

A RESPONSABILIDADE CIVIL PRÉ-CONTRATUAL NAS RELAÇÕES DE TRABALHO POR DISCRIMINAÇÃO ESTÉTICA

Layla de Oliveira Lima Linhares¹

Humberto de Lima Lucena Filho²

RESUMO

O presente trabalho dedica-se a abordar o conteúdo jurídico do princípio da igualdade e sua eficácia imediata nas relações horizontais trabalhistas sob a perspectiva de atos discriminatórios pré-contratuais de natureza estética, a partir de um paper. Busca, ainda, delinear os limites normativos da responsabilidade civil e das especialidades da fase pré-contratual, face à importância do dever de seriedade nas negociações e da lealdade entre as partes em qualquer negócio jurídico. Nessa senda, aprecia a atuação do princípio da igualdade como limitador da autonomia privada, restringindo-se à análise dos casos específicos da discriminação estética. A pesquisa observa o método lógico-dedutivo operacionalizado pelo auxílio da revisão bibliográfica, posicionamento jurisprudencial e legislação aplicável.

Palavras-chave: Responsabilidade Civil. Pré-contrato. Discriminação Estética.

THE PRE-CONTRACTUAL LIABILITY IN LABOUR RELATIONS IN DISCRIMINATION AESTHETIC

ABSTRACT

This paper is dedicated to address the legal content of the principle of equality and its immediate effectiveness in horizontal labor relations from the perspective of aesthetics pre-contractual discriminatory acts. It also makes as outlining the normative limits of liability and the specialties of the pre-contractual stage, given the importance of the duty of seriousness negotiations and the fairness between the parties in any legal business . In this vein, it appreciates the role of equality as a limiter of private autonomy, restricted to the analysis of specific cases of aesthetic discrimination. The research adopts the logical-deductive method, operated by the aid of the literature review, jurisprudence positioning and applicable law.

Keywords: Liability. Pre-contract. Aesthetic Discrimination.

¹Acadêmica do curso de Direito do Centro Universitário do Rio Grande do Norte - UNI-RN (laylalinhares@outlook.com).

²Doutorando em Direitos Humanos e Desenvolvimento (UFPB). Professor de Direito do Trabalho do Centro Universitário do Rio Grande do Norte-UNI-RN (belolucenax@gmail.com).

INTRODUÇÃO

Recentemente, em Acórdão publicado no dia 13 de setembro de 2013, a Quarta Turma do Tribunal Superior do Trabalho (TST) inadmitiu recurso interposto pela empresa Dagraja Agroindustrial Ltda, cuja pretensão era ser absolvida da condenação ou reduzir o valor arbitrado a título de indenização por danos morais, em favor de trabalhadora que fora reprovada em processo seletivo para emprego, por apresentar Índice de Massa Corporal (IMC) de 37,8%.

Condenada em primeira instância, a empresa recorreu ao Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (PR), que manteve a sentença, frisando que houve extrapolação dos limites legais. O TRT considerou que a conduta da empresa violou a garantia constitucional do acesso livre ao trabalho sem discriminação (artigo 3º, inciso IV, da Constituição da República), além de destacar que, embora inexistisse vínculo de emprego, foi constatada a responsabilidade do empregador pelos danos ocasionados (BRASIL, 2013).

Tal decisão traz à tona o amplo debate jurídico quanto ao alcance dos postulados que regem a relação contratual, cuja observância do instituto da responsabilidade civil não deve limitar-se apenas ao contrato em si, podendo alcançar a fase pré-contratual, de acordo com o que preceitua o artigo 422 do Código Civil (BRASIL, 2002). Tal dispositivo se encontra inserto numa importante corrente de pensamento, com expressão em diversos ordenamentos jurídicos e influenciado pelos princípios da ordem constitucional em vigor; bem como, a igualdade material, historicamente atrelada ao Estado Providência e Direitos Sociais, detentora de espaço singular na sociedade contemporânea, de forma que a violação a este fundamento constitui afronta à própria estrutura democrática.

Aplicado ao Direito do Trabalho, o instituto da responsabilidade civil pré-contratual deve ser observado a partir do momento em que se iniciam as negociações que delineiam o contrato definitivo. Constitui-se, um fator indispensável à conscientização dos empregadores, cujo fito é proteger o trabalhador que se encontra em condição de hipossuficiência no momento da contratação, respeitando-se a dignidade dos pactuantes numa das relações mais complexas da sociedade atual. A fase anterior ao contrato é campo aberto para o dano, principalmente quando se trata das práticas discriminatórias, estejam essas relacionadas ao gênero, à condição física, ou, à exigência de determinados padrões estéticos.

Neste contexto, a pesquisa tem por escopo geral delinear os limites da responsabilidade civil pré-contratual quando aplicada às relações laborais. Isso, a partir do

sopesamento entre o princípio da igualdade e o princípio da autonomia privada, entre a vinculação da natureza do serviço aos requisitos do cargo e o exercício da livre iniciativa. Nesse intento, cumpre relacionar o princípio da igualdade e os direitos correlatos à sua eficácia imediata nas relações horizontais trabalhistas, pois, apesar de fazer parte do poder discricionário do empregador declarar, ou não, os motivos da não contratação, quando explícita a prática discriminatória, torna-se evidente o dever de reparação, havendo visível violação ao princípio da isonomia, tipificado no rol das garantias fundamentais, da Constituição Federal, em seu artigo 5º, o qual preceitua que “todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza (...)” (BRASIL, 1988).

Para tanto, o estudo encontra-se delimitado à seguinte análise: inicialmente, discorre-se acerca dos novos rumos traçados para as relações de trabalho e seu ajuste à cultura ocidental moderna, ligando-os à discriminação estética. Na segunda seção, aborda-se conteúdo jurídico do princípio da igualdade e sua eficácia imediata nas relações horizontais trabalhistas. Após, passa-se ao tracejamento normativo da responsabilidade civil e das especialidades do pré-contrato.

A partir de então, aprecia-se a atuação do princípio da igualdade como limitador da autonomia privada, levando-se em consideração os casos específicos da discriminação estética, visto que, uma vez resguardados os devidos critérios de razoabilidade, suscita-se o seguinte questionamento: seria legítima as práticas de discriminações por parte do empregador, desde que essas coadunem com a atividade econômica por ele desenvolvida?

A pesquisa realiza-se através do método lógico-dedutivo, o qual permitirá através de uma breve exposição bibliográfica a elucidação da temática abordada, mediante levantamento da literatura jurídica pertinente, tomando por base os preceitos abarcados pela Carta Magna. Por derradeiro, expõem-se as ponderações finais.

