação de referências à “sobrevivência do mais apto” nos meios de comunicação populares desde o início dos anos de 1980 (Martin *apud* Azize, 2009)

“*El Método*” prende-nos, pois, apesar de ser um retrato maximizado da realidade cruel do mundo empresarial, é algo verossímil e plausível. A grande oferta de mão de obra permite que as empresas criem métodos cada vez mais discriminatórios e absurdos, que

muitas vezes, não possuem nenhuma relação com as habilidades profissionais. A banalização da discriminação pré-contratual nos processos seletivos é um tema que deve ser discutido na seara trabalhista, para que sejam construídas possíveis soluções.

4 - ANÁLISE CRÍTICA DOS PROCESSOS SELETIVOS À LUZ DO FILME “EL MÉTODO”

4.1 - Descrição dos processos seletivos

Como já ressaltado ao início, cinema e realidade possuem caminhos entrelaçados e buscam inspirações recíprocas, misturando a fronteira entre real e cinematográfico. Não foi diferente no filme ora analisado.

O processo seletivo de empregados na era pós-industrial pretende pensar os trabalhadores como seres biopsicossociais, o que lhes confere uma complexidade singular. A herança biológica, os traços de caráter, as características de personalidade, a história pessoal, as relações familiares, as origens sócio-culturais deixam sua marca nas condutas individuais, influenciando no exercício da atividade laborativa.

Nesse mesmo sentido, o filme demonstra a reação peculiar de cada candidato frente aos contratemplos advindos durante a trama. Alguns são mais fervorosos, ansiosos e agem emocionalmente. Outros são mais calculistas e reagem estrategicamente diante das situações adversas. Na vida real, é exatamente essa reação dos participantes que constitui o conteúdo central para a escolha do candidato com o perfil mais adequado diante dos ideais almejados pela empresa. Cabe ao empregador estudar qual o perfil desejado para o futuro empregado, baseando-se na manifestação de cada participante por meio de seus comportamentos, os quais acabam por transmitir os valores culturais e ideológicos pertencentes a cada um.

Esse indivíduo multifacetado é o recurso essencial do processo seletivo. Dessa forma, quando a empresa admite uma pessoa, está admitindo toda a sua história e sua carga emocional e não apenas o ocupante de um cargo vago, com as qualidades exigidas por ele (AQUINO, 2002, p.42).

Portanto, a finalidade do processo seletivo contemporâneo é identificar os indivíduos que possuem as características que indicam ter melhores possibilidades de se tornarem empregados satisfatórios. Os procedimentos seletivos permitem objetivar as características de cada indivíduo e avaliar não apenas suas competências técnicas, mas, sobretudo, sua capacidade de trabalho, suas motivações profundas, suas reações em face das regras

preconizadas pela empresa e sua capacidade de integração (PAGÉS, TAVARES, 1993, p. 113).

Contudo, em nenhum momento durante o filme é exigido que os candidatos demonstrassem habilidade para a execução de tarefas específicas do cargo a ser preenchido. O que a seleção pretendia era escolher aquele candidato que possuísse atributos de liderança e perspicácia, mesmo que para tanto fosse preciso depreciar a imagem dos demais candidatos.

Essa tendência em selecionar os candidatos por meio da análise de todo seu perfil psicológico, e não somente por meio da capacidade para realização da tarefa a ser prestada, vem sendo adotada nos processos seletivos atuais.

O indivíduo, ao ser contratado, insere-se em uma nova relação social, e nesse contexto ele é um componente relevante para o desenvolvimento eficiente da empresa. Nesse viés, aquele antigo empregado poeticamente retratado em “Tempos Modernos”, clássico filme de Charles Chaplin, não mais condiz com os interesses das empresas contemporâneas. Atualmente é exigido do empregado interesse e criatividade, porém, ao mesmo tempo, disciplina e subordinação às regras. Audácia e ao mesmo tempo sujeição. Criatividade e metodologia. O empregado deve ser especialista em um assunto, mas, ao mesmo tempo, dominar todos os demais possíveis temas.

Dessa forma, imprescindível definirmos o que é o processo seletivo e qual sua finalidade. Segundo Chiavenato⁴, podemos definir processo seletivo como sendo

(...) a escolha do homem certo para o cargo certo, ou mais amplamente, entre os candidatos recrutados, aqueles mais adequados aos cargos existentes na empresa, visando manter ou aumentar a eficiência e o desempenho do pessoal (1983, p. 643)

Dentre as diversas técnicas de seleção, o supracitado autor destaca como principais etapas do processo seletivo as provas de conhecimento, os testes psicológicos, os testes de personalidade, as entrevistas e os testes de simulação.

As provas de conhecimento são responsáveis por medir aspectos intelectuais ou técnicos relacionados a cada profissão ou função a ser exercida. Avaliam a cultura geral do candidato, seu conhecimento de idiomas estrangeiros e aspectos específicos de cada cargo. São instrumentos utilizados para avaliar os conhecimentos e habilidades adquiridas por meio de estudo, da prática ou do exercício.

Os testes psicológicos são complementares aos testes de conhecimentos e possibilitam constatar características de comportamento pessoal, social ou cognitiva dos

⁴ Autor de mais de 30 publicações na área de Recursos Humanos e Administração; doutor e mestre em Administração pela *City University of Los Angeles*- CA, EUA; graduado em Filosofia/Pedagogia, com especialização em Psicologia Educacional pela USP e em Direito pela Universidade Mackenzie.

candidatos. O teste é geralmente utilizado para melhor conhecer as pessoas nas decisões de emprego, de orientação profissional, de avaliação profissional e de diagnóstico de personalidade.

Os testes de personalidade servem para analisar os diversos traços de personalidade, sejam aqueles determinados pelo caráter, como pelo temperamento. Um traço de personalidade é uma característica marcante da pessoa, e capaz de distingui-la de outras.

Já entrevista é a técnica de seleção mais utilizada nas empresas, embora careça de base científica e possua uma técnica imprecisa e subjetiva de seleção. Durante a entrevista, o empregador visa escolher aquele indivíduo que possivelmente melhor atenda às exigências da organização e reciprocamente também as suas expectativas, a fim de que os objetivos organizacionais possam ser alcançados.

