

# Discriminação no trabalho e o caso emblemático dos 680 telefônicos dispensados no Paraná<sup>1</sup>

**Marcelo Giovani Batista Maia**

Advogado militante no escritório DECLATRA. Mestre em Educação pela Pontifícia Universidade Católica do Paraná (PUCPR). Doutorando em Derechos Humanos, Interculturalidad y Desarrollo, na Universidade Pablo de Olavide, Sevilha, Espanha. Professor de Direito Laboral na Unibrasil.

---

**Palavras-chave:** Discriminação. Trabalho. Discriminação racial.

**Sumário:** 1 Sobre a discriminação – 2 Discriminação no mundo – 3 Discriminação no Brasil – 4 O caso dos “680” dispensados pela Telepar/Oi – 5 Conclusão – Referências

---

O debate acerca do tema da discriminação pode ser dividido em ao menos cinco grupos: a) por etnia; b) por sexo; c) por orientação sexual; d) por crença religiosa ou orientação política; e) por idade; ou, conforme a classificação da Organização das Nações Unidas: “discriminação racial, ou relativa a sexo, língua, religião, opinião política ou outra, origem social, a fortuna, o nascimento ou outra situação”.<sup>2</sup>

Neste rol poderíamos ainda acrescentar os portadores de enfermidades sexualmente transmissíveis, doenças sem cura e outras, sendo que a sociedade, muitas vezes por preconceito, culpabiliza seus portadores, de forma a assimilar a doença (falta de saúde; moléstia específica; vício; defeito; mania)<sup>3</sup> com a conduta (condição; leva; guia; direção; comportamento)<sup>4</sup> da pessoa.

---

<sup>1</sup> Texto originalmente elaborado para publicação na obra coletiva *Trabalho e regulação: as lutas sociais e as condições materiais da democracia*, coordenado por Wilson Ramos Filho e Leonardo Vieira Wandelli, v. 2 (Belo Horizonte: Fórum. No prelo).

<sup>2</sup> CONFERÊNCIA EUROPEIA CONTRA O RACISMO. *Racismo, discriminação racial, xenofobia, intolerância conexa*, p. 24.

<sup>3</sup> DICIONÁRIO PRIBERAM DA LÍNGUA PORTUGUESA.

<sup>4</sup> DICIONÁRIO PRIBERAM DA LÍNGUA PORTUGUESA.

Tal situação acontece “a partir do momento em que, por uma ou outra razão, as doenças não podem ser mais escondidas, sendo assim, escondem-se os doentes. Afinal, a segregação é mais fácil e, na maioria das vezes, incomoda menos”<sup>5</sup>

## 1 Sobre a discriminação

Em nosso contexto, a discriminação tem origem em situações históricas, desconhecimento da realidade social dos outros, préconcepções. No Brasil, por exemplo, temos a seguinte situação:

O Brasil é um país de cultura escravocrata e com grande miscigenação de raças, fatores estes que contribuíram para a existência de diversidades de culturas, valores e crenças. Somando-se a isso encontramos as desigualdades oriundas dos vários anos de exploração econômica do proletariado, aos 350 anos de escravidão negra e da subsequente abolição sem a acolhida no mercado de trabalho dos negros e sem que fossem propiciadas as condições mínimas para que eles subsistissem; além das desigualdades relativas às mulheres, aos idosos e às crianças, que também foram oprimidos durante a longa conquista da cidadania no Brasil.<sup>6</sup>

No entanto, o que é discriminação? Poderíamos dizer que significa um caráter fundado em diferença, conforme a etimologia da palavra; ou também que, conforme a doutrina italiana, é uma situação subjetiva de tratamento diferenciado em relação a uma qualidade possuída pelo indivíduo que seja lesiva de um interesse econômico, moral, profissional ou de outra ordem.<sup>7</sup>

No vocabulário jurídico, a palavra discriminação é: “derivada *discriminatio*, de *discriminare* (discriminar, separar, distinguir), na linguagem forense é usado para indicar toda sorte de separação que se possa fazer entre várias coisas, entre várias funções ou encargos, distinguindo-as umas das outras, para que se diferenciem ou possam ser encaradas consoante a divisão”<sup>8</sup>

No dicionário Aurélio, significa: “Ato ou efeito de discriminar. Tratamento preconceituoso dado a certas categorias sociais, raciais, etc. Discriminar possui o significado de “Distinguir; discernir; diferenciar; separar; estabelecer diferenças”<sup>9</sup>

<sup>5</sup> RENAULT. Proteção ao portador do vírus HIV e ao aidético: enfoque trabalhista a um projeto de lei. In: VIANA; RENAULT (Coord.). *Discriminação*, p. 127.

<sup>6</sup> BACCARI. Discriminação social, racial e de gênero no Brasil.

<sup>7</sup> BARROS. Discriminação no emprego por motivo de sexo. In: VIANA; RENAULT (Coord.). *Discriminação*, p. 39.

<sup>8</sup> DISCRIMINAÇÃO. In: SILVA. *Vocabulário jurídico*, p. 453.

<sup>9</sup> DISCRIMINAÇÃO, DISCRIMINAR. In: FERREIRA. *Minidicionário*, p. 239.

Thereza Cristina Gosdal afirma que “igualdade de tratamento importa ausência de discriminação. Em geral o preconceito se presta a justificar a exploração econômica, a dominação política, ou a ocultar antagonismos de classe”<sup>10</sup>

Joaquim Barbosa afirma que:

Nas suas múltiplas manifestações, a discriminação constitui a valorização generalizada e definitiva das diferenças, reais ou imaginárias, em benefício de quem a pratica, não raro como meio de justificar um privilégio. Discriminar nada mais é do que insistir em apontar ou em inventar diferenças, valorizar e absolutizar essas diferenças, mediante atividade intelectual voltada à legitimação de uma agressão ou privilégio.<sup>11</sup>

O autor ainda afirma que a discriminação pode manifestar-se de duas formas: direta e indireta. A forma direta é um tratamento desigual baseado em razões proibidas (preconceito que viola materialmente as leis, a Constituição), ao passo que a versão indireta aduz a um tratamento formalmente igual, e que, em diversos grupos, tem efeitos diversos (preconceito que viola a igualdade material — deste segundo conceito surge a ideia de ações afirmativas).<sup>12</sup>

A respeito do tema, Marco Aurélio Masiglia Treviso pontua:

A discriminação estará presente quando, no campo do mundo fático, buscar-se tratar os iguais de maneira desigual e os desiguais de forma igualitária, pouco importando, neste caso, qual será o elemento discriminador. Na realidade, haverá discriminação e, portanto, violação ao princípio da igualdade, todas as vezes que a utilização de um elemento discriminador mostrar-se abusiva, desnecessária, irreal. Porém, em outras situações, a utilização do mesmo *discrímen*, diante de certa situação concreta, poderá não se configurar em discriminação.<sup>13</sup>

As alterações que decorrem da conscientização do ser humano nos levam à criação de arcabouços conceituais e teorias que se fazem necessárias para uma releitura de nossa realidade. O não reconhecimento das diferenças e especificidades das minorias obrigou-as a tomar iniciativas no sentido de garantir um tratamento respeitoso e serem vistos como categoria e não anomalia, como pertencentes à sociedade e não como meros órfãos “ostracizados” pela sociedade e

<sup>10</sup> GOSDAL. *Discriminação da mulher no emprego*, p. 92.

<sup>11</sup> GOMES. *Ação afirmativa e princípio constitucional da igualdade*, p. 32.

<sup>12</sup> *Ibid.*, p. 42.

<sup>13</sup> TREVISO. A igualdade, o princípio da proibição da discriminação e as ações afirmativas como promoção dos direitos humanos, à luz da teoria crítica.

inclusive por eles mesmos.<sup>14</sup> Segregados e destruídos pelo sistema que ajudaram a construir.

Por que o preconceito é tão forte e visível em nossa sociedade? À primeira vista não seria ele algo derivado de uma mente irracional ou ignorante? A respeito do tema Thomas Buergenthal afirma que:

[...] o conceito é formado antes do efetivo conhecimento ocorrer. Assim, seguindo o mesmo singelo exemplo utilizado anteriormente, a pessoa, antes de experimentar e conhecer o sorvete, já tem opinião formada a respeito dele.

Nesse diapasão, poucas coisas podem ser consideradas tão opostas à natureza humana quanto um preconceito. Porque o ser humano é um animal que prevalece pela singular qualidade do raciocínio, o preconceito é, com certeza, um dos momentos em que nos encontramos mais distantes das nossas melhores características. *Como um conceito formado a priori, o preconceito despreza evidências científicas, evita a análise e ignora a luz de todo e qualquer pensamento mais detido.* Não há exagero, portanto, quando se afirma que o preconceito mutila o ser humano e o faz incompleto.<sup>15</sup>

O mesmo autor, em outra passagem, nos alerta:

Poucas coisas têm a força de uma verdade simples, dessas que atravessam os séculos e fazem os homens se curvarem diante dela. O desserviço que a discriminação tem prestado à humanidade é dessas verdades que alcançam o status de convicção e este primeiro capítulo visa, primeiramente, a identificar o fenômeno da discriminação, além de, num segundo momento, também demonstrar com que intensidade ela vem se interpondo no caminho do ser humano, desde sempre. Embora possa ser encontrada com frequência e abundância, discriminação é tema complexo que não se deixa decifrar facilmente e, quando se o enfrenta, as dificuldades não tardam. Basta tentar definir discriminação para perceber que, de fato, não se tem tarefa simples pela frente. Algumas definições podem ser encontradas em dicionários e também em diversos autores ligados ao ramo do Direito. Entretanto, para atender às finalidades propostas neste estudo, não serão utilizados esses conceitos. Em vez disso, buscar-se-á definir discriminação a partir de um conceito anterior a ela e, num certo sentido, mais elementar. Trata-se do preconceito que, como a própria palavra sugere, é o conceito criado antes do momento correto. *Normalmente, seguindo*

<sup>14</sup> BANDEIRA; BATISTA. Preconceito e discriminação como expressões de violência. *Estudos feministas*, p. 120.

<sup>15</sup> JAKUTIS. *Manual de estudo da discriminação no trabalho: estudos sobre discriminação, assédio sexual, assédio moral e ações afirmativas, por meio de comparações entre o direito do Brasil e dos Estados Unidos apud* BUERGENTHAL. *International Human Rights in a Nutshell*, p. 15.

*a ordem natural das coisas, o ser humano deveria primeiro manter contato com o objeto do estudo, analisá-lo e, posteriormente, construir uma ideia a respeito daquilo que foi estudado. Assim, ao ser questionada a respeito de um sorvete, por exemplo, uma pessoa deveria vê-lo, experimentá-lo e, posteriormente, oferecer opinião sobre o alimento.*<sup>16</sup>

Dworkin, por sua vez, reconhece a complexidade do tema afirmando que “igualdade é um ideal político popular, mas misterioso”.<sup>17</sup>

Justamente por essa complexidade é que o conceito, construído ao longo da evolução do homem, já sofreu várias mudanças e foi compreendido de várias formas, primeiramente de uma maneira formalista, sendo que somente posteriormente, passou a ser visto de forma materialmente direcionada à efetivação no plano prático.

Contemporaneamente, portanto, diferentemente do que se verificou no constitucionalismo clássico do século XIX, a igualdade jurídica, consistente tão somente no tratamento igual dispensado pelo ordenamento jurídico, já não se faz mais suficiente, motivo pelo qual sua orientação se dirige no sentido de precorizar a igualdade de oportunidades, mormente para as categorias de indivíduos que são socialmente menos favorecidos.

