



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO  
PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 1ª REGIÃO

## **NOTIFICAÇÃO RECOMENDATÓRIA/DIP/PRT1ª/Nº 163.181/2018**

Rio de Janeiro, 11 de maio de 2018

**Referência: PA-PROMO 006284.2017.01.000/2**

**O MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO, por meio dos membros do Grupo de Trabalho instituído pela Coordenadoria Nacional de Promoção à Igualdade e Combate à Discriminação no Trabalho – COORDIGUALDADE** signatários, no uso das atribuições que lhe são conferidas pela Lei Orgânica do Ministério Público da União - Lei Complementar nº 75, de 20 de maio de 1993 - especialmente a norma do artigo 6º, inciso XX, em combinação com o artigo 84, caput, que autoriza "**expedir recomendações, visando à melhoria dos serviços públicos e de relevância pública, bem como o respeito aos interesses, direitos e bens cuja defesa lhe cabe promover, fixando prazo para adoção das providências cabíveis**" e com fundamento na Constituição da República, artigos 127 e 227;

**CONSIDERANDO** que ao Ministério Público incumbe a defesa da ordem jurídica trabalhista, do regime democrático e dos direitos sociais e individuais indisponíveis (artigo 127, caput, da Constituição da República);

**CONSIDERANDO** que ao Ministério Público do Trabalho, por atribuição legal, incumbe garantir a inclusão dos grupos vulneráveis no trabalho (artigo 127 c/c artigo 83 da Lei Complementar nº 75/93);

**CONSIDERANDO** que a República Federativa do Brasil constitui-se em Estado Democrático de Direito, com fundamentos na **dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa**, e que a ordem econômica e social instituída na Magna Carta está fundada na **valorização do trabalho humano e na busca do pleno emprego, e têm por fim assegurar a todos existência digna e bem estar comum**, conforme os ditames da justiça social, nos termos dos artigos 1º, 170 e 193 da Constituição da República de 1988;



**MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO**  
PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 1ª REGIÃO

**CONSIDERANDO** que o artigo 3º da Constituição da República dispõe que constituem objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil: I - construir uma sociedade livre, justa e solidária; II - garantir o desenvolvimento nacional; III - erradicar a pobreza e a marginalização e reduzir as desigualdades sociais e regionais e IV - **promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação;**

**CONSIDERANDO** que o princípio da isonomia inaugura o capítulo reservado aos Direitos e Garantias Fundamentais, dispondo o art. 5º, caput, da Carta Maior, que todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, e que o inciso XLI, do mesmo dispositivo, estabelece que **"a lei punirá qualquer discriminação atentatória dos direitos e liberdades fundamentais"**;

**CONSIDERANDO** os termos do artigo 7º inciso XXX da Constituição da República, que dispõe sobre a **proibição** de diferença de salários, de exercício de funções e de **critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil;**

**CONSIDERANDO** o disposto na Convenção nº 111 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), segundo a qual a **discriminação** consiste em toda **distinção, exclusão ou preferência fundada na raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social** que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão;

**CONSIDERANDO** o artigo 4º da Lei nº 12.288, de 20 de julho de 2010 - Estatuto da Igualdade Racial, segundo o qual a participação da população negra, em condição de igualdade de oportunidade, na vida econômica, social, política e cultural do País será promovida, prioritariamente, por meio de: I- inclusão nas políticas públicas de desenvolvimento econômico e social e II- adoção de medidas, programas e políticas de ação afirmativa, dentre outras;



**MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO**  
PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 1ª REGIÃO

**CONSIDERANDO** que o artigo 39, caput, da Lei Federal 12.288, de 20 de julho de 2010 - Estatuto da Igualdade Racial, contém a imposição expressa ao Poder Público no sentido de promover ações que assegurem a igualdade de oportunidades no mercado de trabalho para a população negra, inclusive mediante a implementação de medidas visando à promoção da igualdade nas contratações do setor público e o incentivo à adoção de medidas similares nas empresas e organizações privadas;

**CONSIDERANDO** o disposto na Lei Estadual nº 7.126 de 11 de dezembro de 2016 que institui o Plano Estadual de Promoção de Igualdade Racial do Estado do Rio de Janeiro, em especial o contido em seu artigo 2º, inciso I, alíneas b, d e m, e inciso II, alíneas f, m e o, bem como seus objetivos gerais e específicos, explicitados nos artigos 4º e 5º, respectivamente;

