

RESPONSABILIDADE CIVIL NA RELAÇÃO DE TRABALHO EM RAZÃO DA DISCRIMINAÇÃO ESTÉTICA NA FASE PRÉ-CONTRATUAL

Raphaela Magalhães da Silva Guedes¹

Humberto de Lima Lucena Filho²

RESUMO

A discriminação estética, no âmbito trabalhista, praticada pelo empregador, configura abuso do poder diretivo patronal e, por consequência, afronta negativamente os princípios da Dignidade da Pessoa Humana, e da Igualdade e Não Discriminação, tanto no plano da legislação nacional, quanto no plano internacional. O presente trabalho tem por objetivo identificar as práticas de discriminação estética na relação laboral. Verificando os limites do poder diretivo do empregador contrapostos com a proteção da dignidade humana do empregado. A pesquisa observa o método lógico-dedutivo, buscando-se uma breve apreciação do ordenamento jurídico brasileiro, mediante análise doutrinária, jurisprudenciais, súmulas, legislação vigente relacionada ao tema entre outros que se fizerem necessários. Como resultado observa-se que apesar do princípio da livre iniciativa ser um dos fundamentos da CRFB/88, disposto no art. 1º, IV, este direito não é ilimitado e/ou absoluto, pode ser restringido em observância a função social do contrato (art. 421, CC/02), sendo imprescindível a observância dos limites do poder patronal, para salvaguardar os princípios norteadores do direito do trabalho, em especial os direitos e garantias do empregado. Como conclusão compreende ser possível a reparação civil por danos morais no âmbito da Justiça do Trabalho na fase pré-contratual face o dever de agir com boa fé em qualquer negócio jurídico.

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

CIVIL RESPONSIBILITY IN THE WORK RELATIONSHIP AS A REASON FOR AESTHETIC DISCRIMINATION IN THE PRE-CONTRACT PHASE

ABSTRACT

The aesthetic discrimination in the labor scope practiced by the employer, constitutes an abuse of the bosses directive power and consequently negatively confronts the principles of the Dignity of the Human Person and Equality and Non-Discrimination, both in the national legislation level and in the International field. The present work aims to identify the practices of aesthetic discrimination in the labor relation. Checking the limits of the employer's directive power against the protection of the employee's human dignity. The research observes the logical-deductive method, seeking a brief appreciation of the Brazilian legal system, through doctrinal analysis, jurisprudence, precedents, current legislation related to the subject, among others that may be necessary. As a result, it is noted that although the principle of free initiative is one of the foundations of CRFB / 88, 1, IV, this right is not unlimited and / or absolute, may be restricted in compliance with the social function of the contract (article 421, CC / 02), and it is essential to observe the limits of the employer's power, in order to safeguard the guiding principles of the contract. labor law, in particular the rights and guarantees of the employee. As a conclusion, it is possible to have civil damages for damages in the scope of the Labor Court in the pre-contractual stage in the face of the duty to act with good faith in any legal business.

Keywords: Civil Responsibility. Pre-contractual. Aesthetic Discrimination.

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

²Especialista em Direito e Processo do Trabalho (UnP). Mestre em Direito Constitucional (UFRN). Doutor em Direitos Humanos e Desenvolvimento (UFPB). Professor de Direito do Trabalho. Oficial de Justiça Avaliador Federal do Tribunal Regional do Trabalho da 21ª Região (belolucenax@gmail.com).

1 INTRODUÇÃO

Desde a Grécia Antiga a aparência estética era considerada uma dádiva, um presente divino. As esculturas gregas transmitiam o padrão ideal de beleza daquela época, a deusa grega Afrodite simbolizava a beleza e o amor.

Na famosa obra clássica da mitologia grega, O Mito de Narciso, narra a história de um rapaz que definhou até a morte, por admirar sem limites sua face refletida no rio, um verdadeiro culto ao belo. Nota-se que este narcisismo continua, de certa forma, presente na sociedade contemporânea. A supervalorização da estética pode gerar danos no campo físico e psicológico do ser humano, e esses fatores acabam por refletir nas relações sociais e de trabalho.

Como forma de exemplificar, será feito o uso da Ação Civil Pública ajuizada, pelo Ministério Público do Trabalho de Brasília/DF, em desfavor do Supermercado Carrefour Comércio e Indústria LTDA./Champion Supermercados, onde foi constatada a discriminação estética, levando a ser considerada inapta para o cargo que estava concorrendo.

No Brasil, como forma de erradicar este problema da discriminação estética na fase pré-contratual praticada pelo empregador, há dispositivos legais que visam evitar o dano em questão aos trabalhadores, tal qual a Constituição Federal de 1988 e do Código Civil Brasileiro de 2002.

A discriminação estética na esfera trabalhista praticada pelo empregador configura abuso do poder diretivo patronal e por consequência, afronta os princípios da Dignidade da Pessoa Humana, da Igualdade e da Não discriminação, nos âmbito da legislação nacional e internacional.

No plano internacional a finalidade precípua da Declaração Universal dos Direitos Humanos de 1948, consiste em reconhecer os direitos humanos como indispensáveis à concretude e proteção da dignidade humana de cada indivíduo, de todos os povos e nações, sendo repudiada qualquer forma de discriminação em prol de uma vida digna.

Nesse contexto em 1957 o Brasil ratificou a convenção nº. 100, como indispensável no enfrentamento da discriminação, com enfoque na igualdade de remuneração entre homens e mulheres, bem como a Convenção nº 111 da OIT, em seu art. 1º, elenca as hipóteses de discriminação envolvendo a problemática da

discriminação em matéria de emprego e profissão, com fins de combater toda e qualquer forma de discriminação em prol do trabalhador, nas fases contratuais.

