

**CESUMAR**  
**CENTRO UNIVERSITÁRIO DE MARINGÁ**

---

**MESTRADO EM CIÊNCIAS JURÍDICAS**

**ROGÉRIO IRINEU DE OLIVEIRA**

**A GARANTIA DOS DIREITOS DA PERSONALIDADE EM PROCESSOS  
SELETIVOS DE EMPREGADOS**

**MARINGÁ**  
**2010**

# **Livros Grátis**

<http://www.livrosgratis.com.br>

Milhares de livros grátis para download.

**ROGÉRIO IRINEU DE OLIVEIRA**

**A GARANTIA DOS DIREITOS DA PERSONALIDADE EM PROCESSOS  
SELETIVOS DE EMPREGADOS**

Dissertação apresentada ao Centro  
Universitário de Maringá, como exigência  
para a obtenção do título de Mestre em  
Direito, na subárea de Direitos da  
Personalidade.

Orientação: Professora Doutora Leda  
Maria Messias da Silva

**MARINGÁ**

**2010**

**ROGÉRIO IRINEU DE OLIVEIRA**

**A GARANTIA DOS DIREITOS DA PERSONALIDADE EM PROCESSOS  
SELETIVOS DE EMPREGADOS**

Dissertação apresentada ao Centro Universitário de Maringá, como exigência para a obtenção do título de Mestre em Direito, na subárea de Direitos da Personalidade, sob a orientação da Professora Doutora Leda Maria Messias da Silva.

**BANCA EXAMINADORA**

**Orientadora:**

---

**Professora Doutora Leda Maria Messias da Silva  
CESUMAR**

**Membro:**

---

**Professor Doutor Alessandro Severino Vallér Zenni  
CESUMAR**

**Membro:**

---

**Professora Doutora Sônia Letícia de Mélo Cardoso  
UEM – Universidade Estadual de Maringá**

Dedico à minha Mãe este trabalho, que ela acompanhou no início fisicamente e que hoje, espiritualmente, me acompanha e me ajuda a enfrentar este e todos os demais desafios dessa vida.

## **AGRADECIMENTOS**

A Deus, em quem creio e confio, e sempre foi determinante em todos os momentos dessa caminhada, mesmo quando, muitas vezes, parar parecia a melhor solução;

À minha orientadora, Professora Doutora Leda Maria Messias da Silva, pela atenção, orientação e incentivo, mostrando sempre o melhor caminho;

Aos demais professores, incansáveis na luta pelo ensino, que contribuíram significativamente para mostrar-nos a maneira correta e a forma digna para exercermos essa profissão;

Aos colegas deste curso que, através de inúmeras formas, transmitiram solidariedade, conhecimento e união, fatores fundamentais para a conclusão desta caminhada;

Aos meus familiares, principalmente minha esposa, que entenderam as dificuldades, enfrentaram juntos os problemas apresentados, contudo, sempre tiveram uma palavra de incentivo.

O livre arbítrio é uma dádiva divina.  
Você pode escolher o caminho e deve  
arcar com as conseqüências.

## RESUMO

O principal objetivo deste estudo foi apresentar uma noção geral sobre alguns problemas que, infelizmente, afrontam os princípios constitucionais, impedindo que um valor fundante, como a dignidade da pessoa humana, seja respeitado, assim como, nos processos seletivos, os direitos da personalidade dos empregados sejam garantidos. Procurou-se, neste trabalho, detalhar as diversas formas como os princípios, assim como a tutela constitucional podem coibir as práticas discriminatórias na fase pré-contratual, fornecendo subsídios para que os aplicadores do Direito possam garantir, efetivamente, os direitos de todos os trabalhadores. Através desta pesquisa, demonstram-se, também, as possíveis formas de discriminação e as constantes perversidades de empresários inescrupulosos que, abusando do seu poder diretivo, afrontam os princípios constitucionais. Finalmente, apresentam-se soluções para limitar as ações discriminatórias, através dos sindicatos, do Ministério Público, dos Poderes Legislativo e Executivo, além do Poder Judiciário, com papel decisivo nesse processo, assegurando-se, com a participação de todos, o cumprimento da legislação e garantindo os direitos da personalidade dos empregados nos processos seletivos.

**Palavras-chave:** dignidade da pessoa humana, pré-contrato, processos seletivos, direitos da personalidade.

## ABSTRACT

The main purpose of this study was presenting an overview on some issues that unfortunately affront the constitutional principles, preventing a founding value, such as the dignity of the human person, be respected and, like in the selective processes, personality's rights of employees are guaranteed. This work searches to detail the various ways the principles and the constitutional guardianship may discourage discriminatory practices in the pre-contractual stage, providing support for the law enforcers to ensure effectively the rights of all workers. This research shows possible ways of discrimination and the constant perversity of unscrupulous businessmen who, abusing his power steering, are an affront to the constitutional principles. Finally we present solutions to curb discriminatory actions by the unions, the Public Ministry, the Legislative, Executive and the Judiciary, with a decisive role in this process ensuring, with the participation of all, the fulfillment of legislation and ensuring the personality's rights in employee selection processes.

**Keywords:** dignity of human person, pre-contract, selective processes, personality's rights.

## SUMÁRIO

<b>1 INTRODUÇÃO</b> .....	<b>10</b>
<b>2 PRINCÍPIOS E GARANTIAS APLICÁVEIS ÀS RELAÇÕES DE EMPREGO</b> .....	<b>13</b>
2.1 PRINCÍPIOS GERAIS.....	14
2.2 PRINCÍPIO DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA.....	17
2.2.1 <b>Direito ao Trabalho</b> .....	21
2.2.2 <b>Valores Humanos</b> .....	27
2.2.3 <b>Garantias do Meio Ambiente do Trabalho</b> .....	29
2.2.4 <b>Ética</b> .....	32
2.2.5 <b>Direitos da Personalidade</b> .....	33
2.3 PRINCÍPIO DA IGUALDADE .....	39
2.4 PRINCÍPIO DA NÃO-DISCRIMINAÇÃO.....	42
2.5 PRINCÍPIOS E CARACTERÍSTICAS APLICÁVEIS ÀS RELAÇÕES DE EMPREGO.....	45
2.6 RELAÇÕES DE EMPREGO: O Contrato de Emprego e a Dignidade Humana.....	49
2.6.1 <b>Sujeitos do Contrato de Emprego</b> .....	51
2.6.2 <b>Empregado</b> .....	53
2.6.3 <b>Empregador</b> .....	55
2.7 O PODER DIRETIVO DO EMPREGADOR.....	56
2.7.1 <b>Organização, Controle e Disciplina</b> .....	59
<b>3 A DISCRIMINAÇÃO E OS PRINCIPAIS DANOS CAUSADOS NOS PROCESSOS SELETIVOS</b> .....	<b>62</b>
3.1 COM RELAÇÃO AO SEXO.....	64
3.2 COM RELAÇÃO À OPÇÃO SEXUAL.....	67
3.2.1 <b>Nas Entrevistas Vexatórias</b> .....	69
3.3 COM RELAÇÃO À RAÇA/COR/ETNIA.....	70
3.4 COM RELAÇÃO À IDADE.....	72
3.5 COM RELAÇÃO AO ESTADO DE SAÚDE.....	76
3.6 COM RELAÇÃO AOS PORTADORES DE DEFICIÊNCIA.....	80
3.7 COM RELAÇÃO ÀS PENDÊNCIAS FINANCEIRAS E JUDICIAIS.....	83
3.8 COM RELAÇÃO À INTIMIDADE E PRÉ-TESTES EXIGIDOS: ESTERILIZAÇÃO E DNA.....	85

3.9 COM RELAÇÃO AO ASSÉDIO MORAL E SEXUAL.....	91
3.10 COM RELAÇÃO À LIBERDADE DE EXPRESSÃO.....	93
<b>4 A GARANTIA DOS DIREITOS DA PERSONALIDADE E O RESSARCIMENTO POR DANO MORAL NA FASE PRÉ-CONTRATUAL.....</b>	<b>95</b>
4.1 LIMITES E ABRANGÊNCIAS DA AUTONOMIA DO EMPREGADOR FACE AOS DIREITOS DA PERSONALIDADE NOS PROCESSOS SELETIVOS.....	99
4.2 DANO MORAL – RESSARCIMENTO.....	102
4.2.1 <b>Competência para Julgar Danos Morais nas Relações Trabalhistas.....</b>	<b>108</b>
<b>5 A APLICAÇÃO DA LEGISLAÇÃO CONSTATADA ATRAVÉS DE ESTUDO JURISPRUDENCIAL SOBRE OS DANOS CAUSADOS AO TRABALHADOR.....</b>	<b>114</b>
5.1 COLETA DE DADOS JURISPRUDÊNCIAIS.....	115
5.1.2 <b>Análise dos Dados Coletados.....</b>	<b>116</b>
<b>CONCLUSÕES.....</b>	<b>121</b>
<b>REFERÊNCIAS .....</b>	<b>124</b>
<b>ANEXOS.....</b>	<b>127</b>

## 1 INTRODUÇÃO

O trabalhador, apesar das conquistas dos últimos anos, continua enfrentando inúmeros problemas para manter a sua dignidade. Essa dificuldade inicia-se na fase pré-contratual e, muitas vezes, estende-se para as demais fases do contrato de trabalho, culminando com problemas físicos e psíquicos que afetam negativamente, além do trabalhador, toda a sua família.

O presente estudo tem como escopo principal tratar da garantia dos direitos da personalidade nos processos seletivos de empregados, apresentando as diversas formas de discriminação e demonstrando as possíveis e constantes perversidades de empresários e dirigentes inescrupulosos que, abusando do seu poder diretivo, afrontam os princípios constitucionais.

Delineiam-se, na pesquisa apresentada, as formas mais evidenciadas no nosso cotidiano sobre as diferentes e variadas formas de discriminação, desde o processo seletivo, principal objeto deste estudo. Este trabalho, entretanto, não tem a pretensão de esgotar todas as possibilidades e probabilidades sobre o tema, contudo, pretende-se trazer à comunidade os principais problemas existentes e alguns meios que visam garantir os direitos da personalidade e a dignidade de todo e qualquer trabalhador, desde a fase pré-contratual.

Constatam-se, no estudo apresentado, os percalços e as mazelas da atual sociedade mutante e heterogênea, razão pela qual o ordenamento jurídico não pode tutelar o trabalhador de maneira padrão e igualitária, devendo-se proceder à análise dos desiguais de forma desigual, coibindo-se as discriminações injustificadas, além de legitimar as discriminações positivas, que sejam necessárias para possibilitar a igualdade entre todos e a garantia dos direitos da personalidade de cada um.

A discriminação deve ser repudiada e afastada de toda e qualquer nação, sendo a sua defesa constante, própria do Direito, característica das modernas democracias, onde busca-se a justiça, o bem social e a garantia dos

direitos da personalidade. O processo de inclusão social é notório e tem-se enraizado paulatinamente na sociedade democrática, onde a discriminação procura destruir direitos fundamentais e construir a falsa impressão de “normalidade” em muitas ações discriminatórias existentes, principalmente às referentes ao processo seletivo de empregados, objeto principal deste estudo.

O respeito aos princípios deve ser preservado e garantido, para que todos tenham condições de igualdade ao buscar o sustento da sua família, através de um trabalho digno e decente.

Para que a garantia dos direitos da personalidade de cada trabalhador seja preservada, desde a fase pré-contratual, a Carta Magna das modernas democracias deve ser amplamente divulgada e respeitada.

Atualmente, está superada a idéia da Constituição como um simples concentrado de princípios políticos que tinham sua eficiência e eficácia duvidosa.

Assim, considerando-se os avanços advindos da Constituição Federal de 1988, do novo Código Civil Brasileiro de 2002 e dos tratados internacionais ratificados pelo Brasil, busca-se uma nova consciência de toda a população, principalmente de empregados e empregadores, afim de banir todo e qualquer tipo de discriminação dos processos seletivos, possibilitando a igualdade de condições para todo trabalhador, na constante luta pelo sustento da sua família e da sua dignidade.

Este trabalho tem a pretensão de conscientizar empregadores e empregados sobre os direitos e deveres de cada um, na constante busca de uma sociedade mais justa e equilibrada.

Ressaltar a ética, os valores humanos e o direito ao trabalho de todo e qualquer indivíduo, garantindo a sua dignidade e o seu direito da personalidade, a partir do período pré-contratual, são pontos evidenciados e discutidos no decorrer deste estudo, visando esclarecer, divulgar e apoiar as conquistas trabalhistas dos últimos anos.

Longe do ideal, a discriminação tem sido energicamente combatida pelos órgãos e instituições estatais, sindicatos e, principalmente pelos cientistas e aplicadores do Direito que, de forma contínua e crescente, buscam soluções para a erradicação definitiva desse grave problema que assola toda a humanidade, principalmente nas relações trabalhistas.

Este estudo aponta que o poder diretivo do empregador em relação ao empregado, tem limites, esclarecendo dúvidas e apresentando várias punições exemplares, justamente aplicadas pelo Poder Judiciário Trabalhista, para que os maus empregadores se adaptem à essa nova realidade, sob pena de sofrerem as penalidades devidas. Observa-se, que as medidas adotadas tem como principal objetivo um ambiente mais saudável e decente nos locais de trabalho, onde empregado e empregador possam conviver dignamente, cada qual respeitando e acatando os seus direitos e obrigações.

Procurou-se, no decorrer deste trabalho, apresentar as inúmeras formas do tratamento discriminatório detectado no processo seletivo e as garantias legais, observadas em muitos julgados da área trabalhista, que garantem os direitos da personalidade do trabalhador, também nessa fase pré-contratual.

Através dos dados coletados junto aos diversos tribunais trabalhistas do Brasil, pode-se constatar que os direitos mais atingidos durante essa fase pré-contratual é o da mulher, que sofre, além da discriminação relacionada ao sexo, o assédio moral e sexual de muitos empregadores inescrupulosos e indecentes.