Desta maneira, as medidas voltadas à efetivação da igualdade material e uma eficaz inclusão social tornam-se imperiosas.

Neste diapasão comenta Joaquim Barbosa que, a respeito da igualdade substancial, destaca exatamente que esta considera as desigualdades concretamente verificadas no seio social com vistas a estabelecer tratamentos diferenciados para as pessoas que estão em situação distinta e, assim, evitar o “aprofundamento e a perpetuação de desigualdades engendradas pela própria sociedade”.<sup>18</sup>

Ainda, segundo este autor, a igualdade material demanda dos operadores do direito uma atuação bastante atenta, “de modo a impedir que o dogma liberal da igualdade formal impeça ou dificulte a proteção e a defesa dos interesses das pessoas socialmente fragilizadas ou desfavorecidas”.<sup>19</sup>

Com efeito, para que se alcance a efetiva igualdade, não há como se olvidar que um dos primeiros passos a se engendrar é o reconhecimento das desigualdades entre os indivíduos, mormente para que se saiba em que medida as pessoas devem, efetivamente, ser tratadas em pé de igualdade, ou não.

<sup>16</sup> *Ibid.*, p. 45.

<sup>17</sup> DWORKIN. *A virtude soberana: a teoria e a prática da igualdade*, p. 3.

<sup>18</sup> GOMES. *Ação afirmativa e princípio constitucional da igualdade: o direito como instrumento de transformação social: a experiência dos EUA*, p. 4.

<sup>19</sup> *Ibid.*, p. 4.

Há que se ponderar, portanto, a fim de se entender de que modo as diferenças entre os indivíduos e as diferenças de tratamento para as diversas categorias de pessoas podem ou não representar ofensa ao princípio da isonomia.

Quanto ao particular, é importante referenciar o paralelo traçado por Christiane Marques, que discorrendo a respeito da discriminação no contrato de trabalho, pontua exatamente que a proteção dispensada pelo Direito do Trabalho aos empregados não pode ser vista como ofensa à isonomia, na medida em que busca justamente compensar uma situação de inferioridade no contrato de trabalho.<sup>20</sup>

No entanto, o preconceito está presente de diversas formas em diversas pessoas, e, sendo comumente perpetrado na educação desta maneira, como mudar? Grande parte das pessoas, quando deixa de ter um benefício derivado de uma política de discriminação positiva, reage com ódio ao ocorrido e se começa o ciclo de ódio, que, ulteriormente, torna-se preconceito e atua na forma de uma discriminação negativa, silenciosa que corrompe, pouco a pouco, toda a sociedade. Neste sentido, Thomas Buergethal é implícito:

Curiosamente, embora o preconceito seja tão claramente repulsivo, quase antônimo da condição humana, como já exposto, nós todos vivemos com esse inimigo praticamente dentro de nossas almas. Mesmo quando se conhece o perigo e se combate o inimigo diariamente, o preconceito não é derrotado facilmente. *Contra o preconceito nunca há combate franco, de frente, olhando-se o adversário nos olhos. Ao contrário, o que se tem é luta sem prévia advertência, ataque surpresa no meio da noite dos desavisados e de preferência pelas costas, covardemente. Trata-se de uma luta sem trégua e sem fim. Tanto assim que não é nada difícil sucumbirmos e sairmos pelas ruas derrotados, cobertos com o manto translúcido do preconceito, como que desfila, sem perceber, carregando um saco repleto de lixo sobre os ombros.*

Se o preconceito é ideia concebida previamente, sem o indispensável conhecimento do objeto sobre o qual se emite opinião, discriminação pode ser entendida como “o preconceito em movimento”, de sorte a excluir, prejudicar ou marginalizar outrem. Em outras palavras, por discriminação entende-se o desprezo e (ou) prejuízo imposto a uma pessoa, ou grupo de pessoas, por conta de um preconceito. *Assim, quando uma pessoa é marginalizada e deixa de receber um benefício em razão da cor da pele, da idade, do sexo ou da orientação sexual, política, religiosa, por exemplo, dizemos que essa pessoa está sendo vítima de discriminação, que então pode ser classificada como racial, sexual, etária, política, religiosa, etc.*<sup>21</sup> (grifos nossos)

<sup>20</sup> MARQUES. *O contrato de trabalho e a discriminação estética*, p. 28.

<sup>21</sup> JAKUTIS. *Manual de estudo da discriminação no trabalho: estudos sobre discriminação, assédio sexual, assédio moral e ações afirmativas, por meio de comparações entre o direito do Brasil e dos Estados Unidos*, p. 29.

Seja por negação de condição de visibilidade para uma determinada classe, seja por dissimulação, “o não reconhecimento ou a falta de respeito às diferenças se fazem presentes, criando novos padrões de violência”.<sup>22</sup>

Lembrando que:

[...] a desigualdade não é universal e homogênea, mas dinâmica e contínua, porque percorre os vários aspectos sociais em que se situam os diferentes grupos coletivos de pessoas, em função de uma maior ou menor intensidade de opressão. Também não se pode deixar de lado o fato de que a desigualdade é uma categoria quantitativa, e não meramente qualitativa, já que, invariavelmente, as categorias não sofrem a mesma desigualdade, uma vez que certos grupos, por exemplo, menos favorecidos, sofrem muito mais com a desigualdade, se comparados com outros grupos da mesma classe, porém, com maiores condições de conquistarem os bens materiais e imateriais necessários para uma vida digna. Há outro problema também que é o da tentativa de transformar em sinônimos, as palavras desigualdade e discriminação, quando em verdade, não são. Desigualdade como situação de fato e discriminação como distinção desfavorável fundada em certo motivo, desprovida de racionalidade ou razoabilidade, sendo, logo, antijurídica.

[...] a ausência de tratamento desigual para os desiguais ou a ausência da própria desigualdade é que pode acarretar a presença da discriminação, e não o contrário, como poderia se imaginar.<sup>23</sup>

Compreendendo-se o preconceito como estigma, a questão se torna muito mais clara:

[...] o estigma pode ser compreendido como situação na qual o homem singularizado não é habilitado para a aceitação social. Trata-se de característica que torna um estranho e outro normal, sendo instrumentalizado para que acreditemos que existe Estado de normalidade e, ao mesmo tempo, que outros são e merecem ser excluídos.<sup>24</sup>

Logo, constitui-se em ferramenta não somente destinada a garantir o Estado de diferença do outro, mas também para a criação de um status “acima de qualquer suspeita”, para aquele que acusa o outro de ser diferente, enquanto afirma implicitamente que por acusar o outro de ser diferente logicamente é igual, é *normal*.

<sup>22</sup> *Id.*

<sup>23</sup> TREVISIO, *op. cit.*, p. 5.

<sup>24</sup> GOFFMAN. *Estigma: notas sobre a manipulação da identidade deteriorada*, p. 36.

Há um complexo arcabouço jurídico para prevenir as pessoas de sofrerem preconceito e discriminação negativa (discutiremos as ações afirmativas ainda neste trabalho), inclusive com normas, tratados e convenções internacionais (como os tratados da ONU sobre os quais discorreremos a seguir).

Neste sentido, no Brasil temos:

O racismo é crime inafiançável e imprescritível segundo o art. 5º inciso XLII da Constituição Federal, o qual ganhou efetividade através das leis nº 7.716/89 e 9.459/97 e do livre acesso à justiça assegurado constitucionalmente, bem como da assistência judiciária gratuita.

A discriminação ocorre com maior frequência contra a raça negra e mais precisamente aos negros pobres, se agravando contra as mulheres, crianças e idosos negros e pobres.

[...] Por outro lado, é necessário que o povo brasileiro crie uma consciência das discriminações que existem no Brasil, eis que, comumente a sociedade nega a ocorrência de discriminações atribuindo eventuais casos que caem no domínio público a comportamentos isolados de pessoas inescrupulosas.

Ocorre que, as discriminações existem e são reais e devem ser encaradas como fatos concretos que precisam ser combatidos e resolvidos, não bastando a mera maquiagem da realidade que por si só é discriminatória e corrobora para o crescimento do preconceito, do racismo, dos estereótipos e das discriminações sociais.<sup>25</sup>

No mesmo sentido, Rodrigo da Cunha Pereira afirma que “No Brasil, por exemplo, a lei maior, mais que declarar, estabelece esta igualdade. Entretanto, não há de pronto ainda, e de fato, tal igualdade. Há uma distância entre fato e o Direito”.

Ou seja, o problema não repousa tão simplesmente na falta de leis e decretos sobre o tema. A conscientização e a aceitação de que este problema permeia nossa sociedade também são muito relevantes. Como resolver um problema que não se enxerga?

Este foi um dos aspectos marcantes do caso que discutiremos a seguir que trata do não reconhecimento de uma situação obviamente discriminatória, porém, que alguns magistrados se recusam a vislumbrar.

Na mesma esteira, temos que a situação, de fato, é desconhecida por muitos. Rodrigo da Cunha Pereira pontua, neste sentido:

O acesso à cidadania pressupõe uma sociabilidade marcada pelo discurso iluminista que clama pela liberdade, fraternidade e igualdade. Paradoxalmente, *quanto mais se declara a universalidade da igualdade dos direitos,*

<sup>25</sup> BACCARI, *op. cit.*, p. 2.

*mais abstrata se torna a categoria dos direitos, mais e mais se ocultam as diferenças que essa ordem social gera, e cuja subsistência dependerá agora, em boa medida, da negação e encobrimento daquelas.*<sup>26</sup> (grifos nossos)

O preconceito surge por diversos motivos e acontecimentos; suas consequências, da mesma forma, são as mais diversas, podendo manifestar-se no modo de tratamento da vítima de preconceito ou até mesmo em genocídios (*vide* câmaras de gás e campos de concentração) e regimes segregacionistas (Estado Nazista e Apartheid, por exemplo).<sup>27</sup>

## 1.1 Discriminação por idade

No caso da discriminação das pessoas de mais idade, há um problema muito conhecido que aflige a maioria das pessoas deste substrato social: a exclusão da vida social.<sup>28</sup>

Ou seja, há uma conotação negativa que paira sobre o próprio conceito de velhice, considerados como quem não dispõe de meios de trabalhar, de prover, não podendo exercer o poder de autoridade na família ou perante a sociedade.

Este fenômeno não é atual, tanto que na própria antiguidade o envelhecimento era comparado com o inverno no ciclo da vida humana, sendo frio, sombrio e improdutivo.<sup>29</sup>

De acordo com Jean Claude Bernardet “a discriminação mais preocupante no tocante a idade está relacionada ao empecilho que as pessoas com determinada faixa etária encontram no acesso ao mercado de trabalho, a exemplo do que ocorre com as muito jovens, ou acima de 35 anos, consideradas velhas para o mercado de trabalho”.<sup>30</sup>

A discriminação por idade é “quase sempre praticada contra as pessoas mais velhas, porque as empresas evitam a contratação de tais pessoas, ou após seu envelhecimento, durante a vigência do contrato de emprego, decidem encerrar o contrato apenas por esse motivo”.<sup>31</sup>

<sup>26</sup> PEREIRA. A desigualdade dos gêneros, o declínio do patriarcalismo e as discriminações positivas.