A CRFB/88 em seu art. 5, *caput* consagra o princípio da igualdade, como um dos mais importantes direitos fundamentais, este possui a nítida função de tutelar o tratamento igualitário de todos perante a lei, priorizando a isonomia formal. Nesse sentido, surge a dúvida: *Quais os parâmetros jurídicos que devem ser observados pelo poder patronal na admissão de empregado, para que não incorra em discriminação estética?*

Torna-se necessária a análise dos pressupostos da responsabilização civil por discriminação estética no âmbito do direito do trabalho, de modo a garantir a efetiva proteção ao princípio constitucional da dignidade humana, bem como a concretização dos valores sociais do trabalho, ao analisar os limites do poder de atuação patronal no ambiente de trabalho, e por conseguinte, verificar os limites de liberdade contratual do empregador, para que não configure em discriminação estética, bem como as consequências jurídicas acaso ocorra o dano na fase pré-contratual em desfavor do empregado.

O presente trabalho possui o objetivo de identificar as práticas de discriminação estética na relação laboral. Por conseguinte têm-se por objetivo específico analisar os limites do poder diretivo do empregador contrapostos com a proteção da dignidade humana do empregado dispostas no ordenamento jurídico vigente.

Visando concretizar a pesquisa, será feito o uso do método lógico-dedutivo, buscando-se uma breve apreciação do ordenamento jurídico brasileiro, mediante análise doutrinária, jurisprudenciais, súmulas, legislação vigente relacionada ao tema entre outros que se fizerem necessários.

O presente trabalho encontra-se estruturado da seguinte forma: no primeiro capítulo será abordado o princípio da igualdade como um fundamento do Estado Democrático de Direito, no segundo, a Discriminação nas Relações de Trabalho e Proteção Jurídica e no terceiro capítulo, a Discriminação e Limites do Poder Patronal à Luz da Teoria dos Direitos Fundamentais.

2. IGUALDADE COMO FUNDAMENTO DO ESTADO DEMOCRÁTICO DE DIREITO

Inicialmente, é imprescindível ter ciência do conceito isonomia ou igualdade, definida como sendo uma paridade, similaridade, equidade, tratamento igualitário destinados a todos em face da lei, sem distinções de natureza, seja ela de grau, classe ou poder econômico, objetivando a equivalência de direitos e deveres. (GUIMARÃES, 2014, p. 376 e 402)

Desde a antiguidade até os dias atuais, a igualdade é tida como elemento indissociável da democracia, assumindo o papel de restringir à atuação do legislador na elaboração de possíveis regras de privilégios sociais e culturais, bem como servindo de parâmetro interpretativo para o juiz na aplicação das leis. Entretanto, tal princípio pode sofrer limitações, ao passo que proíbe o tratamento diferenciado sem justo motivo, mas sim uma desigualdade de forma justificada. (FERREIRA FILHO, p. 214-215)

No entanto, só em meados do século XVIII, com o surgimento do Estado Democrático de Direito, que os direitos fundamentais foram devidamente reconhecidos e positivados como normas jurídicas dotadas de força hierárquica, tendo como função, à limitação do poder estatal.

Nesta esteira, os valores normativos dos princípios constitucionais, no período que antecede a segunda Guerra Mundial, eram objetos de discussão, pelo fato de não serem dotados de coercitividade, entretanto, a eficiência dos Tribunais Constitucionais foi devidamente ampliada, em razão do reconhecimento da alta carga normativa dos princípios no período pós-guerra.

Compreendido a importância dos Direitos Humanos, resta ressaltar a finalidade precípua da Declaração Universal dos Direitos Humanos de 1948, que consiste em reconhecer os direitos humanos como indispensáveis à concretude e proteção da dignidade humana de cada indivíduo, de todos os povos e nações, sendo repudiada qualquer forma de discriminação, em prol de uma vida digna, consoante nos seus artigos 2º e 7º³.

Na mesma senda, destaca-se a criação da Organização Internacional do Trabalho – OIT, no ano de 1919, como parte do Tratado de Versalhes, que possui

³ Artigo II 1 - Todo ser humano tem capacidade para gozar os direitos e as liberdades estabelecidos nesta Declaração, sem distinção de qualquer espécie, seja de raça, cor, sexo, idioma, religião, opinião política ou de outra natureza, origem nacional ou social, riqueza, nascimento, ou qualquer outra condição.

[...]

Artigo VII Todos são iguais perante a lei e têm direito, sem qualquer distinção, a igual proteção da lei. Todos têm direito a igual proteção contra qualquer discriminação que viole a presente Declaração e contra qualquer incitamento a tal discriminação.

caráter normativo, tem como função a elaboração e aplicação de medidas de proteção ao trabalho decente. E duas das Convenções que o Brasil veio a ratificar foi a convenção nº. 100, em 25 de abril de 1957, como indispensável no enfrentamento da discriminação, com enfoque a igualdade de remuneração entre homens e mulheres para trabalho de mesmo valor e a Convenção nº 111 da OIT em 26 de Novembro de 1965, em que, precisamente em seu art. 1º, elenca as hipóteses de discriminação em matéria de emprego e profissão, com fins de combater toda e qualquer forma de discriminação em prol do trabalhador⁴, chama a atenção nesta convenção, a recomendação presente no seu artigo 2º, para aqueles países que a ratificarem, comprometendo-o em formular e aplicar uma política nacional para a promoção da igualdade tanto nacional, quando de oportunidades visando eliminar todas as formas de discriminação.

Em vista do exposto acima, condutas discriminatórias abusivas, praticadas pelo empregador com o intuito de limitar o acesso ao trabalho, afetam negativamente os direitos e garantias fundamentais do trabalhador, no plano da legislação nacional, como abordado a seguir, bem como no plano internacional.

No plano nacional, a Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, categoriza o gênero direitos e garantias fundamentais, em seu Título II, trazendo no capítulo I, os direitos e garantias individuais, no qual, em seu art. 5º, *caput*, consagra o princípio da igualdade, como um dos mais importantes direitos fundamentais, este possui a nítida função de tutelar o tratamento igualitário de todos perante a lei, priorizando a isonomia formal.