Entretanto, a mulher tem um destaque positivo e crescente na força de trabalho mundial, ganhando espaços antes ocupados somente pelo trabalho dos homens, colocando-se, cada vez mais, em posições de lideranças e auxiliando, inclusive, com a redução dessas práticas discriminatórias desabonadoras.

O dano moral, julgado corretamente pela justiça trabalhista, nos casos relacionados a essa área, tem mostrado a eficiência e a eficácia necessária para se coibir os abusos, anteriormente cometidos impunemente.

## 2 PRINCÍPIOS E GARANTIAS APLICÁVEIS ÀS RELAÇÕES DE EMPREGO

Os direitos fundamentais são oponíveis nas relações de emprego, notadamente naquelas em que há desigualdade entre as partes, onde o poder do empregador pode sobrepor ao do empregado, como, em diversas situações desleais, inclusive na fase pré-contratual, foco principal deste estudo. O respeito à dignidade da pessoa humana e aos direitos fundamentais constituem um mínimo ético a ser observado pela sociedade, desde o período que antecede a relação de emprego, o período de pré-seleção.

A dignidade possui uma função hermenêutica, atuando na interpretação de todo o sistema jurídico. Funciona como parâmetro de valoração a orientar a compreensão das normas constitucionais, de modo que o exercício do poder diretivo deve ser conciliado com o respeito aos direitos da personalidade e, em consequência, com a dignidade do empregado.

Dessa forma, a descrição dos princípios, apresentada neste estudo, como o princípio da dignidade humana, princípio da igualdade e o princípio da não-discriminação, visa à aplicação efetiva nas relações de emprego, amparando o trabalhador durante todo o processo pré-contratual e procurando coibir os excessos cometidos pelos maus empregadores.

Neste início de estudo, conceituar o princípio para que se possa ter uma visão mais abrangente sobre o tema, com certeza, é oportuno e apropriado. Portanto, antes de uma incursão específica sobre o tema proposto, deve-se abordar, preliminarmente, os princípios de uma forma genérica, porém procurando relacioná-los com o presente trabalho.

## 2.1 PRINCÍPIOS GERAIS

O conceito de um princípio, diretamente ligado ao tema deste estudo, parte do pressuposto onde se designa a estruturação de um sistema de idéias, pensamentos ou normas por uma idéia mestra e por um pensamento chave, de onde todas as demais idéias, pensamentos ou normas se derivam, se conduzem e se subordinam.

Miguel Reale afirma que princípios são:

[...] verdades fundantes de um sistema de conhecimento, como tais admitidas, por serem evidentes ou por terem sido comprovadas, mas também por motivos de ordem prática de caráter operacional, isto é, como pressupostos exigidos pelas necessidades da pesquisa e da práxis [...]<sup>1</sup>

Pode-se afirmar, analisando-se estudos e teorias sobre o tema, que os princípios constitucionais constituem verdadeiras proposições lógicas, sendo embasamentos do sistema jurídico. Pode-se, inclusive, constatar-se essa afirmação analisando-se o pensamento de Canotilho:

[...] a Constituição é, [...] uma lei, configurando a forma típica de qualquer lei, compartilhando com as leis em geral um certo número de características (forma escrita, redação articulada, publicação oficial etc.). Mas também, é uma lei diferente das outras: é uma lei específica, já que o poder que a gera e o processo que a veicula são tidos como constituintes, assim como o poder e os processos que a reformam são tidos como constituídos, por ela mesma; é uma lei necessária, no sentido de que não pode ser dispensada ou revogada, mas apenas modificada; é uma lei hierarquicamente superior – a lei fundamental, a lei básica – que se encontra no vértice da ordem jurídica, à qual todas as leis têm de submeter-se; é uma lei constitucional, pois, em princípio, ela detém o monopólio das normas constitucionais [...]<sup>2</sup>

Constata-se que nos princípios constitucionais, que guardam os valores fundamentais da ordem jurídica estão condensados bens e valores considerados fundamentos de validade de todo o sistema jurídico.

Os princípios constitucionais são o ápice do sistema jurídico, pois tudo que lhes segue têm que estar em perfeita harmonia e conformidade com seus preceitos.

---

<sup>1</sup> REALE, Miguel. **Lições Preliminares de Direito**. 22. ed. São Paulo: Saraiva, 2001, p. 299.

<sup>2</sup> CANOTILHO, José Joaquim Gomes. **Fundamentos da Constituição**. 1.ed. Coimbra: Almedina, 1991, p. 40.

Tais princípios valores são pontos de partida que servirão de critérios para as futuras normas infraconstitucionais que serão editadas.

Alguns autores, como José Joaquim Gomes Canotilho, classificam os princípios constitucionais utilizando alguns critérios que procuram defini-los como limitadores do Estado:

[...] Princípios jurídicos fundamentais: os princípios historicamente objetivados e progressivamente introduzidos na consciência jurídica e que encontram uma recepção expressa ou implícita no texto constitucional. Pertencem à ordem jurídica positiva e constituem um importante fundamento para a interpretação, integração, conhecimento e aplicação do direito positivo. [...] os princípios têm uma função negativa particularmente relevante nos 'casos limites' (Estado de Direito e de Não Direito, Estado Democrático e Ditadura). [...] eles fornecem sempre directivas materiais de interpretação das normas constitucionais. Mais do que isso: vinculam o legislador no momento legiferante, de modo a poder dizer-se ser a liberdade de conformação legislativa positiva e negativamente vinculada pelos princípios jurídicos gerais [...]<sup>3</sup>

Canotilho, ainda, classifica alguns princípios como políticos constitucionalmente conformadores, onde, segundo seus ensinamentos, estão concentradas as opções políticas que refletem a ideologia inspiradora da constituição:

[...] Princípios políticos constitucionalmente conformadores: são os princípios constitucionais que explicam as valorações políticas fundamentais do legislador constituinte. Neles condensam as opções políticas nucleares e se reflete a ideologia inspiradora da constituição. Os princípios políticos constitucionais são o cerne político de uma constituição política. [...] situam-se aí, os princípios definidores da forma de Estado. [...] os princípios políticos constitucionalmente conformadores são princípios normativos, rectrizes e operantes, que todos os órgãos encarregados da aplicação do direito devem ter em conta, seja em actividades interpretativas, seja em actos inequivocadamente conformadores[...]<sup>4</sup>.

Divide-se, também, em princípios impositivos que, conforme este autor, por intermédio da constituição dirigente, impõe a realização de determinados fins e a execução de tarefas ao Estado, obrigando o legislador a respeitá-los, quando traçar as diretrizes das atividades política e legislativa:

[...] Princípios constitucionais impositivos: aqui, subsumem-se todos os princípios que, no âmbito da constituição dirigente, impõem aos órgãos do Estado, sobretudo ao legislador, a realização de fins e a execução de

---

<sup>3</sup> CANOTILHO, José Joaquim Gomes. **Fundamentos da Constituição**. 1.ed. Coimbra: Almedina, 1991, p. 177.

<sup>4</sup>Id.lbid, p. 178.

tarefas. São, portanto, princípios dinâmicos, prospectivamente orientados. Estes princípios designam-se, muitas vezes, por “preceitos definidores dos fins do Estado”, “princípios directivos fundamentais” [...]. Como exemplo de princípios constitucionais impositivos podem apontar-se o princípio da independência nacional [...]. Traçam, sobretudo para o legislador, linhas rectrizes da sua actividade política e legislativa[...]<sup>5</sup>.

Finalizando, Canotilho, destaca os princípios-garantia que, conforme abaixo descrito, busca instituir uma garantia para todos os cidadãos:

[...] Princípios-garantia: visam instituir directa e imediatamente uma garantia dos cidadãos. É-lhe atribuída uma densidade de autêntica norma jurídica e uma força determinante, positiva e negativa. Refiram-se a título de exemplo, o princípio [...] do juiz natural [...], os princípios de non bis in idem e in dúbio pro reo. [...]. Estes princípios traduzem-se no estabelecimento directo de garantias para os cidadãos e daí que os autores lhes chamem “princípios em forma de norma jurídica” e considerem o legislador estreitamente vinculado na sua aplicação [...]<sup>6</sup>

Analisando- se os princípios jurídicos fundamentais do Estado Democrático de Direito, pode-se verificar que nesses princípios encontram-se fundamentos para a interpretação, integração, conhecimento e aplicação do direito positivo constitucional e infraconstitucional.

Quando se analisam os princípios voltados para a área trabalhista, pode-se afirmar que devem se interpretados de forma sistêmica, considerando-se as regras constitucionais em seu conjunto, ou seja, levando-se em consideração a estrutura normativa constitucional como um todo, tanto sob o aspecto teleológico quanto sob o aspecto histórico e sociológico. Deve-se, ainda, ter como fundamentos principais:

- 1) A proteção do hipossuficiente;
- 2) A preponderância dos interesses coletivos sobre os interesses individuais;
- 3) A desconsideração de eventuais formalismos legais em face das necessidades reais, concretas, da sociedade como um todo.

<sup>5</sup> CANOTILHO, José Joaquim Gomes. **Fundamentos da Constituição**. 1.ed. Coimbra: Almedina, 1991, p. 178.

<sup>6</sup> Id. Ibid, p. 179.

Portanto, a proteção constitucional garantida através dos princípios, vem tornar positiva a obrigação do Estado em fornecer meios de proteção à saúde, à segurança e à própria dignidade no trabalho, com a finalidade de promover o bem social, como veremos a seguir.

## 2.2 PRINCÍPIO DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA

Antes de discorrer-se sobre o princípio da dignidade humana, fator de fundamental importância para adentrar-se ao tema proposto, deve-se conceituar a pessoa, que neste estudo se reveste de trabalhador, de candidato a um emprego digno.

Portanto, pessoa, conforme conceituado por diversos autores, é todo ente dotado de personalidade para o direito, ou seja, o ente que tem aptidão para ser titular de direitos subjetivos. Todo ser humano é pessoa, e é capaz de direitos e deveres na ordem civil.

Além das pessoas naturais, que participam da vida jurídica, certas criações sociais, que são as pessoas jurídicas ou pessoas coletivas, também podem ser consideradas sujeitos de direito.

Pode-se, ainda, afirmar que essas pessoas possuem liberdades, conceituadas em negativas e positivas, fundamentais para a dignificação do ser humano. Assim, como afirma Norberto Bobbio:

[...] os conceitos "liberdade negativa" e "liberdade positiva", teremos que a primeira seria a ausência de constrangimentos (daí negativa) e a segunda, autodeterminação. Em outras palavras, liberdade negativa seria a "situação na qual um sujeito tem a possibilidade de agir sem ser impedido", enquanto na liberdade positiva "o sujeito tem a possibilidade de orientar seu próprio querer no sentido de uma finalidade, de tomar decisão, sem ser determinado pelo querer dos outros". A liberdade negativa seria uma liberdade individualista, a positiva, cidadã[...]<sup>7</sup>

---

<sup>7</sup> BOBBIO, Norberto. **Igualdade e Liberdade**. Tradução de Carlos Nelson Coutinho. 3.ed. Rio de Janeiro: Ediouro, 1997. p.164.

Ainda, segundo Norberto Bobbio, quando se refere à liberdade positiva, afirma que:

[...] A priori tida numa perspectiva política de que tal liberdade assemelha-se a uma autodeterminação ou autonomia da vontade do indivíduo de fazer. Enquanto a liberdade negativa trata de ausências dispositivas, a liberdade positiva trata da existência de um querer, do querer específico do indivíduo, o que significa a capacidade de se mover para uma finalidade sem com isso ser movido[...]<sup>8</sup>

Conforme o prof. Alessandro Zenni, quando analisa tais liberdades, considera-as fundamentais para a dignificação humana:

[...] As ações negativa e positiva são pressupostos indispensáveis à dignificação humana, sendo certo que a ausência de coações e limites influi diretamente no desenvolvimento das potencialidades dos homens, primeiro estágio da garantia da liberdade positiva que os faça tomar consciência e aproveitar efetivamente a pujança transformando-a em ato para acabamento da sua natureza que não deixa de ser o próprio fim [...]<sup>9</sup>

Com relação às liberdades positivas, muitas vezes necessárias através da atuação estatal, podem ser avaliadas de forma positiva ou negativa, como explica o prof. Alessandro Zenni:

[...] Por isso é de se pensar que o Estado paternalista providente que distribui as chances da vida com igualdade absoluta corre o risco de prejudicar, mediante suas intervenções precipitadas, a autonomia que se propõe a tutelar. Da mesma sorte, como estrutura social mais perfeita, o Estado tem compromisso de interferir quando o indivíduo e os grupos menores não puderem atingir *sponte própria* os seus objetivos [...]<sup>10</sup>

Dessa forma, após essas considerações, pode-se afirmar, como prevê o Ordenamento Jurídico Brasileiro, artigo 1º, inciso III da Constituição Federal<sup>11</sup>, que a dignidade humana, é um princípio fundamental, sendo assim, inerente a toda pessoa humana, sem distinção de origem, raça, sexo, cor e credo.

<sup>8</sup> BOBBIO, Norberto. **Igualdade e Liberdade**. Tradução de Carlos Nelson Coutinho. 3.ed. Rio de Janeiro: Ediouro, 1997. p.178.

<sup>9</sup> ZENNI, Alessandro Severino Vallér. **A crise do direito liberal na pós-modernidade**.1.ed.Porto Alegre: Sérgio Antonio Fabris Editor. 2006. p. 112.

<sup>10</sup> *Ibid.*, p. 114.

<sup>11</sup> BRASIL. **Constituição Federal**. CAHALI, Yussef Said (Org.).10.ed.rev. e amp.São Paulo: Revista dos Tribunais.2008.p.21. Art. 1º, inciso III da Constituição Federal – “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: [...] III a dignidade da pessoa humana; [...]

Este princípio está interligado a duas garantias fundamentais, também previstas pela Constituição (artigo 5º., caput)<sup>12</sup>, o da liberdade e igualdade.