As técnicas de simulação procuram passar do tratamento individual e isolado para o tratamento em grupos e do método exclusivamente verbal ou de execução para a ação social. Essas técnicas consistem essencialmente em dinâmicas de grupos. Sua relevância está na possibilidade de avaliar qual o grau de sociabilidade do candidato. Para uma empresa desenvolver-se é necessário o diálogo entre seus empregados, e, com as técnicas de simulação, é possível observar o comportamento do candidato dentro de uma coletividade.

No filme, a técnica de simulação foi a única forma de seleção, pois os próprios candidatos deviam decidir quem seria eliminado do grupo, simulando serem diretores da empresa e responsáveis pela demissão dos candidatos menos capacitados. É interessante notar que no momento da eliminação, era sempre necessário fundamentar a escolha, para que todo aquele teatro absurdo fosse revestido por uma justificativa “racional”.

Como todo processo de comunicação, os testes de seleção supracitados também podem ser alvos de manipulação mediante distorções, omissões e, sobretudo, barreiras decorrentes de estereótipos sociais, que culminam na discriminação do trabalhador, como foi brilhantemente demonstrado no filme “El Método”. Diante disso, necessário analisar a causa da discriminação eminente que envolve os sujeitos do processo seletivo.

4.2 - A contraditória Teoria da Empresa como Instituição e a discriminação presente nos processos seletivos

A questionável teoria da empresa como instituição, difundida principalmente por Santi Romano na Itália, Maurice Hauriou na França e Otto Friedrich Von Gierke na Alemanha, concebe a empresa como uma organização de pessoas, embasada em uma relação

de cooperação entre seus membros, que visam um *fim comum*. Nas palavras do jurista italiano Alberto Asquini

A empresa é uma especial organização de pessoas, que é formada pelo empresário e pelos empregados, seus colaboradores (...); um núcleo social organizado, em **função de um fim econômico em comum**, no qual **se fundem os fins individuais dos empresários e dos singulares colaboradores**: a obtenção do melhor resultado econômico, na produção. (ASQUINI, 1996, p.123) - grifo nosso

Contudo, a realidade da empresa contemporânea não demonstra uma comunhão de interesses entre empregador e empregado, em uma espécie de relação baseada em obrigações de fidelidade voltadas para o mesmo interesse. Não existe esta síntese dos objetivos do empregador com os interesses do empregado, tendo em vista que a empresa não se confunde com uma associação, que é constituída por relações horizontais de poder. Existe no âmbito da empresa um antagonismo contínuo, representado pela antiga contradição entre os interesses de capital e trabalho (VIANA, 1996, p. 379). As relações não são de coordenação: os empregados se submetem à vontade dos empregadores, em uma estrutura hierarquizada e verticalizada.

Essa submissão está contida inclusive na relação pré-contratual, em que o futuro empregado recebe ordens do empregador durante o processo seletivo, devendo se submeter a todo procedimento hierarquicamente imposto por este. Nesse sentido, não há que se falar em relações negociais paritárias, estando o empregado em situação hipossuficiente de poder. Ao empregado, cabe somente a possibilidade de demonstrar ser o candidato ideal para o cargo, caso contrário será eliminado.

Criticando a teoria institucionalista da empresa, Márcio Túlio Viana explica o conflito latente entre empregador e empregado da seguinte maneira:

De fato, não é por haver um contrato unindo empregado e empregador que um e outro terão objetivos comuns. O contrato apenas concilia interesses isolados; não os substitui, necessariamente por um terceiro interesse, síntese dos objetivos de cada um dos contratantes (...).

A conflitualidade é renovável e perene; e, ainda quando não se manifesta, mantém-se em um estado latente, alimentado até por fatores externos à empresa – como a animosidade, os preconceitos, os desníveis culturais entre as classes. (VIANA, 1996, p. 379).

A conflitualidade renovável entre empregador e empregado também se manifesta durante a escolha do empregado na fase pré-contratual. A empresa impõe unilateralmente seus padrões de comportamento e sua “cultura” organizacional já na fase anterior à contratação. Antes de o indivíduo ser considerado um empregado, ele é visto como futuro membro de um grupo social e que, ao ser admitido, passará por um processo de integração e

adequação. Este processo se refere ao conformismo em relação aos valores dominantes da empresa por parte do trabalhador, cuja aceitação é crucial para a sua inserção no sistema empresarial (MELO *apud* DAVEL, VASCONCELLOS, 1997).

Tais valores dominantes muitas vezes em nada se relacionam com a vaga a ser ocupada pelo trabalhador: são parâmetros discriminatórios, vinculados a fatores físicos do candidato, religião ou idade. O autor Luciano Augusto de Toledo Coelho discorre sobre esta lógica irracional do mercado de trabalho:

A lógica do mercado de trabalho pode, facilmente, tornar-se a lógica da discriminação: dentre outras, a estética, na medida em que exclui obesos; etária, porque exclui os mais velhos, e porque não dizer psíquica, na medida em que exclui, pelo prisma negativo, os não dinâmicos, os não ambiciosos, os não expansivos... Pergunta-se: quem estará apto a trabalhar e, afinal, o mercado serve ao homem ou inverteu-se a equação e, agora, o mercado é o grande irmão que exclui o ser humano em seus planos de longo prazo? (2008, p.45)

Ser mulher, ser mais velho, estar acima do peso, ser deficiente, possuir tatuagens, ser evangélico ou mulçumano, ser tímido ou não ambicioso, são fatores que inevitavelmente influenciam a escolha do empregador, por não serem “compatíveis” com a “cultura” organizacional da empresa.

No filme, um dos candidatos assumiu ter participado como líder sindical em sua antiga empresa e tal fato foi suficiente para que ele sofresse discriminação pelos demais participantes, em virtude de uma concepção pré-estabelecida e falaciosa do poder sindical, como sendo aquele que, necessariamente, deve estar em constante antagonismo aos interesses empresariais.