Tal princípio reforça a ideia de impedimento da lei de ser fonte de favorecimentos ou perseguição, no entanto, servir como instrumento de concretude da vida em sociedade que carece de tratar todos os cidadãos de modo igualitário, sendo este, conteúdo político-ideológico incorporado pelo mencionado princípio e atribuído caráter jurídico por meio dos textos constitucionais. (MELLO, 1998, p.10)

Sob este prisma de constituir uma sociedade mais igualitária, o constituinte elencou os objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil, no art. 3º,

⁴ Art. 1 — 1. Para os fins da presente convenção o termo “discriminação” compreende:

a) 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 oportunidade ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão;

b) qualquer outra distinção, exclusão ou preferência que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou tratamento em matéria de emprego ou profissão que poderá ser especificada pelo Membro interessado depois de consultadas as organizações representativas de empregadores e trabalhadores, quando estas existam, e outros organismos adequados.

precisamente em nos incisos, III e IV⁵, em que, estabelece diretrizes a serem alcançadas por meio de ações praticadas pelo Estado, quais sejam: a redução da desigualdade social no Brasil, a promoção do bem estar de todos sem a prática de quaisquer formas de discriminação, preconceitos, bem como a redução da desigualdade social no Brasil, visando, portanto, resguardar a dignidade humana e o direito à igualdade para todos os cidadãos.

Distingue-se, normalmente, entre igualdade na lei e igualdade perante a lei, no que tange a igualdade formal, na lição de Alexandre Moraes, verifica-se a tríplice função limitadora da igualdade, uma vez que, a primeira destina-se ao legislador, pois busca coibir a elaboração de normas abstratas que imponham desigualdades abusivas entre as pessoas, no entanto, a segunda vincula ao intérprete/autoridade pública e ao particular, proibindo-os de interpretar, aplicar as leis e atos normativos sem a devida observância à isonomia, usando como base práticas discriminatórias arbitrárias (2017, p. 48). O Supremo Tribunal de Justiça -STF, reconheceu a dicotomia, em Mandado de Injunção que teve como relator o Ministro Carlos Velloso⁶.

A Constituição, por ser dotada de rigidez, é uma norma superior, que confere validade e eficácia ao ordenamento jurídico brasileiro, em detrimento da limitação conferida pela carta magna ao Entes Federados. (AFONSO, 2014, p.48) Todo ato praticado em desacordo com a constituição, é eivado de inconstitucionalidade, justificando assim a supremacia da constituição, sendo observado o controle de constitucionalidade. (GONÇALVES, 2009, p.116)

Pode assim dizer, que o princípio em comento, está interligado com a Justiça, devendo funcionar como norteador na aplicação das normas, com a intenção de tornar-se menos rígido, em determinadas circunstâncias. Desta forma, a igualdade, por ser um dos pilares do Estado Democrático de Direito, é um direito que deve ser protegido e assegurado, ao passo que sua transgressão enseja relevante afronta aos direitos fundamentais e laborativos.

⁵ Art. 3º Constituem objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil:

[...]

III - erradicar a pobreza e a marginalização e reduzir as desigualdades sociais e regionais;

IV - promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação.

⁶ BRASIL. Stf. Mandado de Injunção nº 58. Relator: Carlos Velloso. Diário Oficial da União. Brasília. Disponível em: <<https://stf.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/14710528/mandado-de-injuncao-mi-58-df>>. Acesso em: 17 set. 2018

Todavia, o princípio da igualdade, limitado ao mero aspecto formal do dever de não discriminar, manifestou-se insatisfatório, caso seja interpretado literalmente, haja vista que nem todos estão em iguais condições, podendo desta feita gerar mais desigualdades.

Sobre o assunto, o filósofo, Aristóteles, já ensinava que para atingir a finalidade da isonomia, era necessário “tratar igualmente os iguais e desigualmente os desiguais, na medida de suas desigualdades”, ensinamento este ratificado como regra da igualdade, na obra clássica, *Oração aos Moços*, de Ruy Barbosa. (LENZA, 2016, p. 1172)

Nesse contexto, o princípio da igualdade não veda de forma absoluta o tratamento discriminatório que visem proporcionar igualdade material entre as pessoas, posto que, quando a Constituição permite um tratamento diferenciado, tem como objetivo atingir uma igualdade real.

Com efeito, a ministra Carmén Lúcia Antunes Rocha do STF, ao votar sobre a constitucionalidade do sistema de cotas raciais, quando do julgamento da Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental nº 186, defendeu que as políticas de ações afirmativas são constitucionais por prestigiar o princípio da igualdade material⁷.

Nas relações de trabalho, o princípio constitucional da igualdade é o elemento basilar do princípio da proteção, este elencado no rol dos princípios de direito individual do trabalho, estabelece maior amparo ao empregador, pretendendo corrigir eventuais desequilíbrios na relação empregatícia. (GODINHO, 2015, p.201)

Nesta senda, é imprescindível a observância dos limites do poder patronal, para salvaguardar os princípios norteadores do direito do trabalho, em especial os

⁷ E, além desses três dados, a igualação, como princípio constitucional dinâmico da igualdade, a liberdade de ser, e de ser diferente, garantida a identidade, a dignidade nesta identidade, e a responsabilidade social e estatal para promover as políticas necessárias para a transformação – pois numa democracia não se dá a cada um o que é seu, mas se adotam políticas para se dar a cada um segundo a sua necessidade -, também partilho, como o Ministro Ricardo Lewandowski ontem tão bem acentuou, que, neste caso, quer se analise sob o prisma do princípio da proporcionalidade - que, neste caso, é rigorosamente, a meu ver, observado, nos termos postos pela Constituição e naquilo que a Constituição determinou, portanto, não criando outras formas de discriminação para outros grupos, mas apenas propiciando que estes que são os que, historicamente, têm sido menos aquinhoados com oportunidades, que possam ter acesso a isso e projetar essa mudança -, quer se considere a função social da Universidade, que é a de promover todos os valores necessários para que os princípios constitucionais sejam efetivados, o que se impõe e se cumpre é o valor de uma Constituição posta para ser concretizada nos termos dos princípios que marcam, em seus fundamentos, essa construção democrática. (BRASIL. Stf. Adpf nº 186. Relator: RICARDO LEWANDOWSKI. Brasília, 26 de abril de 2012. Diário Oficial da União. Disponível em: <<http://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=TP&docID=6984693>>. Acesso em: 17 set. 2018.)

direitos e garantias do empregado, haja vista o vasto campo de liberdade que o empregador detém ao contratar, causando por vezes, uma vasta gama de discriminação, antes mesmo de conhecer a fundo aquele trabalhador, e quando já em curso o contrato, pode ainda haver em razão de cor, sexo, orientação sexual, por não atender a um padrão de beleza específico, entre outras formas.