1 RELAÇÕES DE TRABALHO E SEUS NOVOS RUMOS: NOTAS SOBRE A DISCRIMINAÇÃO ESTÉTICA

A relação empregatícia, como categoria socioeconômica e jurídica, teve seus pressupostos desmontados com o processo de ruptura entre o sistema produtivo feudal e a Revolução Industrial. Construiu-se, assim, entre os séculos XVII e XVIII, uma hegemonia como modelo de vinculação do trabalhador ao sistema produtivo que iria se consolidar ao

longo do século XIX, com a generalização do sistema industrial europeu e americano, alcançando a sociedade industrial contemporânea (cf. DELGADO, 2012).

O encadeamento do sistema produtivo capitalista em torno da relação de emprego propiciou, em um primeiro momento, a continuidade da situação econômica e social de superexploração da força de trabalho que sempre fora preponderante ao longo dos sistemas socioeconômicos preexistentes. Contudo, após o surgimento do Direito do Trabalho, alterou-se de maneira substancial e decisiva essa lógica jurídica e institucional inicialmente dominante, edificando-se o novo ramo jurídico como importante política pública de inclusão social e econômica de grandes majorias populacionais no âmbito do capitalismo (DELGADO; DELGADO, 2012).

No Brasil, a evolução histórica do Direito do Trabalho pode ser dividida em períodos. O primeiro marcado pela criação de leis que regulamentaram o contrato de prestação de serviços em meados do século XIX e, mais tarde, do Código Comercial (BRASIL, 1850), que trazia preceitos alusivos ao aviso prévio. Outro período que merece destaque é o compreendido entre 1888 e a Revolução de 1930, quando surgem alguns dos diplomas legislativos de maior importância à época, dentre os quais podem ser citados: as leis referentes à sindicalização dos trabalhadores rurais e urbanos; o Código Civil de 1916 (BRASIL, 1916), que trouxe capítulo pertinente à locação de serviços; e leis que dispunham sobre acidente no trabalho e disciplinava a estabilidade no emprego, essa conferida aos ferroviários. Ainda nesse contexto, em 1930, cria-se o Ministério do Trabalho, imprescindível ao aparecimento efetivo do Direito do Trabalho no Brasil.

Cumprir destacar também, além da Consolidação das Leis do Trabalho (BRASIL, 1943), aprovada através do Decreto-Lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943, outro marco histórico relevante ao incremento do Direito do Trabalho foi a promulgação da Constituição Federal de 1988, que corresponde à sua plena consagração como lídimo concretizador da justiça social. Nesse contexto, desponta a Emenda Constitucional n. 45 (BRASIL, 2004), de 9 de dezembro de 2004, que alargou a competência da Justiça do Trabalho, conferindo nova redação ao art. 114 (DELGADO; DELGADO, op. cit.).

Por assim ser, decorrido o lapso temporal entre o surgimento das relações laborais até os dias atuais, foi imprescindível à sua manutenção, a adaptação e constante reestruturação das bases que lhe deram origem, diante das inúmeras mudanças sociais, culturais e econômicas ocorridas ao longo dos tempos até a modernidade. Nesse deslinde, entre os novos rumos traçados para as relações de trabalho, deve-se destacar seu ajuste ao modo vivencial ocidental moderno que se encontra, entre outros aspectos, determinado pela cultura do

consumo e ligado a valores, práticas e instituições fundamentais que o norteiam e definem, como a opção, o individualismo e as relações de mercado.

A cultura do consumo pode ser definida como aquela que designa um acordo social no qual a relação entre a cultura vivida e os recursos sociais é mediada pelos mercados (cf. SLATER, 2002). Tal realidade acabou por tornar inevitável que exigência de padrões ligados à estética atingisse sobremaneira a relação de trabalho, ditando os novos padrões de produtos e trabalhadores que o mercado reputava como adequados e que representavam o que tinha por consoante com os novos valores.

Assim, ao alienar seu trabalho a uma organização produtiva, aquele que presta serviços, ainda que não vinculado juridicamente àquele que busca sua prestação, acaba por deixar explorar sua mão-de-obra em proveito econômico próprio, alienando-a a um corpo produtivo que não lhe pertence, e do qual de alguma forma passa a depender economicamente. Denomina-se tal fenômeno de subordinação econômica (cf. MERÇON, 2005).

Conforme informação contida no Relatório Global de Acompanhamento da Declaração da OIT (Genebra, 2007), relativa aos Direitos e Princípios Fundamentais no Trabalho, estudo recente revelou que, independentemente do nível de instrução, o “sexo” e a “idade” são dois dos requisitos mais considerados pelos empregadores, que mostram inicialmente visível preferência por jovens do sexo masculino. Quanto aos requisitos pertinentes à aparência (ser “magro/a”, “ter pele clara” e ter “boa apresentação”), esses normalmente encontram-se associados a profissões que implicam o contato com o público, neste caso, a escolha recai sempre sobre as mulheres, preferencialmente jovens.

A discriminação estética, objeto do presente estudo, encontra-se intrinsecamente ligada aos padrões de beleza impostos pela sociedade, cuja tendência é massificar e padronizar os indivíduos. Nas relações de trabalho, a situação não se repete, uma vez que o empregador, detentor do poder diretivo, acaba por exigir determinados estereótipos de aparência (SANTOS, 2012, p. 118).

Há de se observar, contudo, que a igualdade é regra, princípio e valor do sistema jurídico e a isonomia, em sua vertente negativa, operacionaliza-se com a consecução do princípio da não discriminação. Nesse ponto, impede-se que se discrimine sem a pauta de critérios justificáveis, gerando-se uma obrigação de *non facere* tanto para o Estado quanto aos particulares que, de igual forma, estão afetados pela determinação de abstinência. Eis a eficácia horizontal dos direitos fundamentais.

Quando analisada a matéria pela ótica do Direito do Trabalho, direito privado e de aplicação eminentemente nas relações particulares, há vedações tanto no sentido de discriminação negativa quanto da positiva. A ideia de igualdade caminha lado a lado com a obrigatoriedade de não se praticar atos que excluam, segreguem e inferiorizem o sujeito (cf. LUCENA FILHO, 2011). Assim, ao se tratar de discriminação estética, ainda que esteja respaldado pelo exercício da livre iniciativa, o empregador sub-roga-se aos preceitos constitucionais e aos ditames que regem a relação contratual, salvo em situações estritamente consideradas.