<sup>27</sup> CONFERÊNCIA EUROPEIA CONTRA O RACISMO, *op. cit.*, p. 28.

<sup>28</sup> BOBBIO, Norberto. *Tempo de memória: de senectude e outros escritos autobiográficos apud* NASCIMENTO (Coord.). *Direito das minorias: proteção e discriminação no trabalho*, p. 61.

<sup>29</sup> SALGADO, M. A. *Revista a Terceira Idade apud* NASCIMENTO. *Das minorias: proteção e discriminação no trabalho*, p. 60.

<sup>30</sup> BERNARDET, Jean-Claude. Ser ou não ser não é a questão. In: PINSKY (Org.). *12 faces do preconceito*, p. 29-35.

<sup>31</sup> BERNARDET, *op. cit.*, p. 76.

## Emmanuel Teófilo Furtado assevera:

em que pese o comando constitucional de não discriminação pelo critério de idade, graça de forma lamentável na realidade de trabalho do Brasil referida diferenciação, o que clama por uma política de incentivo à contratação de trabalhador de faixa etária, de quem se presume maior experiência e capacidade de ainda prestar longo e expressivo contributo com sua mão-de-obra material intelectual.<sup>32</sup>

## Na mesma linha, explica Cristina Paranhos Olmos que

a discriminação das pessoas mais velhas, especialmente quando envelheceram na empresa, constitui desrespeito a dignidade da pessoa em tal faixa etária, nestes casos é aplicável a lei 9.029/95, com suas medidas de combate à discriminação, especialmente as previstas no art. 4º (reintegração) com o ressarcimento dos salários do período de afastamento ou percepção em dobro da remuneração do período de afastamento.<sup>33</sup>

Acrescente-se que a proporção de idosos, conforme estudos da ONU, progride na seguinte escala: a) em 1950, era uma população de 214 milhões de idosos; b) em 1975, já era de 350 milhões; c) em 2000 era de 600 milhões; segundo expectativa seria de 1 bilhão e 100 milhões para o ano 2050.<sup>34</sup>

Essa proporção torna esta questão ainda mais alarmante, pois demonstra a necessidade de adaptação cultural e jurídica para enfrentar essa mudança de contexto. Hoje, compreende-se ainda que o idoso seja “peso morto” ou inútil socialmente, o que leva esse público a ser discriminado, seja pré-contratualmente (escolha de candidatos a uma vaga baseando-se em critério de idade), durante o contrato (promoções ou demissões motivadas por idade) ou pós-contratualmente nas relações mercantis do dia a dia. No entanto, temos que há possibilidade de melhora, no sentido de reinserção e reinclusão destes no mercado de trabalho e na vida social. A respeito disto, temos que, por exemplo, no Distrito Federal, tínhamos em 1992 13,9 mil idosos ocupados, sendo que em 2001 este contingente já passou para 20 mil (com aumento superior a 40%).<sup>35</sup> Da mesma maneira, os índices de escolaridade aumentaram, sendo que em 1992 42% tinham o 1º grau incompleto, 23% eram analfabetos e 15,8% dispunham de 3º grau completo; já

<sup>32</sup> FURTADO. *Preconceito no trabalho e a discriminação por idade*, p. 190.

<sup>33</sup> OLMOS. *Discriminação na relação de emprego e proteção contra a dispensa arbitrária*, p. 79.

<sup>34</sup> RAMOS, P. R. B. *O direito à velhice apud* NASCIMENTO. *Direito das minorias: proteção e discriminação no trabalho*, p. 61.

<sup>35</sup> NASCIMENTO. *Direito das minorias: proteção e discriminação no trabalho*, p. 76.

em 2001 houve decréscimo de idosos com primeiro grau incompleto e acréscimo do número de idosos com o 3º grau completo, 26%.<sup>36</sup>

Uma das soluções efetivas para tanto são as ações afirmativas, das quais se discorrerá com mais vagar na continuidade deste trabalho.

Exemplo disto é o programa *Vovô Sabe Tudo*, criado pela Prefeitura Municipal conjuntamente com Câmara com vistas a garantir *qualidade de vida para um envelhecimento saudável*.<sup>37</sup> Ainda podemos citar o exemplo do grupo Pão de Açúcar, que implantou uma recolocação do idoso no mercado de trabalho.

## 2 Discriminação no mundo

### 2.1 ONU

Internacionalmente, o tema passou a entrar em pauta de forma mais presente a partir do final da II Guerra Mundial (que foi movida, em muito, pela propaganda nazista e a concepção de superioridade de uma etnia sobre as outras), derivadas de quatro tratados da ONU.

No mesmo sentido, salienta Rodrigo da Cunha Pereira:

[...] os anseios da contemporaneidade concentram-se no desejo de igualdade. Desde a Carta da ONU, já tivemos a declaração de igualdade de direitos. Devido aos efeitos decorrentes do aspecto de declaração desta, temos a confirmação de um estado de fato pré-existente, ou seja, dotada de efeitos retroativos.<sup>38</sup>

De início, o mencionado órgão tratava apenas de questões entre Estados Nacionais:

[...] o direito internacional, a princípio, não reservava espaço para os Direitos Humanos Internacionais, tratando, apenas, das relações entre nações e Estados, exclusivamente. “Isso significava que somente os Estados eram objeto e tinham direitos legais em relação ao Direito Internacional”.<sup>39</sup>

<sup>36</sup> *Ibid.*, p. 77.

<sup>37</sup> *Ibid.*, p. 74.

<sup>38</sup> PEREIRA. A desigualdade dos gêneros, o declínio do patriarcalismo e as discriminações positivas. In: VILLELA; PEREIRA. *Repensando o direito de família: anais do 1º Congresso Brasileiro de Direito de Família*, p. 160,173.

<sup>39</sup> JAKUTIS. *Manual de Estudo da discriminação no trabalho: estudos sobre discriminação, assédio sexual, assédio moral e ações afirmativas, por meio de comparações entre o direito do Brasil e dos Estados Unidos apud BUERGENTHAL. International Human Rights in a Nutshell*, p. 19.

Porém, após 1966, com o adimplemento do Pacto Internacional sobre os Direitos Civis e Políticos e o Pacto Internacional sobre os Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, esta política foi alterada drasticamente.

Em documento elaborado em sede da Conferência Mundial contra o Racismo, Discriminação Racial, Xenofobia e Intolerância Conexa, se estabeleceu que:

[...] A promoção do respeito pelos direitos humanos e liberdades fundamentais para todos 'sem distinção de raça, sexo, língua ou religião', constitui um dos objetivos das Nações Unidas, conforme consagrado na respectiva Carta. O direito à igualdade e a proibição da discriminação racial constituem igualmente princípios fundamentais inscritos na Declaração Universal dos Direitos do Homem, adotada em 10 de Dezembro de 1948.<sup>40</sup>

Dentre os instrumentos internacionais adotados pelas Nações Unidas, cita-se: a) Convenção para a Prevenção e Repressão do Crime de Genocídio (1948); b) Pacto Internacional sobre os Direitos Civis e Políticos (1966); c) Pacto Internacional sobre os Direitos Econômicos, Sociais e Culturais (1966); d) Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres (1979); e) Convenção sobre os Direitos da Criança (1989).<sup>41</sup>

Todo e qualquer cidadão pode reclamar quando o assunto versar sobre direitos humanos face à Organização das Nações Unidas. Propositivamente, os mecanismos de apresentação são muito simples, moldados de forma que pessoas desprovidas de conhecimento jurídico possam manejá-los. O motivo seria sempre a violação dos direitos em questão. Os especialistas formam um comitê sendo eleitos e/ou indicados pelos Estados-Membros. Este comitê deve monitorar a implementação e respeito dos Estados-Membros ao pactuado.<sup>42</sup>

Os tratados são formais, criados com ajuda de várias nações, tendo como característica a livre-aderência.

As regras gerais são simples: somente Estados podem ser alvo das reclamações, porém, deve apresentar certos pré-requisitos específicos: a) deve ser parte do tratado em questão (deve tê-lo ratificado); b) o mencionado Estado deve ter reconhecido a competência para análise de casos individuais.<sup>43</sup>

<sup>40</sup> CONFERENCIA EUROPEIA CONTRA O RACISMO. *Racismo, discriminação racial, xenofobia, intolerância conexa*, p. 8.

<sup>41</sup> *Id.*

<sup>42</sup> JAKUTIS. *Manual de estudo da discriminação no trabalho: estudos sobre discriminação, assédio sexual, assédio moral e ações afirmativas, por meio de comparações entre o direito do Brasil e dos Estados Unidos*, p. 43.

<sup>43</sup> *Id.*

Devido a esses mecanismos, desenvolveu-se uma cultura de respeito aos direitos humanos internacionalmente (ainda que em uma minoria de países), mas tornou a questão paradigma para reconhecimento de uma nação como avançada ou em progresso (tal qual o IDH).

## 2.2 Comissão Interamericana de Direitos Humanos

Não bastasse isto, nas Américas há a Comissão Interamericana de Direitos Humanos, que estabelece dois entes à solução de controvérsias relativas a Direitos Humanos: a) A Comissão Interamericana de Direitos Humanos; b) A Corte Interamericana de Direitos Humanos.<sup>44</sup>

A Comissão Interamericana investiga e analisa petições individuais que afirmem que há violação a direitos humanos previstos como tais na Convenção. Também publica relatórios referentes aos Direitos Humanos, investigando diretamente nos países envolvidos com essas questões. Recomenda também aos Estados-Membros que adotem medidas protetivas aos direitos humanos no intuito de prevenir e evitar sérios e irreparáveis prejuízos a esses direitos, mesmo que o caso em pauta não tenha sido submetido à Corte.<sup>45</sup>

Há também outra pessoa jurídica que trata dessas questões, especificamente em relação aos problemas que derivam do trabalho propriamente dito.

## 2.3 Organização Internacional do Trabalho

Arnaldo Sússekkind aponta que a OIT é pessoa jurídica de Direito Internacional, permanente e constituída por Estados que devem, por sua vez, observar as normas constitucionais da organização e as convenções por ela ratificadas, e é, também, uma das agências especializadas das Nações Unidas.<sup>46</sup>

A OIT foi criada com base em argumentos humanitários e políticos, munida da proposta de trazer justiça social em âmbito internacional. Em parte tem viés humanitário, pois surgiu para fomentar contraponto às condições deploráveis de trabalho dos trabalhadores em meados da revolução industrial. Diversos problemas sociais advieram desse contexto, como miséria, segregação econômica, estratificação de classes, criação dos exércitos industriais de reserva, fatores que serviram de alicerce para que o capitalismo se consolidasse como sistema de produção dominante.<sup>47</sup>

<sup>44</sup> *Ibid.*, p. 52.

<sup>45</sup> *Ibid.*, p. 53.

<sup>46</sup> SÜSSEKIND. *Convenções da OIT*, p. 19.

<sup>47</sup> ALVARENGA. *A Organização Internacional do Trabalho e a proteção aos direitos humanos do trabalhador*, p. 321.

No aspecto político, a Organização Mundial do Trabalho figura como um dos mais importantes organismos internacionais, devendo assegurar bases sólidas para promover a paz social e obter melhores condições para a classe trabalhadora.

Por meio de convenções e recomendações, a OIT tem o dever de estabelecer normas internacionais do trabalho para guiar ações nacionais neste sentido.