Cumprе ressaltar, que apesar do princípio da livre iniciativa ser um dos fundamentos da CRFB/88, disposto no art. 1º, IV⁸, este direito não é ilimitado e/ou absoluto, pode ser restringido em observância a função social do contrato (art. 421, CC/02)⁹, uma vez que, é inadmissível se valer de tal direito com o intuito de violar as normas trabalhistas.

3. DISCRIMINAÇÃO NAS RELAÇÕES DE TRABALHO E PROTEÇÃO JURÍDICA

Antes de ir mais a fundo na discriminação nas relações trabalhistas, faz-se necessário entender o que é discriminar, o qual consistem em diferenciar, instituir desigualdades, segregar, rejeitar, oferecer tratamento de desvantagem ao indivíduo, resultando danos, sem a devida observância das competências subjetivas, devido a aspectos físicos, culturais, sociais, orientação sexual, etnia, classe social, entre outras coisas. (GURGEL. 2007 Pág. 62-63).

Deste modo, buscando combater-la, a constituição Federal de 1988, em seu artigo 3º inciso IV¹⁰ não admite nenhuma forma de discriminação, ressaltando a importância do princípio da igualdade para a efetivação do Estado Democrático de Direito, e sua estreita relação com o princípio da não-discriminação.

O princípio da não discriminação é garantido por inúmeras normas nacionais e internacionais. Na seara internacional, pode-se destacar a Declaração Universal dos Direitos do Homem, de 1948, que trata sobre a igualdade de todos perante a lei, vedando qualquer forma de discriminação.

⁸ Art. 1º A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos:

[...]

IV - os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa.

⁹ Art. 421. A liberdade de contratar será exercida em razão e nos limites da função social do contrato.

¹⁰ Art. 3º Constituem objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil:

[...]

IV - promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação.

Na área trabalhista, a Organização Internacional do Trabalho, desde a sua criação em 1919, instituiu normas de proteção especial ao trabalho, visando dar efetividade aos direitos dos trabalhadores nos ordenamentos jurídicos internos de seus Estados-membros. Assim várias Convenções e Recomendação da OIT foram criadas para proteger o trabalhador, a exemplo cita-se o artigo 1º da Convenção 111, ratificada pelo Brasil em 1965¹¹.

No Brasil, tal princípio está presente em vários dispositivos da Constituição Federal, tais como os arts. 3º, IV¹², 5º, *caput*, XLI¹³ e XLII, e 7º¹⁴, XX, XXX, XXXI e XXXII. Ainda na Lei nº 9.029/95, que se refere às relações de emprego, no intuito de combater as práticas discriminatórias, promovendo acesso igualitário ao mercado de trabalho¹⁵.

Entretanto nas relações de trabalho, devem ser observados os princípios referentes a dignidade da pessoa humana, o qual busca refletir a ideia basilar de que o ser humano é o principal valor de uma sociedade, e deve ser visto com essa visão, sem desigualdades de qualquer espécie, de tamanha importância, é que o constituinte brasileiro em 1988 incorporou tal princípio à Constituição, como também

111. Para fins da presente convenção, o termo "discriminação" compreende:

a) 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;

b) Qualquer outra distinção, exclusão ou preferência que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou tratamento em matéria de emprego ou profissão, que poderá ser especificada pelo Membro Interessado depois de consultadas as organizações representativas de empregadores e trabalhadores

[...]

12 IV - promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação

13 XLI - a lei punirá qualquer discriminação atentatória dos direitos e liberdades fundamentais;

14 Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: (...)

X - proteção do salário na forma da lei, constituindo crime sua retenção dolosa;

XXX - proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil;

XXXI - proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência; (...)

15 Essa lei "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."

É tão importante sua previsão, que já em seu artigo 1º, coloca as condutas que são vedadas: "é proibida a adoção de qualquer prática discriminatória e limitativa para efeito de acesso à relação de trabalho, ou de sua manutenção, por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar, deficiência, reabilitação profissional, idade, entre outros, ressalvadas, nesse caso, as hipóteses de proteção à criança e ao adolescente previstas no inciso XXXIII do art. 7º da Constituição Federal."

a função social do trabalho. Sendo dever do empregador proporcionar uma relação digna ao trabalhador, por este figurar no polo hipossuficiente da relação de trabalho.

O empregador que detém o poder diretivo na relação laboral por vezes age de forma discriminatória desde o processo seletivo para a contratação, no curso contratual e no seu término, contrariando os preceitos constitucionais que protegem o trabalhador e combate as práticas discriminatórias.

Os Direitos individuais de cada cidadão empregado ou pretendo empregado não são absolutos, encontra determinadas restrições previstas na CLT, prevendo o *jus variandi*, o poder diretivo do empregador, é justamente a faculdade, a possibilidade do empregado e empregador poderem convencionar as normas de como aquele trabalho será desenvolvido, desde que não haja a contravenção das normas de proteção ao trabalho e ao trabalhador, e não caracterize discriminação.

Não havendo a contravenção das normas, seu poder diretivo que consiste na forma em que conduzirá a forma de execução do trabalho, sendo ideal que haja um prévio aviso de tais normas-código de conduta.

É naturalmente justificável que em razão da atividade desempenhada existam certos limites ao direito individual de cada empregado, tais como: orientação do empregado; razão plausível; regras previstas em contrato de trabalho; normas de conduta; regimento interno; código de conduta; estatuto.

Uma das modalidades de desigualdade existente, é a ocasionada em razão de determinadas condições físicas do empregado/futuro empregado, todavia, a legislação brasileira não trata especificamente de uma forma muito clara o que seria essa discriminação estética, tem-se apenas parâmetros gerais e em cada caso concreto é preciso que fazer um enquadramento para verificar o que efetivamente ocorreu e se houve ou não a discriminação estética arbitrária.