Nesse contexto, convém frisar que a discriminação estética no ambiente do trabalho, possui um sentido negativo, torpe, em que se confere tratamento diferenciado a alguém que possua ou não as características necessárias para ingressar ou continuar no trabalho. Ao Direito do Trabalho, pois, cumpre garantir que a proposta de acesso ao trabalho e de sua valorização social, de progresso pessoal e de dignidade do homem, pilares do Estado Constitucional, sejam ponderados pelos novos modelos exigidos pela sociedade (cf. ARAÚJO, 2007).

A legislação pátria veda a adoção de tais práticas, consoante se vislumbra no disposto pela Lei nº 9.029, de 13 de abril de 1995, art. 1º (BRASIL, 1995), no qual consta expressa proibição à adoção de qualquer prática discriminatória e limitativa de acesso à relação de emprego, ou sua manutenção. Na Lei nº 7.716, de 5 de janeiro de 1989, art. 3º, §2º (BRASIL, 1989), que sujeita a sanção quem, em anúncios ou qualquer outra forma de recrutamento de trabalhadores, exigir aspectos de aparência cujas atividades não as justifiquem. Ou ainda, no art. 373 da Consolidação das Leis do Trabalho (BRASIL, 1943) que, embora introduzido no capítulo pertinente à proteção do trabalho da mulher, aplica-se analogicamente a todos os trabalhadores.

Excepcionados alguns casos, como o das organizações de tendência, cuja atividade desenvolvida tem por base fundamental a fidelidade a determinados princípios ideológicos, tornando legítimo ao empregador conhecer as convicções e crenças do candidato ao desempenho de atividades com apropriadas características, conferindo a este um dever de revelá-las (cf. MENEZES, 2008). Por sua vez, aqueles que se enquadram à exceção constante no Artigo 1º da Convenção nº 111 da Organização Internacional do Trabalho (ratificada pelo Brasil em 26 de novembro de 1965), que leciona não serem consideradas como discriminação, as distinções, exclusões ou preferências fundadas em qualificações exigidas para determinado emprego.

Contudo, em se tratando da discriminação estética, há de se levar em consideração a ponderação principiológica entre os postulados da igualdade e autonomia da vontade. Ainda que apoiado pela garantia do exercício da livre iniciativa, resguardados os devidos critérios de razoabilidade, o empregador encontra-se sub-rogado ao princípio da igualdade e aos ditames que regem o pré-contrato, sendo-lhe vedadas práticas discriminatórias injustificadas.

2 DELINEAMENTO HISTÓRICO E NORMATIVO DA RESPONSABILIDADE CIVIL

Em teoria, gera responsabilidade ou dever de indenizar, toda atividade que acarreta dano a outrem. O termo responsabilidade é empregado a qualquer situação cuja pessoa, natural ou jurídica, deva encarregar-se dos efeitos de determinado ato, fato, ou negócio danoso (cf. VENOSA, 2009). Praticado o ilícito, rompe-se o equilíbrio jurídico-econômico anteriormente existente e surge a necessidade fundamental de restabelecer o *status quo ante* (cf. CAVALIERI FILHO, 2012).

A responsabilidade civil tem como pressupostos, de acordo com a teoria clássica, a existência indispensável do dano, da culpa do autor (essa a ser considerada em seu sentido amplo) e do nexo causal entre o fato e a atividade danosa. O dano, em simples palavras, pode ser definido como toda lesão provocada a determinado bem jurídico; a culpa está relacionada à conduta do agente, conforme a teoria clássica deve-se avaliar se o autor do dano agiu ou deixou de agir com dolo (culpa em sentido amplo), ou culpa (em sentido estrito) nas modalidades negligência, imprudência ou imperícia. Enquanto que o nexo de causalidade decorre da existência de liame entre o fato danoso e a conduta adotada pelo agente.

No entanto, em tempos pretéritos, não se cogitava o fator culpa, o dano e sua reparação escapavam ao âmbito jurídico, dominava a vingança privada, posteriormente regulamentada, e que resultou na pena de talião, do “olho por olho, dente por dente”, conferido à vítima o direito de retaliação. Já em estágio mais avançado, veio o período da composição, quando passa a existir uma soberana autoridade, o legislador veda à vítima fazer justiça pelas próprias mãos, é a época do Código de Ur-Nammu, do Código de Manu e da Lei das XII Tábuas. Somente com a Lei Aquília, é que se esboça, afinal, um princípio geral regulador da reparação do dano. O direito francês estabeleceu nitidamente ditames gerais da responsabilidade civil, abandonando o critério de enumerar os casos de composição

obrigatória. Aos poucos foram sendo estabelecidos certos princípios que exerceram sensível influência nos outros povos (cf. GONÇALVES, 2012).

No Brasil, o Código Criminal de 1830 (BRASIL, 1830), atendendo às determinações da Constituição do Império, transformou-se em um código civil e criminal fundado nas sólidas bases da justiça e da equidade, prevendo a reparação natural, quando possível, ou a indenização. Numa primeira fase, a reparação estava condicionada à condenação criminal, posteriormente, foi adotado o princípio da independência da jurisdição civil e da criminal.

O Código Civil de 1916 (BRASIL, 1916) filiou-se à já mencionada teoria clássica, presumindo em alguns poucos casos, porém, culpa do lesante (arts. 1.527, 1.528, 1.529, dentre outros). Contudo, o surto de progresso, o desenvolvimento industrial e a multiplicação dos danos acabaram por ocasionar o surgimento de novas teorias, tendentes a propiciar maior proteção às vítimas (GONÇALVES, 2012).

2.1 A Responsabilidade Objetiva

Atribui-se ao desenvolvimento industrial, ao progresso científico e à explosão demográfica, o surgimento do que hoje se concebe por responsabilidade civil. A teoria subjetiva ou clássica e a noção de culpa como fundamento da responsabilidade revelou-se insuficiente diante das inúmeras transformações sociais e da consequente multiplicação dos danos, cujas vítimas, por impossibilidade de comprovação da culpa, ficariam sem indenização, desamparadas (cf. CAVALIERI FILHO, 2012).