Por meio dos processos seletivos, é imprescindível que a empresa encontre o candidato com o perfil ideal, em uma espécie de discriminação cognitiva: ele deve ser apático o suficiente para submeter-se, aceitar e perpetuar qualquer cultura discriminatória propagada pela empresa, mantendo o grupo social cuidadosamente escolhido; mas também deve ser ambicioso, com valores morais e éticos maleáveis, para fazer o que for necessário para manter a empresa no topo, a qualquer custo.

Mais uma vez vale salientar que no filme, a ambição e o desejo incomensurável de ocupar a tão disputada vaga de emprego são atributos estimados pela empresa. Isso é constatado na última dinâmica, quando os dois candidatos finalistas, um homem e uma mulher, que já foram apaixonados na juventude, deparam-se com o dilema de escolherem entre o relacionamento pessoal ou aquela única vaga de emprego que seria ocupada pelo candidato que estivesse disposto a eliminar o outro concorrente sob qualquer circunstância. Nesse contexto, qualquer estratégia para a eliminação era considerada válida pela empresa,

em uma clara demonstração de que a integridade dos indivíduos podia ser facilmente destruída em prol de outros valores. Ou seja, nessa circunstância narrada, a discriminação não se dava pela violação aos preceitos do jogo, mas pela própria regra.

Saindo da dinâmica do filme, em que a eliminação era realizada pelos próprios candidatos, e entrando no cotidiano dos processos seletivos atuais, em que o processo eliminatório é feito pelo empregador, constata-se que sua escolha é naturalmente influenciada por questões subjetivas, referentes ao perfil físico, raça, maneira de se dialogar e gênero do candidato. Ou seja, a livre escolha é influenciada direta ou indiretamente por (pré)conceitos ou estereótipos. É comum serem negadas oportunidades de trabalho fundamentadas em motivos irrealistas, para que não seja revelada a real razão de tal ato, o qual é baseado em critério excludente. Portanto, o que impede o acesso ao emprego, muitas vezes, são fatores subjetivos discriminatórios, implícitos no processo seletivo, encobertos por desculpas polidas e evasivas.

O depoimento de uma *headhunter*, diretora de uma empresa especializada em realizar processos seletivos, na reportagem “A Vitória sobre o Espelho”, ilustra a discriminação estética efetuada no momento da seleção:

“Toda empresa quer que seu corpo gerencial tenha uma excelente imagem. Claro que a beleza sozinha não sustenta, mas se a empresa tem dois candidatos tecnicamente empatados, vai com o mais bonito.” A *headhunter* consegue saber de antemão quem vai esquentar a cadeira num posto de trabalho e quem vai ser logo substituído. Um exemplo foi Wagner Bitencor de Souza, 29 anos, um moreninho de cabelos lisos à Tom Cruise, musculoso e aromatizado com gotas de perfume Armani.

Candidato a uma vaga de gerente financeiro, não ficou mais do que duas semanas sem emprego. Logo conquistou um. ‘Ele tinha um perfil técnico adequado e é muito bonito’, diz a *headhunter*. O oposto é um executivo que acaba de entregar seu currículo, cujo nome ela prefere manter em sigilo. Também candidato a uma vaga de executivo financeiro, chegou mal-arrumado, com certo odor na camisa, que ainda por cima estava aberta nos botões superiores. Os cabelos eram mal cuidados. “A aparência depõe contra ele”, diz a *headhunter* (SANTIAGO, BIESDORF, 2011, p.111)

A aparência e a estética são muitas vezes fatores determinantes durante a realização de processos seletivos, sobrepondo-se à qualificação técnica e capacitação profissional do trabalhador, para funções em que nada se relacionam com os aspectos físicos do candidato. Exemplo disso é a exigência de envio de currículo com foto, que é utilizada como uma forma de identificação dos candidatos, mas que também pode camuflar a primeira etapa discriminatória de seleção. Podemos ilustrar tal discriminação com a experiência de uma candidata, descrita na reportagem “A obesidade pode gerar distinção no mercado de trabalho”:

A advogada Michele Trindade, de 26 anos, moradora de Brasília, já pesou 130 quilos antes de passar por uma cirurgia de redução de estômago. Ela conta que viveu

discriminação no mercado de trabalho ao participar de uma seleção para estágio. “Depois de passar pela entrevista fui contratada, mas o chefe disse que quando viu minha foto no currículo pensou: ‘nossa, essa menina é muito gorda, deve ser preguiçosa’, mas como um amigo meu tinha falado muito bem de mim, resolveu arriscar”(BRENDLER *apud* SANTIAGO, BIESDORF, 2011, p.116)

A inobservância de limites éticos pelo empregador, quando pautada por critério alheio ao adequado nas circunstâncias do caso concreto, gera consequências desagregadoras para a sociedade. Durante o longa-metragem, é de se verificar que os protagonistas, os quais permaneceram na disputa do cargo até o final, possuem aparência impecável e são ambos jovens. Uma das candidatas eliminada questiona inclusive se está sendo eliminada em virtude de sua idade avançada. Esse fato tem a intenção de traduzir criticamente o que vem sendo ditado pelos padrões midiáticos. Na verdade, atualmente, a questão etária vem sofrendo preconceitos por dois aspectos distintos: os mais jovens costumam sofrer discriminações por serem considerados ingênuos em demasia para o mercado de trabalho; por outro lado, os mais velhos costumam ser taxados de ultrapassados e demasiadamente conservadores.

Em decorrência das diversas formas de discriminação, é necessária a imposição de limites nas estratégias elaboradas pela empresa na era pós-industrial no processo de seleção do empregado, bem como para a livre escolha do empregador. A discriminação durante os processos seletivos é constante e de extrema fragilidade, sendo constituída de modo velado e encoberta pela liberdade de contratar.

A discriminação na seleção de pessoal, além de ser ilegal e indigna, é inútil sob o ponto de vista econômico, pois impede o aproveitamento pleno da capacidade das pessoas afetadas, negando-lhes a oportunidade de serem utilizadas em empregos para os quais estão habilitadas, impedindo-as de aproveitarem seus potenciais, com efeito negativo sobre a produtividade da empresa (BARROS, 1997, p.57-58).