Enquanto as Convenções da OIT são consideradas como tratados internacionais (que podem ser ratificados ou não pelos países), as recomendações são meros instrumentos baseados nas convenções, fixando princípios susceptíveis de orientar as políticas e práticas nacionais.

Em outras palavras, as convenções são como tratados. São documentos obrigacionais, normativos e programáticos aprovados por entidade internacional, a que aderem voluntariamente seus membros, ao passo que a “recomendação é diploma programático expedido por ente internacional enunciando aperfeiçoamento normativo considerado relevante para ser incorporado pelos Estados”.<sup>48</sup>

São oito as convenções internacionais do trabalho “fundamentais”. Todas estas convenções cobrem áreas essenciais como liberdade sindical, direito à negociação coletiva; erradicação do trabalho infantil; eliminação do trabalho forçado; não discriminação no emprego ou ocupação. Constituem base mínima universal de direitos do trabalho para os países membros, o que não depende de ratificação das convenções pertinentes.

Em síntese, a OIT adota política social de cooperação entre ordenamentos jurídicos, no intuito de promover o desenvolvimento social,<sup>49</sup> melhorias das condições de trabalho e igualdade material entre as pessoas.

### **3 Discriminação no Brasil**

No Brasil, os casos de discriminação e preconceito são verificados na Justiça Cível, Criminal (racismo), Trabalhista (se decorrente do contrato de trabalho). Há também outra forma de proteção às pessoas vítimas de preconceito e discriminação: as políticas afirmativas.

#### **3.1 Políticas afirmativas**

Com o passar do tempo, não se fez mais suficiente a verdade formal, pois não corresponde ao que realmente se vê diariamente. Apesar de estar estabelecido

---

<sup>48</sup> DELGADO. *Curso de direito do trabalho*, p. 159.

<sup>49</sup> SÜSSEKIND, *op. cit.*, p. 124.

e pacificado que todos os seres humanos são iguais à lei, perante a sociedade, não o são e recebem tratamentos diferenciados por isto. Assim como a verdade formal foi necessária para a superação de um paradigma, a verdade material é agora indispensável para que se realize a igualdade, elevando os carentes para que possam confrontar-se com os abastados, balanceando a disparidade de forças presentes na nossa injusta sociedade.

Neste sentido, afirma Ricardo Tadeu Marques da Fonseca que as ações afirmativas “atuam como instrumentos imprescindíveis para que as sociedades dirijam-se à busca dos excluídos, abrindo os atalhos, rompendo tabus, justamente para propiciar caminhos livres para todos”.<sup>50</sup>

Sobre o tema, Marco Aurélio Treviso afirma:

[...] no passado a igualdade meramente formal foi um instrumento ideológico que serviu para ocultar a diferença existente entre os povos, na atualidade, a igualdade material ou substancial deve ser concretizada através da adoção de políticas que passam de mera enunciação do princípio da igualdade perante as leis para o campo da efetivação da igualdade entre todos. E, neste particular, as ações afirmativas transformam-se num importante instrumento em prol da concretização dos princípios ora explicitados.<sup>51</sup>

No entanto esta análise é incompleta. Apesar de a discriminação, grande parte das vezes, ir em sentido negativo, também pode ser uma discriminação positiva ou benévola. Ou, conforme Firmino Alves Lima, “a proibição da discriminação tem papel de promoção de atividades discriminatórias benéficas, as quais buscam a igualdade material”.<sup>52</sup>

Em outras nações a aplicação e uso destas práticas já são comuns, o que decorre da cultura dos países envolvidos e de seu contexto sociopolítico. Exemplo disto é trazido por Rodrigo da Cunha Pereira:

As ações afirmativas, também chamadas de discriminação positiva, prática já bastante avançada nos EUA e países da Europa, consiste em adotar medidas legislativas para superar a desigualdade entre homens e mulheres, a exemplo do que adotou-se para garantir a quota mínima de 20% de mulheres candidatas aos cargos legislativos para as eleições municipais de 1996. No campo específico do Direito de Família essas ações afirmativas

<sup>50</sup> FONSECA. *O trabalho da pessoa com deficiência e a lapidação dos direitos humanos: o direito do trabalho, uma ação afirmativa*, p. 156.

<sup>51</sup> *Ibid.*, p. 43.

<sup>52</sup> LIMA. A proibição da discriminação na Constituição Federal de 1988 e a ausência de normas infraconstitucionais adequadas para a regulação deste importante princípio.

viriam reconhecer diferenças, não só biológicas, mas principalmente as de ordem cultural, evitando-se inclusive a dupla jornada de trabalho. Sabemos todos, por exemplo, que o investimento profissional da mulher, em decorrência da maternidade, não é o mesmo do homem, em razão da paternidade. Maternidade e paternidade, pelo menos até que estes valores sejam repensados ou restabelecidos em nossa cultura, são exercidos de formas completamente diferenciadas. As discriminações positivas viriam equilibrar as diferenças quando, por exemplo, valorizassem o espaço doméstico, tanto quanto o espaço público historicamente foi valorizado.<sup>53</sup>

Logo, as ações afirmativas decorrem da visão de que os direitos humanos resultam de processos culturais, somando-se ao que foi conquistado e às garantias anteriores, de forma dialética, respeitando a unicidade da categoria. É senso comum que todas as pessoas, independente de etnia, raça, cor, credo, religiosidade, sexo ou idade, tem a necessidade de ter alguns bens (materiais ou não) para viverem dignamente. No entanto, no mundo ocidental onde vivemos, a obtenção destes bens é cada vez mais restrita, acumulando-se, de forma desproporcional, nas mãos de poucos.

Por consequência, coube ao princípio da igualdade tornar-se, nos anos posteriores, mais avançado, ampliando seu conteúdo e atuando ativamente de forma a promover políticas visando a igualar as oportunidades para todos. Da mesma forma que a Sociologia comprovou o aspecto atuante do Direito como agente modificador (de transformação) da sociedade por influenciar comportamentos sociais, as políticas afirmativas são ferramentas para o Direito, naturalmente condicionado por sua realidade, condicionar, por sua vez, seu contexto e os comportamentos de sua realidade social.<sup>54</sup>

Ou seja:

Os direitos humanos possuem origem nos movimentos sociais e na luta contra a *distribuição desigual de bens materiais e imateriais necessários para o desenvolvimento de uma vida digna*. Devem ser compreendidos como produtos que concedem às pessoas o poder de viver e levar adiante as suas vidas com o máximo de dignidade.

É preciso lutar no sentido de que sejam concedidos os meios concretos que permitam que todas as pessoas tenham acesso aos bens necessários para uma vida digna, inclusive, através de políticas públicas e economia de mercado aberta e acessível a todos. *Os direitos humanos devem, portanto, ser a*

<sup>53</sup> PEREIRA, *op. cit.*, p. 34.

<sup>54</sup> OLIVEIRA. Proteção Jurídica ao Trabalho dos portadores de deficiência. In: VIANA; RENAULT. *Discriminação*, p. 142.

*resposta, concreta e correta, contra este sistema neoliberal, buscando, através da análise das diferenças sociais, culturais, políticas, jurídicas e econômicas, a possibilidade de se construir um mundo mais igualitário, digno e justo.*

Devem-se construir, politicamente, condições que permitam aos cidadãos exercer a luta pela sua dignidade. Da mesma forma, devem-se criar instrumentos de progresso e *igualdade econômica para a eliminação das situações de desigualdade*. São nestes contextos que nascem as *ações afirmativas, transformando-se em instrumento de inclusão dos grupos menos favorecidos, concedendo-lhes a possibilidade de adquirirem as condições mínimas necessárias para o acesso aos bens materiais e imateriais para uma vida digna*. Não é por outra razão que *concluímos que as ações afirmativas, atualmente, são de extrema importância para a concretização do princípio da dignidade humana, para o fortalecimento e concretização dos direitos humanos e, principalmente, para a promoção da igualdade substancial*.<sup>55</sup> (grifos nossos)

Deste processo, nascem pessoas que, à margem do sistema e de suas regras, procuram, de outras maneiras sobreviver dignamente. Podemos dizer então que os Direitos Humanos resultam de um processo de lutas e requerem que se estabeleçam garantias mínimas de ordem econômica, política, social e jurídica, pois não basta que se tenha o direito, o que falta são instrumentos para garantir a efetividade destes direitos. Os Direitos Humanos consistem, logo, em meios de se assegurar condições mínimas. Não representam fins em si mesmos.<sup>56</sup>

### 3.2 Discriminação na Justiça do Trabalho

Na legislação trabalhista também se prevê ações afirmativas, como afirma TREVISÓ:

[...] não se pode deixar de olvidar que o princípio da igualdade e, também, o princípio da proibição de discriminação são elementos marcantes no Direito do Trabalho. Sabe-se que *a relação fática envolvendo empregado e empregador é desigual, uma vez que é o segundo quem dirige, determina, contrata e dispensa as atividades promovidas ao trabalhador, criadas com o intuito de estabelecer uma desigualdade no campo jurídico para promover, juridicamente, a igualdade entre as partes contratantes*. Assim, a existência de normas vedando o pagamento de salários diferenciados para trabalhadores que exercem as mesmas atividades (artigo 461 da CLT), a dispensa de trabalhadores por motivos discriminatórios (Lei 9.029/95), o *tratamento especial conferido às mulheres, a impossibilidade de se pagar*

<sup>55</sup> LIMA, *op. cit.*, p. 49.

<sup>56</sup> CAPLAN. O direito do trabalho e a teoria crítica dos direitos humanos *apud* SILVA *et al.* *Direitos humanos: a essência do direito do trabalho*, p. 251.

*salários diferenciados aos portadores de deficiências físicas, visam conferir efetividade e concretude destes princípios.*<sup>57</sup> (grifos nossos)

Além da fundamentação celetária, também temos arcabouço jurídico estabelecido em diversos instrumentos normativos, assim como no caso da Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher:

[...] as funções afirmativas encontram respaldo, ainda, no artigo 4º da Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher (1979), devidamente ratificada pelo Brasil.

As ações afirmativas, portanto, vão ao encontro da concepção de que os direitos humanos são ‘o resultado provisório dos processos culturais, acrescentando às conquistas mais e mais garantias, num procedimento dialético e histórico, mas sempre com a manutenção da unicidade da categoria’. Em verdade, todos os seres humanos, independentemente de sua condição social, necessitam de determinados bens materiais e imateriais para viverem com dignidade. Ocorre que o acesso a estes bens, a cada dia, é restrito a um pequeno grupo de pessoas: aqueles que, efetivamente, se beneficiam de um sistema capitalista explorador. Nasce, em contrapartida, grandes grupos de pessoas marginalizadas de qualquer direito social, que, em resposta, procuram desenvolver mecanismos que sejam aptos a garantir uma condição social de vida digna.<sup>58</sup>

Nessa linha, Alice Monteiro de Barros afirma que as ações afirmativas não mais buscam o tratamento igual, mas tão somente os meios para garantir a efetividade da igualdade. Essas políticas visam à supressão das desigualdades de fato, que restringem oportunidades profissionais dos trabalhadores, refletindo em sua remuneração, contrato de trabalho, tratamento dos colegas e condições de labor. Infelizmente, porém, não há muito progresso no tema, visto que não há muita divulgação nem inserção nos sistemas jurídicos.<sup>59</sup>

Isto se dá pela falta de interesse político na questão. É sabido que “é imprescindível que haja vontade política para a implementação de programas de ação afirmativa”.<sup>60</sup>

Hugo Mazzilli também contribui com a discussão ao afirmar que é necessário compreender o real sentido da isonomia, sua dimensão que nos remete a tratar de modo diferente os desiguais, ao passo que se intente compensar juridicamente a desigualdade, igualando quantitativamente e qualitativamente suas oportunidades.<sup>61</sup>

<sup>57</sup> TREVISI, *op. cit.*, p. 40.