**CONSIDERANDO** a Lei Estadual nº 13.182 de 06 de junho de 2014 do Estado da Bahia - Estatuto da Igualdade Racial e de Combate a Intolerância Religiosa, em especial, seu artigo 4º, que propugna que as diretrizes adotadas na promoção da igualdade racial devem ser alicerçadas nas seguintes dimensões; I - reparatória e compensatória; II - inclusiva, nas esferas pública e privada, assegurando a representação equilibrada dos diversos segmentos étnicoraciais componentes da sociedade baiana, solidificando a democracia e a participação de todos e III - otimizadora das relações socioculturais, econômicas e institucionais, pelos benefícios da diferença e da diversidade racial para a coletividade;

**CONSIDERANDO** que, à luz dos princípios e normas constitucionais vigentes, editou-se a Lei 9029/95, que proíbe práticas discriminatórias para efeitos de admissão ou permanência no emprego por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar ou idade;

**CONSIDERANDO** a necessidade do combate articulado e sistematizado das causas geradoras de desigualdades sociais (artigo 3º e artigo 127 da Constituição Federal de 1988);



**MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO**  
PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 1ª REGIÃO

**CONSIDERANDO** a compatibilidade das ações afirmativas com o princípio da igualdade previsto nos arts. 5º, caput e 7º, XXX, da Constituição da República;

**CONSIDERANDO** a imprescindibilidade de que as demandas políticas dos grupos vulneráveis ou em condição de subordinação social passem pelo reconhecimento cultural de seus valores e da diferença;

**CONSIDERANDO** que o reconhecimento cultural de seus valores e da diferença deva ser pareado ainda pela redistribuição econômica – concepção bidimensional de justiça social -, através da efetiva inclusão no mercado de trabalho, a fim de possibilitar uma verdadeira emancipação, mormente nas sociedades capitalistas globalizadas;

**CONSIDERANDO** ser imprescindível a implementação de medidas que visem à promoção da igualdade no mercado de trabalho, enfrentando o racismo e promovendo a igualdade racial com políticas propositivas neste sentido;

**CONSIDERANDO** que os dados estatísticos dos órgãos oficiais evidenciam a desigualdade nas condições de acesso da população negra aos empregos formais oferecidos pela iniciativa privada, o que, como consequência, implica acumulação da desvantagem histórica no âmbito social e no mercado de trabalho;

**CONSIDERANDO** a urgência em reverter a desigualdade racial, criando condições para superar a cultura brasileira de preconceito contra a população negra;

**CONSIDERANDO** os efeitos do racismo estrutural decorrente da escravização negra no Brasil, sem inserção digna da população negra no emprego formal e educação, o que se reflete nas condições atuais de empregabilidade e ascensão social das pessoas negras;

**CONSIDERANDO** o dever de reparação histórica decorrente da escravidão e do racismo estrutural ainda existente na sociedade brasileira;



**MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO**  
PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 1ª REGIÃO

**CONSIDERANDO** a aplicação do princípio da proteção da igualdade de oportunidades da população negra às relações de trabalho no campo da manifestação artística, mediante a fixação de parâmetros protetivos mínimos a serem observados como decorrência dos princípios constitucionais da não discriminação e de liberdade e dos valores de cidadania e dignidade mediante a instituição de iniciativas concretas para alcançar tal desiderato;

**CONSIDERANDO** que a Lei 6.533 de 1978, ao dispor sobre a profissão de artistas e técnicos em espetáculos de diversão, no seu artigo 2º, define artista como “o profissional que cria, interpreta ou executa obra de caráter cultural de qualquer natureza, para efeito de exibição ou divulgação pública, através de meios de comunicação de massa ou em locais onde se realizam espetáculos de diversão pública”;

**CONSIDERANDO** a determinação expressa do artigo 43, da Lei Federal nº 12.288, de 20 de julho de 2010 - Estatuto da Igualdade Racial, no sentido de que **as produções veiculadas pelo meios de comunicação devem valorizar a herança cultural e a participação da população negra na história do País e, somado a isso, que essas produções deverão adotar a prática de conferir oportunidades de emprego para atores, figurantes e técnicos negros, sendo vedada toda e qualquer discriminação de natureza política, ideológica, étnica ou artística,** consoante leitura depreendida do artigo 44 do mesmo diploma;

**CONSIDERANDO** a ampla divulgação, nos meios de comunicação, da novela da TV Globo intitulada “Segundo Sol”, com estreia prevista para o dia 14 de maio de 2018, ambientada no Estado da Bahia, unidade da Federação com o maior percentual de população negra – 76,3% de negros ou pardos declarados (Mapa de Distribuição Espacial da População, segundo a cor ou raça – Pretos e Pardos, IBGE-SEPPPIR, 2013), considerando ainda que, no Brasil, de acordo com a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO  
PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 1ª REGIÃO