Entretanto, é nítido que a intenção discriminatória na relação trabalhista não se inicia somente a partir dos processos seletivos, pois ela já se encontra inserida na mentalidade do empregador que, ao se deparar com determinado fator que lhe causa aversão, utiliza-se da sua liberdade de contratar para impedir que este candidato integre o seu quadro funcional.

Os processos seletivos eivados por critérios excludentes são consequências de uma mentalidade discriminatória já existente na ideologia da empresa, bem como no foro íntimo do empregador. Portanto, fundamental é analisar os limites à liberdade de contratar do empregador, discorrendo sobre o seu dever legal de motivação durante a escolha do empregado. Aliado ao dever legal de motivação, primordial é o papel proativo do Ministério

Público e dos sindicatos, bem como uma jurisprudência mais valorativa e sensível dos Tribunais.

5- LIMITES À LIBERDADE DE CONTRATAR: PROPOSTAS PARA COIBIR A DISCRIMINAÇÃO NA FASE PRÉ-CONTRATUAL

5.1 - O dever legal de motivação do empregador

A livre escolha do empregador durante os processos seletivos do empregado é uma manifestação do princípio da liberdade contratual, que possui uma perspectiva individual e outra coletiva (BESSONE, 1949).

O princípio da liberdade contratual individual remete à própria liberdade da pessoa humana, enquanto indivíduo, e representa uma qualidade de unicidade. A liberdade contratual coletiva é o poder reconhecido às vontades particulares de regularem, elas próprias, todas as condições e modalidades dos seus vínculos e de decidir, por si só, a matéria e a extensão de suas convenções. Esta liberdade de contratar se manifesta através de três elementos: na liberdade de fixar o conteúdo do contrato, na faculdade de contratar e não contratar e na liberdade de escolha da pessoa com quem contratar. Estes dois últimos elementos da liberdade de contratar justificam legalmente o direito de livre escolha do empregador durante os processos seletivos.

Nos dois últimos séculos, o absolutismo do princípio da liberdade contratual foi resultado de uma forte influência do positivismo jurídico e do individualismo liberal. Assim, o exercício do direito subjetivo de escolha do empregador era considerado ilimitado por ser uma manifestação da absoluta autonomia da vontade.

Contudo, após o advento da Constituição de 1988 e do Código Civil de 2002, houve uma mudança de paradigma nas relações privadas: foi superada a concepção contratualista retrógrada baseada na autonomia da vontade ilimitada. Diante da proeminência dos valores e princípios constitucionais nas relações privadas, houve a construção de uma disciplina contratual direcionada à efetivação da dignidade humana, mediante um diálogo sistemático de coerência entre a Constituição Federal, o Código Civil de 2002 e a CLT, conforme a Teoria do Diálogo das Fontes.

A Teoria do Diálogo das Fontes proposta pelo jurista Erick Jayme se opõe à teoria clássica das fontes reportada pelo positivismo jurídico, explicando que o desafio do aplicador do direito contemporâneo é a pluralidade de leis, tendo em vista o “pluralismo pós-moderno”.

Diante de fontes legislativas plúrimas, o aplicador tem a necessidade de efetuar a coordenação entre as leis do mesmo ordenamento.

Segundo Cláudia Lima Marques (1995, p. 27), existem três principais tipos de diálogos entre as fontes normativas que regulam a autonomia privada: diálogo sistemático de complementariedade e subsidiariedade, o diálogo de coordenação e adaptação sistemática e o diálogo sistemático de coerência.

O diálogo sistemático de coerência ocorre quando uma lei geral serve de base conceitual para outra, que geralmente representa um microssistema específico (MARQUES, 1995, p.27). Este é o caso da CLT e do Código Civil na disciplina contratualista, no qual a lei geral é o Código Civil, que regula as relações privadas em sentido amplo, que serve de base conceitual à CLT, um microssistema legal apenas com completude subjetiva de tutela de um grupo da sociedade: os trabalhadores.

O Código Civil de 2002 impõe um novo paradigma nas relações contratuais, que também se reflete na disciplina contratual trabalhista: existem limites ao exercício de direitos subjetivos e eles são dados pela sociedade, ou seja, o direito da livre escolha é concedido ao empregador limitado por uma finalidade social, caso contrário, esta atividade individual perderá legitimidade e o intuito do titular do direito será refutado pelo ordenamento jurídico.

Exemplos legais da exigência da finalidade social e eticidade nos contratos são estabelecidos no Código Civil de 2002, que também se refletem diretamente na disciplina contratual trabalhista e devem ser considerados limites ao direito subjetivo da livre escolha do empregador: art. 421, que remete à função social dos contratos e principalmente o art. 422, que estabelece o princípio da boa-fé em todas as fases contratuais.

A boa-fé contratual possui dois aspectos distintos: o objetivo e o subjetivo. A boa-fé subjetiva consiste na apuração da intenção do sujeito ao realizar um negócio jurídico. A boa-fé objetiva impõe que as partes devem agir com lealdade e confiança recíprocas (BESSONE, 1949).

A boa-fé objetiva é um limite à autonomia da vontade do empregador durante a escolha do empregado, pois impõe o dever legal de lealdade que se manifesta nas obrigações de informação, clareza e confiança entre as partes na formação contratual. Funciona como uma fonte de obrigações suplementares em relação à obrigação principal, pois alarga o âmbito da norma para abranger os deveres de conduta não só derivados da obrigação existente, mas que visam proteger interesses adicionais, em uma espécie de imposição de obrigações gerais de *proteção* (PISANO, 2012).

Dessa forma, a boa-fé em seu aspecto objetivo é uma *norma limitativa, de fechamento* (PISANO, 2012), pois impede considerar um comportamento que, embora não expressamente proibido em qualquer norma, está em desacordo com o princípio da função social dos contratos, diminuindo o risco de arbitrariedade nas decisões do empregador na fase pré-contratual.