Eis que, com o escopo de proporcionar maior proteção a tais vítimas, surge a teoria da responsabilidade objetiva, que pode ser definida em simples palavras como aquela que prescinde a culpa, presentes apenas o dano e o nexo de causalidade. Seu fundamento tem por alicerce a teoria do risco, concebida por juristas franceses ao final do século XIX, que impõe àquele que se encontra no exercício de atividade perigosa o dever de reparar o dano dela decorrente, independentemente de ter ou não agido culposamente. Resolve-se o problema na relação de causalidade, dispensável qualquer juízo de valor sobre a culpa do responsável, que é aquele que materialmente causou o dano (*Ibidem*, 2012).

No Brasil, são diversas as leis esparsas que trazem em seu bojo a tese da responsabilidade objetiva, dentre elas, podem ser mencionadas: o Código Brasileiro de Aeronáutica, a Lei n. 6.453/77, que estabelece a responsabilidade do operador de instalação nuclear (BRASIL, 1977); o Decreto legislativo n. 2.681, datado do ano de 1912, que regula a

responsabilidade civil das estradas de ferro (BRASIL, 1912); a Lei n. 6.938/81, que trata dos danos causados ao meio ambiente (BRASIL, 1981) e o Código de Defesa do Consumidor (BRASIL, 1990). Também se faz presente no art. 2º, § 2º da CLT (BRASIL, 1943), que trata da responsabilização solidária entre empresas de um mesmo grupo econômico e no que dispõem os artigos 501 e 502 do mesmo diploma, nesse caso, o empregador é responsável pelos riscos imprescindíveis à atividade por ele desempenhada, em qualquer circunstância (cf. SANTOS, 2009).

Contudo, foi somente por força do art. 927, inovação trazida no Código Civil (BRASIL, 2002) em vigor, que se reconheceu através de norma legal explícita, a possibilidade de aplicação da teoria objetiva da responsabilidade. Fato esse que deu azo à ampliação dos casos cujo dano torna-se passível de reparação, o que representou inegável avanço, visto que em momento anterior, enquanto ainda sob a vigência do Código Civil de 1916 (BRASIL, 1916), adotava-se exclusivamente a teoria clássica.

Convém esclarecer a vinculação à teoria subjetiva não foi, entretanto, anulado, tanto é verdade que se manteve disposição acerca da responsabilidade fundamentada na culpa, é o que dispõe o art. 186 do já referido código em vigência (BRASIL, 2002). Todavia, em circunstâncias específicas, troca-se de critério, passando o legislador a adotar a teoria objetiva. Nesse sentir pode-se dizer que a responsabilidade objetiva não tem por escopo suprimir a subjetiva, mas circunscrevê-la aos seus justos limites (GONÇALVES, op. cit.),

Dentre as inúmeras teorias existentes (do risco integral, do risco proveito, dos atos normais e anormais) a que melhor explica a responsabilidade objetiva é a do risco inerente à atividade, adotada pelo atual Código Civil (BRASIL, 2002), cujo dever de reparação emerge da própria atividade desempenhada por aquele que ocasionou o dano, que por sua natureza é potencialmente lesiva aos direitos e interesses alheios. (SANTOS, 2003).

Transportada tal conjectura às relações de trabalho e relacionadas à natureza da atividade desenvolvida pelo empregador, este, mesmo que não haja contribuído para o evento danoso, é responsável pelo adimplemento do dever de reparação decorrente de quaisquer danos que venham a atingir a esfera de garantias que assistem o empregado. Esse tipo de responsabilidade deriva apenas da exigência do dano sofrido pelo empregado (material ou moral, ou ambos) e da correspondente imposição legal de indenização, independentemente de culpa ou dolo (SANTOS, op. cit.).

Ipsa facto, força é reconhecer que, em se tratando dos danos ocasionados por parte do empregador, decorrentes das práticas discriminatórias com alicerce no traço estético, objeto do presente estudo, à luz da teoria do risco inerente, o dever de reparação surgirá, ainda que

não vislumbrada a culpa por parte daquele que praticou o ato de segregação. Em sede contratual, seja em sua execução, em fase posterior, ou no pré-contrato, cuja análise se dará em tópico posterior, devem ser levados em consideração os critérios estabelecidos à configuração da responsabilidade objetiva.

2.2 Especificidade da responsabilidade pré-contratual e sua aplicação às relações trabalhistas

No que tange às relações contratuais, o instituto da responsabilidade civil pode alcançar a fase das tratativas ou pré-contratual, de acordo com o que estatui o artigo 422, Título V (do qual trata dos contratos, em geral, e do contrato preliminar em especial) Código Civil de 2002 (BRASIL, 2002), que tem por escopo, levando-se em consideração os postulados abarcados pela ordem constitucional vigente, concretizar o equilíbrio contratual, corrigindo ou ao menos atenuando por meio das cláusulas gerais, função social, probidade e dos deveres anexos ou laterais, o desequilíbrio das forças econômicas envolvidas, além da boa-fé objetiva (cf. RUSSO JÚNIOR, 2006). Essa última, ligada aos mais diversos ramos da ciência jurídica, incide no direito obrigacional como forma de direcionar a conduta a ser adotada pelas partes envolvidas em determinado negócio jurídico.

Desde a fase das negociações pré-contratuais, a boa-fé deverá presidir o comportamento das partes. Ainda que não concluído o contrato, as partes devem agir com retidão, conforme os valores éticos e sociais amparados juridicamente e implícitos nas relações trabalhistas. A violação de tais deveres enseja o ressarcimento do dano emergente e do lucro cessante, que poderia ser obtido em outra contratação que não se realizou, sem prejuízo da compensação pelo dano moral. Dá-se na hipótese, “abuso da liberdade de não contratar” que constitui abuso de direito (BARROS, op. cit.)

Na seara das relações laborais, devem ser considerados ofensivos à moral do empregado atos que possam afetar sua vida profissional, imagem, ou que obstem sua ocupação no mercado de trabalho. Tais atos são passíveis de reparação ainda que praticados em momento anterior à formação do contrato, ou após sua ruptura.

É imperioso reforçar, das tratativas preliminares já nasce o vínculo jurídico de probidade através do qual percorrem as condutas humanas de quem se prepara para a celebração de um contrato, delas originário. Daí por que gerador de uma obrigação de não

fazer, de não romper o vínculo outrora criado, salvo perante circunstâncias justificáveis (RUSSO JÚNIOR, op. cit.).

Em decorrência da responsabilidade pré-contratual, impõe-se àquele que ocasionou o dano a necessidade de repará-lo, ainda que o ato ilícito tenha ocorrido antes de celebrado o contrato, ou seja, na fase das negociações, dos atos preparatórios. Tal dever de ressarcimento do dano gera a responsabilidade civil pré-contratual, advinda da culpa *in contrahendo*, expressão atribuída a Rudolph Jhering.