Do mesmo modo, dispõe a Declaração Universal dos Direitos Humanos que todos os homens nascem livres e iguais em dignidade e direitos. São dotados de razão e consciência e devem agir em relação uns aos outros com espírito de fraternidade"<sup>13</sup>

Posto, que todo ser humano nasce livre e sendo a dignidade pressuposto fundamental da liberdade e igualdade, constata-se que não existe pessoa sem dignidade. A dignidade é um atributo natural que advém da essência de cada ser humano.

Dessa forma, torna-se imperioso ressaltar que nenhuma pessoa pode renunciar à dignidade, considerando-se que a condição de sua existência é a vida. Sendo a vida também uma garantia fundamental resguardada pela Constituição Federal, artigo 5º, caput<sup>14</sup> e pela Declaração Universal dos Direitos Humanos, artigo III.

A própria palavra dignidade em seu significado gramatical quer dizer respeito, sendo que a palavra vida traduz existência humana, origem, fundamento, estando-se, pois, diante de um princípio que preserva o respeito à existência humana. É certo, que para a dignidade ser exercida de forma eficaz, caberá ao Estado propiciar condições necessárias para que uma coletividade se desenvolva.

Assim, as necessidades de uma coletividade, são verdadeiramente, as necessidades vitais básicas que cada ser humano precisa para viver em sociedade. As condições necessárias são definidas pelo homem e compreendidas pelo Estado como garantias, e estas são o sustento dos patamares mínimos da sobrevivência humana, quais sejam, moradia, educação, saúde, liberdade e trabalho.

---

<sup>12</sup> BRASIL. **Constituição Federal**. CAHALI, Yussef Said (Org.).10.ed.rev. e amp.São Paulo: Revista dos Tribunais.2008.p.22.Art. 5º da Constituição Federal - 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, [...]

<sup>13</sup> Declaração Universal dos Direitos Humanos de 1948. **Portal Ministério da Justiça**.Disponível em: [portal.mj.gov.br/sedh/ct/.../ddh\\_bib\\_inter\\_universal.htm](http://portal.mj.gov.br/sedh/ct/.../ddh_bib_inter_universal.htm). Acesso em: 05 abr. 2010

<sup>14</sup> BRASIL. Constituição (1998). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Senado, 1988.

É certo que todo ser humano deve ter a sua dignidade protegida pela tutela do Estado, tendo em vista, que esta é o pressuposto de sua existência. Portanto, cabe, também, ao Estado proporcionar a todos os seres humanos chances iguais, para que todos na formação de uma sociedade possam atingir seus fins culturais, econômicos e sociais.

Para a garantia da dignidade deve haver um conjunto de prestações materiais, absolutamente necessárias e essenciais para a realização da vida humana, denominado mínimo existencial.

O mínimo existencial é indispensável para a existência do ser humano, para que esse ser tenha o mínimo para sobreviver, o básico vital. Entretanto, em nossa sociedade acontece um fenômeno social no qual se acostuma com a miséria, com a fome e com a morte.

Deparamo-nos, comumente, com “homens invisíveis”, que passam despercebidos e que vivem à margem da sociedade como mendigos, pedintes e miseráveis, sendo que em vez de chocar-nos, dá-nos a falsa impressão de normalidade, pois esses seres humanos, com certeza, não têm o mínimo existencial, vital para sobreviver, para se ter uma vida digna.

Quando analisa-se a Constituição Federal<sup>15</sup>, constata-se que diversos dispositivos da Carta Magna, se efetivados, atingiriam o objetivo de assegurar o mínimo existencial, como o artigo 1º, inciso III, garantindo a dignidade humana, o artigo 3º, inciso III, garantindo a erradicação da marginalização, ou ainda, a garantia dos direitos sociais como saúde, educação, moradia e trabalho, incluso no artigo 6º.

O Estado pode e deve, através de políticas públicas apropriadas, romper essa barreira social, fazendo com que todos sejam integrados à sociedade, incluindo definitivamente os que vivem à margem, concretizando, dessa forma, o mínimo existencial, vital para qualquer ser humano.

---

<sup>15</sup> BRASIL. Constituição (1998). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Senado, 1988.

A garantia da dignidade da pessoa humana, inequivocamente, passa pela garantia de um trabalho digno e decente, que possibilite a todo ser humano, sem sofrer qualquer tipo de discriminação, garantir o seu sustento e de toda a sua família. Essa garantia deve estar presente no decorrer de todo o contrato de trabalho, iniciando-se pela fase pré-contratual, condizente com a isonomia jurídica, evitando-se perseguições e favoritismos.

Pode-se afirmar, também, que os direitos trabalhistas estão no rol dos direitos sociais, sendo uma expressão verdadeira de liberdade, como meio de libertação da desigualdade, objetivo principal e finalidade de um estado social. O Direito ao Trabalho, detalhado a seguir, demonstrará sua fundamental importância para a garantia da dignidade do ser humano.

### 2.2.1 Direito ao Trabalho

Conforme o artigo 23 da Declaração Universal dos Direitos Humanos:

[...] Toda pessoa tem direito ao trabalho, à livre escolha de emprego, a condições justas e favoráveis de trabalho e à proteção contra o desemprego. Toda pessoa, sem qualquer distinção, tem direito a igual remuneração por igual trabalho. Toda pessoa que trabalha tem direito a uma remuneração justa e satisfatória, que lhe assegure, assim como à sua família, uma existência compatível com a dignidade humana, e a que se acrescentarão, se necessário, outros meios de proteção social. Toda pessoa tem direito a organizar sindicatos e a neles ingressar para a proteção de seus interesses [...]<sup>16</sup>

No Brasil, a Constituição de 1988<sup>17</sup>, no artigo 6º, reconhece o trabalho enquanto um direito e do artigo 7º ao 11º estão prescritos os principais direitos para os trabalhadores que atuam sob as leis brasileiras. Além da

<sup>16</sup> Declaração Universal dos Direitos Humanos de 1948. **Portal Ministério da Justiça**. Disponível em: [portal.mj.gov.br/sedh/ct/.../ddh\\_bib\\_inter\\_universal.htm](http://portal.mj.gov.br/sedh/ct/.../ddh_bib_inter_universal.htm). Acesso em: 05 abr. 2010.

<sup>17</sup> BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Senado, 1988.

Constituição, a Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) regulamenta também as relações de trabalho no Brasil.

Pela Constituição brasileira, não só o direito ao trabalho, mas a um salário que garanta a subsistência do trabalhador e de sua família é uma OBRIGAÇÃO que deve ser garantida pelo Estado. Contudo, apesar de ser constitucionalmente garantido, na prática, tanto o direito ao trabalho como o direito à renda são muitas vezes violados e não são raros os casos de desemprego, salários injustos, trabalho sem férias ou repouso, em condições inadequadas etc.

Diferente de alguns outros direitos, não existe nenhum mecanismo formal que garanta trabalho aos cidadãos brasileiros. O que existe são algumas medidas que, durante um período, buscam assistir ao desempregado, como: seguro desemprego, auxílio-transporte, isenção de taxas para retirar alguns documentos etc. Além disso, tanto governos como alguns sindicatos possuem serviços de cadastro de trabalhadores para recolocá-los no mercado de trabalho e, também, para requalificação profissional.

Na medida em que o emprego torna-se um bem, a cada dia mais escasso, não se pode conceber um Direito do Trabalho distante da realidade, indiferente aos grandes problemas sociais, enfim, incapaz de atender aos fins que ensejaram a sua criação, permitindo e possibilitando a ação indiscriminada de maus empregadores que, aproveitando-se dessa escassez, selecionam seus empregados de forma discriminatória e abusiva.

Quando analisa-se, nos dias atuais, o direito à vida, pode-se afirmar que este direito está intrinsecamente ligado ao direito ao trabalho, pois para a grande maioria da população, a remuneração obtida através de um trabalho decente é a única forma de se obter recursos suficientes para a aquisição de bens e serviços, indispensáveis a uma sobrevivência digna. Pode-se afirmar, também, considerando-se esse fato, que o direito ao trabalho é um direito de todas as pessoas, de toda a comunidade.

A tutela do Estado é fundamental para a garantia do direito ao trabalho, pois é através do Estado que se busca o pleno emprego, ou seja, é quando em uma economia todos os fatores de produção (trabalho, capital e insumos) estão

sendo utilizados em sua máxima capacidade, pois não havendo ociosidade desses fatores, não deverá haver mão de obra ociosa (desempregada).

O pleno emprego, exercido nas mais diversas atividades, pode garantir a dignidade humana, pois através da garantia desse trabalho as pessoas terão condições de se sustentar e sustentar suas famílias, propiciando uma vida digna.

Como condição do mercado de trabalho, o pleno emprego deve possibilitar uma ocupação remunerada para todas as pessoas dispostas a trabalhar, conforme suas qualificações, aspirações e condições, garantindo o bem social de todos. O pleno emprego, através das ações do Estado, deve procurar erradicar a pobreza, minimizar a marginalização e possibilitar uma renda que garanta a dignidade de todo e qualquer trabalhador.

Essas ações estatais devem, objetivando garantir o pleno emprego, buscar soluções através da redução de impostos, da abertura de novas empresas, enfim, encontrar soluções viáveis e legais que possibilitem essa garantia, sem que o trabalhador seja prejudicado.

Em nosso ordenamento, a flexibilização dos direitos laboristas encontra precedentes na Constituição Federal<sup>18</sup>, que dispõe, em seu capítulo dos direitos sociais, inciso VI do artigo 7º, ser o salário irredutível, "salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo", e no inciso XIV prevê a jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos, "salvo negociação coletiva."

A contratação de novos empregados, com encargos fiscais reduzidos, poderia enfrentar a questão concernente à abertura de novos postos de trabalho, principalmente para os desempregados que devem ser inseridos no mercado de trabalho, os trabalhadores do setor informal, com baixos níveis de qualificação, e os trabalhadores que perderam seus empregos em decorrência do processo de reestruturação produtiva.

---

<sup>18</sup> BRASIL. Constituição (1998). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Senado, 1988.

Empregar com carteira é um ônus elevado para o empresariado, pois o custo, que deveria ser do salário e de impostos que coibissem o desemprego, acaba acrescido de taxas e encargos que chegam a onerá-lo em até 110% sobre o valor recebido bruto pelo empregado. Considerando-se um salário de R\$ 1.000,00, passa a custar até R\$ 2.100,00 ao empregador. Ao assalariado restam R\$ 700,00, considerando-se os descontos legais.

Embora pertinente e justificável a preocupação de muitos sindicalistas e defensores dos direitos trabalhistas conquistados, cabe ressaltar que, constitucionalmente, podem ser flexibilizados dois direitos: jornada de trabalho e salário, com afirmado anteriormente. No que se refere à possibilidade de redução do horário de trabalho, pode ser medida eficaz para frear o ritmo de demissões, sendo, portanto, benéfica ao hipossuficiente, desde que essa redução não implique na exigência de horas extras, por parte dos empregadores. Quanto ao salário, embora a flexibilização autorize o sindicato a acordar sua redução, não haverá prejuízo ao trabalhador se, em negociação coletiva, for estabelecida compensação por meio de garantias quaisquer que, em determinada circunstância, sejam ainda mais vantajosas para a totalidade da categoria. Para ambos os casos apresentados, sempre se deve atentar para o que for acordado no instrumento coletivo, na sua integralidade, não devendo causar prejuízo, em hipótese alguma, aos empregados. Nessas circunstâncias, não há por que considerar que a flexibilização reduz, simplesmente, direitos conquistados.

Obviamente, pode haver redução efetiva de direito específico, mas o que se deve perquirir é se, considerando a integralidade dos direitos e garantias, houve ou não redução. Assim, dependendo das circunstâncias do caso concreto, o afastamento de algum direito para, em última instância, beneficiar o trabalhador e o empregador, pode ser conveniente para ambas as partes. Em outras palavras, pode ser justificável e legítima a redução de um direito trabalhista, acordada em convenção coletiva, se for para evitar um mal maior : o desemprego.

Há também que se incentivar a criação de empresas de menor porte, através de medidas que lhes propiciem melhores condições de existência, em virtude da situação econômica mundial. Incentivo que é fundamental, levando-se em

conta a busca de novas opções de produção e trabalho, para a manutenção da qualidade de vida e bem estar social de todos.

O artigo 1º da Constituição Federal eleva à condição de princípio fundamental a livre iniciativa, lado a lado com os valores sociais do trabalho.

Vejamos:

[...] 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.”

A Constituição de 1988, em seu artigo 170 dispõe:

“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:

I – soberania nacional;

II – propriedade privada;

III – função social da propriedade;

IV – livre concorrência;

V – defesa do consumidor;

VI – defesa do meio ambiente;

VII – redução das desigualdades regionais e sociais;

VIII – busca do pleno emprego;

IX - Tratamento favorecido para as empresas de pequeno porte constituídas sob as leis brasileiras e que tenham sua sede e administração no País.

Parágrafo único. É assegurado a todos o livre exercício de qualquer atividade econômica, independentemente de autorização de órgãos públicos, salvo nos casos previstos em lei [...]”<sup>19</sup>

Observa-se, analisando o artigo descrito que, com a finalidade de propiciar uma vida digna, o legislador introduziu um modelo econômico baseado na livre iniciativa, procurando garantir a justiça social, sem discriminação e exclusão.

Considerado-se como fundamento da ordem econômica, o princípio da livre iniciativa, onde atribui-se a iniciativa privada o papel primordial na produção ou circulação de bens ou serviços, constituindo a base sobre a qual se constrói a ordem econômica, cabendo ao Estado a função de normatizar, fiscalizar e orientar, pois a Constituição Federal determina que a ele cabe apenas a exploração direta da atividade econômica quando necessária a segurança nacional ou relevante interesse econômico.