E qual seria a função de se estabelecer o dever legal de motivação do empregador durante sua escolha no processo seletivo, mediante os princípios da função social e da boa-fé objetiva? A de coibir escolhas do empregador baseadas em critérios discriminatórios.

O dever de motivação no tocante à escolha do empregador na fase pré-contratual seria a concretização deste princípio da boa-fé objetiva, no intuito de estabelecer comunicação mútua entre os contratantes, essencial para a verificação da juridicidade dos métodos seletivos utilizados, bem como para apurar a existência processos discriminatórios adotados nesta escolha.

A adoção de um critério de escolha discriminatório para a seleção restringe o acesso do trabalhador ao mercado de trabalho por motivos de origem, raça, sexo, cor ou idade. Por esta razão, é fundamental o dever legal de motivação do empregador na sua escolha, no intuito de garantir a igualdade no plano concreto, vedando critérios avaliativos discriminatórios.

5.2 - A participação ativa do judiciário, do Ministério Público e dos sindicatos

A escolha do empregador em relação a quem contratar está fundamentada no princípio da liberdade contratual. Todavia, tendo em vista que esse princípio não é absoluto no ordenamento jurídico pátrio, outros princípios, traduzidos como limites éticos impostos pela mesma ordem jurídica, merecem igualmente observância. É o caso do princípio da não discriminação.

A não discriminação refere-se à concretização do princípio da igualdade em direitos e, portanto, está intimamente relacionada à noção de justiça (ROMITA, 2009, p. 323). No intuito de garantir a igualdade no plano concreto, surge a concepção do dever legal de motivação pelo empregador como medida capaz de evitar escolhas discriminatórias durante a contratação.

A discriminação na escolha dos empregados, conforme ficou demonstrado nos capítulos anteriores, é camuflada pela liberdade de contratar do empregador e, portanto,

somente por meio da imposição legal, para que os empregadores motivem suas escolhas, é que será possível um controle dessa liberdade.

Assim, diante da necessidade de motivação, ficará explícito a todos os demais candidatos que participaram do processo seletivo qual o real motivo da contratação, permitindo-lhes, inclusive, a adoção de medidas judiciais cabíveis diante de possíveis discriminações.

Nesse viés, é forçoso concluir que o dever legal de motivação repercute em uma maior lealdade pelo empregador durante a fase pré-contratual, eliminando qualquer manifestação de arbitrariedade. Vale lembrar que a arbitrariedade é um atributo que não se coaduna com o atual Estado Democrático de Direito, inclusive na relação entre os particulares, no âmbito da iniciativa privada, não sendo restrita apenas à Administração Pública:

A própria noção de Estado de direito – comprometido com a proteção dos direitos fundamentais – repele a intransigente defesa da autonomia negocial, evitando que poderosas entidades privadas, como as grandes empresas, desrespeitem os direitos fundamentais dos cidadãos e dos trabalhadores com quem celebram contratos de trabalho. (ROMITA, 2009, p. 198) - grifo nosso.

Ou seja, a limitação da autonomia privada não constitui uma ameaça à liberdade dos particulares, tendo em vista que a autonomia não pode ser resguardada irrestritamente pelo legislador, sob pena de ameaçar a liberdade dos demais integrantes da sociedade. “Entendimento contrário conduziria à elevação da autonomia privada à dignidade do valor intangível e absoluto, o que é insustentável.” (ROMITA, 2009, p. 197)

Percebendo essa mudança de paradigma na concepção da liberdade de escolha do empregador, o Magistrado deve estar sensível para decidir tais questões com observância dos valores norteadores da boa-fé e da função social, dando concretude à dignidade da pessoa humana e respeitando a personalidade moral da vítima.

Ao Magistrado cabe a função de garantir o mínimo de igualdade e dignidade, bem como de fazer valer os direitos fundamentais daqueles submetidos ao poder privado do empregador – durante a execução do contrato de trabalho – e, inclusive, daqueles que se candidatam a uma vaga de emprego, já que se subordinam também ao poder de comando do futuro empregador durante toda dinâmica de seleção. Isso ocorre porque todo cidadão deve ser respeitado e considerado em sua integralidade, não somente do ponto de vista profissional, mas também em sua vida privada.

O Magistrado deve observar a realidade e as nuances de cada núcleo social, sendo compassivo com a complexidade que está por trás da mera formalidade processual. Sobre esse tema, vale mencionar o ensinamento do processualista Sergio Pinto Martins:

O juiz, acima de tudo, dá à lei sua interpretação, com grande flexibilidade dentro do sistema. O juiz não pode, porém, ser mero aplicador de textos, a exercer como autômato a subsunção da norma ao fato. Há a necessidade de se observar a realidade, a dinâmica do cotidiano. Acima de tudo, o juiz assegura a Justiça, avaliza o Direito, é um protagonista dos anseios da sociedade. O juiz não opina, decide. Decide nas causas que lhe sejam submetidas à apreciação, nos autos. (MARTINS, 2011, p. 79)

O Estado Democrático de Direito não mais aceita uma posição omissa e passiva do Magistrado. É nesse sentido que o Judiciário, na figura do Magistrado, deve assumir sua responsabilidade na busca pelo bem comum, sendo participante da “construção de uma sociedade mais livre, justa, solidária e fraterna” (TEIXEIRA, 1997, p. 29).

De igual modo, o Ministério Público do Trabalho (MPT) tem um papel essencial no combate às práticas discriminatórias. O Procurador do Trabalho e também doutrinador, Carlos Henrique Bezerra Leite, afirma veementemente em seu livro titulado “Ministério Público do Trabalho” que:

O MPT, por outro lado, tem combatido as práticas discriminatórias para a admissão no emprego de “empregado de boa aparência”, e daquele ex-empregado que passa a compor o cadastro de informação da empresa (lista negra) pelo fato de ter exercitado o seu direito de ação (art.5º, inciso XXXIV, alínea a, da CF) ao reclamar seus direitos na Justiça do Trabalho. (LEITE, 2006, p. 171)

A pergunta que surge nesse contexto é como o MPT pode atuar de modo a combater as diversas formas de discriminação. Ou seja, quais são as medidas de concretização dos preceitos legais e constitucionais já anteriormente explicitados?