<sup>58</sup> *Ibid.*, p. 52.

<sup>59</sup> BARROS, *op. cit.*, p. 69.

<sup>60</sup> *Ibid.*, p. 71.

<sup>61</sup> MAZZILLI. O deficiente e o Ministério Público. *Revista Justitia*, p. 63-65.

Ainda a respeito das ações afirmativas, tem-se, no artigo 5º da Constituição Federal subsídio legal para sustentá-las:

Para que se alcance a igualdade formal consagrada no art. 5º, I, da Constituição Federal, é necessário que as leis estabeleçam benefícios para aqueles que estão em condições desiguais. Estes 'benefícios legislativos' constituem atualmente o que denominamos de ações afirmativas. É que a realidade trazida pelas estatísticas mostra-nos a necessidade da elaboração de instrumentos normativos para diluir as desigualdades dos gêneros. Por exemplo, as mulheres recebem 40% a menos que os homens para a mesma atividade profissional; a participação das mulheres no mercado de trabalho é 40% menor que a dos homens.<sup>62</sup>

Sendo assim, temos toda a fundamentação jurídica para coibir a discriminação em nosso país, mas não se vê garantida ainda sua efetividade. E é justamente do enfrentamento entre igualdade formal contra igualdade material e livre atuação da "mão invisível do mercado" *versus* ações afirmativas e efetividade que surge o caso emblemático que dá título ao artigo, qual seja a famigerada "dispensa dos 680".

## 4 O caso dos "680" dispensados pela Telepar/Oi

Em meados de 1999 houve a maior dispensa massiva de trabalhadores no Estado do Paraná em único dia (31.05.1999). A antiga Telepar dispensou 680 trabalhadores que possuíam em média 20 anos de vínculo empregatício e mais de 40 anos de idade, conforme breve esboço histórico, que se mostra na sequência da decisão do TRT-9. Transformou-se em marco dos direitos de trabalhadores que são vítimas de discriminação por idade.

A seguir teremos um detalhamento de como, no mundo jurídico, existem as ações das políticas contrárias à discriminação e de como elas podem ser efetivadas.

### 4.1 Breve esboço histórico do caso

Em 1996, conforme o governo da época, a venda de estatais garantiria que moeda estrangeira (no caso o dólar) fosse atraída para o Brasil, de maneira a reduzir a dívida externa brasileira.<sup>63</sup>

<sup>62</sup> PEREIRA, *op. cit.*, p. 36.

<sup>63</sup> BIONDI. *O Brasil privatizado: um balanço do desmonte do Estado*, p. 8.

Neste processo, os compradores das estatais se utilizaram de empréstimos externos para fazer as compras, de modo a não efetuar pagamento no momento da aquisição. Isso contribuiu para aumentar a dívida externa do Brasil.<sup>64</sup>

Na “onda das privatizações” a Telepar (Telecomunicações do Paraná S/A), que integrava o grupo Telebrás, foi privatizada em 1998.

Em maio de 1999, a empresa teve alterações estruturais, demitindo 680 empregados. O grupo era bastante homogêneo, sendo que tinham em média 45 anos de idade e 20 anos de empresa.

Assim, após denúncia realizada pelo sindicato profissional, bem como ampla divulgação em jornais acerca do caso, Margaret Matos de Carvalho, Procuradora do Trabalho do Colendo MPT, propôs Ação Civil Pública, com pedido de antecipação dos efeitos da tutela jurisdicional em face da Telepar em 06 de agosto do ano de 1999. Nessa ACP (nº 20.517/1999) foi postulada a nulidade das rescisões contratuais praticadas, bem como a condenação da empresa ao pagamento de dano moral coletivo, a qual foi fundada em prática de discriminação, à luz da Lei nº 9.099/95, e cláusulas dos Acordos Coletivos de Trabalho.

A procuradora requereu, liminarmente, reintegração dos dispensados em face do caráter discriminatório, “uma vez que os empregados dispensados tinham, em média, 40 (quarenta) anos de idade e mais da metade contava com mais de 20 (vinte) anos de prestação de serviços à ré, sendo que muitos se encontravam há poucos meses para aquisição do tempo necessário para requerer aposentadoria”.<sup>65</sup>

Também aduziu na mesma peça vestibular ao desrespeito à dignidade humana, salientando o impacto social e as consequências psicológicas derivadas do mesmo.

Citou, inclusive, decisões favoráveis à questão, como, por exemplo, o Rio Grande do Norte, pois naquela época a demissão em massa no setor da telefonia no território nacional era comum e abrangente. Argumentou que, para manter a segurança jurídica, os casos iguais deveriam ser alvo de solução idêntica, respeitando a norma constitucional e a Lei nº 9.029/1995 (ambas coíbem práticas discriminatórias).

Suscitou ainda o artigo primeiro da Constituição Federal, o artigo 4º da Lei nº 9.029/1995, a convenção da ONU sobre a eliminação de todas as formas de discriminação racial e a convenção nº 111 da OIT, mencionadas anteriormente no artigo.

<sup>64</sup> *Ibid.*, p. 9.

<sup>65</sup> AÇÃO CIVIL PÚBLICA nº 20517-008-1999.

Ressaltou, por fim, que a demanda na área da telefonia estava em franca ascensão, não havendo mínimas razões “mercadológicas” para justificar tal dispensa. Além disso, a empresa tinha assumido o compromisso de não reduzir seu pessoal com a Anatel e a União (edital de privatização MC/BNDES).

Requeru liminar fundamentada no artigo 12 da Lei nº 7.347/85 e artigos 273-461 do Código de Processo Civil.

Proposta a ACP, o Juiz Presidente da 9ª JCI de Curitiba concedeu liminar que impediu a Telepar de realizar contratações no sentido de preencher vagas abertas pelos que foram demitidos de forma discriminatória. Fixou também prazo de 30 dias para que os dispensados se manifestassem em relação ao interesse em retornar ao emprego e citou o Sindicato profissional para, querendo, integrar a lide.

## 4.2 Do Mandado de Segurança

A empresa impetrou Mandado de Segurança, autuado sob o número 00319-1999-909-09-00-0, frente ao SDI I, visando sustar a liminar deferida pela 9ª JCI de Curitiba, alegando que a ordem judicial proferida ultrapassava o pleito realizado pelo MPT em demanda principal, eis que conferia estabilidade aos empregados demitidos, e, que, no seu entender, não possuía amparo no ordenamento jurídico, e que por este motivo, ofendia direito líquido e certo que possuía de rescindir os contratos de emprego mencionados mediante a paga de indenizações, além de se tratar de prestação satisfativa.

O Juiz relator designado — Sergio Kirchner Braga — indeferiu a liminar por ausentes os requisitos do *fumus boni iuris* e o *periculum in mora*.

Neste íterim, e tendo em vista o indeferimento da medida liminar em Mandado de Segurança, a empresa interpôs perante o próprio TRT o respectivo Agravo Regimental, e, simultaneamente, ajuizou perante o Colendo TST reclamação correicional em face de ato praticado pelo juiz relator do TRT paranaense.

## 4.3 Da reclamação correicional

Do ajuizamento de reclamação correicional junto ao Tribunal Superior do Trabalho, decidiu-se que as dispensas foram provocadas por suposta necessidade de adoção de tecnologias modernas, automação dos serviços. Logo, depreendeu o julgador que, como não há norma coletiva em sentido contrário, é juridicamente impossível a antecipação de tutela no caso. Com isso, ofendeu direito líquido e certo da empresa, o que justificaria a impetração do Mandado de Segurança.

Reconhece, no entanto, a possibilidade de sucesso da ACP, alertando que somente se poderia antecipar a tutela se houvesse fundado receio de dano

irreparável, de difícil reparação, caracterização de abuso de direito de defesa ou manifesto propósito protelatório.

Acrescentou, ainda, que por ser a Telepar empresa idônea e sólida, afirmando que não havia motivos para alegar que haveria dificuldade de adimplemento no caso de sentença condenatória definitiva.

Afirmou, por fim, que, por inexistir lei obrigando a empresa a expor decisão judicial nos locais de trabalho, não se justificaria a ordem judicial de apresentar em tapumes e paredes o despacho judicial em questão, não havendo sentido para a multa pelo descumprimento. Acrescentou que o indeferimento da liminar pelo TRT-9 desafiou a boa ordem processual, pois garantiu tutela antecipada sem que houvesse cognição suficiente da referida, ou seja, reformou o TST a decisão proferida pelo TRT, a qual havia desrespeitado o poder discricionário e a avaliação aprofundada do julgador originário que teve maior contato com a integralidade dos elementos probatórios apresentados.

A empresa anunciou nos autos de Mandado de Segurança o referido julgamento proferido pelo TST, alegando a perda de objeto do recurso de Agravo Regimental que havia sido interposto. Seguidamente, o pleito formulado pelo MPT em ação principal foi julgado improcedente, com a automática revogação da liminar deferida.

Dessa forma, reconheceu o TRT que não somente o recurso de Agravo Regimental havia perdido o objeto com a decisão proferida pelo TST, mas também o Mandado de Segurança como um todo, eis que a decisão impugnada havia sido cassada com a improcedência da sentença em ação principal.

#### **4.4 Instrução da ACP na JCJ**

Houve retorno dos autos à origem para o juízo de primeiro grau, onde o excelentíssimo magistrado Roberto Dala Barba entendeu que os depoimentos colhidos foram uniformes no sentido de que foram extintos os setores onde estavam lotados os trabalhadores ou que lá permaneceram outros empregados, mais antigos, mais velhos ou com melhor remuneração.

Decidiu que a atuação da ré era meramente exercício regular de direito, dentro da normalidade de uma demissão realizada, não gerando qualquer irregularidade frente à norma constitucional, julgando improcedente a ACP (integral insubsistência da liminar que havia sido deferida de forma parcial).

#### **4.5 Julgamento da ACP no Tribunal do Trabalho da 9ª Região**

Com o resultado desfavorável na sentença proferida em primeira instância no exame merital, o MPT resolveu interpor recurso ordinário, que foi recebido pela

1ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho, no qual excelentíssimos magistrados Marco Antonio Vianna Mansur e Tobias de Macedo Filho figuravam como relator e revisor, respectivamente.

Ambos vislumbraram a presença de: discriminação por idade e tempo de serviço, de salário; de desrespeito à cláusula 16ª do ACT, que garantia emprego em caso de novas tecnologias que levassem à diminuição de postos de trabalho; das normas da privatização, das quais decorre o compromisso de não demitir.

Arguiram que somente 30% dos 680 empregados não se enquadravam no *discrimen* em relação à idade ou tempo de serviço e que a discriminação indireta a que foi aduzida prescindia do fator intencional.

Além disso, afirmaram que o contexto da privatização resguardava normas de proteção social, devendo a ré promover harmonicamente o desenvolvimento do setor. Mencionaram que foram desatendidos os princípios constitucionais voltados ao desenvolvimento social, proteção ao trabalho e que restou caracterizada a discriminação (artigos 1º, 3º e 5º, inciso XLI e parágrafo 1º da Carta Política), e, em plano infraconstitucional o artigo 1º da Lei nº 9029/1995.