Deve-se, também, além das providências anteriormente elencadas para a garantia do pleno emprego, incentivar e valorizar o trabalhador autônomo,

---

<sup>19</sup> BRASIL. Constituição (1998). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Senado, 1988.

que pode ser definido como toda pessoa física que exerce por conta própria alguma atividade econômica. É o prestador de serviços, sem vínculo empregatício, pois falta-lhe o requisito da subordinação.

Dessa forma, pode-se afirmar que o trabalhador autônomo é a pessoa física que presta serviços a outrem por conta própria, assumindo os riscos da sua atividade. Não possuindo horário, nem recebendo salário, mas sim uma remuneração prevista em contrato. O trabalhador autônomo pode ser o advogado, o médico, o engenheiro, o contador, ou outro trabalhador sem curso superior, como o vendedor de tecidos, o vendedor de livros religiosos ou o vendedor ambulante, que muitas vezes é remunerado com uma cota do próprio produto, objeto do seu trabalho.

Incentivar e garantir o primeiro emprego, também é uma responsabilidade do Estado, pois para a grande maioria das pessoas essa é uma árdua tarefa. Para o grande número de jovens que buscam a primeira colocação no mercado, adaptar-se às exigências de cada setor econômico, que muitas vezes exige experiência e conhecimento técnico é desestimulante, entretanto desistir para quem busca dignidade, parece totalmente inviável.

A falta de experiência, com certeza, é o critério que mais dificulta a busca pelo primeiro emprego. Pensando nisso, vários estados e municípios estão oferecendo programas que beneficiam o jovem que está entrando no mercado de trabalho.

Em todos estes programas, além de treinamento especializado, em troca de incentivos fiscais e outros tipos de incentivos para as empresas contratantes, o jovem deve ser reconhecido como um ator social e capaz de realizar o trabalho que lhe foi oferecido. Afinal, o trabalho é um dos componentes mais importantes da nossa cidadania.

Dessa forma, a ação do Estado é muito importante para a garantia do pleno emprego, entretanto essa ação deve ser limitada face ao cidadão, considerando-se que os direitos fundamentais foram concebidos com esse objetivo.

Assim, como na limitação das ações estatais, os direitos fundamentais têm especial importância nas relações privadas de trabalho, principalmente em função da desigualdade nas partes dessa relação.

O surgimento dos direitos fundamentais tinha como principal pressuposto limitar os poderes do Estado, atualmente, entretanto, algumas pessoas contestam a aplicabilidade dos direitos fundamentais nas relações privadas argumentando que o objetivo foi proteger os cidadãos dos abusos do Estado. Em relação a esse argumento entendemos que o Estado foi identificado à época como o maior agressor dos direitos naturais do homem. Hoje, contudo, temos a noção que não só o Estado representa uma ameaça aos direitos fundamentais, mas também outras instituições privadas, sendo que nesse caso nada mais natural que exigir respeito aos direitos fundamentais de todos aqueles que possam vir a ameaçá-los.

Verifica-se, também, que para garantir-se os direitos fundamentais do trabalhador, desde a fase pré-contratual, deve-se reconhecer os valores humanos, antes de qualquer exigência técnica ou necessária para o desempenho da sua função, como veremos a seguir.

### **2.2.2 Valores Humanos**

Analisando-se o mercado atual pode-se concluir que quem possuir a almejada empregabilidade, está com grandes chances de se manter na ativa. Descreve-se, através de artigos, publicações especializadas, jornais, revistas e livros o novo perfil do profissional do futuro. Os especialistas nessa área relatam sempre os fatores-chave de sucesso de empregados e empregadores.

Entretanto, quem se lembra que antes do profissional, vem o homem? Alguém se recorda que valores humanos são mais poderosos e valiosos que indicadores de um melhor desempenho?

Dominar dois idiomas e dominar a tecnologia da sua área de atuação é ótimo para qualquer profissional. Mas isso dá mais condição ao ser humano do que a ética, a honestidade e outros valores semelhantes? Dá mais qualidade de vida e integridade?

Os valores humanos são fundamentos morais e espirituais da consciência humana. Todos os seres humanos podem e devem tomar conhecimento dos valores a eles inerentes. Inúmeras causas que afligem a humanidade estão na negação destes valores como suporte e inspiração para o desenvolvimento integral do potencial individual e conseqüentemente do social.

A consciência e a vivência dos valores alicerçam o caráter, e reflete-se na conduta como uma conquista espiritual da personalidade. Para um trabalhador conduzir com sucesso a sua vida, tem de percorrer lado a lado com os seus valores humanos, a sua escalada e a sua trajetória por este mundo.

Entende-se que os principais valores humanos sejam: honestidade, verdade, justiça, ética, disciplina, integridade, paz (auto-estima, autocontrole, autoconfiança, auto-aceitação e desapego) e amor.

Ter as dimensões da saúde respeitadas e harmonizadas, passa a ser o grande aliado dos valores humanos de cada um. Saúde mental, espiritual, emocional, física e financeira equilibradas e integradas sem atropelo.

Os valores humanos não podem e não devem ser suplantados por nenhum outro valor, inclusive pelos valores biológicos que, costumeiramente, são cultuados por grande parte da sociedade, como afirma o professor Alessandro Zenni:

[...] o que se pode notar da cultura individualista humanista que impera hodiernamente, em face da relativização moral, é uma tendência de culto dos valores biológicos, a sacralização da vida e a satanização da morte, prazer e dor que conformarão com o interesse de cada indivíduo em detrimento dos valores da sociabilidade, impondo-se como verdade discursiva [...]<sup>20</sup>

Os valores humanos devem ser considerados quando se falar em empregabilidade, antes mesmo de considerar-se o domínio de idiomas, tecnologia

---

<sup>20</sup> ZENNI, Alessandro Severino Vallér. **A crise do direito liberal na pós-modernidade**. 1.ed. Porto Alegre: Sérgio Antonio Fabris Editor. 2006. p. 53.

ou outras formas de preparo profissional. Se esses valores não estão impregnados no ser humano e não se tem a devida consideração por empregados e empregadores, a tendência de um ambiente de trabalho injusto e desigual, desde a fase pré-contratual, pode resultar em prejuízos incalculáveis, tanto para um quanto ao outro.

Pode-se considerar, também, que outro fator importante, além do reconhecimento dos valores humanos, que venha garantir o princípio da dignidade de todo e qualquer trabalhador, é a garantia do meio ambiente do trabalho, que busca a garantia e a segurança de uma vida saudável e digna para o empregado.

### **2.2.3 Garantias do Meio Ambiente do Trabalho**

Pode-se conceituar o meio ambiente do trabalho como o conjunto de fatores físicos, climáticos ou qualquer outro que, interligados ou não, podem interferir diretamente no local de trabalho, relacionando-se direta e imediatamente com o ser humano trabalhador, em sua atividade laboral.

Deve-se esclarecer que existe uma distinção entre proteção ao meio ambiente de trabalho e a proteção do direito do trabalho, considerando-se que muitas pessoas confundem essas proteções, é necessário observar que a primeira proteção tem por objeto jurídico a saúde e a segurança do trabalhador, para que desfrute a vida com qualidade, através de processos adequados para que se evite a degradação e a poluição em sua vida, no caso do direito do trabalho vincula-se a relações empregatícias com vínculos de subordinação, procurando inclusive regular o meio ambiente de trabalho, de forma a mantê-lo decente e saudável.

O trabalhador, amparado pelas garantias preconizadas no meio ambiente do trabalho, passou a integrar plenamente o meio ambiente, na busca do desenvolvimento sustentável preconizado pela nova ordem ambiental mundial.

Destarte, o meio ambiente do trabalho também faz parte do conceito mais amplo de ambiente, de forma que deve ser considerado com bem a ser protegido pelas legislações, para que os trabalhadores possam usufruir de uma qualidade de vida mais saudável.

A atual Constituição Federal<sup>21</sup> incluiu entre os direitos dos trabalhadores o de ter reduzido os riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança (art.7º, XXII), e determinou que no sistema de saúde o meio ambiente do trabalho deve ser protegido (art.200, VIII), mostrando uma moderna posição com relação ao tema, de forma que as questões referentes ao meio ambiente do trabalho transcendem a questão de saúde dos próprios trabalhadores, extrapolando para toda a sociedade. Ainda, como medida mediata, o artigo 225, caput, IV, VI e parágrafo 3º, determina que:

[...] Todos têm direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, bem de uso comum do povo e essencial à sadia qualidade de vida, impondo-se ao Poder Público e à coletividade o dever de defendê-lo e preservá-lo para as presentes e futuras gerações. [...] <sup>22</sup>

Da mesma forma, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT)<sup>23</sup>, trata da segurança do trabalhador no art.154 e seguintes do Tít. II, Cap.V e no Tít. III (Normas Especiais de Tutela do Trabalho, além das Portarias do Ministério do Trabalho e a Lei Orgânica da Saúde (Lei 8.080/90)<sup>24</sup>. Há ainda o Programa de Controle Médico e de Saúde Ocupacional e o Programa de Prevenção de Riscos Ambientais, sem contar a obrigatoriedade das empresas terem que instituir as CIPAs – Comissões Internas de Prevenção de Acidentes (art.163,CLT). Tudo visando a preservação da qualidade ambiental do local de trabalho.

Dessa forma, o meio ambiente sadio do trabalho é um direito de todo trabalhador, indistintamente, e reconhecido como uma obrigação social constitucional do Estado, ao mesmo tempo em que se trata de um interesse difuso,

---

<sup>21</sup> BRASIL. Constituição (1998). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Senado, 1988.

<sup>22</sup> BRASIL. Constituição (1998). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Senado, 1988.

<sup>23</sup> BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho. Vade Mecum RT. 5.ed. São Paulo: **Revista dos Tribunais**. 2010. p. 784.

<sup>24</sup> BRASIL, Lei 8.080/90. **Portal do Planalto**. Disponível em: [www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Leis/L8080.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L8080.htm) . Acesso em:04 abr 2010.

ou mesmo coletivo quando se tratar de determinado grupo de trabalhadores. Em sendo assim, o meio ambiente do trabalho enquadra-se nos casos protegidos pela Lei 7.347/85<sup>25</sup>, que em seu art.1º, I, estabelece a adequação da ação civil pública na proteção do meio ambiente e em seu inciso IV inclui também o caso de danos causados a qualquer outro interesse difuso ou coletivo, de forma que é plenamente viável falarmos na existência da Ação Civil Pública para resguardar os direitos dos trabalhadores terem um ambiente de trabalho sadio e ecologicamente equilibrado como preceituado no art.225 da Constituição Federal<sup>26</sup>. Assim, estão legitimados para propor a ação civil pública acidentária trabalhista as pessoas de direito público e as entidades elencadas no art.5º da Lei 7.347/85, dentre elas os sindicatos e o Ministério Público.

No Brasil, por inúmeros motivos, a falta de cultura empresarial adequada para prevenir e precaver os riscos ambientais no trabalho, visando exclusivamente o lucro, acaba deixando de lado o fator humanitário, impossibilitando uma aplicação adequada de regras voltadas à educação ambiental necessária nesse contexto. Existe a premente necessidade, considerando-se os problemas descritos, de se criar uma cultura ambientalista, destacando a do trabalho, pois é nesse enfoque que os danos atingem diretamente as pessoas, sendo que os empresários devem criar uma cultura solidária e de responsabilidades para com todos os seres humanos, bem como para com o sistema em si, sob pena de sofrer as imposições legais, anteriormente descritas.

Dessa forma, considerando-se os direitos, valores e garantias que possam propiciar a dignidade do trabalhador, podemos incluir, além dos tópicos anteriormente descritos, a ética, pois toda a ação humana, onde este fator não é considerado como fundamental, ocasiona uma série de danos irreparáveis, tanto para o empregador, como para o empregado. A ética, devidamente aplicada às relações de trabalho, desde o processo seletivo, pode propiciar um ambiente de trabalho justo, equilibrado e decente, como veremos a seguir.

---

<sup>25</sup> BRASIL. Lei 7.347/85. Vade Mecum RT. 5.ed. São Paulo: **Revista dos Tribunais**. 2010. p. 1.416.

<sup>26</sup> BRASIL. Constituição (1998). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Senado, 1988.

## 2.2.4 Ética

Analisando-se os comportamentos humanos pode-se classificá-los sob a ótica do certo e errado, do bem e do mal. Apesar de relacionadas com o agir individual, essas classificações sempre têm relação com as matrizes culturais que prevalecem em determinadas sociedades e contextos históricos.

Quando analisa-se a ética, observa-se que é uma característica inerente a toda ação humana e, por esta razão, é um elemento vital na produção da realidade social. Todo ser humano possui um senso ético, uma espécie de "consciência moral", estando constantemente avaliando e julgando suas ações para saber se são boas ou más, certas ou erradas, justas ou injustas.

Essas ações podem garantir uma condição mínima de cidadania, de um ambiente de trabalho justo e decente, podem garantir a dignidade do ser humano, conforme a afirmação abaixo:

[...] O agir ético supõe mais do que controle às paixões e questões atinentes à matéria e vitalidade, segundo nosso juízo, requestando concorrentemente, mínima condição de cidadania, para, então, propiciar-se ao homem o encontro com o sentido da vida enquanto convívio, dando-lhe chance de dignidade como pessoa [...]<sup>27</sup>

Pode-se afirmar que a ética está relacionada à possibilidade, à opção, ao desejo de realizar a vida, mantendo com os outros relações dignas, justas e aceitáveis. Essas relações estão fundamentadas na idéia de bem e virtude, enquanto valores perseguidos por todo ser humano e cujo alcance se traduz numa existência plena e feliz.

Pesquisando-se com mais profundidade, conclui-se que o estudo da ética talvez tenha se iniciado com filósofos gregos, há 25 séculos. Atualmente, seu campo de atuação ultrapassa os limites da filosofia e inúmeros outros pesquisadores do conhecimento dedicam-se ao seu estudo. Sociólogos, psicólogos, biólogos e muitos outros profissionais desenvolvem trabalhos no campo da ética.