Quanto à sua natureza jurídica da responsabilidade pré-contratual, podem ser citadas três vertentes doutrinárias: a primeira visa conferir feição contratual a tal responsabilidade; a segunda atribui a ela caráter extracontratual, que caracteriza a responsabilidade pré-contratual como comportamento de uma das partes e é adotada majoritariamente pelos atuais sistemas jurídicos, e a terceira lhe que outorga a natureza de uma responsabilidade *sui generis* (BARROS, op. cit.).

3 O CONTEÚDO JURÍDICO DO PRINCÍPIO DA IGUALDADE E SUA APLICAÇÃO AO DIREITO DO TRABALHO

No cenário histórico, o conceito de igualdade fundamenta-se nos postulados trazidos pelos pensadores gregos Sólon (640-560 a. C.), Platão (429-437 a. C.) e os estoicos enquanto ideal de igualdade valorativa e natural entre os seres humanos, que ultrapassa a ideia da escravidão. Em seguida, o cristianismo, “reconheceu dignidade, valor e liberdade espiritual a todas as pessoas, baseada no universalismo cristão” (GURGEL, 2010, p. 35).

Contudo, a acepção de igualdade como atualmente se conhece, deriva das Revoluções Norte-Americana e Francesa, cuja definição a priori significava tão somente a isonomia perante a lei, hoje denominada igualdade formal. Sob tal égide, pois, é conferida ênfase tão somente aos cidadãos diante legislação, com óbice a distinções de qualquer natureza. Previsto tal ideal, despontam a Declaração do Estado da Virgínia (1776), a Constituição Americana de 1787, a Declaração de Direitos do Homem e do Cidadão (1789) e a Constituição Francesa de 1793. Posteriormente, diplomas normativos diversos passam a apresentar a igualdade como princípio, regra e finalidade dos Estados (LUCENA FILHO, op. cit.). No Brasil, ao preceituar que “todos são iguais perante a lei”, em seu art. 5º, caput, a Constituição Federal de 1988 (BRASIL, 1988) seguiu os mesmos ensinamentos e consagrou a igualdade formal, como instrumento de limitação ao poder do Estado Liberal.

Não obstante, a evolução histórica e as necessidades advindas do convívio em sociedade demonstraram a premência de readequação daquilo que se abstraía do conceito de igualdade, a fim de que as especificidades e diferenças entre os sujeitos detentores de direitos passassem a ser realmente observadas e respeitadas. A igualdade e o reconhecimento da diferença impuseram, como dever de abstenção, a não-discriminação, tida como desdobramento do princípio da igualdade.

Notório que somente através da igualdade e da não-discriminação é que se viabilizaria a comutação da igualdade formal, abstrata e geral para a igualdade material e substancial, permitindo a plena concretização do postulado da dignidade da pessoa humana e o pleno exercício dos seus direitos (NASCIMENTO; ALKIMIN, 2010).

Ao princípio da não-discriminação cabe a atuação como limitador do poder estatal em dois aspectos: ao tempo em que veda a criação de sistema repressor da discriminação a partir da instituição de normas com vistas a obstar, por exemplo, o acesso a determinados cargos públicos, ou, ainda, que sejam conferidos determinados privilégios desarrazoados a determinados sujeitos em detrimento dos demais; e proíbe indiferença às diferenças, deixando a cargo dos gestores públicos, legisladores e membros do Judiciário, atenção voltada à igualdade de tratamento, sob pena de se discriminar com base no preceito da isonomia. Os particulares, de igual forma, encontram-se compelidos a obedecer à ordem de não discriminação (LUCENA FILHO, op. cit.). É a denominada eficácia horizontal dos direitos fundamentais, que tutela abusos e violações praticadas por particulares contra outros particulares.

Em síntese, a igualdade é princípio que visa alcançar duplo intuito, posto que de um lado busca propiciar garantia individual contra perseguições e, de outro, obstar favoritismos. Contudo, não é no traço de diferenciação eleito que se deve buscar algum desrespeito à isonomia. As discriminações são recebidas como compatíveis com a cláusula igualitária apenas e tão somente quando existe um vínculo de correlação lógica entre a peculiaridade diferencial e a desigualdade de tratamento em função dela conferida, desde que tal correlação não desatenda os interesses prestigiados na Constituição (MELLO, 2012).

Nesse contexto, merece destaque a adequação de tais axiomas à seara trabalhista, enquadradas questões que envolvem as desigualdades sociais, a equiparação salarial, o trabalho em condições compatíveis com a situação da pessoa e as iguais condições de acesso ao emprego. Constitui-se prática discriminatória que atenta à dignidade do trabalhador nas hipóteses em que o empregador confere tratamento diferenciado a seus empregados ou estabelecer desigualdades em matéria de manutenção ou acesso ao emprego, sem razão

justificada ou razoável. Cabendo ao empregador o dever de reparação pelos atos de segregação praticados. Porém, nem toda distinção, exclusão ou preferência poderá ser caracterizada como discriminatória, tendo em vista que a própria Convenção n.º 111 da OIT (1965), já mencionada anteriormente, proíbe a discriminação no emprego e na ocupação, excetua as que estiverem fundadas em qualificações exigidas para determinado emprego.

4 PONDERAÇÃO PRINCIPIOLÓGICA ENTRE A AUTONOMIA DA VONTADE E O DIREITO À IGUALDADE

Os princípios que regem a ordem jurídica atual são dotados de relatividade, uma vez que, não são aplicados de forma absoluta. Para a conciliação entre princípios, sugere-se a invocação do princípio da proporcionalidade deduzido do art. 5º, § 2º, da Constituição vigente (BRASIL, 1988). Diferentemente do que ocorre quando há conflito entre regras, cuja solução implica na perda da validade de uma delas em favor da outra; havendo conflito entre princípios, privilegia-se um deles, sem que o outro seja violado (BARROS, op. cit.), os princípios em conflito devem ser sopesados, ou seja, deve haver a harmonização dos bens jurídicos constitucionalmente custodiados para que o fim de determinada norma seja alcançado, ainda que não em sua plenitude. O que se busca é atribuir o máximo de efetividade de cada um dos postulados fundamentais, limitando-os minimamente.

Contudo, em se tratando das relações jurídico-privadas a concretização de tal acordo principiológico constitui árdua tarefa, uma vez que, ambas as partes envolvidas detêm prerrogativas juridicamente abarcadas que funcionam ora como limitadoras, ora como condicionantes umas das outras. Esse é o caso do embate objeto do presente estudo.