O MPT é legítimo para propor instauração de inquéritos, de ações civis públicas, para expedir recomendações, para realizar os termos de ajustamento de condutas e, inclusive, para instruir as audiências públicas.

As recomendações podem ser expedidas às empresas com o intuito de que elas adotem providências cabíveis para o respeito aos interesses, direitos e bens tutelados pelo MPT (art. 6º, inciso XX, da Lei Orgânica do Ministério Público da União). A recomendação é um ato administrativo comumente utilizado pelo *parquet* trabalhista, sobretudo para tratar de questões como a discriminação no trabalho. A título exemplificativo vale mencionar que, em Janeiro de 2012, o MPT expediu recomendação à empresa de engenharia responsável pela construção da Arena Amazônica (para a Copa do Mundo de 2014) diante de denúncia de práticas discriminatórias reveladas pelos próprios empregados, entre elas o assédio moral (PROCURADOR..., 2012).

As discriminações observadas durante o processo de seleção de empregados se dão de maneira repetitiva e genérica. Muitas vezes, a vítima não é um empregado específico, porém vários candidatos que não foram selecionados por motivos preconceituosos como a aparência, a raça, cor, etnia, deficiência física, entre outros. Diante dessa generalidade do ato discriminatório do empregador, há uma clara lesão, na maioria das vezes, a direitos coletivos lato sensu, os quais merecem amparo do Ministério Público por meio de ações civis públicas. Contudo, é importante lembrar que somente os atos que transcendam o interesse individual é que poderão ser objeto de instauração de inquérito civil, para posterior ação civil pública.

Dentro do inquérito civil, é permitido ao MPT firmar termo de ajuste de conduta (TAC), “por meio do qual se evita o ajuizamento da demanda, sanando-se pela via extrajudicial a ilegalidade detectada” (LEITE, 2006, p. 296). Assim, a empresa assume o compromisso de suprimir a ofensa através do ajustamento de seu comportamento em um prazo estipulado.

Outra atuação relevante do MPT, com elevado valor político, consiste na audiência pública. Nesses casos, o Ministério Público atua como agente de articulação social e, desse modo, encara o problema de forma profunda, aproximando-se do grupo social específico que sofre com um problema particular e enfrenta todas suas nuances e complexidades. Por meio da audiência pública, o MPT intenta “obter informações, depoimentos e opiniões, sugestões, críticas e propostas, para haurir com mais legitimidade o fundamento de sua ação institucional” (MAZZILLI, 1999, p. 327).

A relevância das audiências públicas é destacada pela Procuradora-Chefe da 23ª Região, Inês Oliveira de Souza, no seguinte sentido:

Não basta reprimir, impor multas e outras sanções às empresas que não cumprem a legislação trabalhista. Por isso, “buscamos evoluir e nos aproximar dos cidadãos, tanto empregados quanto empregadores, no sentido de orientar e esclarecer sobre os serviços oferecidos e a forma de atender às condições legais” (LEITE, 2006, p. 327).

Para o combate às práticas discriminatórias, além de uma atuação Judicial pró-ativa, por meio de uma jurisprudência de valores, e da participação do Ministério Público do Trabalho, é essencial a participação do Sindicato.

Os sindicatos dos obreiros são entidades associativas que representam seus trabalhadores, visando tratar de problemas coletivos da classe, defendendo seus interesses trabalhistas e conexos, com o objetivo de lhes conceder melhores condições de labor e de vida (DELGADO, 2003).

Nos moldes das atuais empresas brasileiras, lamentavelmente ainda é inconcebível imaginar a participação do sindicato no processo seletivo e na escolha de quem contratar. Ao

contrário, nos sistemas empresariais de cogestão, há a participação ativa do sindicato, sendo então possível eliminar os critérios discriminatórios adotados pelo empregador. Tal participação sindical demonstra ser ideal como maneira hábil para coibir, na fase pré-contratual, as escolhas preconceituosas que extrapolam a os atributos específicos necessários para o preenchimento do cargo.

De qualquer modo, mesmo desconsiderando o sistema de cogestão, o sindicato tem a possibilidade de atuar ativamente, defendendo os interesses trabalhistas diante das negociações coletivas, por exemplo. Assim, os sindicatos cumprem importante papel para esclarecimento dos direitos dos trabalhadores, bem como para o desenvolvimento social.

Portanto, o papel e a importância do sindicato para o Direito do Trabalho não se resume ao fato de ser ele sujeito do Direito Coletivo ou no poder de construir normas que integram o ordenamento jurídico vigente, mas também na construção de formas, normas e políticas que colocam na berlinda o ordenamento jurídico pautado para o momento, visando à construção não só do Direito do Trabalho, mas de uma sociedade mais justa. (HAZAN, 2004, p. 233)

Verifica-se, portanto, que os sindicatos, o Ministério Público do Trabalho e o Judiciário são capazes de exercer importante função para alterar o paradigma que gira em torno das contratações, impedindo, dessa forma, que as influências de um mercado cada vez mais seletivo (exigindo escolhas preconceituosas e injustas) atoplem os limites éticos e os direitos fundamentais dos cidadãos no âmbito das relações trabalhistas. O dever legal de motivação é um instrumento eficaz que auxilia na transparência e lealdade entre as negociações contratuais, além de permitir um maior controle pelos órgãos judiciais e pelo MPT.

7 – CONCLUSÃO

Arte e Direito dialogam entre si com facilidade, pois ambas influenciam e, em certa medida, até mesmo ditam comportamentos e concepções ideológicas aos indivíduos. O cinema é um caminho por meio do qual a realidade é retratada de forma tão eloquente que facilita a compreensão daquilo que o cotidiano oculta por trás da sua complexidade. Nesse sentido, a preocupação da arte cinematográfica em estar comprometida com o real concede substrato significativo à norma jurídica, dando-lhe maior legitimidade e eficácia. Não obstante o papel do Direito, o cinema, sendo visto como um elemento sociológico, também pode atuar sobre os indivíduos em uma espécie de coerção social.