---

<sup>27</sup>ZENNI, Alessandro Severino Vallér. **A crise do direito liberal na pós-modernidade**.1.ed.Porto Alegre: Sérgio Antonio Fabris Editor. 2006.p. 107.

A ética, devidamente aplicada aos empregadores e empregados, principalmente em uma relação pré-contratual, possibilitaria uma relação mais justa e digna na área trabalhista. Certamente o bom senso e o respeito às normas, aliado à ética, possibilitariam um ambiente saudável e propício para atender os interesses de ambas as partes, visando um convívio pacífico e próspero.

A professora Leda Maria Messias da Silva, com muita propriedade, apresentou no 48º Congresso Brasileiro de Direito do Trabalho, da LTr, uma possível solução para esse problema da ética nas empresas, a formação de um comitê de ética. Ela afirma que:

[...] Esse programa poderia ser adotado, por todos os empregadores, quer sejam das pequenas, médias ou grandes empresas. Poderia ser organizado e disciplinado através de um comitê de ética, eleito entre os trabalhadores, com representação igualitária dos empregadores. Esse comitê, tal qual hoje existe em relação às Comissões de Prevenção de Acidentes, teria os seus membros resguardados pela estabilidade provisória, desde o registro da candidatura até um ano após o término do mandato. Em grandes empresas, cada setor poderia ter um representante, e em seu funcionamento esse comitê organizaria palestras e/ou cursos abordando questões do ambiente de trabalho, como a questão do assédio moral, das relações humanas, informações sobre os direitos e deveres dos empregados e empregadores, como a participação dos empregados no movimento sindical, a questão da liberdade sindical, além de propor soluções para os conflitos surgidos na interação do ambiente de trabalho [...]<sup>28</sup>

Possivelmente, a implantação da proposta apresentada solucionaria uma série de problemas que impedem um ambiente equilibrado e digno nas empresas. Certamente, será um elemento a mais para a garantia da dignidade e dos direitos da personalidade desse trabalhador, como detalharemos a seguir.

### 2.2.5 Direitos da Personalidade

Analisando-se o posicionamento e os estudos de inúmeros cientistas do direito pode-se afirmar que a concepção, a idéia dos direitos da

---

<sup>28</sup> SILVA, Leda Maria Messias. **Ambiente de Trabalho digno e a responsabilidade da empresa na questão dos Direitos da Personalidade dos empregados**. In: Congresso Brasileiro de Direito do Trabalho, 48., 2008, São Paulo. Artigo. São Paulo: LTr, 2008. p. 106-108.

personalidade está vinculada ao reconhecimento de valores inerentes à pessoa humana, imprescindíveis ao desenvolvimento de suas potencialidades físicas, psíquicas e morais, tais como a vida, a incolumidade física e psíquica, o próprio corpo, o nome, a imagem, a honra, a privacidade, entre outros.

Adriano de Cupis, esclarece que todos os direitos, na medida em que conferem conteúdo à personalidade:

[...] poderiam chamar-se direitos da personalidade. No entanto, na linguagem jurídica corrente, essa designação é reservada àqueles direitos subjetivos, cuja função, relativamente à personalidade, é especial, constituindo o 'minimum' necessário e imprescindível ao seu conteúdo. Por outras palavras, existem certos direitos sem os quais a personalidade restaria uma susceptibilidade completamente irrealizada, privada de todo o valor concreto: direitos sem os quais todos os outros direitos subjetivos perderiam todo o interesse para o indivíduo — o que equivale a dizer que, se eles não existissem, a pessoa não existiria como tal [...]<sup>29</sup>

Não há consenso doutrinário a respeito da origem histórica dos direitos da personalidade. Para alguns, foi na Idade Média que o homem, cultuando a espiritualidade por meio de uma busca interior, tomou consciência da personalidade e necessidade de sua tutela. Há quem situe a gênese de tais direitos na antiguidade com as *dike kakegorias*, na Grécia e a *actio injuriarum*, em Roma.

Pode-se afirmar, analisando-se os dados obtidos neste estudo, que a sistematização e a definição dos direitos da personalidade, como categoria própria e atributos comuns, decorrem de elaboração do Século XX, embora algumas de suas manifestações sejam encontradas em tempos remotos, com proteção limitada.

Através da pesquisa realizada, pode-se afirmar, também, que o reconhecimento dos direitos da personalidade sofreu influência especial do cristianismo e sua idéia de dignidade do homem; da Escola de Direito Natural, com a sua conhecida concepção de direitos naturais do homem, anteriores ao Estado, e dos filósofos do iluminismo, que procuraram estabelecer e impor limites de atuação do Estado em relação aos indivíduos.

---

<sup>29</sup> DE CUPIS, Adriano. **Os direitos da personalidade** (trad. de Adriano Vera Jardim e Antonio Miguel Caeiro). Lisboa: Livraria Moraes Editora, 1961. P. 17.

Constata-se, analisando-se os dados históricos e a sua evolução no decorrer do tempo, que os direitos do homem foram reconhecidos para proteger o indivíduo contra a ação do Estado. Os direitos da personalidade seriam os mesmos direitos, mas sob o prisma do vínculo entre particulares, ou seja, o sujeito passivo não seria o Estado, mas outro particular.

A idéia de proteção à personalidade do ser humano representa algo próprio e inerente à sua própria natureza, de onde irradiam-se direitos essenciais e fundamentais a seu desenvolvimento e necessários à realização e preservação da personalidade humana nas relações jurídicas sociais.

Pode-se, dessa forma, considerar os ensinamentos de Sílvio Venosa, quando afirma que “esses direitos da personalidade ou personalíssimos relaciona-se com o Direito Natural, constituindo o mínimo necessário do conteúdo da própria personalidade”.<sup>30</sup>

Destacam-se, nesse enleio, como direitos fundamentais de personalidade do ser humano, dentre outros: o direito ao nome, à vida, à liberdade, direito ao próprio corpo, proteção à imagem das pessoas, à honra, à dor, à vergonha, à igualdade, à integridade física, psíquica e moral, vida privada e a proteção à intimidade.

Orlando Gomes, considerando todas as formas de proteção elencadas, afirma que “são direitos destinados a resguardar a dignidade da pessoa humana, preservando-a dos ataques de outros indivíduos”.<sup>31</sup>

Os estudos e os posicionamentos apresentados, indicam uma convergência referente ao entendimento sobre os direitos da personalidade e sua abrangência, assim como nos ensina Limongi França, quando afirma que “direitos da personalidade dizem-se as faculdades jurídicas cujo objeto são os diversos aspectos da própria pessoa do sujeito, bem assim da sua projeção essencial no mundo exterior”.<sup>32</sup>

Da mesma forma, Carlos Alberto Bittar afirma que:

---

<sup>30</sup> VENOSA, Sílvio de Salvo. **Direito Civil: Parte Geral**. 7.ed. São Paulo: Atlas, 2007. p. 168.

<sup>31</sup> GOMES, Orlando. **Introdução ao Direito Civil**. 19.ed. Rio de Janeiro: Forense, 1996. p. 131.

<sup>32</sup> FRANÇA, Limongi Rubens. **Instituições de Direito Civil**. 6.ed. São Paulo: Saraiva, 1994. p. 1034.

[...] os direitos reconhecidos à pessoa humana tomada em si mesma e em suas projeções na sociedade, previstos no ordenamento jurídico exatamente para a defesa de valores inatos no homem, como a vida, a higidez física, a intimidade, a honra, a intelectualidade e outros tantos[...]<sup>33</sup>

Complementando os ensinamentos sobre os direitos da personalidade, Amauri Mascaro Nascimento afirma que os direitos de personalidade:

[...] são prerrogativas de toda pessoa humana pela sua própria condição, referentes aos seus atributos essenciais em suas emanações e prolongamentos, são direitos absolutos, implicam num dever geral de abstenção para a sua defesa e salvaguarda, são indisponíveis, intransmissíveis, irrenunciáveis e de difícil estimação pecuniária [...]<sup>34</sup>

Analisando-se a história e os dados pertinentes, pode-se destacar que os Direitos Humanos são direitos naturais, inatos, imutáveis, abstratos e inderrogáveis, de inspiração jusnaturalista, que ultrapassam a esfera positiva do Ordenamento Jurídico, por emanarem da própria natureza ética do homem, independentemente de reconhecimento perante o Estado.

Dessa forma, pode-se afirmar que os direitos de personalidade compreendem verdadeiros Direitos Humanos inatos, que independem de positivação para serem reconhecidos e protegidos pelo Direito.

Cumprido ressaltar que o nascituro também possui direitos, devendo ser enquadrado como pessoa. Assim, aquele que foi concebido, mas não nasceu, possui apenas personalidade jurídica formal, ou seja, possui direito à vida, à integridade física, a alimentos, ao nome e à imagem. Assim, não seria mais correta a afirmação de que o nascituro possui apenas expectativa de direitos. Já a personalidade jurídica material, que é aquela relacionada com direitos de cunho patrimonial, essa, sim, o nascituro somente adquire com a vida.

Diante das afirmações apresentadas, pode-se considerar, também, o posicionamento de Fábio Konder Comparato:

[...] a vigência dos direitos humanos independe de sua declaração em constituições, leis e tratados internacionais, exatamente porque se está

<sup>33</sup> BITTAR, Carlos Alberto. **Os Direitos da Personalidade**. 2.ed. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 1995. p. 21.

<sup>34</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. 16.ed. ver. e atual. São Paulo: Saraiva, 1999. p. 132.

diante de exigências de respeito à dignidade humana, exercidas contra todos os poderes estabelecidos, oficiais ou não [...]<sup>35</sup>

A importância dos direitos da personalidade se consolida através da Constituição Federal de 1988, que protege os direitos fundamentais de personalidade do trabalhador e sua condição de dignidade, se não vejamos, *in verbis*:

[...] Artigo 5º (...) Inciso X - são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito à indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação; [...]<sup>36</sup>

A proteção aos direitos de personalidade também está prevista em legislações especiais, como a Lei de Imprensa (Lei n. 5.250/67), a Lei dos Transplantes (Lei 9.434/97 e Lei 10.211/2001) e a lei que protege os Direitos Autorais (Lei n. 9.610/98).

O atual Código Civil Brasileiro, em consonância com a CF/88, dedicou um capítulo específico (Capítulo II, artigos 11 a 21)<sup>37</sup> sobre a proteção aos direitos de personalidade.

É preciso destacar, ainda, que em decorrência do princípio constitucional da dignidade da pessoa humana e dos princípios fundamentais do Direito do Trabalho, ambos verdadeiros corolários dos Direitos Humanos Sociais do trabalhador, os direitos de personalidade não poderão sofrer qualquer alteração pelo legislador constituinte derivado, na medida em que se encontram devidamente inseridos no rol do art. 60, § 4º da Carta Magna de 1998.

A tutela dos Direitos Humanos Fundamentais de Personalidade tem como finalidade primordial resguardar as qualidades e os atributos essenciais do trabalhador nas relações de trabalho. Desta forma, ao empregador cabe a obrigação de prover o trabalho adequadamente e possibilitar a execução, respeitando integridade física, intelectual e moral do empregado, ainda que este não tenha concretizado o seu contrato de emprego e ainda esteja em processo seletivo.

---

<sup>35</sup> COMPARATO, Fábio Konder. **A Afirmação Histórica dos Direitos Humanos**. 3.ed. São Paulo: Saraiva, 2003. p. 224.

<sup>36</sup>BRASIL. Constituição (1998). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Senado, 1988.

<sup>37</sup> BRASIL. **Código Civil**. CAHALI, Yussef Said (Org.).10.ed.rev. e amp.São Paulo: Revista dos Tribunais.2008.p.231.

A dignidade da cada homem consiste em ser essencialmente uma pessoa, um ser cujo valor ético é superior a todos os demais no mundo, sendo que um dos fatores que consolidam essa dignidade é o trabalho desse homem. Gabriela Neves Delgado, corroborando esse posicionamento, declara que:

[...] Considerado o prisma da dignidade do trabalho é que o homem trabalhador revela a riqueza de sua identidade social, exercendo sua liberdade e a consciência de si, além de realizar, em plenitude, seu dinamismo social, seja pelo desenvolvimento de suas potencialidades, de sua capacidade de mobilização ou de seu efetivo papel na lógica das relações sociais [...]<sup>38</sup>

Essa proteção fundamental possui o intuito de garantir ao trabalhador o bem-estar desejado no seio familiar e na sociedade civil, pois a dignidade desse trabalhador não tem preço e, como nos ensina Kant:

[...] No reino dos fins tudo tem ou um preço ou uma dignidade. Quando uma coisa tem um preço, pode-se por em vez dela qualquer outra como equivalente; mas quando uma coisa está acima de todo preço, e portanto não permite equivalente, então ela tem dignidade. O que se relaciona com as inclinações e necessidades gerais do homem tem um preço...; aquilo porém que constitui a condição só graças à qualquer coisa pode ser um fim em si mesma, não tem somente um valor relativo, isto é, um preço, mas um valor íntimo, isto é, dignidade. [...] Portanto, a moralidade e a humanidade enquanto capaz de moralidade, são as únicas coisas que têm dignidade [...]<sup>39</sup>

O homem, nas relações de trabalho, desde a fase pré-contratual, deve ser respeitado, assim como os seus direitos e garantias devem ser preservadas, pois como Kant declara:

[...] o homem não é uma coisa; não é, portanto, um objeto passível de ser utilizado como simples meio, mas, pelo contrário, deve ser considerado sempre em todas as suas ações como fim em si mesmo. Não posso, pois, dispor do homem em minha pessoa para o mutilar, degradar ou matar [...]<sup>40</sup>

Desta forma, ao empregador cabe a obrigação de prover o trabalho adequadamente e possibilitar a execução dos serviços de forma harmoniosa, respeitando, sempre, a dignidade, a integridade física, intelectual e moral do empregado, desde o processo seletivo. Esta constitui a razão de destaque quando

<sup>38</sup> DELGADO, Gabriela Neves. **Direito Fundamental ao Trabalho Digno**. São Paulo: LTr, 2006. p. 241.