Contínua - PNAD, divulgada pelo IBGE em 2016, 54,9% dos habitantes se declararam negros;

**CONSIDERANDO** a notícia divulgada em 03/05/2018 no portal [odia.ig.com.br](http://odia.ig.com.br), sob o título "**Atores de "Segundo Sol" fazem reunião de emergência na Globo para questionar falta de negros na novela**", com o subtítulo "**Emissora admite pouca representatividade e promete mudanças**", segundo a qual um grupo de atores da novela teria procurado a Diretora do DAA - Desenvolvimento e Acompanhamento Artístico, Monica Albuquerque, para conhecer o posicionamento da empresa sobre os comentários críticos à escalação da trama que circularam nas redes sociais no fim de semana, da qual consta o seguinte texto: "**GLOBO ADMITE FALTA DE ATORES NEGROS** - *"Estamos atentos, ouvindo e acompanhando esses comentários, seguros de que ainda temos muita história pela frente. Foi colocado que, de fato, ainda temos uma representatividade menor do que gostaríamos e vamos trabalhar para evoluir com essa questão. É importante esclarecer que conversas como as que aconteceram na quarta-feira são comuns e, inclusive, encorajadas numa empresa que preza a transparência e o diálogo com seus colaboradores".*"

**CONSIDERANDO** a notícia divulgada em 04/05/2018 no portal [www.noticiasominuto.com.br](http://www.noticiasominuto.com.br), sob o título "**Atores da Globo se reúnem e questionam falta de negros em novela**", registrando que "*Um grupo de atores da próxima novela das 21h da Globo, foi procurar a direção da emissora para questionar a representatividade dos profissionais negros. De acordo com a lista divulgada pela própria emissora, em "Segundo Sol", dos 26 atores apenas 3 são afrodescendentes.*" *Foi colocado que, de fato, ainda temos uma representatividade menor do que gostaríamos e vamos trabalhar para evoluir com essa questão", informou a emissora em nota na qual descreve o encontro, em entrevista ao blog de Maurício Stycer do 'UOL'.*" **Ao reconhecer a "representatividade menor do que gostaríamos", a Globo adota uma posição mais flexível do que a exibida no início desta semana, quando, em resposta a um questionamento meu, afirmou: "A Globo não pauta as escalações de suas obras por cor de pele, mas pela adequação ao perfil do personagem, talento e disponibilidade do elenco". ... Contudo, outra nota foi divulgada nesta**



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO  
PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 1ª REGIÃO

**quinta-feira (3), onde a Globo se posiciona novamente. Confira na íntegra:** (...) Na época da escalação de *Segundo Sol* discutiram-se nomes como o de Taís Araújo, que não poderia pois está em *Mister Brau*, e de Camila Pitanga, que não se sente pronta para voltar às novelas, depois do acidente que causou a morte de Domingos Montagner no final de *Velho Chico*. (...) Um grupo de atores de *Segundo Sol* procurou a diretora da DAA (Desenvolvimento e Acompanhamento Artístico), Monica Albuquerque, para conhecer o posicionamento da empresa sobre os comentários críticos à escalação da novela que circularam nas redes sociais no fim de semana. Ouviram da Globo o que ela já havia esclarecido à imprensa. Que uma história como a de *Segundo Sol*, também pelo fato de se passar na Bahia, nos traz muitas oportunidades e, sem dúvida, reflexões sobre diversidade na sociedade, que serão abordadas ao longo da novela, que está estruturada em duas fases. Que as manifestações críticas que vimos até agora estão baseadas sobretudo na divulgação da primeira fase da novela, que se concentra na trama que vai desencadear as demais. Que estamos atentos, ouvindo e acompanhando esses comentários, seguros de que ainda temos muita história pela frente. Foi colocado que, de fato, ainda temos uma representatividade menor do que gostaríamos e vamos trabalhar para evoluir com essa questão. É importante esclarecer que conversas como as que aconteceram ontem são comuns e, inclusive, encorajadas numa empresa que preza a transparência e o diálogo com seus colaboradores." Em resumo, a Globo admitiu que tem poucos atores negros na novela, mas prometeu que vai mudar esse quadro na segunda fase da trama."