Isso dificulta seu reconhecimento, uma vez que as empresas podem exigir uma padronização no visual dos funcionários, desde que exista uma justificativa razoável, e que não cause a discriminação negativa, e nem extrapolação do Poder Diretivo do Empregador que acaba incorrendo em discriminação que é proibido pela CF/88.

A justiça do trabalho tem aceitado certa padronização, desde que não ultrapasse o que seria razoável para o exercício da função, nem seus limites de competência, a exemplo o uso de touca descartável para funcionários que trabalhem

na cozinha. A padronização vai depender da prestação de serviços e sua razoabilidade.

Verifica-se também que pode haver o estabelecimento de condutas discriminatórias constantes no próprio manual da empresa e ou nas normas internas, que ofende e restringe a liberdade do próprio trabalhador, ocasionando a discriminação. E não é porque já está previamente estabelecido nas normas da empresa que necessariamente o empregado tenha que cumpri-las, quando ultrapassa aquilo que entende-se como conduta razoável, podendo gerar nulidade da cláusula contratual.

A partir do momento em que isso acontece há a discriminação e esse trabalhador tem o direito de buscar suas pretensões/direitos e se for o caso a indenização por Danos Morais e/ou reintegração e assim sendo amparado pela própria CF/88.

4. DISCRIMINAÇÃO E LIMITES DO PODER PATRONAL À LUZ DA TEORIA DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS

Tomando a título de exemplo a Ação Civil Pública (processo n.º 0088900-52.2005.5.10.0010) ajuizada, pelo Ministério Público do Trabalho de Brasília/DF, em desfavor do Supermercado Carrefour Comércio e Indústria LTDA./Champion Supermercados, uma vez que fora constatada a prática da discriminação estética, por ter considerado a candidata inapta para o cargo, pelo fato da mesma estar com sobrepeso. No curso da entrevista a psicóloga da referida empresa alegou que a candidata foi eliminada no processo seletivo em decorrência da obesidade e ter “os seios grandes”, deixando claro o motivo da não contratação. Por ser tão aberrante a situação, a mesma foi notícia em jornais como o Correio Braziliense e o Jornal do Brasil, no período de 16/06/05 e 18/06/05. Verificou-se ainda, que uma candidata com o segundo grau incompleto fora contratada, enquanto que a preterida tinha segundo grau completo, ainda, a contratada era magra e loira. O que impressiona ainda mais é o fato de já haverem outras ações contra a mesma ré, por denúncia idêntica. Deste modo, foi requerido em liminar da Ação Civil Pública, que a ré se abstivesse de praticar quaisquer distinção entre candidatos a serem contratados,

como em razão de origem, sexo, peso ou qualquer outra, nem sequer incluir tais em anúncios de vagas ou exigir informações da vida privada dos candidatos¹⁶.

Diante do caso em comento, fica claro e não há dúvidas que o poder diretivo conferido ao empregador como também sua liberdade de contratação, resguardado pelo princípio da autonomia da vontade, não são absolutos, encontrando óbice constitucionais, em decorrência da função social do contrato, consoante dispõe o art. 421 do Código Civil Brasileiro de 2002 e o art. 170, III¹⁷, da CRFB/88, do mesmo modo é imprescindível observância aos princípios fundamentais da igualdade e não discriminação e da dignidade da pessoa humana.

Nessa linha, considerando que a Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, ao instituir a dignidade da pessoa humana como fundamento do Estado Democrático de Direito condena toda conduta que transgrida a liberdade, a igualdade e a integridade física dos indivíduos, devendo ser combatidas desigualdades que resultem em injustiças sociais.

No que se refere ao caso supramencionado, a conduta do reclamado de inadmitir candidatos a ocuparem às vagas ofertadas por estarem acima do peso, restringindo a contratação de empregados, bem como a continuidade do contrato e, incorre na violação dos artigos 1º, III, 3º, IV, 5º, caput e X, e 7º XXX, todos da CRFB/88, outrossim, contraria a Convenção de n. 111 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), tal como o artigo 1º da Lei n. 9.029/95.

Abre-se um parêntese para destacar que os direitos fundamentais são direitos inalienáveis, irrenunciáveis e indisponíveis, desse modo, sendo necessário uma atuação efetiva do Ministério Público do Trabalho (MPT) através de Ação Civil Pública com amparo constitucional no art. 129, inciso III¹⁸, bem como com base no art. 83, inciso III¹⁹ que dispõe sobre as atribuições do Ministério Público do Trabalho.

¹⁶ **REVISTA DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO.** Brasília: Ltr, 2006, p. 277- 340.

¹⁷ Art. 170. A ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tem por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social, observados os seguintes princípios:

[...]

III - função social da propriedade.

¹⁸ Art. 129. São funções institucionais do Ministério Público:

[...]

III - promover o inquérito civil e a ação civil pública, para a proteção do patrimônio público e social, do meio ambiente e de outros interesses difusos e coletivos;

[...]

¹⁹ Art. 83. Compete ao Ministério Público do Trabalho o exercício das seguintes atribuições junto aos órgãos da Justiça do Trabalho:

[...]

Assim com finalidade de que os valores basilares à sociedade e ao indivíduo em sua singularidade sejam respeitados e, igualmente, pretendendo coibir políticas empresariais discriminatórias e limitativa para efeito de acesso à relação de empregatícia como forma de restabelecer a ordem jurídica violada.

O Estado deve propiciar meios de garantir a efetivação dos valores sociais do trabalho e a proteção da dignidade da pessoa humana, por serem pilares de uma sociedade democrática (artigos 1º, IV e 170, ambos da CRFB/88). Portanto, a conduta perpetrada pelo reclamado em repelir candidatos em virtude da aparência física é inaceitável, em razão de acarretar lesão aos direitos difusos e coletivos dos indivíduos.