A partir da análise do filme “El método”, verifica-se que ele reproduz, com precisão, a complexidade dos atuais processos seletivos, os quais exigem dos candidatos não só

dinamicidade e desenvoltura, mas, ao mesmo tempo, certa carga de submissão às ideologias pregadas pela instituição empresarial. Dos participantes são demandadas habilidades que superam a capacidade técnica para exercer as funções típicas do cargo pretendido e, em virtude disso, os processos seletivos passam a ser formulados estrategicamente com base em uma árdua seleção para a escolha daquele que possivelmente melhor atenda às exigências da empresa.

Todavia, para o presente artigo, a controvérsia mais relevante a respeito dos processos seletivos reside em sua carga de discricionariedade, já que a liberdade de escolha do empregador possibilita que as decisões empresariais sejam embasadas em conceitos discriminatórios, violando o direito de dignidade da pessoa humana. Na verdade, as discriminações estão presentes em todas as esferas da sociedade, porém, quando constatadas durante a fase pré-contratual, impedem o acesso ao emprego, ferindo um dos objetivos fundamentais do Estado brasileiro que consiste na “promoção do bem de todos sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação” (BRASIL, 1988).

Cumprido ressaltar que os direitos fundamentais, incluindo nesse rol o direito de igualdade e de dignidade humana, possuem eficácia horizontal, devendo ser respeitados pelos particulares nas suas relações privadas. Nessa senda, o empregador não está legitimado, com base na sua liberdade de escolha, a proceder-se de forma discriminatória, pois tal conduta violaria direitos fundamentais que são reservados a todos os indivíduos e protegidos pelo Estado. A complexidade dessa conduta discriminatória praticada pelo empregador decorre do fato de ser velada e evasiva, o que também dificulta sua comprovação por parte do trabalhador, deixando-o em uma situação fragilizada.

Portanto, de modo a limitar tamanha discricionariedade na escolha do empregador, fundamental que se consolide a ideia do dever legal de motivação à luz do princípio da boa fé objetiva. Com base nesse princípio, o empregador fica restrito em sua atuação arbitrária, de modo a se adequar à finalidade social da norma, o que impede critérios avaliativos discriminatórios e abusivos.

Além do dever legal de motivação, a discriminação na fase pré-contratual deve ser combatida por meio da participação ativa do Ministério Público na defesa de seus interesses, por meio de uma jurisprudência mais sensível quanto às discriminações indiretas, as quais acontecem de modo velado e, por fim, por meio da participação sindical.

A empresa, por ser uma organização formal, retrata em menores proporções, as contradições da sociedade. A integração trabalhador/organização pressupõe uma política

básica de respeito mútuo às diferenças, pois além de empregado, o indivíduo pertence a outros grupos sociais, como entidades de classe, grupo religioso, familiar e tais interesses devem ser respeitados e absorvidos pela empresa de forma flexível, não podendo o trabalhador ser confundido com um fator econômico ou uma mera componente estatística. Ele é um ser que possui expectativas, valores e preferências, as quais também devem ser consideradas durante os processos seletivos, para que estes não culminem em condutas discriminatórias.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

AQUINO, Cleber Pinheiro de. *Administração de recursos humanos: uma introdução*. São Paulo: Atlas, 1992.

ASQUINI, Alberto. *Perfis da Empresa*. Tradução de Fábio Konder Comparato. Revista de Direito Mercantil, Industrial, Econômico e Financeiro. São Paulo, v. 35, n. 134, p. 123, out/dez 1996.

AZIZE, Rogerio Lopes. *Desemprego executivo: a crítica ao terceiro espírito do capitalismo no cinema contemporâneo*. Rev. bras. Ciências Sociais, vol.24, n.º.69, São Paulo Fevereiro, 2009.

BARROS, Alice Monteiro de. *Proteção à intimidade do empregado*. São Paulo. LTr. 1997.

BESSONE, Darcy. Aspectos da Evolução da Teoria dos Contratos. Ed. Saraiva, 1949.

BODIN DE MORAES, Maria Celina. *O princípio da solidariedade, in: Os princípios da Constituição de 1988*, obra: Direito Estado e Sociedade, n.º 15, 1999.

BRASIL. *Código Civil* (2002), Ed. Saraiva, 13ª edição, 2007.

BRASIL. CLT (1943). *Consolidação das Leis Trabalhistas*. Ed. Rideel, 12ª edição, 2010.

BRASIL. Constituição (1988). *Constituição da República Federativa do Brasil*. Ed. Rideel, 13ª edição, 2011.

BRASIL. Secretaria Especial dos Direitos Humanos. Programa Nacional de Direitos Humanos. *Gênero e Raça: Todos pela igualdade de oportunidades: Teoria e Prática*. Brasília: MTB, Acessoria Internacional, 1988.

BRASIL. Lei 8.213 de 24 de julho de 1991. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Diário Oficial da União, Brasília, DF. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8213cons.htm>. Acesso em 21.08.2012.

BRASIL. Lei 9.029 de 13 de Abril de 1995. Proíbe a exigência de atestados de gravidez e esterilização, e outras práticas discriminatórias, para efeitos admissionais ou de permanência da relação jurídica de trabalho, e dá outras providências. Diário Oficial da União, Brasília, DF. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/19029.htm>. 22.08.2012.

BRASIL. Lei 10.741 de 1 de Outubro de 2003. Dispõe sobre o Estatuto do Idoso e dá outras providências. Diário Oficial da União, Brasília, DF. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2003/110.741.htm> . Acesso em 22.08.2012.

BRASIL, Lei 12.288 de 20 de Julho de 2010. Institui o Estatuto da Igualdade Racial; altera as Leis nos 7.716, de 5 de janeiro de 1989, 9.029, de 13 de abril de 1995, 7.347, de 24 de julho de 1985, e 10.778, de 24 de novembro de 2003. Diário Oficial da União, Brasília, DF. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2007-2010/2010/Lei/L12288.htm>. Acesso em 20.08.2012.