<sup>39</sup> KANT, Immanuel. **Fundamentação da Metafísica dos Costumes**. Coleção Os Pensadores, Vol. XXV. São Paulo: Abril Cultural, 1974. p. 234.

<sup>40</sup> Id. Ibid, p. 62.

se trata da valorização do trabalho e preservação da dignidade do ser humano, pois, sem tais elementos, a integridade física e moral da pessoa é violada.

O trabalho é, junto com a vida, a liberdade e a segurança, um valor fundamental, fazendo parte do núcleo daqueles direitos essenciais que, sendo garantidos socialmente pelo Estado, permitirá efetivar a dignidade da pessoa humana. Nesse sentido, Orlando Gomes ressalta que:

[...] Sob a denominação de direitos da personalidade, compreendem-se os direitos personalíssimos e os direitos essenciais ao desenvolvimento da pessoa humana que a doutrina moderna preconiza e disciplina no corpo do Código Civil como direitos absolutos, desprovidos, porém, da faculdade de disposição. Destinam-se a resguardar a eminente dignidade da pessoa humana, preservando-as dos atentados que pode sofrer por parte dos outros indivíduos [...]<sup>41</sup>

Diante do exposto, evidenciam-se os posicionamentos que garantem os direitos da personalidade a todo ser humano, a todo trabalhador que, desde a fase pré-contratual deve ter os seus direitos respeitados e a sua dignidade preservada. Ainda, para a garantia desses direitos, o princípio da igualdade, fundamental nesse processo, deverá ser respeitado, como a seguir veremos.

## 2.3 PRINCÍPIO DA IGUALDADE

Nesse diapasão, essencial para os objetivos desta pesquisa discorrer sobre o princípio da Igualdade, que, também, é de fundamental importância para o desenvolvimento deste trabalho.

Quando analisa-se a história e sua evolução, verifica-se que o princípio da igualdade ou da isonomia provavelmente tenha sido utilizado na Grécia antiga, em Atenas, cerca de 508 A.C. por Clístenes, o pai da democracia Ateniense. No entanto, sua concepção mais próxima do modelo atual data de 1.199 D.C.,

---

<sup>41</sup>GOMES, Orlando. **Introdução ao Direito Civil**. 19.ed. Rio de Janeiro: Forense, 1996, p. 131.

quando o Rei João sem Terra (John Lackland) assina a Magna Carta Britânica, considerado o início da Monarquia Constitucional, de onde origina-se o princípio da legalidade, com o intuito de resguardar os direitos dos burgos, os quais o apoiaram na tomada do trono do então Rei Ricardo Coração de Leão.

No Brasil, a Constituição Federal de 1988 adotou o princípio da igualdade de direitos, prevendo a igualdade de aptidão, uma igualdade de possibilidades virtuais, ou seja, todos os cidadãos têm o direito de tratamento idêntico pela lei, em consonância com os critérios albergados pelo ordenamento jurídico. Dessa forma, o que se veda são as diferenciações arbitrárias, as discriminações absurdas, pois, o tratamento desigual dos casos desiguais, na medida em que se desiguam, é exigência tradicional do próprio conceito de Justiça, pois o que realmente protege são certas finalidades, somente se tendo por lesado o princípio constitucional quando o elemento discriminador não se encontra a serviço de uma finalidade acolhida de direito, sem que se esqueça, porém, que as chamadas liberdades materiais têm por objetivo a igualdade de condições sociais, meta a ser alcançada, não só por meio de leis, mas também pela aplicação de políticas ou programas de ação estatal.

#### Analisando-se a Constituição Federal:

[...] 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:  
I - homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, nos termos desta Constituição; [...]<sup>42</sup>

Observa-se que o princípio da igualdade consagrado pela constituição opera em dois planos distintos. De uma parte, frente ao legislador ou ao próprio executivo, na edição, respectivamente de leis, atos normativos e medidas provisórias, impedindo que possam criar tratamentos abusivamente diferenciados a pessoas que encontram-se em situações idênticas. Em outro plano, na obrigatoriedade ao intérprete, basicamente, a autoridade pública, de aplicar a lei e atos normativos de maneira igualitária, sem estabelecimento de diferenciações em razão de sexo, religião, convicções filosóficas ou políticas, raça e classe social.

---

<sup>42</sup> BRASIL. Constituição (1998). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Senado, 1988.

A desigualdade na lei se produz quando a norma distingue de forma não razoável ou arbitrária um tratamento específico a pessoas diversas. Para que as diferenciações normativas possam ser consideradas não discriminatórias, torna-se indispensável que exista uma justificativa objetiva e razoável, de acordo com critérios e juízos valorativos geneticamente aceitos, cuja exigência deve aplicar-se em relação à finalidade e efeitos da medida considerada, devendo estar presente por isso uma razoável relação de proporcionalidade entre os meios empregados e a finalidade perseguida, sempre em conformidade com os direitos e garantias constitucionalmente protegidos.

Assim, os tratamentos normativos diferenciados são compatíveis com a Constituição Federal, quando verificada a existência de uma finalidade razoavelmente proporcional ao fim visado.

Importante, igualmente, apontar a tríplice finalidade limitadora do princípio da igualdade - limitação ao legislador, ao intérprete / autoridade pública e ao particular. O legislador, no exercício de sua função constitucional de edição normativa, não poderá afastar-se do princípio da igualdade, sob pena de flagrante inconstitucionalidade. Assim, normas que criem diferenciações abusivas, arbitrárias, sem qualquer finalidade lícita, serão incompatíveis com a Constituição Federal.

Considerando-se os ensinamentos de Romita, podemos dividir a princípio da igualdade, da seguinte forma:

[...] O princípio da igualdade apresenta-se sobre quatro formas: a igualdade perante a lei (princípio da isonomia); na lei ( princípio da não discriminação – vedação de discriminações injustificadas – vai além da igualdade perante a lei); de direito (contraposição entre igualdade formal e substancial) e jurídica (condição de titular de direitos assegurada aos indivíduos) [...]<sup>43</sup>

Dessa forma, respeitar os indivíduos em suas particularidades e singularidades é dever decorrente da consideração mútua pelo fato de todos sermos humanos. Entretanto, não vivemos em um mundo de utópica igualdade, e sim em um lugar onde a desigualdade é um fator preponderante, inclusive estimulado algumas perspectivas egocêntricas. Na tentativa de antever uma mudança no pensamento e na atitude social, tanto do Estado quanto da sociedade, propomos

---

<sup>43</sup> ROMITA, Arion Sayão. **Direitos fundamentais nas relações de trabalho**. 13.ed. São Paulo: LTr, 2005. p.293-295.

uma perspectiva no que hoje se apresenta muito mais voltada como uma forma de reparação de injustiças passadas do que no efetivo alcance de uma vida com dignidade. Cabe ao Estado regular, através das leis e de ações concretas, as relações que estão em sua esfera de competência, criando ainda programas de educação para combater desigualdades sociais. Cabe também, à toda sociedade, vencer as barreiras do preconceito, acolhendo quem precisa de ajuda, e dando o primeiro passo, procurando respeitar o outro, da mesma forma como gostaríamos de ser respeitados.

Assim, objetivando-se um foco mais detalhado sobre o tema proposto, analisar-se-á exclusivamente uma das formas apresentadas no princípio da igualdade, ou seja, o princípio da não-discriminação que, como será visto a seguir, está diretamente relacionado com este estudo, principalmente por evidenciar disputas de pessoas atuantes em pólos de total desigualdade, ou seja, empregado e empregador.

## **2.4 PRINCÍPIO DA NÃO-DISCRIMINAÇÃO**

O princípio da não-discriminação é, na realidade, de forma inequívoca, a expressiva manifestação do princípio da igualdade com a abrangência “além da lei”, e é fator fundamental e preponderante para que o tratamento justo e isonômico prevaleça, garantindo assim a justiça e o bem social.

A idéia de discriminação, observada as mudanças e a evolução do princípio da igualdade, pode ser utilizada em determinados casos, quando se procuram adotar algumas medidas discriminatórias destinadas a manter em iguais condições, pólos de disputa em situações totalmente diferentes. As circunstâncias apresentadas podem suscitar inúmeras dúvidas quando deparam-se com situações que necessitam de tratamentos iguais aos desiguais, ou ainda, tratamentos desiguais aos iguais.

A discriminação, após análise de inúmeros casos, pode ser entendida como o tratamento diferenciado, prejudicial ou injusto dado a alguém por causa de características pessoais, origens regionais, etc. No nosso cotidiano, pode-se constatar que essa prática está ligada aos conceitos de intolerância e preconceito, sendo que, etimologicamente, o termo vem do latim, *discrimināre*, que significa separar, distinguir ou, como afirma Maurício Delgado “discriminação é a conduta pela qual se nega à pessoa, em face de critério injustamente qualificado, tratamento compatível com o padrão jurídico assentado para a situação concreta por ela vivenciada”<sup>44</sup>.

Ainda, como nos ensina Arion Romita, a discriminação pode ocorrer de formas diferentes:

[...] A discriminação pode ocorrer de três formas distintas, sendo caracterizadas por direta, indireta ou oculta. Na forma direta, a discriminação é explícita, pois plenamente verificada a partir da análise do conteúdo do ato discriminatório. A discriminação indireta, por sua vez, é criação do direito norte-americano, baseada na teoria do impacto desproporcional (*disparate impact doctrine*). Esta modalidade se dá através de medidas legislativas, administrativas ou empresariais, cujo contendo, pressupondo uma situação preexistente de desigualdade, acentua ou mantém tal quadro de injustiça, ao passo que o efeito discriminatório da aplicação da medida prejudica de maneira desproporcional determinados grupos ou pessoas. Finalmente, a discriminação oculta, oriunda do direito francês, caracteriza-se pela intencionalidade (não encontrada na discriminação indireta). A discriminação oculta é disfarçada pelo emprego de instrumentos aparentemente neutros, ocultando real intenção efetivamente discriminatória [...]<sup>45</sup>

No âmbito das relações de trabalho, a existência da discriminação é notória e abusiva, dentre outros, na conduta de empregadores que, por ignorância, intolerância e total desrespeito, tendem a utilizar critérios e preferências pessoais, discriminando em função da raça, cor, sexo, religião, opinião política, aparência física ou origem social, principalmente nos processos de seleção dos seus empregados.

Quando são apresentadas com algumas situações discriminatórias absurdas e descabidas, e procura-se analisar os motivos que levaram aquele

---

<sup>44</sup> DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 6.ed.São Paulo: LTr, 2007. p. 773.

<sup>45</sup> ROMITA, Arion Sayão. **Direitos fundamentais nas relações de trabalho**. 13.ed. São Paulo: LTr, 2005. p.300.

empregador à agir daquela forma, muitas vezes pode-se surpreender ao constatar que aquele empregador também foi discriminado quando empregado. Tratar o semelhante como gostaríamos de ser tratados, nem sempre é o caminho seguido pelas pessoas.

A igualdade natural entre todos os homens, influenciada por lições como a de Santo Tomás de Aquino que, seguindo dogmas cristãos, apregou que cada pessoa foi criada à imagem e semelhança de Deus e, diante dessa constatação, merece todo o respeito é, muitas vezes, simplesmente, ignorada.

Essa alegada ignorância ou falta de informação, nos dias atuais é totalmente descabida, considerando-se a ampla divulgação da legislação pertinente e de todas as formas de penalizações impostas às ações discriminatórias, fazendo-nos lembrar também, principalmente aos ainda desavisados, que garantias como as dos direitos fundamentais, anteriormente mencionadas, tem a “função de defesa ou de liberdade, função de prestação social, função de proteção perante terceiros e função de não discriminação”<sup>46</sup>, como afirma Canotilho e devem ser rigorosamente respeitadas.

Ainda, com relação às diversas formas de proteção contra a discriminação, podemos elencar a Convenção 111 da OIT, ratificada pelo governo brasileiro em novembro de 1965 e promulgada através do decreto 62.150, de 19/01/1968 que, através do seu artigo 1º, informa que:

[...] 1. Para os fins desta Convenção, o termo “discriminação” inclui:  
a) toda distinção, exclusão ou preferência, feita com base em raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social, que tenha por efeito anular ou impedir a igualdade de oportunidades ou de tratamento no emprego ou na ocupação;  
b) qualquer outra distinção, exclusão ou preferência que tenha por efeito anular ou impedir a igualdade de oportunidades ou tratamento no emprego ou na ocupação, conforme pode ser definido pelo Membro em questão, após consultar organizações representativas de empregadores e de trabalhadores, se as houver, e outros organismos convenientes. [...]

---

<sup>46</sup> CANOTILHO, José Joaquim Gomes. **Fundamentos da Constituição**. 1.ed. Coimbra: Almedina, 1991, p. 51.

<sup>47</sup> Convenção Internacional no.111. **Portal OIT Brasil**. Disponível em: [www.oitbrasil.org.br/info/publ\\_result.php](http://www.oitbrasil.org.br/info/publ_result.php). Acesso: 29 mar. 2010.

Dessa forma, a discriminação deve ser severamente repudiada, inclusive na fase pré-contratual, onde normalmente ocorre de forma velada e dissimulada, onde se evidenciam as exclusões de determinados grupos de pessoas em detrimento a outros ou a simples distinção entre grupos participantes do processo seletivo, pelos critérios discriminatórios já descritos. Essa discriminação, muitas vezes pouco aparente na contratação, torna-se mais evidente durante o período do contrato de trabalho, deixando a latente preferência do empregador, de forma clara e evidente, sendo facilmente constatada com o decorrer do tempo e sendo, inclusive, fator preponderante nas decisões de possíveis rescisões.

Os princípios, até aqui descritos, tem efetiva aplicação nas relações de emprego, como a seguir verificar-se-á.