A Constituição Brasileira de 1988, traz relevantes preceitos de proteção a pessoa do trabalhador ao consagrar o princípio da isonomia, delineando a igualdade de oportunidade com fundamentos no seu art. 5º, XIII, “é livre o exercício de qualquer trabalho, ofício, ou profissão, atendidas as qualificações profissionais que a lei estabelecer”. O artigo em comento institui a igualdade entre as pessoas em face da lei, princípio este aplicável aos diversos aspectos da seara trabalhista, molda-se a regra da não discriminação atuando como limitador à autonomia do empregador perante o pretenso empregado, novamente, para resguardar abusos e transgressão à dignidade daquele trabalhador. Visando tal objetivo, adota-se o princípio da não discriminação, tendo por escopo limitar a autonomia do empregador para efeito de acesso de informações do candidato durante a realização do processo seletivo a vaga de emprego, assegurando a proteção dos direitos da personalidade. Neste sentido, a empresa deve abster-se de elaborar questionários aptos a ensejar quaisquer formas de discriminação arbitrária, seja ligada aos aspectos privados do candidato (religião, cultura, orientação sexual, traços estéticos, entre outros). (BARROS, 1997, p.32-33)

Dessa forma, no que se refere ao caso em comento, restou constatado a violação dos dispositivos constitucionais e legais que resguardam os direitos da personalidade do trabalhador e a sua dignidade pela prática discriminatória sem justo motivo que impeça o desempenho do labor em ambiente de trabalho sadio e equilibrado.

III - promover a ação civil pública no âmbito da Justiça do Trabalho, para defesa de interesses coletivos, quando desrespeitados os direitos sociais constitucionalmente garantidos; [...]

No entanto, apesar do amplo aparato normativo exposto, faz mister aludir, que o processo seletivo admissional na sua essência, já atua como um fator discriminatório ao escolher o sujeito apto a integrar os quadros de determinada empresa, ao excluir indivíduos considerados inaptos. Todavia, no momento em que o empregador adota como critérios a análise de qualificação profissional, incorrendo em discriminação lícita e positiva, previsto na norma legal, o que não autoriza formas de tratamentos reprováveis.

A vista disso, é corriqueiro verificar grave violação dos direitos fundamentais do trabalhador (honra, igualdade, imagem, intimidade, liberdade) resultante do abuso do poder de direção do empregador. Posto isso, com a intenção de proteger os direitos fundamentais do empregado resta necessário restringir o exercício do direito de propriedade empresarial em detrimento da preservação da dignidade do candidato e do valor social do trabalho.

No decorrer das entrevistas proporcionadas pela empresa na fase pré-contratual, o entrevistador deve evitar temas que desrespeitem a esfera pessoal do indivíduo, dessa maneira, a entrevista de emprego deve-se pautar unicamente nas qualificações técnicas, portando, sendo vedado, discriminações por razão diversa da qualificação para o exercício da atividade profissional. (ALVARENGA, 2004, p.35). Cumpre ressaltar que a discriminação injustificada (arbitrária) é vedada pelo Ordenamento Jurídico Brasileiro por confrontar a dignidade da pessoa humana, sendo considerada tal conduta ilegítima.

Nesse sentido, convém mencionar a existência da Lei n. 9.029/95 de 13 de abril de 1995, a qual é dotada de medidas de proteção para o trabalhador, com o intuito de promover a isonomia e coibir as práticas discriminatórias em todas as fases do contrato individual de trabalho (art. 1º e 4º)²⁰, assegurando o direito ao dano moral, além da reintegração e ao pagamento em dobro pelo período de afastamento.

De fato, no decorrer das negociações preliminares ou no curso da entrevista dos pretensos candidatos à vaga ofertada pela empresa, “pode-se dizer que não está presente a figura do “empregado”, vez que contrato de trabalho ainda não se

²⁰ 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 reintegração com ressarcimento integral de todo o período de afastamento, mediante pagamento das remunerações devidas, corrigidas monetariamente e acrescidas de juros legais;
II - a percepção, em dobro, da remuneração do período de afastamento, corrigida monetariamente e acrescida dos juros legais.

formou por inteiro”. Entretanto, apresenta-se a pessoa jurídica da categoria profissional (empregado) que tende ocupar o ofício. Verifica-se que tanto o empregado com vinculação empregatícia como também o trabalhador com relação embora principiante se mostra, equitativamente, amparados pela jurisdição da Justiça do Trabalho. (DALLEGRAVE NETO, 2014, p. 145)

Por essa razão, o empregador poderá ser responsabilizado por práticas discriminatórias injustificadas na fase pré-contratual, sendo a Justiça do Trabalho competente para apreciar e julgar ações de indenização por discriminação na fase pré-contratual, com fundamento no art. 114, inciso VI da CRFB/88²¹. A Justiça do Trabalho teve sua competência material ampliada passando a abranger lides em que os polos figurem o trabalhar e empregador, em razão da Emenda Constitucional n. 45/2004.

Neste sentido, há entendimentos jurisprudenciais que solidificam a competência ainda na fase pré-contratual, assim não é diferente com o Tribunal Regional do Trabalho da 5ª Região, que julgou haver dano ao trabalhador pelo fato de o mesmo já ter realizado todos os exames admissionais²². Sendo portanto, perfeitamente aceitável na esfera de reparação por práticas discriminatórias ainda nesta fase. Concretizando o que prever o art. 5º, X²³ da Constituição Federal, ao assegurar a indenização pelo dano a ele causado, seja de forma material ou moral, sendo que a lesão pode acontecer tanto na relação laboral já devidamente efetivada, bem como antes de seu início, tendo por meios basilares da relação, a probidade e a lealdade, para que seja estruturada com base nos pilares da boa-fé. (BARROS,

²¹ Art. 114. Compete à Justiça do Trabalho processar e julgar:

[...]

VI as ações de indenização por dano moral ou patrimonial, decorrentes da relação de trabalho.