Ainda esclarecem que não vislumbraram, de maneira nenhuma, existência (que incumbia à ré) de motivação específica que culminaria com escolha e posterior rescisão contratual de empregados envolvidos na ação civil.

Ressaltaram que a matéria não é nova no Tribunal, pois já vista pelo Juiz Ricardo Sampaio, que constitui precedente jurisprudencial e repudia discriminação por idade:

6019203 – REINTEGRAÇÃO – DESPEDIDA NULA – DISCRIMINAÇÃO POR IDADE – A “usual” prática da reclamada de promover a despedida de funcionários por motivos de idade extrapola do poder potestativo do empregador e vai de encontro a parâmetros constitucionais refletidos nos artigos 5º caput e 7º, XXX — Sentença que se reforma para declarar a nulidade da despedida e determinar a reintegração no emprego. (TRT 9ª Região, RO nº 16.633/1995, 2ª Turma, Acórdão nº 18.413/97, Rel. Juiz Ricardo Sampaio, *DJPR*, 18 jul. 1997).

Assim, o TRT da 9ª Região reformou a sentença, declarando a nulidade das demissões ocorridas e determinando a readmissão de todos os dispensados arrolados na ação, aos postos de trabalho, sob pena de multa diária, com base na discriminação por idade, tempo de serviço e salário para a seleção dos demitidos, desrespeitando a cláusula 16ª do ACT no que diz respeito à garantia de emprego e normas da privatização.

Note-se, para ilustrar, que o fundamento da prestação jurisdicional (ementa do TRT-PR nos autos citados), é simétrico, cartesiano e não deixa espaços para qualquer ambiguidade:

DESPEDIDA DISCRIMINATÓRIA. IDADE FATOR DISCRIMEN. VIOLAÇÃO DO TEXTO CONSTITUCIONAL (ARTIGOS, 1º, IV, 3º, IV, 5º, CAPUT, II e XXXVI; 7º, I, XXX E XXXI; 170 caput) E DA LEGISLAÇÃO INFRACONSTITUCIONAL- READMISSÃO AUTORIZADA PELA LEI 9.029/95. ARTIGO 1090 DO CÓDIGO CIVIL. Imperiosa a declaração de nulidades das despedidas dos empregados relacionados em ação civil pública, com conseqüente readmissão dos mesmos no emprego se, da prática *aparentemente neutra* do ato imotivado perpetrado pela ré, sobressai a malsinada discriminação *indireta*. Logo, constatado que no caso em concreto, dentre os dispensados, a maioria detinha o componente apontado na inicial como discriminatório (idade compreendida na faixa dos quarenta e poucos anos) cujo resultado deletério, se afastou dos propósitos das regras pactuadas para a privatização, não buscando o desenvolvimento social a que se obrigou, nem preservando o trabalho como valor social. Malferimento que se reconhece aos princípios, garantias e direitos — FUNDAMENTAIS e SOCIAIS, inscritos nos preceitos epigrafados, bem assim na legislação infraconstitucional (Lei nº 9.029/95).

Destaca-se como um dos pilares da decisão regional de readmissão que há supedâneo legal no *decisum* na Lei nº 9.029/95, que veda a adoção de qualquer prática discriminatória no âmbito laboral, vez que aplica a exata exegese do artigo 1º da referida lei:

Art. 1º 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, neste caso, as hipóteses de proteção ao menor previstas no inciso XXXIII do art. 7º da Constituição Federal.

Portanto a terminologia jurídica adotada, muito embora seja de readmissão, mas calcada na Lei nº 9.029/95, tem efeito jurídico mais amplo, vez que todos os salários do período de afastamento seriam devidos como indenização pela despedida discriminatória ou sucessivamente os trabalhadores teriam direito de optar pela indenização em dobro, assim:

Art. 4º O rompimento da relação de trabalho por ato discriminatório, nos moldes desta Lei, além do direito à reparação pelo dano moral, faculta ao empregado optar entre:

I - a readmissão com ressarcimento integral de todo o período de afastamento, mediante pagamento das remunerações devidas, corrigidas monetariamente, acrescidas dos juros legais;

II - a percepção, em dobro, da remuneração do período de afastamento, corrigida monetariamente e acrescida dos juros legais.

Desta feita, esta seria a situação jurídica aplicável ao caso pelo regional.

A fim de assegurar o prequestionamento da matéria, a legitimidade do MPT, a reintegração no emprego e incompatibilidade com o recolhimento de FGTS com multa de 40%, a discriminação inexistente, isonomia, norma coletiva, houve a interposição de Embargos Declaratórios pela empresa.

#### 4.6 Do Recurso de Revista

Dada a improcedência em 2ª instância, à ré interpôs Recurso de Revista que foi recebido pela Vice-Presidência do TRT, e provido no TST por suposta ofensa ao artigo 93, inciso IX da Constituição Federal — nulidade por negativa de prestação jurisdicional, determinando o retorno dos autos ao e. TRT da 9ª Região, a fim de que apreciasse os Embargos Declaratórios anteriormente opostos pela ré, sobressando o julgamento das demais matérias vinculadas na Revista.

O Acórdão foi prolatado pela 6ª Turma, tendo como relator o juiz convocado Luiz Antonio Lazarim, onde não só reconheceu o TST a nulidade do julgado anterior por negativa de prestação jurisdicional como também legitimou a participação do Ministério Público na demanda para defesa de direitos individuais homogêneos, citando o seguinte precedente derivado do Supremo Tribunal Federal:

MINISTÉRIO PÚBLICO PARA PROMOVER AÇÃO CIVIL PÚBLICA EM DEFESA DOS INTERESSES DIFUSOS, COLETIVOS E HOMOGÊNEOS MENSALIDADES ESCOLARES CAPACIDADE POSTULATÓRIA DO PARQUET PARA DISCUTIR EM JUÍZO 1. A Constituição Federal confere relevo ao Ministério Público como instituição permanente, essencial à função jurisdicional do Estado, incumbindo-lhe a defesa da ordem jurídica, do regime democrático e dos interesses sociais e individuais indisponíveis (CF, art. 127). 2. Por isso mesmo detém o Ministério Público capacidade postulatória, não só para a abertura do inquérito civil, da ação penal pública e da ação civil pública para a proteção do patrimônio público e social, do meio ambiente, mas também de outros interesses difusos e coletivos (CF, art. 129, I e III). 3. Interesses difusos são aqueles que abrangem número indeterminado de pessoas unidas pelas mesmas circunstâncias de fato e coletivos aqueles pertencentes a grupos, categorias ou classes de pessoas determináveis, ligadas entre si ou com parte contrária por uma relação jurídica base. 3.1. A indeterminidade é a característica fundamental dos interesses difusos e a determinidade daqueles interesses que envolvem os coletivos. 4. Direitos ou interesses homogêneos são os que têm a mesma origem comum (art. 81, III, da Lei nº 8.078, de 11 de setembro de 1990), constituindo-se em subespécie de direitos coletivos. 4.1. Quer se afirme interesses coletivos ou particularmente interesses homogêneos, *strictu sensu*, ambos estão cingidos a uma

mesma base jurídica, sendo coletivos, explicitamente dizendo, porque são relativos a grupos, categorias ou não se classificam como direitos individuais para o fim de ser vedada a sua defesa em ação civil pública, porque sua concepção finalística destina-se à proteção desses grupos, categorias ou classe de pessoas. (STF, RE nº 163.231, SP TP, Rel. Min, Maurício Corrêa, DJU, p. 55, 29 jun. 2001)

Quando do retorno à origem, foram analisados os Embargos Declaratórios e estes foram providos apenas para prestar esclarecimentos, e, houve após o referido julgamento, a interposição de novo Recurso de Revista, apenas reiterando os argumentos e matérias atacados no anterior, o qual foi novamente recebido pela Vice-Presidência do TRT, sem qualquer análise de admissibilidade, uma vez que o julgamento das demais matérias estava sobrestado no TST.

A empresa sustentou que já tinha havido o recebimento de uma indenização decorrente da adesão ao Plano de Demissão Incentivada e já tinham recebido o FGTS acrescido de 40%.

Aduz ainda que, no momento que o empregado recebe as parcelas rescisórias, em realidade se está renunciando à pretensão de permanecer no emprego. Diz ser totalmente incompatível com o sistema a determinação judicial, no âmbito de uma ACP, de readmissão no emprego, violando o artigo 7º, I, da Carta Magna de 88 e o inciso I do artigo 10 do ADCT. Além disso, argumenta que foi violado o artigo 5, inciso XXXVI, da Constituição Federal e o artigo 1025 do Código Civil, assim como a divergência jurisprudencial com os julgados acostados nos autos.

No entanto, o relator sopesa fato importante: conforme as premissas fáticas do Tribunal Regional, restou evidente que a empresa se utilizou de prática discriminatória ao dispensar 680 empregados, todos com 40 anos em média e às vésperas da aposentadoria.

Sendo assim, não se aproveitaria a recorrente da denunciada ofensa aos dispositivos constitucionais (artigo 5º, inciso XXVI, 7º, I e artigo 10, I do ADCT, bem como o artigo 1025 do Código Civil), isso porque a Lei nº 9.029/1995 (que estava vigente à época), em seu artigo 1º, estabelece que:

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, neste caso, as hipóteses de proteção ao menor previstas no inciso XXXIII do artigo 7º da Constituição Federal.

O relator ainda afirma que já há precedente quanto ao caso, e o Tribunal, em caso semelhante, já assim havia respondido:

RECURSO DE REVISTA. GARANTIA NO EMPREGO – PORTADOR DE VÍRUS HIV – Tratando-se de dispensa motivada pelo fato de ser o empregado portador da Síndrome de Imunodeficiência Adquirida – SIDA e sendo incontestável a atitude discriminatória perpetrada pela empresa, vedada pelo ordenamento jurídico pátrio, a despedida deve ser considerada nula, sendo devida a reintegração ou indenização correspondente. Recurso de Revista não conhecido. (RR nº 44357/2002-900-04-00, Rel. Min. Horácio Senna Pires, 6ª Turma, *DJ*, 15 ago. 2008)

RECURSO DE REVISTA. EMPREGADO PORTADOR DO VÍRUS HIV. DISPENSA. DISCRIMINAÇÃO. CONFIGURAÇÃO. Na linha do entendimento consubstanciado nos precedentes desta corte, tendo a reclamada ciência de que o empregado é portador do vírus HIV e dispõe de condições de trabalho, o mero exercício do direito potestativo da dispensa faz presumir a ocorrência de ato discriminatório e arbitrário. (RR nº 14/2004-037-02-00, Rel. Min. Dora Maria da Costa, 1ª Turma, *DJ*, 07 dez. 2007)

Ainda argumenta no sentido de que os preceitos mencionados são meramente programáticos, visto que não há sustentáculo jurídico à diretriz imprimida. A Constituição Federal de 88 intentou oferecer efetividade aos direitos individuais e sociais, enunciando princípios para nortear a legislação, de forma que todas as normas constitucionais devem ser efetivadas, não devendo ter sua efetividade talhada pelos magistrados de direito.

Também foi deferido o pedido de readmissão e não o de reintegração, sem a devolução das parcelas pagas a título de indenização e multas do FGTS, as quais foram mantidas no intuito de remunerar o tempo de afastamento.

Depois de longa fundamentação, conheceu parcialmente do Recurso de Revista.