## 2.5 PRINCÍPIOS E CARACTERÍSTICAS APLICÁVEIS ÀS RELAÇÕES DE EMPREGO

Quando analisa-se os princípios, principalmente o Princípio de Proteção e as diversas formas aplicáveis às relações de emprego, podem-se destacar a figura do “in dubio pro operário” que, assim como no direito penal há a figura do “*in dubio pro réu*”, aqui no direito do trabalho encontra-se o “in dubio pro operário” que significa que nos casos de duvida o aplicador da lei devera aplicá-la de maneira mais favorável ao empregado.

Entretanto, é necessário salientar-se que este princípio não deverá ser aplicado nos casos em que a sua utilização afrontar claramente a vontade do legislador, ou versar sobre matéria da qual será necessária apreciação de provas, dessa forma se aplicará conforme disposto no art. 330 do CPC<sup>48</sup> e artigos 8 e 818 da CLT<sup>49</sup>.

---

<sup>48</sup> BRASIL. **Código de Processo Civil**. CAHALI, Yussef Said (Org.).10.ed.rev. e amp.São Paulo: Revista dos Tribunais.2008.p.571.

<sup>49</sup> BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho. VADE MECUM RT. 5.ed. São Paulo: **Revista dos Tribunais**. 2010. p. 830.

Pode-se, também, considerando-se outras formas de proteção aplicáveis às relações de emprego, destacar o princípio da condição mais benéfica, ou seja, este princípio é uma aplicação do princípio constitucional do direito adquirido, conforme o artigo 5º, XXXVI da Constituição Federal: “a lei não prejudicará o direito adquirido, o ato jurídico perfeito e a coisa julgada”<sup>50</sup>; (grifo nosso). Assim o trabalhador que já conquistou um direito não poderá ter seu direito atingido mesmo que sobrevenha uma norma nova que não lhe seja favorável.

A súmula 51 do TST diz o seguinte:

[...] I - As cláusulas regulamentares, que revoguem ou alterem vantagens deferidas anteriormente, só atingirão os trabalhadores admitidos após a revogação ou alteração do regulamento. (ex-Súmula nº 51 - RA 41/1973, DJ 14.06.1973)

II - Havendo a coexistência de dois regulamentos da empresa, a opção do empregado por um deles tem efeito jurídico de renúncia às regras do sistema do outro. (ex-OJ nº 163 - Inserida em 26.03.1999) [...] <sup>51</sup>

Deve-se destacar, também o princípio da elaboração de normas mais benéficas, que vem ditar ao aplicador do direito, que este ao aplicar uma lei, deverá buscar a legislação mais favorável ao empregado, procurando sempre analisar seus reflexos, garantido-lhe essa condição mais benéfica.

Destaca-se, ainda, o princípio da irrenunciabilidade dos direitos trabalhistas, conforme o art. 9º da CLT, que traz a única ressalva a este princípio:

[...] Art. 9º CLT - Serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente Consolidação. [...] <sup>52</sup>

Combinado com o art. 7º, VI, da Constituição:

[...] Art. 7.º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social. VI – irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo [...] <sup>53</sup>

Pode-se considerar, também, o princípio da primazia da realidade, que faz referência ao princípio da verdade real que esta no direito processual penal.

<sup>50</sup> BRASIL. Constituição (1998). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Senado, 1988.

<sup>51</sup> Súmula 51 do TST. **Portal do Tribunal Superior do Trabalho** Disponível em: [http://www.dji.com.br/normas\\_inferiores/enunciado\\_tst/enunciados\\_tst.htm](http://www.dji.com.br/normas_inferiores/enunciado_tst/enunciados_tst.htm). Acesso: 29 mar. 2010

<sup>52</sup> BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho**. VADE MECUM RT. 5.ed. São Paulo: Revista dos Tribunais. 2010. p. 758.

<sup>53</sup> BRASIL. Constituição (1998). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Senado, 1988.

Sua aplicação no direito do trabalho vem demonstrar a maior valoração que possui o fato real do que aquilo que consta em documentos formais. Guilherme Guimarães Feliciano juiz do Trabalho da 15ª Região salienta que "em matéria de trabalho importa o que ocorre na prática, mais do que aquilo que as partes hajam pactuado de forma mais ou menos solene, ou expressa, ou aquilo que conste em documentos, formulários e instrumentos de controle"

O princípio da continuidade da relação de emprego, também deve ser aplicado às relações de emprego, pois determina que salvo em prova em contrário, presume-se que o trabalho terá validade por tempo indeterminado. As exceções serão os contratos por prazo determinado e os trabalhos temporários.

Outros princípios, conforme a posição de vários autores do Direito do Trabalho, são elencados como aplicáveis às relações de emprego, como:

a) Princípio da razoabilidade – determinando que o aplicador da lei deverá se basear pelo bom senso, ponderando todos os fatos para ser razoável na aplicação do texto legal;

b) Princípio da boa-fé – este princípio dita que as partes devem pactuar sempre de forma honesta, sem que haja qualquer tipo de malícia nesta relação;

c) Princípio da não - discriminação – que é um desdobramento do princípio da isonomia, e é garantido pela Carta Magna em seu art. 7, XXX e XXXI;

d) Princípio da irredutibilidade do salário – que é um desdobramento do princípio da irrenunciabilidade de direitos, e baseia-se no que está disposto no art. 7, VI, da Constituição;

e) Princípio da inalterabilidade – determinando que as condições de trabalho pactuadas só podem ser alteradas de comum acordo entre as partes, mesmo assim desde que não traga prejuízos ao empregado.

O estudo dos princípios aplicado às relações de emprego, como anteriormente descrito, passa necessariamente por uma abordagem que enfoque os elementos teóricos acerca do tema, estabelecendo aquilo que Américo Plá

Rodrigues denominou de Teoria Geral, eis que o jurista tenta harmonizar o conjunto de definições presentes na doutrina, afirmando que são:

[...] linhas diretrizes que informam algumas normas e inspiram direta ou indiretamente uma série de soluções, pelo que podem servir para promover e embasar a aprovação de novas normas, orientar a interpretação das existentes e resolver os casos não previstos [...]<sup>54</sup>

Dessa forma, após elencarmos os principais princípios aplicados às relações de emprego, pode-se estabelecer uma síntese dos principais elementos característicos dos princípios do Direito do Trabalho. Entre essas características, são apresentados pelos autores inúmeros elementos caracterizadores desses princípios, estando entre os principais:

- a) serem enunciados básicos que contemplam, abrangem, compreendem uma série indefinida de situações;
- b) apesar de existirem em outros ramos do Direito, justificam a autonomia e a peculiaridade do ramo trabalhista;
- c) possuírem harmonia entre si, caracterizando um ramo autônomo e coeso.

Deve-se considerar, entretanto, que, especificamente, no que tange a peculiaridade do princípio aplicado ao Direito do Trabalho, tal descrição não impede que um determinado princípio se aplique de igual forma ou com ligeiras alterações em outro ramo.

Quando se analisa os princípios aplicados ao Direito do Trabalho é fundamental realizar um comparativo com outras figuras jurídicas. A primeira comparação é em relação às normas, onde deve concordar-se com as afirmações do eminente doutrinador uruguaio Américo Plá Rodrigues, no sentido de que:

[...] só os princípios exercem um papel propriamente constitucional, quer dizer, constitutivo da ordem jurídica, sendo que existem métodos de interpretação da norma jurídica determinando ou incumbindo aos princípios

---

<sup>54</sup> RODRIGUES, Américo Plá, Wagner D. Giglio(trad.). **Princípios de Direito do Trabalho**.2.ed.São Paulo: LTr, 2000. p.34. O autor aborda a Teoria Geral dos Princípios do Direito do Trabalho através dos seguintes tópicos: noção, funções, significação, classificação forma, formação, enumeração, ambivalência, visão crítica, aplicação do direito coletivo e a sua relação com a globalização.

uma interpretação mais ampla, devendo haver o necessário e primordial acréscimo dos valores que estruturam e formam o *ethos* [...]<sup>55</sup>

Definitivamente, pode-se afirmar que as regras ou normas impõem limites, definindo o que pode ser feito ou o que não pode ser feito, restando ao operador do direito utilizar os princípios diante das situações imprecisas que irão ser concretizadas, pois como afirma o eminente autor, há a necessidade de uma interpretação mais ampla e mais abrangente, que possa, eventualmente, suprir lacunas deixadas pelas normas.

Pode-se, dessa forma, concluir que os princípios são preceitos mais amplos que otimizam a ação se associados a uma possibilidade jurídica e de fato, contribuindo ainda para a dignidade do ambiente de trabalho, quando atendidos integralmente.

Pode-se ainda, considerando-se esses dados, afirmar que na fase pré-contratual os princípios da razoabilidade, da boa fé e da não-discriminação devem pautar as tratativas iniciais, visando, além do cumprimento da legislação, um ambiente de trabalho decente e saudável.

## **2.6 RELAÇÕES DE EMPREGO: O Contrato de Emprego e a Dignidade Humana**

Preliminarmente, para que se possa adentrar ao tópico proposto, há que se distinguir a relação de trabalho da relação de emprego, pois como afirma

---

<sup>55</sup> Id.Ibid, p.39, citando Luigi Mengoni que formula a constituição dos princípios por três pontos:a) são enunciações que, mais do que interpretadas pela análise da linguagem, devem ser deduzidas de seu ethos: a regra se obedece, aos princípios se adere; b) são critérios para tomada de posição diante de situações a priori indeterminadas quando venham a ser determinadas; c) não se referem a casos concretos. São características que reciclam a originária natureza moral dos princípios morais exercem uma função voltada para o modo de vida e de comportamento, não indicando abstratamente o conteúdo do dever, que varia segundo a situação concreta, mas dão o critério pelos quais podem ser reconhecidos.

Alice Monteiro de Barros: “os contratos de atividade geram uma relação de trabalho, da qual a relação de emprego é uma espécie”<sup>56</sup>.

Atualmente, principalmente no Brasil, a relação de emprego vem sendo alvo de críticas, sob a alegação de dificultar os empreendimentos, do ponto de vista econômico, em face do alto custo que representa a mão-de-obra, podendo chegar à até 110% o valor referente aos encargos trabalhistas, quando na verdade, a legislação trabalhista procura atender as necessidades dos trabalhadores de forma a equilibrar a relação.

Resta, portanto, cuidar para que medidas sejam adotadas buscando preservar o sistema jurídico trabalhista no Brasil, através da intersecção dos diversos interesses constitucionais, que interferem na atividade econômica e que têm por objetivo a preservação da dignidade humana.

Precisa-se, na realidade, ter-se uma compreensão correta a respeito do tema da flexibilização, descrito na legislação, vinculando-a a outras medidas também necessárias ao equilíbrio da ordem econômica.

Com relação às intersecções, conclui-se a possibilidade de considerar o sistema constitucional econômico e social como partes independentes e necessárias de um todo, que não devem se excluir mutuamente. O equilíbrio nesse sistema é preponderante, sob pena de paralisia do sistema.

A dignidade deve ser fator preponderante nas decisões sobre as relações de emprego, observando-se que toda e qualquer decisão deve ter como objetivo final a garantia da dignidade do trabalhador. O empregador e o empregado, sujeitos do contrato de trabalho, devem pautar-se pelo respeito e pelo bom senso, para que esse contrato resulte em benefícios para ambos.

Como descrito anteriormente, a flexibilização e desregulamentação do Direito do Trabalho com o objetivo de adaptá-lo às novas circunstâncias da sociedade, além das suscitadas modificações na legislação, precisam ser limitadas a procedimentos que preservem a dignidade da pessoa humana, protegida pelos direitos fundamentais positivados pelos ordenamentos internos dos Estados os quais

---

<sup>56</sup> BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: LTR, 2009, p. 199.

por sua vez, surgiram dos direitos humanos consagrados por declarações, entre elas a Declaração Universal dos Direitos Humanos. Atualmente os Direitos Humanos são reconhecidos por um grande número de nações, contudo o desafio maior é torná-los efetivos.

Originalmente, os direitos fundamentais foram concebidos com o objetivo de limitar a ação do Estado em face do cidadão, o que costuma ser denominado como eficácia vertical dos direitos fundamentais. A doutrina passou a estudar também a aplicação dos direitos fundamentais nas relações privadas, configurando-se então a eficácia horizontal dos direitos fundamentais. Nas relações de trabalho os direitos fundamentais têm especial importância devido à desigualdade das partes.

Dessa forma, a seguir, analisar-se-á as duas partes dessa relação, ou seja, os sujeitos do contrato de emprego, verificando como são constituídos e como se verificam essas desigualdades.

### **2.6.1 Sujeitos do Contrato de Emprego**

Pode-se afirmar, diante dos estudos realizados, que a relação de emprego, ou o vínculo empregatício se configura quando uma pessoa física, denominada empregado, presta serviço a uma outra pessoa, física ou jurídica, denominada empregador, de forma subordinada, pessoal, não-eventual e onerosa.

Para essas pessoas físicas, ter um emprego, não só constitui o principal recurso com que conta a maioria das pessoas para suprir as suas necessidades materiais, como também lhes permite plena integração social. Por isso, a maior parte dos países reconhece o direito ao trabalho como um dos direitos fundamentais dos cidadãos.

As ofertas de emprego, que estimulam os relacionamentos dos sujeitos dessa relação, estão diretamente ligadas à capacidade produtiva da economia de cada setor, de cada área, de cada região e, finalmente, de cada país.

As principais características de uma relação de emprego, conforme discriminadas anteriormente são:

a) Subordinação jurídica: O empregado não controla a forma da prestação de serviço, que se insere na estrutura da atividade econômica desenvolvida pelo(a) empregador(a);

b) Pessoa Física: o serviço somente é prestado por pessoa física para ser caracterizado como relação de emprego e protegido pela legislação trabalhista, o serviço prestado por pessoa jurídica é tutelado pelo direito civil;

c) Pessoaalidade: A prestação do serviço é incumbência de uma pessoa física específica, cuja substituição é relevante;

d) Não-eventualidade: O serviço é prestado de forma contínua, reiterada, permanente ou constante, e não se esgota com a própria execução;

e) Onerosidade: A prestação de serviço não é gratuita, e é contraprestada em dinheiro ou outras formas de pagamento.