²² **CANDIDATO QUE SE SUBMETE A PROCESSO SELETIVO, ENTREGA DE DOCUMENTOS E EXAMES PRÉ-ADMISSIONAIS. JUSTA EXPECTATIVA DE CONTRATAÇÃO. DANO MORAL PRÉ-CONTRATUAL. ÔNUS DA PROVA.** Ocorre dano moral pré-contratual quando a empresa ilude o trabalhador, causando-lhe expectativa exacerbada de contratação, mormente quando na fase das tratativas inclui a realização de exames admissionais e entrega de documentos, gerando no obreiro a quase certeza da admissão, que, por fim, não ocorre. Admitindo, a empresa, que o Reclamante se submeteu a processo seletivo, entregou documentos e realizou exames pré-admissionais presume-se a configuração do fato constitutivo, ou seja, da criação de forte expectativa de contratação, cabendo à empresa a desconstituição desta presunção. **Tribunal Regional do Trabalho da 5ª Região TRT-5 - Recurso Ordinário : RecOrd 0001462-71.2011.5.05.0121 BA 0001462-71.2011.5.05.0121**

²³ Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:

[...]

X - são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito a indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação;

[...]

1997, p. 171). Tendo por fundamento para reparação no inciso III do art. 932 e 933²⁴ do Código Civil brasileiro, devendo o empregador responder civilmente.

5. CONCLUSÃO

Ante todo o exposto, delineou-se a relevância da observância do Princípio da Igualdade e Não Discriminação, ao enfrentamento das práticas de discriminação no âmbito das relações laborais.

Nesse contexto, constatou-se que o acesso ao trabalho é reconhecido como um direito fundamental, que deve ser assegurado a todas os indivíduos, sob pena de violação ao princípio da igualdade.

Como demonstrado, a discriminação em razão da aparência física cometida pelo empregador na fase pré-contratual configura ofensa ao dever jurídico relativo ao princípio da boa-fé objetiva, que deve reger todas as fases do contrato individual de trabalho, até mesmo, na fase do processo seletivo, e, conseqüentemente, tal prática acaba por ensejar no dever de reparação por danos morais quando caracterizados.

Entretanto, cumpre ressaltar que o poder diretivo do empregador encontra limites quando deparado com os princípios fundamentais da igualdade e da não-discriminação, da dignidade da pessoa humana, da boa-fé contratual, e do valor social do trabalho, caso contrário caracterizará grave lesão aos direitos humanos e prejuízos a concretização dos fins democráticos definidos pelo Estado.

Em se tratando de Direitos Humanos, a finalidade precípua da Declaração Universal dos Direitos Humanos de 1948 (DUDH), consiste em reconhecer os direitos humanos na esfera internacional como indispensáveis à concretude e proteção da dignidade da pessoa humana de cada indivíduo de todos os povos e nações, sendo claramente repudiada qualquer forma de discriminação, em prol de uma vida digna, consoante nos seus artigos 2º e 7º. Na mesma senda, a convenção nº 111, a Organização Internacional do Trabalho – OIT, em seu art. 1º, elenca as hipóteses de discriminação envolvendo a problemática da discriminação no

²⁴ Art. 932. São também responsáveis pela reparação civil:

[...]

III - o empregador ou comitente, por seus empregados, serviçais e prepostos, no exercício do trabalho que lhes competir, ou em razão dele.

Art. 933. As pessoas indicadas nos incisos I a V do artigo antecedente, ainda que não haja culpa de sua parte, responderão pelos atos praticados pelos terceiros ali referidos.

ambiente de trabalho.

Para isso no Brasil, como forma de erradicar este problema, a discriminação estética na fase pré-contratual praticada pelo empregador, configura abuso do poder diretivo do empregador, por ser uma conduta ilegal, violando os direitos e garantias fundamentais, o acesso livre ao trabalho sem discriminação, ferindo ainda, os princípios da dignidade da pessoa humana, dos valores sociais do trabalho e o da igualdade, dispostos nos arts. 1º, III, IV, art. 3º, IV e art. 5º *caput*, da Constituição da República Federativa Brasileira de 1988.

Por fim, na legislação brasileira, o Código Civil Brasileiro de 2002, em seu artigo 422 prevê o princípio da boa-fé objetiva, permitindo a reparação civil por danos morais no âmbito da Justiça do Trabalho, tanto na fase preliminar, quanto na fase pós-contratual, independentemente da violação da obrigação principal do contrato de trabalho, por se tratar de violação do dever de agir com honradez dos sujeitos da relação contratual. Tal possibilidade se deu em decorrência da emenda Constitucional 45/2004, na qual estendeu a competência desta, de modo a atender reclamações envolvendo tal dano, conforme constatado na legislação e na jurisprudência da área.

Destarte, muito embora seja reconhecido e abarcado constitucionalmente, o direito ao exercício da autonomia da vontade pelo empregador, restou evidente que, seja qual for os critérios estéticos de seleção do candidato, estes devem pautar em parâmetros técnicos razoáveis que as justifiquem, para que não afete a identidade e até a intimidade do indivíduo.

REFERÊNCIAS

ALEXY, Robert. **TEORIA DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS**. São Paulo: Malheiros, 2008.

ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de. **A Tutela dos Direitos de Personalidade no Direito do Trabalho Brasileiro**. Revista Magister de Direito Trabalhista e Previdenciário. Porto Alegre: Magister, v. 1, jul./ago. 2004, p. 35

AVILA, Rosemari Pedrotti de. **AS CONSEQUÊNCIAS DO ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO**. 2008. 158 f. Dissertação (Mestrado) - Curso de Direito, Universidade de Caxias do Sul, Caxias do Sul, 2008. Disponível em: <<https://repositorio.ucs.br/xmlui/bitstream/handle/11338/290/Dissertacao%20Rosemari%20P%20de%20Avila.pdf?sequence=1&isAllowed=y>>. Acesso em: 09 nov. 2018.

BARACAT, Eduardo Milléo. **A boa-fé no direito individual do trabalho**. São Paulo: LTr, 2003.

BARROS, Alice Monteiro de. **Direito à intimidade do trabalhador**. Genesis Revista de Direito do Trabalho. Curitiba: Genesis, n. 67, jul.1998.

BERTUCCI, Sidney; et al. **Uma análise dos desdobramentos éticos e práticos no uso de exames de D.N.A. na seleção de candidatos a empregos no Brasil**. p. 21. Disponível em: Acesso em: 04 nov. 2018.