Ao passo em que são inúmeras as garantias conferidas ao trabalhador no curso da relação contratual, ou mesmo fora dela, essas podem vir a colidir com as prerrogativas de que usufrui o empregador no exercício da sua autonomia da vontade, que lhe confere liberdade na gestão do seu empreendimento, desde o momento da contratação de seus propositos, até a definição das atividades e do modo como devem ser desempenhadas, trata-se do poder patronal.

4.1 Autonomia da vontade e o grau de afetação pelo princípio da igualdade: o caso da discriminação estética

Tomando por base Ação Civil Pública ajuizada em fevereiro de 2008, pelo Ministério Público do Trabalho da Bahia - Procuradoria Regional do Trabalho da 5ª Região -, o juiz da 7ª Vara do Trabalho de Salvador decidiu condenar o Banco Bradesco S/A ao pagamento de indenização no valor de R\$ 100.000,00, posteriormente revertido ao Fundo de Amparo ao Trabalhador – FAT, por dano moral à coletividade, uma vez constatada a prática da discriminação estética, no que se refere à proibição do uso de barba. No mesmo sentido, o combate à discriminação com base em traço estético foi objeto da autuação do Parquet em estabelecimentos comerciais de Salvador, quando esses firmaram Termos de Ajustamento de Conduta – TAC, comprometendo-se a corrigir a prática ilegal (MACHADO, 2010).

Destarte, resta claro que poder diretivo do empregador e sua liberdade de contratação, amparada pela autonomia da vontade, encontra limites na ordem jurídica constitucional que exaltou a promoção do bem comum como objetivo fundamental da República Federativa do Brasil, no sentido de erradicar preconceitos e quaisquer formas de discriminação (art. 3º, IV, CF). Além de estabelecer como seus postulados, a dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa (art. 1º, III e IV, CF), e fundamentar a ordem econômica na valorização do trabalho, levando-se em consideração o princípio da busca do pleno emprego (art. 170, VIII, CF), seu acesso e manutenção, vedadas práticas que visem segregação (art. 7º, XXX, XXXI e XXXIII, CF).

Há também clara limitação por meio da ordem jurídica infraconstitucional que tutela os direitos da personalidade e o dever de lisura e boa-fé nas relações contratuais. Aqui podem ser citados o Código Civil de 2002 e seus dispositivos relacionados à formação dos contratos em geral e lições acerca da função social do mesmo, a Consolidação das Leis do Trabalho, e seus arts. 6º, 460 e 461, além das já mencionadas em momento anterior, Convenção n.º 111 da OIT (1968) e Lei n.º 9.029/95. Trata-se, pois, de amplo arcabouço legal e principiológico destinado à proteção do trabalhador, que proíbe a predileção de determinado candidato a emprego, em detrimento de outro, com base em critérios que não se relacionem efetivamente ao desempenho da função proposta, é o dever de não discriminar.

Entretanto, ainda no que se refere ao caso acima comentado, a 4ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 5ª Região, no julgamento do Recurso Ordinário, entendeu de modo diverso ao anteriormente ao da 7ª Vara do Trabalho, dando, por conseguinte, provimento ao

recurso da ré para excluir a condenação do pagamento de indenização, sob o argumento de que não se pode negar ao empregador, em razão do seu poder diretivo, o direito de impor determinados padrões, de exigir dos seus empregados certa forma de se conduzir no ambiente de trabalho e de se apresentar para o público externo do banco, seus clientes, inclusive no que diz respeito ao asseio e à aparência geral.

Resta incontestável, pois, tratar-se de matéria controvertida, cabendo considerar que não deve a obrigação de não fazer imposta ao empregador, via de regra, retirá-lo prerrogativas que são inerentes ao desempenho de suas atividades, quais sejam, a autonomia da vontade, a livre iniciativa e a liberdade contratual. Há de se convir ser razoável, por exemplo, que o contratante possa privilegiar no momento da contratação certos atributos essenciais que coadunem com os objetivos econômicos da empresa, como é o caso da contratação de uma modelo, que, necessariamente, deverá apresentar determinado padrão estético (NASCIMENTO; ALKIMIN, op. cit.).

Outros exemplos podem ser mencionados, como é o caso das comissárias de bordo ou profissionais em radiologia, pois, ainda que conste vedação expressa, no art. 373-A da CLT, à exigência de exame de gravidez no momento da contratação, uma vez que o exercício das mencionadas atividades poderia vir a prejudicar o estado gravídico, tal vedação dá lugar à proteção do trabalhador. É o caso também das empresas ou entidades de tendência, que por fidelidade à sua ideologia, tem legitimidade para efetuar distinções nas negociações preliminares, pode ser citada aqui a hipótese de uma loja de artigos religiosos, cuja preferência seria atribuída aos candidatos que seguem determinada religião.

4.2 O dever de reparação por atos discriminatórios na fase pré-contratual

Como é cediço, através da relação contratual, os indivíduos criam para si deveres jurídicos, contraem obrigações. Desobedecido ao encargo estabelecido em determinado negócio jurídico, constitui-se ilícito negocial, comumente denominado ilícito contratual, de que decorrem os já mencionados deveres e delega àquele que vier a provocar eventuais danos a uma das partes o ônus de repará-lo (cf. SALIM, 2005).

Por todo o exposto, verifica-se que em se tratando da seara trabalhista, uma vez envolvidos alguns dos bens jurídicos indispensáveis à manutenção da ordem social e econômica torna-se inevitável o surgimento de situações e conflitos jurídicos extremamente delicados, cujos envolvidos, empregado e empregador, encontram-se em relação notadamente desequilibrada.

Por essa razão, a responsabilidade pré-contratual ganha importância nas relações trabalhistas, operacionalizando-se como instrumento hábil à tutela dos direitos e garantias que assistem empregados e empregadores, já que as infrações podem ocorrer ainda na fase das negociações preliminares (SILVA; BEZERRA, 2008). A legislação pátria em muitas de suas disposições prevê genuínas cláusulas contratuais obrigatórias, cuja origem, embora legal, não se aplica senão no bojo de uma relação contratual de trabalho; daí por que o contrato, através do pacto de vontades, constitui fonte imediata das obrigações e a lei fonte mediata (SALIM, op. cit.).