**CONSIDERANDO** a notícia divulgada no portal [telepadi.folha.uol.com.br](http://telepadi.folha.uol.com.br), sob o título "**Chefão da Globo nega falta de investimento em negros e sustenta busca por representar a sociedade**";

**CONSIDERANDO** a gravidade do não espelhamento da sociedade nos programas televisivos, o que gera a perpetuação da exclusão e reafirma estereótipos de limitação de espaços a serem ocupados pela população negra, ofendendo todas as normas constitucionais e legais referidas nos CONSIDERANDOS anteriores



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO  
PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 1ª REGIÃO

## O MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO resolve

**RECOMENDAR** à empresa **GLOBO COMUNICAÇÕES E PARTICIPAÇÕES S.A.** a **observância dos seguintes deveres de conduta**, os quais se constituem em pressupostos de constituição democrática e regular da relação de trabalho artístico, jornalístico, técnico e de produção, sob pena de, em não fazendo, o labor se tornar excludente e discriminatório, sujeitando a Organização Globo às medidas judiciais cabíveis, no sentido de:

1. Instituir **Grupo de Trabalho e/ou Comitê** (observando a paridade na composição, inclusive com a possibilidade de participação de consultoria específica), assegurada a participação de atores negros e representantes de movimentos negros, para desenvolver **Plano de Ação/Trabalho** que contemple medidas aptas a garantir inclusão e a igualdade de oportunidades e de remuneração da população negra e equidade de raça e etnia nas relações de trabalho, tanto no acesso quanto no curso desta relação;
2. Oferecer o suporte técnico e financeiro necessário ao desenvolvimento dos programas e ações estabelecidos no Plano de Ação/Trabalho a ser elaborado;
3. Realizar de imediato **censo dos trabalhadores que prestam serviços à empresa, empregados ou não**, com recorte de raça/cor e gênero, de forma integral e com indicadores de gerência e diretorias, possibilitando a criação de um observatório permanente, transparente a todos os trabalhadores e trabalhadoras, para ser utilizado como ferramenta para a tomada de decisões estratégicas de conscientização, qualificação, contratação e ascensão profissional, censo este que deve ser atualizado de forma periódica;
4. Realizar **levantamento sobre a representação das pessoas negras e o número de artistas negros e negras que aparecem em telenovelas, séries, propagandas, programas de entretenimento,**



**MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO**  
PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 1ª REGIÃO

**entre outros produtos, produzidos pela empresa bem como o de jornalistas e comentaristas;**

5. Promover internamente ações de conscientização sobre o racismo na sociedade e, externamente, em mensagens publicitárias, programas jornalísticos e programação em geral, divulgação das ações e mensagens alusivas às datas simbólicas da luta e enfrentamento ao racismo, notadamente nos meses de julho (Dia Internacional da Mulher Negra Latino Americana e Caribenha) e novembro (Dia da Consciência Negra), visando à informação e sensibilização do corpo funcional para a valorização da diversidade racial na empresa e combate à discriminação histórica e estrutural presente na sociedade brasileira;

6. Elaborar campanhas pela promoção da igualdade e equidade raça/cor e gênero, como forma de fortalecer a cultura organizacional da diversidade na empresa, bem como apoiar campanhas de valorização da pessoa negra e de enfrentamento ao racismo, divulgando as manifestações da cultura, a memória e as tradições afro-brasileiras, reservando espaços de veiculação na sua programação diária para campanhas institucionais e/ou de movimentos sociais que atuam no enfrentamento à discriminação racial e promoção da igualdade;

7. Contemplar a diversidade racial nas campanhas publicitárias da empresa e em todas as produções artísticas e jornalísticas realizadas, priorizando a participação de negros e negras no planejamento/criação e desenvolvimento das campanhas e produções;

8. Promover debates, fóruns, palestras, workshops, cursos, mesas redondas dentre outros, abordando a questão do viés inconsciente, racismo estrutural e institucional, privilégios e representatividade;

9. Adotar e implementar projeto voltado a assegurar a igualdade de oportunidades à população negra para ingresso nos quadros da empresa, revendo processos de seleção, capacitação, treinamento, podendo implementar ações afirmativas para assegurar a efetiva contratação de trabalhadores negros e negras para os postos de trabalho da empresa. O



**MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO**  
PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 1ª REGIÃO

projeto deve considerar o acesso de jovens negros e negras a vagas de trainees, estágio, aprendizagem, entre outras, inclusive no âmbito da produção cultural e artística, escola de atores, jornalismo e todos os demais setores da empresa. Poderá utilizar o denominado "recrutamento às cegas", bem como exercer busca ativa junto às empresas de recrutamento específico de profissionais negros e negras, principalmente nas universidades, escolas técnicas e escolas públicas;