O Ministro Maurício Godinho Delgado contribuiu com voto convergente no sentido de que houve dispensa discriminatória dos 680 empregados (pois vasta maioria contava com mais de 40 anos de idade). Afirma que a ruptura contratual não decorreu da adesão do PDI, mas se deu por iniciativa da Reclamada.

Apesar de a reclamada sopesar que parte dos empregados se encontrava em faixa etária abaixo de trinta e cinco anos de idade, 72% dos empregados tinham entre 35 e 50 anos de idade. O percentual demonstra que o critério idade foi determinante na escolha das pessoas que seriam demitidas. Ainda afirmou o Ministro que a proporção de empregados mais jovens aumentou e a proporção de mais antigos diminuiu. Ressaltou que o grupo contava com efetivo de trabalhadores com mais de 35 anos, instando a discriminação do ato empresarial. Ou seja, não somente atinge a esfera individual dos empregados, mas a sociedade em geral, razão pela qual o acórdão regional deveria subsistir com todos seus efeitos.

Dessa forma, ao julgar o mérito do Recurso de Revista, o Colendo TST negou provimento a este, mantendo na íntegra a decisão proferida pelo Regional.

Em resposta a isso, a reclamada opôs Embargos de Declaração objetivando a fixação no âmbito do TST da premissa falsa quanto à suposta adesão dos empregados a um PDI (plano de demissão incentivada), ao qual foi igualmente negado provimento.

Foram apresentados simultaneamente Embargos à SDI (seção de dissídios individuais) e Recurso Extraordinário.

#### **4.7 Dos embargos interpostos – Lei nº 11.496/2007**

Opôs a reclamada recurso de Embargos, requerendo a reforma da decisão proferida no primeiro julgamento do Recurso de Revista, requerendo a ilegitimidade recursal do Ministério Público do Trabalho, fundamentando a pretensão na Súmula 214 do Tribunal Superior do Trabalho. Buscava a reforma da decisão proferida pela Turma visando à exclusão da readmissão concedida e declaradas válidas todas as rescisões contratuais efetuadas.

O ministro relator Lelio Bentes Corrêa, frente a isto, respondeu que quando a decisão é suscetível de impugnação mediante recurso para o mesmo Tribunal, deve a parte recorrer de imediato. Deste entendimento extraí-se que não houve a interposição de embargos no momento oportuno, sendo impossível o exame frente à preclusão da matéria, não discutida na primeira oportunidade processual que se ofereceu à parte.

A jurisprudência também é farta no que tange à matéria:

Afirmou o relator na fundamentação que não há como prosperar a demanda, pois que a pretensão recursal está desprovida de identidade fática com a hipótese versada nos autos.

Conclui, finalmente, que, por tratar-se de despedida motivada por idade, estamos diante de um retrocesso, pois que o arcabouço teleológico deveria remeter o intérprete a promover um aprimoramento da sociedade no sentido de mais justiça e mais humanidade.

Argúi ainda que os precedentes no caso não servem de base para comparação com o caso em tela, visto que tratam-se de casos completamente distintos.

Logo, por unanimidade, os Embargos não foram conhecidos quanto à preliminar de ilegitimidade do Ministério Público do Trabalho, pois houve inércia da parte.

Ainda, por maioria restou não reconhecido o recurso de Embargos em relação ao tema do Plano de Demissão Incentivada e a caracterização de despedida

discriminatória em razão da idade dos empregados — readmissão, não sendo constatadas quaisquer das supostas violações suscitadas pela reclamada, tampouco divergência entre a decisão da Turma do TST e decisões proferidas pela SDI.

#### 4.8 Do Recurso Extraordinário e Agravo de Instrumento em Recurso Extraordinário

A reclamada interpôs Recurso Extraordinário, fundamentando nos artigos 102, III, “a”, da Constituição, apontando violação aos artigos 5º, XXXV, XXXVI, LV, 7º, I, 129, III, da Constituição Federal e 10º, I do ADCT, invocando repercussão geral da matéria.<sup>66</sup>

Em juízo de admissibilidade, o TST negou seguimento ao Recurso Extraordinário sob o argumento de ausência de repercussão geral ou violação à Constituição Federal.

A respeito do tema, a ministra relatora Maria Cristina Irigoyen Peduzzi afirmou que, conforme farta jurisprudência, a dispensa discriminatória (como no caso) é nula de pleno direito e deve o trabalhador retornar ao emprego, recebendo ou não a indenização prevista no artigo 10º, I do ADCT.

Aduziu ainda ao fato de que a dispensa não somente afronta a garantia estabelecida no artigo 7º, I, da Constituição da República, como também nos artigos 5º, *caput* e 7º, XXX, da CF, além de, em sede infraconstitucional, ser vedada pela Lei nº 9.029/1995.

Não há ato jurídico perfeito, visto que as dispensas (conforme acórdão recorrido) foram incompatíveis com o estabelecido no ordenamento jurídico nacional.

Da referida decisão, a reclamada apresentou Agravo de Instrumento em Recurso Extraordinário, vislumbrando desobstruir o RE interposto, recurso este que foi remetido ao Supremo Tribunal Federal.

Em 05.09.2013 o Ministro Gilmar Mendes, julgando preenchidos os requisitos de admissibilidade, concedeu provimento ao Agravo de Instrumento pela empresa para destrancar o Recurso Extraordinário interposto. O AIRE será julgado na primeira sessão após vistas da Procuradoria Geral da República.

Em 25.09.2013 a PGR (Procuradoria Geral da República) apresentou nos autos manifestação, e, desde 26.09.2013, os autos estão conclusos com o Ministro Relator.

<sup>66</sup> BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Reclamatória Trabalhista nº 4472200-43.2002.5.09.0900. Recorrido: Ministério Público do Trabalho. Recorrente: Telepar. Rel. Min. Maria Cristina Irigoyen Peduzzi. Brasília, 13 jun. 2011.

## 4.9 Da liminar

Em 16.08.2013 a empresa ajuizou no âmbito do STF Ação Cautelar Inominada, alegando que diversas execuções provisórias da referida demanda teriam sido ajuizadas contra si, e que estaria na iminência de sofrer prejuízos financeiros, ocasião em que repisou a falsa premissa quanto à adesão dos trabalhadores ao PDI, postulou a atribuição de efeito suspensivo ao RE interposto e a suspensão de todas as execuções fundadas na decisão do regional, até a decisão final proferida pelo STF.

O Ministro Gilmar Mendes, relator nos autos de RE, deferiu medida liminar em Ação Cautelar, de modo a suspender a decisão do TST (Tribunal Superior do Trabalho) que determinou a readmissão dos 680 funcionários da Telepar, mencionados no histórico acima.

O referido magistrado suspendeu a reintegração/readmissão ao emprego ao argumento de que “em face do vultoso reflexo econômico que fatalmente suportará a autora, ante a execução provisória do julgado, não só pela multa diária fixada, mas sobretudo pelo dever de reintegrar os trabalhadores desligados e pelos pleitos trabalhistas individuais que deverão advir da condenação ocorrida”.

Gilmar Mendes ainda ressaltou que a questão da discriminação por idade deveria ser estabelecida conforme critérios individuais. Na concepção do ministro, a indenização é maior quanto maior for o tempo de empresa e, desta maneira, os empregados com mais idade receberão, *v. g.*, maior indenização que os outros.

Assim, a partir da presunção equivocada de que todos os 680 empregados teriam recebido o PDI (plano de desligamento incentivado) da empresa, argumentou que para esses empregados era interessante o recebimento de tais verbas, o que desconstituiria o caráter discriminatório da medida.

Partindo do pressuposto de que “[...] 680 empregados — com 40 anos ou mais — que teriam sido dispensados de forma discriminatória, mediante adesão a Programa de Desligamento Incentivado (PDI), em 1999”, o ministro concedeu liminar no sentido de conferir efeito suspensivo ao recurso extraordinário em questão.

A despeito do voto divergente de autoria do Ministro Maurício Godinho Delgado, que fixou no âmbito do TST a seguinte premissa: “[...] há de se ressaltar que, ao contrário do que sustenta a Reclamada, a ruptura contratual não decorreu da adesão dos empregados a um plano de demissão incentivada”.

Ou ainda conforme o Ministro: “[...] 72% tinham entre 35 e 50 anos de idade. Esse percentual é muito significativo e revela que a idade foi, sim, fator considerado pela empresa na escolha de pessoas que seriam despedidas”.

Em outras palavras, o critério idade foi discriminatório, pois se trata de fator no qual se baseou para demitir os empregados. Nesse diapasão, ressalta que: “[...] é inadmissível o tratamento diferenciado à pessoa em virtude de fator injustamente desqualificante”.

Da narrativa acima depreende-se que consubstanciou-se fato discriminatório na reclamatória que, interrompida, prejudica muito mais aos autores do feito do que a ré, visto que o bem da vida (que é o bem que está sendo lesado ao furtar-se o direito do recebimento dessas verbas alimentícias aos autores) é hierarquicamente superior ao bem da propriedade (que é o bem que sustenta a tese de defesa na liminar).<sup>67</sup>

Deve-se aclarar aqui que o *periculum in mora* é argumento mais favorável para os trabalhadores do que para a empresa, visto que a perda patrimonial pouca relevância tem frente ao bem da vida, já que aproximadamente 50 obreiros deste grupo já faleceram e outros diversos estão em situação de saúde muito grave e há outros que por não possuírem mais plano médico suspenso pela despedida discriminatória, não possuem mais nenhuma profilaxia em sua saúde.

Caso este obscurantismo acerca dos fatos atinentes a esta despedida não seja notado pelos demais Ministros do Supremo Tribunal Federal, inevitavelmente recairá sobre eles a responsabilidade de “reintegrar os cadáveres” dos trabalhadores. Ou por outro viés, ainda mais perverso, há risco de sair incólume a reclamada de sua atitude temerária quando houve o despedimento, naquela que ficou conhecida como a maior despedida massiva das telecomunicações brasileiras, vitimando 680 trabalhadores que viram um direito que lhes pertence, por evidência, ser surrupiado ao arrepio das normas trabalhistas e constitucionais vigentes em nosso ordenamento.

## 5 Conclusão

Atualmente, pode ser observado que um dos maiores problemas do direito é a efetividade e sua posterior eficácia. No entanto, neste caso, assim como em outros, vislumbra-se a possibilidade de mudança, pois o Direito guarda poder como ator social e suas decisões tem impacto na sociedade. Desta maneira, devemos contribuir para mudanças positivas, incentivando a relação de trabalho justa e o respeito entre o empresariado e o empregado. A coisificação do empregado não pode ser levada adiante.

<sup>67</sup> CANOTILHO. *Constituição dirigente e vinculação do legislador*: contributo para compreensão das normas constitucionais programáticas, p. 115.

Ou seja, deve-se haver maior solidariedade no que tange aos interesses coletivos. Sabe-se, também, que ao utilizar-se de despedida discriminatória, fica caracterizado o abuso de direito. Deve-se, portanto, indenizar por danos morais acrescidos de reparação (artigo 4º, Lei nº 9.029/1995), prevendo readmissão, sem prejuízo dos salários do período de afastamento, sendo que o valor deve corresponder ao dobro da remuneração neste intervalo.<sup>68</sup>

Ou ainda, nas palavras de André Luiz Proner:

O desrespeito corrente a normas trabalhistas de tutela dos trabalhadores pode ser modificada por juízes, representantes do Ministério Público e advogados, superando o tratamento desigual e discriminatório concedido ao empregador delinqüente, a partir da concepção de que se trata de bens jurídicos de natureza constitucional que protegem a dignidade do trabalhador, sua integridade e saúde, sua liberdade e autodeterminação, que influenciam o sustento do trabalhador e de sua família, e, em última instância, repercutem na própria economia do país.<sup>69</sup>

Observa-se, ainda, que qualquer que seja a razão da discriminação, inexistente receptividade em nossa realidade jurídica, portanto, combater a discriminação não é apenas uma atitude politicamente correta, mas racionalmente consequente e socialmente aconselhável.