BRENDLER, Adriana. *A obesidade pode gerar distinção no mercado de trabalho apud SANTIAGO, Suely; BIESDORF, Solange Ines. Reflexões Contemporâneas de Direito do Trabalho*, Ed. Rosea Nigra, Curitiba, 2011.

CHIAVENATO, Idalberto. *Recursos Humanos*. São Paulo. Atlas, 1983.

COELHO, Luciano Augusto de Toledo. *Responsabilidade civil pré-contratual em Direito do Trabalho*. São Paulo. LTR. 2008.

CORNEJO, Valentin Thury. *El cine: nos aporta algo diferente para La enseñanza del derecho?* Conicet/Flacso, UCA, Comisión Enseñanza e investigación en las facultades de derecho, 2008. Disponível em <www.sasjus.dynds.org/encuentros>. Acesso em 21.08.2012.

DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de Direito do Trabalho. 2ª Edição. São Paulo: LTr. 2003.

_____. Proteções contra Discriminação na Relação de Emprego. [A. do livro] Luiz Otávio Linhares RENAULT, Márcio Túlio VIANA e Paula Oliveira

CANTELLI. Discriminação. São Paulo : LTr, 2010, pp. 108-117.

FONSECA, Bruno Tomé. *Cinema pode contribuir para formação de alunos*. Fórum Nacional pela Democratização da Comunicação, 2010. Disponível em <http://www.fndc.org.br/internas.php?p=noticias&cont_key=560566>. Acesso em 22.08.2012.

GANNANGÉ, LENA. *La hièrarchie des normes et les methodes Du droit international privé*. Paris: LDJ, 2001.

HAZAN, Ellen Mara Ferraz. Os sindicatos e a negociação coletiva – aperfeiçoando o direito do trabalho?. *Direito do Trabalho – evolução, crise, perspectivas*. VIANA, Márcio Túlio; et. al. (Coord.). São Paulo: LTr. 2004.

JAYME , Erik: "Indentité culturelle et intégration: le droit international privé postmoderne", Recueil des Cours, apud MARQUES, Cláudia Lima: Comentários ao Código de Defesa do Consumidor, Ed. Revistas dos Tribunais, 1995.

LORENTZ, Lutiana Nacur. A Luta do Direito Contra a Discriminação no Trabalho. Disponível em <<http://www.pgt.mpt.gov.br/publicacoes/pub61.html>>. Acesso em 20.04.2012.

MAGALHÃES, Juliana N. *Debate (transcrição)*. In: MAGALHÃES, J. N.; PIRES, N.;

MENDES, G. et al (org.). *Construindo memória: seminários direito e cinema*. Rio de Janeiro: Faculdade Nacional de Direito, 2009.

MARTINS, Sergio Pinto. *Direito Processual do Trabalho*. 32ª Edição. São Paulo: Atlas. 2011.

MAZZILLI, Hugo Nigro. *O inquérito civil*. São Paulo: Saraiva. 1999.

MELO, Marlene Catarina de Oliveira Lopes. *Estratégia do(s) empregado(s) no cotidiano das relações de trabalho: a construção do processo de auto-regulação*. In: DAVEL, Eduardo Paes Barreto; VASCONCELLOS, João Gulaberto Moreira de (Org.) *Recursos humanos e subjetividade*. 2. ed. Petrópolis: Vozes, 1997.

PAGÉS, Max; TAVARES, Maria Cecília Pereira. *O poder nas organizações*. São Paulo: Atlas, 1993.

PISANO, Gianluca. *Correttezza e buona fede*. Disponível em: <www.gianlucapisano.it/index.php?option=com_content&view=article&catid=37:lobbligazione&id=67:correttezza-e-buona-fede>. Acesso em 06.05.2012.

PROCURADOR do Trabalho reuniu-se com diretores e operários da obra Arena da Amazônia. Disponível em: <http://portal.mpt.gov.br/wps/portal/portal_do_mpt/comunicacao/noticias/conteudo_noticia!/ut/p/c4/04_SB8K8xLLM9MSSzPy8xBz9CP0os3hH92BPJydDRwN_E3cjA88QU1N3L7OgMC93I_2CbEdFAAovLRY!/?WCM_GLOBAL_CONTEXT=/wps/wcm/connect/mpt/portal+do+mpt/comunicacao/noticias/procurador+do+trabalho+reuniu+se+com+diretores+e+operarios+da+obra+arena+da+amazonia>. Acesso em 20.08.2012

ROMITA, Arion Sayão. *Direitos Fundamentais nas Relações de Trabalho*. São Paulo: Ed. LTR. 3ª Edição. 2009.

SANTIAGO, Suely; BIESDORF, Solange Ines. *Reflexões Contemporâneas de Direito do Trabalho*, Ed. Rosea Nigra, Curitiba, 2011.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. *Anúncios de empregos: discriminação e responsabilidades*. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região, n. 24, 2004.

TEIXEIRA, Sálvio de Figueiredo. *A formação e o aperfeiçoamento do magistrado contemporâneo*. Revista dos Tribunais. Ano 86, nº 746. 1997.

VIANA, Márcio Túlio. *Direito de Resistência: possibilidades de autodefesa do empregado*. LTR. 1996.

_____. Os dois modos de discriminar e o futuro do Direito do Trabalho. *Discriminação: estudos*. VIANA, Márcio Túlio; RENAULT, Luiz Otávio Linhares (Coord.). São Paulo: LTr. 2000.

_____ e PIMENTA, Raquel Betty de Castro. *A Proteção Trabalhista contra*

os Atos Discriminatórios (Análise da Lei n. 9.029/95). [A. do livro] Luiz Otávio Linhares RENAULT, Márcio Túlio VIANA e Paula Oliveira CANTELLI. Discriminação. São Paulo : LTr, 2010a, pp. 135-142.

_____. Os Dois Modos de Discriminar: Velhos e Novos Enfoques. [A. do livro] Luiz Otávio Linhares RENAULT, Márcio Túlio VIANA e Paula Oliveira CANTELLI. Discriminação. São Paulo : LTr, 2010b, pp. 143-149.