BRASIL. Stf. Adpf nº 186. Relator: RICARDO LEWANDOWSK. Brasília, 26 de abril de 2012. **Diário Oficial da União**. Disponível em: <<http://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=TP&docID=6984693>>. Acesso em: 17 set. 2018.

BRASIL. Constituição (1988). Constituição Federal, de 05 de outubro de 1988. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, 05 out. 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm>. Acesso em: 09 nov. 2018.

BRASIL. Lei Complementar nº 75, de 20 de maio de 1993. **Lei Complementar Nº 75, de 20 de Maio de 1993**. Brasília, Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/LCP/Lcp75.htm>. Acesso em: 09 nov. 2018.

BRASIL. Lei nº 9029, de 13 de abril de 1995. **Lei Nº 9.029, de 13 de Abril de 1995**.. Brasília, 13 abr. 1995. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L9029.HTM>. Acesso em: 09 nov. 2018.

BRASIL. **Lei no 10.406, de 10 de Janeiro de 2002**.. Brasília, 10 jan. 2002. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/l10406.htm>. Acesso em: 09 nov. 2018.

BRASIL. Stf. Mandado de Injunção nº 58. Relator: Carlos Velloso. **Diário Oficial da União**. Brasília. Disponível em: <<https://stf.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/14710528/mandado-de-injuncao-mi-58-df>>. Acesso em: 17 set. 2018

BRASIL. **Tribunal Regional do Trabalho da 5ª Região**. RecOrd 00014627120115050121 BA 0001462- 71.2011.5.05.0121. Relator: Luíza Lomba. Julgado em 05 de novembro de 2012. Disponível em: <<http://trt5.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/159713114/recurso-ordinario-record-14627120115050121-ba-0001462-7120115050121>>. Acesso em: 03 nov. 2015

COELHO, Luciano Augusto de Toledo. **A pré-contratualidade na relação de emprego**. Revista do Tribunal Regional do Trabalho 9ª Região. Curitiba: Rev. TRT 9ª R, a. 32, n. 58, jan./jul. 2007, p. 278-279.

DALLEGRAVE NETO, José Affonso. **Responsabilidade Civil no Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2014.

DELGADO, Mauricio Godinho. **CURSO DE DIREITO DO TRABALHO**. São Paulo: Ltr, 2012.

DUARTE, Juliana Bracks; KLÔH, Talita Cecília Souza. **O perigo da seleção de pessoal que envolve a verificação de SPC, SERASA e FAC dos candidatos**. Justiça do Trabalho. Porto Alegre: HS Editora, a. 23, n.271, jul. 2006.

FRANCO FILHO. Georgenor de Sousa. **A Organização Internacional do Trabalho e os Instrumentos Internacionais de Proteção ao Trabalhador**. Direitos humanos e relações sociais trabalhistas. (Coord. Renata de Assis Calsing, Rubia Zanotelli de Alvarenga). São Paulo, Ltr. 2017, págs. 89-93

FERREIRA FILHO, Manoel Gonçalves. **PRINCÍPIOS FUNDAMENTAIS DO DIREITO CONSTITUCIONAL**. São Paulo: Saraiva, 2009.

GODOI, Marcos Roberto. **MÍDIA MAGAZINE E NARCISISMO PRODUTIVO: investidas cultural e econômica sobre a masculinidade na contemporaneidade capitalista**. 2006. 164 f. Dissertação (Mestrado) - Curso de Estudos da Linguagem, Universidade Federal do Mato Grosso, Cuiabá, 2006. Disponível em: <http://eptic.com.br/wp-content/uploads/2014/12/midia_magazine_e_nascimento_produtivo.pdf>. Acesso em: 11 set. 2018.

LENZA, Pedro. **Direito constitucional esquematizado**. São Paulo: Saraiva, 2016.

MAGALHÃES FILHO, Glauco Barreira. **CURSO DE HERMENÊUTICA JURÍDICA**. São Paulo: Atlas, 2013.

MARQUES, Deisi Machini. **A PROTEÇÃO PARENTAL NO DIREITO DO TRABALHO À LUZ DA ÉTICA E DA PROTEÇÃO DA DIGNIDADE INTEGRAL DA PESSOA HUMANA**. 2015. 192 f. Dissertação (Mestrado) - Curso de Direito, Universidade Estadual Paulista, Franca, 2015. Disponível em:

<<http://www.athena.biblioteca.unesp.br/exlibris/bd/cathedra/02-05-2016/000864432.pdf>>. Acesso em: 09 nov. 2018.

MELO, Celso Antônio Bandeira de. **Conteúdo Jurídico do Princípio da Igualdade**. São Paulo: Malheiros, 1995.

MORAES, Alexandre de. **Direito Constitucional**. São Paulo: Atlas, 2017.

OIT. Convenção nº 111, de 1965. BRASILIA, Disponível em: <http://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_235325/lang--pt/index.htm>. Acesso em: 11 set. 2018.

ONU. Declaração Universal dos Direitos Humanos, de 10 de dezembro de 1948. PARIS, Disponível em: <<http://www.onu.org.br/img/2014/09/DUDH.pdf>>. Acesso em: 11 set. 2018.

PAMPLONA FILHO, Rodolfo. **O dano moral na relação de emprego**. São Paulo: LTr, 2002.

REVISTA ELETRÔNICA DISCRIMINAÇÃO NO TRABALHO. Curitiba: Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, v. 4, 2015. Mensal.

REVISTA DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. Brasília: Ltr, 2006.

ROMITA, Arion Sayão. **Direitos fundamentais nas relações de trabalho**. 2ª ed. rev. e aum. São Paulo: LTr, 2007.

SANTOS, Enoque Ribeiro dos. **O dano moral na dispensa do empregado**. São Paulo: LTr, 2002, p. 125- 127

SIMÓN, Sandra Lia. **A proteção constitucional da intimidade e da vida privada do empregado**. São Paulo: LTr, 2000.

SILVA, José Afonso da. **CURSO DE DIREITO CONSTITUCIONAL POSITIVO**. São Paulo: Malheiros Editores, 2014.