No que tange às relações pré-contratuais, faz-se indispensável a obediência aos deveres anexos de lealdade, probidade e boa-fé entre as partes que se encontram em negociação. Uma vez desobedecidos quaisquer de tais deveres, comprovado o dano e o nexo de causalidade, emerge o dever de indenizar, visto que houve violação das normas que balizam o pré-contrato.

Quanto aos atos de segregação praticados nessa fase, levando-se em consideração a discriminação estética, uma vez subordinados economicamente às atividades que desempenham e amparados pela autonomia da vontade: aos empregadores pode ser conferido o direito a executar tais práticas, desde que se encontrem calcadas em critérios de razoabilidade e coadunem com a atividade por eles desenvolvida, conforme exceção conferida pela Convenção nº 111 da OIT (1965).

Os ditames que orientam a relação contratual, ainda que por vezes atuem como limitadores dos interesses patronais, não podem anulá-los sob pena de ferimento ao princípio da autonomia da vontade. Inclusive, é o que se pode abstrair da interpretação no Enunciado nº 23, aprovado na I Jornada de Direito Civil, que ao esclarecer o que leciona o art. 421 do Código Civil de 2002, aduz que a função social do contrato apenas reduz o alcance de tal princípio em detrimento dos interesses metaindividuais ou individuais, o qual se relaciona à dignidade humana, mas não o extirpa.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Por todo o exposto, a presente pesquisa trouxe à discussão o alcance dos institutos que orientam a relação contratual, por meio do contrabalanceamento entre os princípios da igualdade e da autonomia da vontade. Ambos são constitucionalmente tutelados e cuja

ponderação constitui árdua empreitada em determinadas situações, pondo em hesitação doutrinadores e magistrados, visíveis as divergências jurisprudências.

Para alcançar os objetivos propostos, o estudo dedicou-se, primeiramente, aos caminhos traçados pelas relações de labor ao longo dos tempos e sua acomodação ao modo vivencial ocidental moderno, regado pela cultura do consumo, que indubitavelmente exerce forte influência nas relações laborais, face à subordinação econômica a que se encontra submetido o empregador, e que por exigência do mercado consumerista, sucumbe à adoção de práticas discriminatórias com base no traço estético na fase pré-contratual.

Em seguida, passou-se à delimitação normativa da responsabilidade civil, passando brevemente por seu histórico e requisitos ensejadores segundo a teoria clássica, além de discorrer de maneira sucinta acerca da teoria da responsabilidade objetiva ou sem culpa, cujo surgimento se deu em virtude do progresso e desenvolvimento industrial, com a consequente multiplicação dos danos passíveis de reparação, contexto em que se enquadram as relações de labor; até alcançar as considerações acerca da responsabilidade pré-contratual, sua conceituação, características e natureza jurídica, indispensáveis à compreensão do objeto tratado, visto que esse se encontra alicerçado também nos limites do pré-contrato.

Para após, discorrer acerca do princípio da igualdade, seu conteúdo jurídico e aplicação no âmbito trabalhista, passando pelas primeiras acepções pertinentes à isonomia, até a reestruturação daquilo que se abstraía dos seus postulados e a concretização da igualdade material. Inegável que as garantias conferidas ao trabalhador transcendem a esfera individual, sendo impostas em face não somente do Estado, mas também dos particulares, é a denominada eficácia horizontal dos direitos fundamentais, tuteladas infrações cometidas nas relações privadas.

E, por último, passar ao âmago da presente pesquisa, cujo desenlace se dá com base na ponderação principiológica entre os postulados da autonomia da vontade e da igualdade, bens jurídicos constitucionalmente abarcados e cuja harmonização encontra-se condicionada a uma série de fatores, inclusive em virtude da existência de um amplo rol de garantias que dão alicerce a ambos os princípios. Nesse cenário, nenhuma das diretrizes constitucionais poderá ser observada plenamente, mas, diante de uma tentativa de equilíbrio e balanceamento, preservando-se ao máximo os valores em conflito.

Nesse deslinde, conclui-se inicialmente que o instituto da responsabilidade civil pré-contratual, aplicável às relações de trabalho, constitui, resguardados os devidos critérios de razoabilidade, um importante instrumento à proteção do trabalhador face às práticas discriminatórias, uma vez que este se encontra em desvantagem no momento da contratação.

Por fim, em se tratando da discriminação estética, ainda que resguardado o exercício da autonomia da vontade pelo empregador, é inegável que esse se encontra limitado pelos preceitos constitucionais que visam garantir o direito à isonomia e pelos ditames que regem o pré-contrato, protegidos, conforme já mencionado anteriormente, as cláusulas gerais da boa-fé objetiva, função social e probidade e dos referidos deveres anexos ou laterais.

Qualquer exigência em termos de estética na fase pré-contratual, cuja prática não se encontre calcada em evidente critério de razoabilidade, acaba por violar o princípio da igualdade. O poder diretivo do empregador, salvo estritas situações, algumas já mencionadas ao longo da pesquisa, não pode invadir a esfera individual do trabalhador, principalmente no que se refere a questões pessoais, como a exigência de determinados padrões.

REFERÊNCIAS:

BRASIL, Código Civil (1916). **Código Civil**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l3071.htm> Acesso em: 20 de abril de 2014.

BRASIL, Código Civil (2002). **Código Civil**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/l10406.htm> Acesso em: 20 de abril de 2014.

BRASIL, Código Comercial (1850). **Código Comercial**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l0556-1850.htm> Acesso em: 20 de abril de 2014.

BRASIL, Código de Defesa do Consumidor (1990). **Código de Defesa do Consumidor**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l0556-1850.htm> Acesso em: 20 de abril de 2014.

BRASIL, Consolidação das Leis do Trabalho (1943). **Consolidação das Leis do Trabalho**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm> Acesso em: 20 de abril de 2014.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm> Acesso em: 20 de abril de 2014.

BRASIL. Constituição (1988). Emenda constitucional nº 45, de 30 de dezembro de 2004. Altera dispositivos dos arts. 5º, 36, 52, 92, 93, 95, 98, 99, 102, 103, 104, 105, 107, 109, 111, 112, 114, 115, 125, 126, 127, 128, 129, 134 e 168 da Constituição Federal, e acrescenta os arts. 103-A, 103B, 111-A e 130-A, e dá outras providências. Disponível em: <

http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/Emendas/Emc/emc45.htm> Acesso em: 20 de abril de 2014.

BRASIL. Decreto n.º 6.453, de 17 de outubro de 1977. Dispõe sobre a responsabilidade civil por danos nucleares e a responsabilidade criminal por atos relacionados com atividades nucleares e dá outras providências. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L6453.htm> Acesso em: 20 de abril de 2014.