Evidencie-se a impossibilidade, nos tempos atuais, em se aceitar a prática de atos discriminatórios, bem como a expressão de pensamentos que atinjam a dignidade da pessoa humana, ante a imperiosa necessidade de salvaguardar os direitos e garantias individuais.

A ACP nº 20.517/1999 completou 14 anos de idade em 2013 e em 2014 debutará no STF (exato tempo de privatização das Telecomunicações brasileiras), mesmo a despeito de o julgado ter ocorrido de forma bastante célere no Tribunal do Trabalho da 9ª Região.

Muitos dos trabalhadores atingidos, inclusive, vieram a falecer no decurso da ação (fato facilmente verificável nos próprios autos, notícias de falecimentos de alguns autores e outros acometidos de graves moléstias, sem plano de saúde e sem salários, porque foram discriminados!). Agrava-se tal situação porque calcada na Lei nº 9.029/1995 versando específica e exatamente acerca de discriminação.

<sup>68</sup> MAIA. Princípio da não discriminação no direito do trabalho: perspectiva a partir dos direitos humanos *In: RAMOS FILHO. Trabalho e regulação no Estado constitucional*, p. 296.

<sup>69</sup> PRONER. A proteção à dignidade humana e a repressão ao neo escravismo. *In: RAMOS FILHO. Trabalho e regulação no Estado constitucional*, p. 45.

Correspectivamente, tais fatos ganham relevo, pois agravados pela questão fundante da ação: discriminação por idade.

Os contornos para a sociedade decorrente desta demora na prestação jurisdicional derradeira no STF é fruto do excesso de recursos procrastinatórios. Degrada a sociedade, haja vista que a discriminação é de trato sucessivo, vez que corre minuto a minuto e o crime de *discrímen*, além de imprescritível, é continuado na espécie.

Houve discriminação, tendo sido encerrada a discussão jurídica no âmbito da Justiça do Trabalho.

A empresa recorreu da decisão final do TST por intermédio de Recurso Extraordinário ao Supremo Tribunal Federal (STF). Caso a reclamada não obtenha sucesso na instância extraordinária, quando houver o trânsito em julgado da decisão, seguramente os trabalhadores vítimas da discriminação terão novamente sido discriminados pela idade no processo.

É cediço que as pessoas são inequivocamente desiguais no tocante à realidade de cada uma, mas em relação à inserção dessas pessoas no mercado de trabalho, nas relações afetivas e na própria sociedade não deve haver distinção de qualquer espécie, pois nos aspectos político e jurídico elas se tornam iguais.

## Referências

ALVARENGA, Rubia Zanotelli de. *A Organização Internacional do Trabalho e a proteção aos Direitos Humanos do Trabalhador*. São Paulo: LTr, 2007.

BACCARI, Cristina Baida. Discriminação social, racial e de gênero no Brasil. Disponível em: <<http://www.direitonet.com.br/artigos/exibir/1991/Discriminacao-social-racial-e-de-genero-no-Brasil>>. Acesso em: 10 ago. 2013.

BANDEIRA, Lourdes; BATISTA, Anália Soria. Preconceito e discriminação como expressões de violência. *Estudos feministas*, Florianópolis, v. 10, n. 1, p. 119-141, jan./jun. 2002.

BARROS, Alice Monteiro de. Discriminação no emprego por motivo de sexo. In: VIANA, Márcio Túlio; RENAULT, Luiz Otávio Linhares (Coord.). *Discriminação*. São Paulo: LTr, 2000.

BIONDI, Aloysio. *O Brasil privatizado: um balanço do desmonte do Estado*. São Paulo: Ed. Fundação Perseu Abramo, 2003.

BRASIL. Lei nº 9.029, de 13 de abril de 1995. *Lex: coletânea de legislação: edição federal*, São Paulo, 1999. Suplemento.

BUERGENTHAL, Thomas. *International Human Rights in a Nutshell*. Minnesota: West Publishing Company, 1988.

CANOTILHO, J.J. Gomes. *Constituição dirigente e vinculação do legislador: contributo para compreensão das normas constitucionais programáticas*. Coimbra: Coimbra Ed., 1994.

CAPLAN, Luciana. O direito do trabalho e a teoria crítica dos direitos humanos In: SILVA, Alessandro da et al. *Direitos humanos: a essência do direito do trabalho*. São Paulo: LTr, 2007.

CONFERÊNCIA EUROPEIA CONTRA O RACISMO. *Racismo, discriminação racial, xenofobia, intolerância conexa*. Procuradoria-Geral da República: Gabinete de Documentação e Direito Comparado, 2001.

DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 12. ed. São Paulo: LTr, 2013.

DICIONÁRIO PRIBERAM DA LÍNGUA PORTUGUESA. Disponível em: <<http://www.priberam.pt/dlpo/default.aspx?pal=conduta>>. Acesso em: 03 ago. 2013.

DICIONÁRIO PRIBERAM DA LÍNGUA PORTUGUESA. Disponível em: <http://www.priberam.pt/dlpo/Default.aspx?pal=doença>. Acesso em: 03 ago. 2013.

DISCRIMINAÇÃO, DISCRIMINAR. In: FERREIRA, Aurélio Buarque de Holanda. *Minidicionário*. 4. ed. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 2001.

DISCRIMINAÇÃO. In: SILVA, De Plácido e. *Vocabulário jurídico*. 24. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2004.

DWORKIN, Ronald. *A virtude soberana: a teoria e a prática da igualdade*. Tradução de Jussara Simões. São Paulo: Martins Fontes, 2005.

FONSECA, Ricardo Tadeu Marques. *O trabalho da pessoa com deficiência e a lapidação dos direitos humanos: o direito do trabalho, uma ação afirmativa*. São Paulo: LTr, 2006.

FURTADO, Emmanuel Teófilo. *Preconceito no trabalho e a discriminação por idade*. São Paulo: LTr, 2004.

GOFFMAN, Erving. *Estigma: notas sobre a manipulação da identidade deteriorada*. Rio de Janeiro: Guanabara, 1988.

GOMES, Joaquim B. Barbosa. *Ação afirmativa e princípio constitucional da igualdade: o direito como instrumento de transformação social: a experiência dos EUA*. Rio de Janeiro: Renovar, 2001.

GOSDAL, Thereza Cristina. *Discriminação da mulher no emprego*. Curitiba: Gênese, 2003.

JAKUTIS, Paulo. *Manual de estudo da discriminação no trabalho: estudos sobre discriminação, assédio sexual, assédio moral e ações afirmativas, por meio de comparações entre o direito do Brasil e dos Estados Unidos*. São Paulo: LTr, 2006.

JAKUTIS, Paulo. *Manual de estudo da discriminação no trabalho: estudos sobre discriminação, assédio sexual, assédio moral e ações afirmativas, por meio de comparações entre o direito do Brasil e dos Estados Unidos*. In: BUERGENTHAL, Thomas. *International Human Rights in a Nutshell*. Minnesota: West Publishing Company, 1988.

LIMA, Firmino Alves. A proibição da discriminação na Constituição Federal de 1988 e a ausência de normas infraconstitucionais adequadas para a regulação deste importante princípio. Disponível em: <<http://aulavirtual.upo.es:8900/webct/urw/lc102116011.tp0/cobaltMainFrame.dowebct>>. Acesso em: 27 jul. 2013.

MAIA, Marcelo Giovani Batista. Princípio da não discriminação no direito do trabalho: perspectiva a partir dos direitos humanos. In: RAMOS FILHO, Wilson. *Trabalho e regulação no Estado constitucional*. Curitiba: Juruá, 2010.

MARQUES, Christiane. *O contrato de trabalho e a discriminação estética*. São Paulo: LTr, 2002.

MAZZILLI, Hugo Nigro. O deficiente e o Ministério Público. *Revista Justitia*, v. 50, n. 141, 1988.

NASCIMENTO, Grasielle Augusta Ferreira. *Direito das minorias: proteção e discriminação no trabalho*. Campinas: Alinea, 2004.

OLIVEIRA, Sebastião Geraldo. Proteção Jurídica ao Trabalho dos portadores de deficiência. In: VIANA, Márcio Túlio; RENAULT, Luiz Otávio Linhares. *Discriminação*. São Paulo: LTr, 2000.

OLMOS, Cristina Paranhos. *Discriminação na relação de emprego e proteção contra a dispensa arbitrária*. São Paulo: LTr, 2008.

PEREIRA, Rodrigo da Cunha. A desigualdade dos gêneros, o declínio do patriarcalismo e as discriminações positivas. Disponível em: <[http://www.trt3.jus.br/download/artigos/pdf/109\\_igualdade\\_acoes\\_afirmativas.pdf](http://www.trt3.jus.br/download/artigos/pdf/109_igualdade_acoes_afirmativas.pdf)>. Acesso em: 07 ago. 2013.

PEREIRA, Rodrigo da Cunha. A desigualdade dos gêneros, o declínio do patriarcalismo e as discriminações positivas *In*: VILLELA, João Baptista; PEREIRA, Rodrigo da Cunha. *Repensando o Direito de Família: anais do 1º Congresso Brasileiro de Direito de Família*. Belo Horizonte: IBDFAM, 1999.

PINSKY, Jaime (Org.). *12 faces do preconceito*. 9. ed. São Paulo: Contexto, 2008.

PRONER, André Luiz. A proteção à dignidade humana e a repressão ao neo escravismo. *In*: RAMOS FILHO, Wilson (Coord.). *Trabalho e regulação no Estado constitucional*. Curitiba: Juruá, 2010.

RENAULT, Luiz Otávio Linhares. Proteção ao portador do vírus HIV e ao aidético: enfoque trabalhista a um projeto de lei. *In*: VIANA, Márcio Tulio; RENAULT, Luiz Otávio Linhares (Coord.). *Discriminação*. São Paulo: LTr, 2000.

SÜSSEKIND, Arnaldo. *Convenções da OIT*. São Paulo: LTr, 1994.

TREISO, Marco Aurélio Marsiglia. A igualdade, o princípio da proibição da discriminação e as ações afirmativas como promoção dos direitos humanos, à luz da teoria crítica. Disponível em: <[http://www.trt3.jus.br/download/artigos/pdf/109\\_igualdade\\_acoes\\_afirmativas.pdf](http://www.trt3.jus.br/download/artigos/pdf/109_igualdade_acoes_afirmativas.pdf)>. Acesso em: 15 out. 2013.

---

Informação bibliográfica deste texto, conforme a NBR 6023:2002 da Associação Brasileira de Normas Técnicas (ABNT):

MAIA, Marcelo Giovanni Batista. Discriminação no trabalho e o caso emblemático dos 680 telefônicos dispensados no Paraná. *Revista Fórum Trabalhista – RFT*, Belo Horizonte, ano 2, n. 9, p. 57-91, nov./dez. 2013.

---