10. Abster-se de reproduzir situações de representações negativas ou estereótipos da pessoa negra que sustentam as ações de negação simbólica e as diversas formas de violência, bem como reconhecer e valorizar a história e a cultura negra em suas formas de existência e resistência;

11. Garantir o acesso da população negra ao emprego/trabalho na empresa, em funções e ocupações em todos os níveis hierárquicos, nos diferentes setores e funções, em relação a trabalhadores empregados ou que mantenham outras formas de vínculo, inclusive nos programas de televisão atualmente veiculados pela emissora, garantindo a participação de atores e atrizes negros e negras em papéis protagonistas;

12. Assegurar a participação de atores e atrizes negros e negras em novelas e programas, dentre outros produtos, a fim de propiciar a representação da diversidade étnico-racial da sociedade brasileira, especialmente em cenários de população predominantemente negra, como no caso da novela "Segundo Sol", em que deverá fazer adequações necessárias no roteiro/produção, para observância dos princípios orientadores do Estado Democrático de Direito, entre estes a proibição de discriminação (artigos 3º e 5º da CRFB/88), traduzida de forma específica em relação às produções dos meios de comunicação nos artigos 43 e 44 da Lei nº 12.288, de 20 de julho de 2010 - Estatuto da Igualdade Racial;

13. Adotar metas progressivas para contratação de trabalhadores (inclusive aprendizagem) que projetem a proporção de trabalhadores negros da PEA (População Economicamente Ativa), considerando-se o nível de



**MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO**  
PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 1ª REGIÃO

escolaridade mínima porventura requerido para ingresso na empresa, em cada cargo<sup>1</sup>;

14. Abster-se, por quaisquer de seus representantes, sócios, administradores, gerentes ou pessoas que detenham poder hierárquico, de adotar, admitir ou tolerar qualquer ato ou conduta que possa ser caracterizado como prática discriminatória contra o trabalhador negro.

A empresa **deverá comprovar nos autos as providências adotadas para o cumprimento da presente notificação, no prazo de 10 (dez) dias a partir do recebimento, no que tange às medidas adotadas em relação à participação de atores e atrizes negros e negras na novela "Segundo Sol", e de 45 (quarenta e cinco) dias, no que concerne aos demais tópicos**, com a apresentação de cronograma de trabalho, inclusive informando as grades de horários para veiculação das campanhas institucionais pertinentes.

A empresa será submetida ao competente acompanhamento, a contar da presente data, com a finalidade de verificação da adequação de sua conduta ao disposto na presente Notificação Recomendatória.

O **descumprimento da recomendação** poderá caracterizar inobservância de norma de ordem pública, cabendo ao Ministério Público convocar a empresa recalcitrante para prestar esclarecimentos em audiência e, eventualmente, firmar termo de compromisso de ajustamento de conduta, previsto na Lei 7.347/85, art. 5º e 6º, ou propor ação judicial cabível, visando à defesa da ordem jurídica e de interesses sociais e individuais indisponíveis.

Esta notificação é expedida com prazo indeterminado, podendo o Ministério Público, a qualquer momento, solicitar/requisitar informações sobre o respectivo cumprimento.

---

1. É de fundamental importância destacar que não será necessário demitir trabalhadoras e trabalhadores brancos para alcançar as metas acima, que poderá ser atingida com a utilização da rotatividade natural da mão-de-obra de cada empresa, desde que o quantitativo de trabalhadores que normalmente deixa a empresa, pelos mais diversos motivos, seja reposito com trabalhadores e trabalhadoras negras.



**MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO**  
PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 1ª REGIÃO

**VALDIRENE SILVA DE ASSIS**  
**Procuradora do Trabalho**  
**Coordenadora Nacional da Coordenadoria Nacional de Promoção à**  
**Igualdade e Combate à Discriminação no Trabalho – COORDIGUALDADE**

**RAFAEL DIAS MARQUES**  
**Procurador do Trabalho**  
**Chefe de Gabinete do Procurador-Geral do Trabalho**

**LUDMILA REIS BRITO LOPES**  
**Procuradora do Trabalho**  
**Procuradoria Regional do Trabalho da 10ª Região**

**ELISIANE DOS SANTOS**  
**Procuradora do Trabalho**  
**Procuradoria Regional do Trabalho da 2ª Região**

**HONORATO GOMES DE GOUVEIA NETO**  
**Procurador do Trabalho**  
**Procuradoria Regional do Trabalho da 10ª Região**  
**Procuradoria do Trabalho no Município de Araguaína/TO**

**LUCIANA TOSTES DE GUADALUPE E SILVA**  
**Procuradora do Trabalho**  
**Procuradoria Regional do Trabalho da 1ª Região**