BRASIL. Lei n.º 2.681, de 07 de dezembro de 1912. Regula a responsabilidade civil das estradas de ferro. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/D2681_1912.htm> Acesso em: 20 de abril de 2014.

BRASIL. Lei n.º 6.938, de 31 de agosto de 1931. Dispõe sobre a Política Nacional do Meio Ambiente, seus fins e mecanismos de formulação e aplicação, e dá outras providências. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l6938.htm> Acesso em: 20 de abril de 2014.

BRASIL. Lei n.º 7.716, de 05 de janeiro de 1989. Define os crimes resultantes de preconceito de raça ou de cor. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l7716.htm> Acesso em: 20 de abril de 2014.

BRASIL. Lei n.º 9.029, de 13 de abril de 1995. Proíbe a exigência de atestados de gravidez e esterilização, e outras práticas discriminatórias, para efeitos admissionais ou de permanência da relação jurídica de trabalho, e dá outras providências. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9029.htm> Acesso em: 20 de abril de 2014.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Turma condena frigorífico por recusar candidata obesa em processo seletivo. Relator: Fernando Eizo Ono. Disponível em: http://www.tst.jus.br/noticias/-/asset_publisher/89Dk/content/turma-condena-frigorifico-por-recusar-candidata-obesa-em-processo-seletivo?redirect=http%3A%2F%2Fwww.tst.jus.br%2Fnoticias%3Fp_id%3D101_INSTANCE_89Dk%26p_p_lifecycle%3D0%26p_p_state%3Dnormal%26p_p_mode%3Dview%26p_p_col_id%3Dcolumn-2%26p_p_col_count%3D2> Acesso em 10 de outubro de 2013.

BRASIL. Lei n.º 9.029, de 13 de abril de 1995. Proíbe a exigência de atestados de gravidez e esterilização, e outras práticas discriminatórias, para efeitos admissionais ou de permanência da relação jurídica de trabalho, e dá outras providências. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9029.htm> Acesso em: 20 de abril de 2014.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 6ª Edição, São Paulo: Saraiva, 2010.

CASSAR, Vólia Bonfim. **Direito do Trabalho**. 4ª Edição, Niterói: Impetus, 2010.

CAVALIERI FILHO, Sérgio. **Programa de Responsabilidade Civil**. 10ª Edição. São Paulo: Editora Atlas, 2012.

CONVENÇÃO nº 111 da Organização Internacional do Trabalho. Ratificada pelo Brasil em 26 de novembro de 1965. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1950-1969/D62150.htm> Acesso em: 20 de abril de 2014

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 11ª Edição. São Paulo: LTr, 2012.

DELGADO, Maurício Godinho, DELGADO, Gabriela Neves. **Constituição da República e Direitos Fundamentais: Dignidade da Pessoa Humana, Justiça Social e Direito do Trabalho**. 1ª Edição. São Paulo: LTr, 2012.

GONÇALVES, Carlos Roberto. **Direito Civil Brasileiro: Responsabilidade Civil**. 7ª Edição, São Paulo: Saraiva, 2012.

Igualdade no trabalho: enfrentar os desafios - Relatório Global de Acompanhamento da Declaração da OIT relativa aos Direitos e Princípios Fundamentais no Trabalho; Genebra, 96ª Sessão, 2007 - Relatório I – OIT. Disponível em: <http://www.more.ufsc.br/relatorio_tecnico/inserir_relatorio_tecnico> Acesso em: 09 de abril de 2014.

LUCENA FILHO, Humberto de Lima. Relações de gênero, trabalho e não-discriminação: uma abordagem da concretização do princípio da igualdade substantiva. **Revista do TRT 6**, Recife, v. 21, n. 38, p. 130 – 152, 2011.

MACHADO, Olenka (Org.). **MPT: Notícias Bahia, 2010**. Disponível em: <http://www.prt5.mpt.mp.br/upload/impreso/conteudo/2012/10/mptnoticias09_web.pdf> Acesso em: 09 de abril de 2014.

MELLO, Celso Antônio Bandeira de. **O conteúdo Jurídico do Princípio da Igualdade**. 3ª Edição, 21ª Tiragem, São Paulo: Malheiros Editores, 2012.

MENEZES, Jeane de Almeida. Contrato de Trabalho nas Organizações de Tendência. **Revista da ESMAT 13**, João Pessoa, v. 1, n. 1, p. 225-233, 2008.

MERÇON, Paulo Gustavo de Amarante. Relação de Trabalho - Contramão dos serviços de consumo. **Revista TRT 3**, Belo Horizonte, v.42, n.72 p.113-128, jul./dez.2005.

NASCIMENTO, Grasielle Augusta Ferreira; ALKIMIN, Maria Aparecida. **Limites do poder de direção do empregador e a discriminação estética na relação de emprego**. In: Programa de Pós-Graduação em Direito da Centro Universitário Salesiano de São Paulo – Unisal, 2010. p. 49-74.

RUSSO JÚNIOR, Rômolo. **Responsabilidade pré-contratual**. Salvador: Jus Podivm, 2006.

SILVA, Leda Maria Messias da; BEZERRA, Christiane Singh. A responsabilidade pré-contratual e pós-contratual com vistas o direito de personalidade nas relações de trabalho. In: XVII Encontro Nacional do CONPEDI, 11, 2008, Brasília. **Anais...** Brasília, 2008, p. 6639-6661.

SALIM, Adib Pereira Netto. A Teoria do risco criado e a responsabilidade objetiva do empregador em acidentes de trabalho. **Revista TRT 3**, Belo Horizonte, v.42, n.72, p. 97-110, jul./dez.2005.

SANTOS, Claiz Maria Pereira Gunça dos. A proibição do uso de barba no meio ambiente laboral: uma modalidade de discriminação estética. In: XXI Congresso Nacional do CONPEDI/UFF, 10, 2012, Niterói. **Anais...** Niterói, 2012, p. 116-132.

SANTOS, Enoque Ribeiro dos. A responsabilidade subjetiva e objetiva da empresa em face do novo Código Civil. **Revista TRT 15**, Campinas, v.1, n. 23, p. 40-61, 2003.

SLATER, Don. **Cultura, consumo e modernidade**. São Paulo: Nobel, 2002.

VENOSA, Silvio de Salvo. Direito Civil. **Responsabilidade Civil**. 9ª Edição. São Paulo: Saraiva, 2009.