

Justiça condena empresas por discriminação estética

Adriana Aguiar

Juízes entendem que exigências ultrapassam o razoável

Funcionários acima do peso, trabalhadoras que vestem minissaia e usam decote. Homens que têm barba, possuem cabelos compridos, tatuagem, usam piercing ou, simplesmente, são considerados fora do padrão estético. A Justiça trabalhista tem sido cada vez mais chamada a decidir os limites de interferência das companhias na aparência de seus empregados. Os manuais de conduta, que algumas possuem, são aceitos pelo Judiciário e o descumprimento dessas orientações pode justificar demissões por justa causa. O Judiciário, no entanto, tem condenado as companhias pela chamada discriminação estética, quando essas exigências ultrapassam o que poderia ser considerado razoável.

O banco Bradesco, por exemplo, foi condenado recentemente por proibir o uso de barba por seus funcionários - vedação que chegou a constar no manual de regras da empresa, segundo o processo. A decisão do juiz Guilherme Ludwig, da 7ª Vara do Trabalho de Salvador determinou o pagamento de R\$ 100 mil por dano moral à coletividade dos trabalhadores, a retirada da previsão do manual da instituição e a publicação de retratação em jornais locais. A decisão foi tomada em uma ação civil pública ajuizada em fevereiro de 2008, pelo Ministério Público do Trabalho (MPT). O magistrado entendeu que a regra era abusiva e violaria o artigo 3º, inciso IV, da Constituição. O dispositivo proíbe preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação. Dessa decisão ainda cabe recurso.

Em uma outra ação contra o banco, um advogado que trabalhou no departamento jurídico da instituição também alegou discriminação estética pelo mesmo motivo. Segundo seu depoimento no processo, um de seus chefes falava, de forma reiterada e usual, na frente de colegas, que "barbicha", não era coisa de homem". A 6ª Turma do TST, porém, não concedeu a indenização porque as testemunhas teriam entrado em contradição sobre quem seria o gerente responsável pela humilhação. Ainda assim, o ministro Augusto César Leite de Carvalho, relator do recurso, deixou claro em seu voto que "a exigência imposta pela empresa de trabalhar sem cavanhaque ou sem barba pode afetar o direito à liberdade, à intimidade, à imagem, previstos na Constituição". O Bradesco, por meio de sua assessoria de imprensa, informou que não comenta assunto sub judice.

Como não há regra que defina claramente em quais situações as empresas podem interferir na aparência de seus funcionários, as decisões têm sido tomadas a partir da aplicação de dois princípios constitucionais: dignidade da pessoa humana e razoabilidade, como afirma o juiz do trabalho Rogério Neiva Pinheiro, que atua em Brasília.

Em um caso julgado pela 5ª Turma do TST, os ministros entenderam que não seria abusiva a proibição do uso do piercing prevista no manual de regras do supermercado Atacadão, do grupo Carrefour, em São Paulo. "Uma vez que, se uma parte da população vê tal uso com absoluta normalidade, é de conhecimento público que outra parte não o aceita", afirma o relator do processo, ministro Emmanoel Pereira. Segundo a decisão, o supermercado, ao fixar normas, "busca não agredir nenhuma parcela de seu público consumidor e, por isso, tem o poder de estabelecer restrições". Para os ministros, a empresa não teve outra alternativa senão demitir o empregado por justa causa, que, mesmo sabendo das regras, foi trabalhar com um piercing no lábio e não o retirou após repreensão da direção. A empresa informou, por meio da assessoria de imprensa, que prefere não comentar o assunto.

Para a advogada trabalhista Sônia Mascaro, do Amauri Mascaro Nascimento Advocacia Consultiva, somente se pode preterir determinados profissionais para uma função se houver justificativa plausível, caso contrário caracteriza-se discriminação. Ela lembra que a Convenção nº 111, da Organização Internacional do Trabalho (OIT), de 1958, ratificada pelo Brasil, já trazia previsão relativa à discriminação. Segundo a convenção, é discriminação todo o ato, fato comportamento que tenha por objetivo dar preferência ou excluir alguém.

Foi o que ocorreu com um professor de educação física obeso, de uma escola de Maringá (PR). Ele foi indenizado em R\$ 10 mil ao alegar que foi chamado de gordo e de ser incapaz de ser bom professor de educação física. A decisão da 6ª Turma do TST foi unânime. Para o relator, ministro Aloysio Corrêa da Veiga "deve a empresa cuidar para um ambiente de respeito com o trabalhador, não possibilitando posturas que evidenciem tratamento pejorativo, ainda mais em razão da condição física, o que traz sofrimento pessoal e íntimo ao empregado, pois além de ser gordo ainda tem colocado em dúvida a sua competência profissional".

Uma trabalhadora das lojas C&A, em Curitiba, que alegou ter sido considerada feia e velha para os padrões estéticos da empresa também obteve indenização de R\$ 30 mil no TST. Segundo testemunhas, seu superior teria dito que "ela era bonita do pescoço para cima, e do pescoço para baixo era feia". Para a funcionária, a demissão aconteceu em função da idade e por critérios relacionados à aparência física. A trabalhadora foi contratada como vendedora aos 28 anos e demitida aos 38 anos. Em nota, a C&A informou que "preza pelo respeito e ética entre seus funcionários, clientes e fornecedores" e que investe constantemente em treinamentos para que não ocorram casos desta natureza.

O advogado João Marcelino, do escritório Tavares, Riemma e Advogados Associados, afirma que como todos esses julgados giram em torno do princípio da razoabilidade, tendo em vista que não há, no Brasil, regra legal estabelecendo critérios objetivos, as decisões dependerão muito do contexto. Ele explica, que a barba, por exemplo, poderia ser vetada caso o funcionário trabalhasse com alimentos. Por outro lado, a saia curta, que pode não ser recomendável em um ambiente como um escritório, pode ser aceita em outros locais.

Manual pode exigir padrão de roupa

A Justiça Trabalhista tem admitido o uso de manuais pelas companhias para estabelecer padrões de roupas para uso em ambientes de trabalho. Ao analisar o processo de uma digitadora da Brasilcenter Comunicações, prestadora de serviços de call center pertencente ao grupo Embratel, a 3ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho (TST) foi unânime ao entender que a companhia, com o poder diretivo dado pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), pode exigir que seus funcionários estejam vestidos de forma adequada ao serviços que prestam.

No caso, a funcionária alegou que a companhia exigia que ela usasse roupa social, sem determinação de cores, e sapatos fechados. Assim, pedia indenização para o pagamento de despesas com roupas. No entanto, os ministros entenderam que a própria funcionária admitiu que não era exigido uniforme - que daria direito ao pagamento dos valores gastos pela empresa - e que ela poderia utilizar essas roupas em outras ocasiões, fora do horário de trabalho. Segundo a decisão da relatora, ministra Rosa Maria Weber, "é razoável que a empresa proibisse o uso de decotes, alças, saias muito curtas, para que se construa um ambiente respeitável. Não há abuso de poder em tal atitude". A decisão é de outubro de 2009.

Para a advogada trabalhista Sônia Mascaro, do Amauri Mascaro Nascimento Advocacia Consultiva, essa decisão do TST sinaliza que a empresa tem poder para estabelecer regras em relação ao vestuário de seus funcionários. "Até porque isso pode interferir na imagem da companhia", diz. Procurada pelo Valor, a assessoria de imprensa da Embratel e da Brasilcenter informou que as empresas não comentam decisões judiciais.

Fonte: Valor Econômico, São Paulo, 10 maio 2011, Empresas, p. B1.