

Guia de padronização visual que exclui negros é discriminatório

Qualquer distinção, exclusão, restrição ou preferência baseada somente na cor da pele, raça, nacionalidade ou origem étnica pode ser considerada discriminatória. Assim, empresas não devem organizar manuais de padronização visual sem incluir negros.

Divulgação/Afrobras



Divulgação/Afrobras

O entendimento é da 2ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho. A Corte condenou o laboratório Fleury pela prática de discriminação racial por distribuir um guia de "estética padrão" que contempla apenas pessoas brancas. A decisão é de 11 de novembro.

"No atual estágio de desenvolvimento de nossa sociedade, toda a forma de discriminação deve ser combatida, notadamente aquela mais sutil de ser detectada em sua natureza, como a discriminação institucional ou estrutural, que ao invés de ser perpetrada por indivíduos, é praticada por instituições, sejam elas privadas ou públicas, de forma intencional ou não, com o poder de afetar negativamente determinado grupo racial", afirmou em seu voto a ministra Miranda Arantes, relatora do recurso.

Ainda segundo a magistrada, "a falta de diversidade racial no guia de padronização visual da reclamada é uma forma de discriminação, ainda que indireta, que tem o condão de ferir a dignidade humana e a integridade psíquica dos empregados da raça negra, como no caso da reclamante, que não se sentem representados em seu ambiente laboral".

A ação foi movida por uma ex-empregada negra do laboratório que diz ter sido proibida de utilizar o seu cabelo no estilo *black power*, sob a justificativa de que ela não estava no padrão da empresa. Por isso, de acordo com o processo, a mulher teve que sujeitar seu cabelo ao alisamento ou mantê-lo preso.

O pedido de indenização por danos morais foi julgado improcedente em duas instâncias. O argumento do TRT foi o de que "o fato de não haver no guia fotos de pessoas negras não demonstra, por si só, discriminação". "Embora a falta de representatividade seja uma questão importante e que deva ser enfrentada, não há como obrigar a empresa a alterar seus documentos internos por este motivo."

Ao reformar a decisão o TST ordenou que o laboratório indenize a reclamante em R\$ 10 mil, uma vez

que a Constituição Federal veda qualquer ato discriminatório que leve em conta a cor, a raça, a nacionalidade ou a origem étnica.

"No plano interno brasileiro, o princípio da não discriminação encontra fundamento inicial na Constituição Federal (artigo 3º, IV, e 5º, I). No âmbito infraconstitucional, a lei 9.029/95 proíbe a adoção de práticas discriminatórias, seja para efeitos admissionais ou para a permanência no emprego (Artigo 1º)", prossegue a decisão.

A ministra ressaltou que uma série de normas no plano internacional também proíbem distinções e exclusões no ambiente de trabalho. Ela cita como exemplos a Declaração Universal dos Direitos Humanos, a Convenção Internacional para a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Racial, e a Convenção 111 da Organização Internacional do Trabalho.

O Grupo Fleury informou, em nota, que vai recorrer "por considerar que os elementos técnicos que subsidiaram a decisão em primeira e segunda instâncias foram desconsiderados, bem como porque não reflete em nenhuma medida o comportamento ético, plural e de respeito às pessoas ao longo de sua trajetória de mais de nove décadas".

Eis a íntegra da nota:

"O Grupo Fleury é uma instituição médica de 94 anos de existência, caracterizados por um comportamento rigorosamente ético e de respeito no relacionamento com todos que atuam na empresa e com as pessoas que procuram os seus serviços, e repudia com veemência qualquer tipo de discriminação.

O quadro de colaboradores da empresa é marcado pela diversidade. É composto por 11 mil pessoas, das quais 50,6% são pessoas negras e 80% são mulheres.

O Grupo Fleury mantém um Canal de Ética e Conduta independente para apurar denúncias de práticas e posturas contrárias ao seu Código de Confiança, que veta qualquer ato discriminatório. Vale dizer que o documento a que se refere o acórdão não é vigente, nunca se orientou por qualquer tipo de discriminação e sua versão atual reforça ainda mais a política de diversidade e inclusão da companhia.

A empresa informa que irá recorrer desse Acórdão por considerar que os elementos técnicos que subsidiaram a decisão em primeira e segunda instâncias foram desconsiderados, bem como porque não reflete em nenhuma medida o comportamento ético, plural e de respeito às pessoas ao longo de sua trajetória de mais de nove décadas.

**Clique [aqui](#) para ler a decisão
1000390-03.2018.5.02.0046**

Date Created
09/12/2020