Na realidade, o emprego é a função e a condição das pessoas que trabalham, em caráter temporário ou permanente, em qualquer tipo de atividade econômica, remunerada, alcançarem a dignidade, propiciando uma vida digna à toda sua família.

Sabe-se que contrato de trabalho é de natureza bilateral, sendo entendido como uma obrigação de índole laboral, que numa visão simplista e consolidada, tem seus contornos ressaltados por dois pólos. De um lado, a responsabilidade de o empregado contratado ceder sua força de trabalho nas condições ajustadas e do outro, ao empregador, de pagar-lhe salários, sendo que esse relacionamento deve pautar-se pelo bom senso e respeito mútuo. O artigo 442 da CLT define este contrato como:

[...] o acordo tácito ou expresso, correspondente à relação de emprego", ou "o negócio jurídico pelo qual uma pessoa física (empregado) se obriga, mediante o pagamento de uma contraprestação (salário), a prestar trabalho

não-eventual em proveito de outra pessoa física ou jurídica (empregador) a quem fica juridicamente subordinado[...]<sup>57</sup>

Entretanto, o vínculo entre empregado e empregador é de natureza contratual, ainda que no ato que lhe dê origem nada tenha sido ajustado, ou seja, desde que a prestação de serviço tenha se iniciado sem oposição do tomador, será considerado existente o contrato de trabalho.

Naturalmente que ninguém será empregado ou empregador senão em virtude de sua própria vontade, contudo, se uma pessoa começar a trabalhar para outra sem que nada haja sido previamente combinado, de forma tácita ou expressa, mas haja o consentimento de quem toma o serviço em seu benefício, pode se configurar em um contrato de trabalho, independentemente de um documento formal de contrato, portanto, esse contrato, passível de nulidade ou não, ensejando a prestação de serviço de fato, pode resultar em conseqüências jurídicas para as partes.

Os sujeitos desse contrato de emprego serão detalhados a seguir, onde empregado e empregador, fundamentais para a configuração desse contrato, serão conceituados, inclusive conforme a legislação pertinente.

### 2.6.2 Empregado

Analisando-se a pesquisa efetuada, pode-se concluir que empregado é a pessoa física contratada para prestar serviços para um empregador, que poderá ser uma pessoa física ou jurídica, numa carga horária definida, mediante salário. O serviço necessariamente tem de ser subordinado, qual seja, o empregado não tem autonomia para escolher a maneira como realizará o trabalho, estando sujeito às determinações do empregador.

---

<sup>57</sup> BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho. VADE MECUM RT. 5.ed. São Paulo: **Revista dos Tribunais**. 2010. p. 787.

O conceito de empregado encontra-se previsto no art. 3.º da Consolidação das Leis do Trabalho<sup>58</sup>. A relação entre o empregado e o empregador é denominada relação de emprego e, observa-se que, apesar da subordinação, o empregado tem uma série de direitos, como por exemplo, as férias, a gratificação natalina (também chamado 13º salário), o aviso prévio, licença maternidade, entre outros.

No caso específico do trabalhador autônomo falta a subordinação para caracterização da relação de emprego, e por isso não está sujeito à tutela do Direito do Trabalho.

O trabalho eventual, também não gera vínculo empregatício, pois a não eventualidade é requisito da relação empregatícia, como anteriormente descrito, não estando o prestador de trabalho eventual sujeito à proteção da legislação trabalhista.

Com relação ao trabalho avulso, com o advento da Constituição da República Federativa do Brasil passou a ser equiparados aos empregados (art. 7º, XXXIV da CF)<sup>59</sup>

Como afirma Alice Monteiro de Barros, entre a subordinação e a autonomia existe a denominada “zona grise”, zona cinzenta. Trata-se de uma situação fronteira habitada por trabalhadores que tanto poderão ser enquadrados como empregados ou como autônomos. A autora afirma, ainda que:

[...] No campo da ciência jurídica, ao lado de casos típicos, cujo enquadramento, no art. 3º da CLT, não acarreta dúvidas, existem situações intermediárias, cuja classificação enseja certas dificuldades, em face do conteúdo diversificado do trabalho, em que a subordinação é insuscetível de especificação antecipada passível de ser utilizada para qualquer relação de trabalho. [...] <sup>60</sup>

Alice Monteiro de Barros, com relação à qualificação na relação de trabalho, salienta que:

<sup>58</sup> BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho**. VADE MECUM RT. 5.ed. São Paulo: Revista dos Tribunais. 2010. p. 757.

<sup>59</sup> BRASIL. **Constituição Federal**. CAHALI, Yussef Said (Org.).10.ed.rev. e amp.São Paulo: Revista dos Tribunais.2008.p.31.

<sup>60</sup> BARROS, Alice Monteiro de. Curso de Direito do Trabalho. São Paulo: LTR, 2009.p 290.

[...] A qualificação, em concreto, de uma determinada relação como de trabalho subordinado ou autônomo poderá ser difícil e controvertida, principalmente nas hipóteses que situam na chamada “zona grise”, isto é, zona cinzenta ou fronteira habitada por trabalhadores que tanto poderão ser enquadrados como empregados quanto como autônomos, fora da órbita do Direito do Trabalho. A jurisprudência tem sustentado que a questão deverá ser resolvida em face de circunstâncias específicas de cada caso concreto. [...]<sup>61</sup>

A legislação trabalhista deve acompanhar as mudanças sociais, para compatibilizar a atividade econômica com a proteção dos trabalhadores, garantindo direitos mínimos aos trabalhadores subordinados.

### 2.6.3 Empregador

Analisando-se a legislação e a doutrina especializada, pode-se afirmar que o empregador é a pessoa física ou jurídica que contrata alguém, pessoa física, para lhe prestar serviço como empregado.

Considerando-se o art. 2.º da Consolidação das Leis do Trabalho do Brasil<sup>62</sup>, o empregador pode ser uma empresa, o próprio Estado, os empregadores domésticos e as instituições sem fins lucrativos (sindicatos, ONGs etc.).

A lei confere ao empregador certas prerrogativas sobre o trabalho do empregado, que consistem no seu poder diretivo, que lhe permite fixar tarefas, designar a realização de horas extraordinárias (nos devidos limites), escolher a época da concessão das férias do empregado, fixar metas, controlar a efetiva realização do trabalho, impor sanções, rescindir unilateralmente o contrato quando lhe for conveniente, entre outras, respeitados os direitos previstos em Lei e na Constituição.

Por outro lado, cabe ao empregador o ônus de assumir integralmente o risco do negócio, fornecer ao empregado todos os instrumentos a

<sup>61</sup> BARROS, Alice Monteiro de. Curso de Direito do Trabalho. São Paulo: LTR, 2009.p 291.

<sup>62</sup> BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho. VADE MECUM RT. 5.ed. São Paulo: Revista **dos Tribunais**. 2010. p. 757.

fim da realização das tarefas, disponibilizar equipamentos de proteção, pagar o salário e os encargos sociais, além de outros deveres previstos em lei.

Assim, conforme as responsabilidades elencadas, prerrogativas exclusivas do empregador, cabe-lhe o poder diretivo, tendo sua abrangência e limitação previstas em lei, impedindo-se abusos e possibilitando-se uma convivência decente e saudável, como será visto a seguir.

## 2.7 O PODER DIRETIVO DO EMPREGADOR

Antes de perquirir-se acerca dos limites e abrangência do poder diretivo do empregador, é necessário entender-se como se manifesta tal poder. Fundamentado no direito de propriedade, na Consolidação das Leis do Trabalho e nos demais direitos fundamentais assentados na Constituição Federal, conclui-se, primeiramente, conforme as considerações da Profa. Leda Maria Messias da Silva que:

[...] A fundamentação legal para o poder de direção do empregador, está no art.2º da Consolidação das Leis do Trabalho, onde ao definir "empregador" o legislador expõe que cabe ao mesmo dirigir "a prestação pessoal de serviços" do empregado. Ou seja, em outras palavras, é o empregador quem organiza a atividade do empregado e, inclusive de seu próprio empreendimento. Também caberá ao empregador o "poder de controle", que consiste em fiscalizar as atividades de seus empregados. É o caso do empregador que pratica a revista de seus empregados, ao término do expediente. Também o é, o caso do empregador que coloca nas dependências da empresa, monitores de circuito interno de televisão, a fim de acompanhar o andamento das atividades produzidas pelo empregado; exigência de marcação de ponto, livro-ponto, etc. [...] <sup>63</sup>

Ainda, conforme Amauri Mascaro Nascimento, pode-se entender esse poder na relação de emprego da seguinte forma:

[...] Poder de direção é a faculdade atribuída ao empregador de determinar o modo como a atividade do empregado, em decorrência do contrato de trabalho, deve ser exercida.

---

<sup>63</sup> SILVA, Leda Maria Messias. Dano Moral: **Direitos da Personalidade e o Poder Diretivo do Empregador**. Revista jurídica CESUMAR, v.4 – Maringá: Centro Universitário de Maringá, 2004. p. 57.

O poder de direção manifesta-se mediante três principais formas: o poder de organização, o poder de controle sobre o trabalho e o poder de disciplinar sobre o empregado [...]<sup>64</sup>

Através da pesquisa realizada, pode-se afirmar que a utilização do termo genérico "poder hierárquico" vem sendo rechaçada pela doutrina, em face do seu caráter antidemocrático de gestão de poder no âmbito interno da empresa, sendo um resquício do ultrapassado corporativismo.

Os fundamentos apontados pela doutrina para assegurar o poder empregatício podem ser sintetizados em três correntes: teoria do contrato, teoria da propriedade privada e teoria institucional. Podemos entender melhor esses fundamentos quando observamos os ensinamentos de Amauri Mascaro Nascimento:

[...] Para a primeira corrente, o fundamento do poder punitivo do empregado é o próprio contrato, expressão de autonomia de vontade das partes e do estado de sujeição decorrente do próprio vínculo de natureza contratual. Nessas condições, o poder disciplinar teria uma origem privatística, a própria relação de emprego. Vasco de Andrade e Riva Sanseverino tem esse ponto de vista [...]<sup>65</sup>

Com relação à segunda corrente, o autor ensina que:

[...] Para a segunda, o poder disciplinar decorre da propriedade da empresa, conjunto de bens pertencentes ao patrão. Quem tem a propriedade deve ter o correlativo direito de usá-la e dela desfrutar e assim se justificar-se-ia a atitude punitiva do empregador na defesa da sua propriedade. Afirma Evaristo de Moraes Filho que "não há dúvida, que dentro do seu estabelecimento, é um empregador soberano em suas ordens de serviço. E isso por uma razão muito simples: no regime capitalista, sobre o qual nós vivemos, é o patrão o proprietário do seu negócio, julgando-se por isso o senhor do céu e da terra. Tudo mais que se quiser dizer ou escrever é simples balela: é no direito de propriedade que reside todo o poder hierárquico de disciplinar"; assim essa tese significa o mesmo que o poder de um homem sobre outro homem é em razão da propriedade [...]<sup>66</sup>

Concluindo seus ensinamentos, Amauri Mascaro Nascimento, informa que:

[...] Para a terceira corrente, o institucionalismo, existe o poder disciplinar do empregador porque dentro de uma comunidade devem existir os meios necessários aos seus membros no interesse do grupo social organizado para que possam ser constrangidos. Deve haver um poder ou uma autoridade inerente a toda instituição; esse poder é social, não é individual, exercido, portanto, para o bem da coletividade; esse poder se expressa pelos meios

---

<sup>64</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do Trabalho**. 16 ed. ver. e atual. São Paulo: Saraiva, 1999. p. 450.

<sup>65</sup> Id. Ibid, p. 452.

<sup>66</sup> Id. Ibid, p. 452.

necessários para o cumprimento das suas finalidade, as penas ou sanções disciplinares [...]<sup>67</sup>

A corrente mais aceita é a concepção contratualista, expressão da autonomia da vontade das partes. Emerge tal poder do pacto empregatício que assegura ao empregador um leque de prerrogativas, dentre elas, a administração, a gestão e a organização da atividade empreendida. Ao vincular-se, o trabalhador acata as determinações do empregador.

A tese institucionalista não encontra mais prestígio, em face de seu traço autoritário e hierarquizado. Teve relevância na Europa Ocidental na primeira metade do século XX.

Já segundo a teoria da propriedade privada, a prerrogativa de direção do empregador é garantida pelo fato de ser ele o proprietário, sobre quem recaem os riscos da atividade econômica.

No que tange à natureza jurídica do poder diretivo, sobressaem-se duas correntes, que o explicam como sendo um direito potestativo e um direito-função.

Ao titular de um direito potestativo é assegurado, por ato unilateral, ingressar na esfera jurídica de outra pessoa, independentemente da vontade desta. Cria uma espécie de sujeição em relação à vontade do titular. Esta vertente é retrógrada, em amplo descompasso com o valor social do trabalho e o caráter democrático que deve prevalecer na relação jurídica empregatícia. Não explica a participação obreira na empresa, como ocorre com as Comissões Internas de Prevenção de Acidentes (CIPA), conforme determina os artigos 163 e 164 da CLT<sup>68</sup>.

Para os que defendem a natureza jurídica de direito-função, tese a que nos filiamos, a atuação do empregador deve ser direcionada não apenas para a concretização dos seus objetivos e a fim de não causar prejuízos aos trabalhadores. Obriga-se, também, a tutelar e agir em benefício dos obreiros e da comunidade, de acordo com os princípios da boa-fé objetiva e da função social do contrato,

---

<sup>67</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do Trabalho**. 16 ed. ver. e atual. São Paulo: Saraiva, 1999. p. 452.

<sup>68</sup> BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho. VADE MECUM RT. 5.ed. São Paulo: **Revista dos Tribunais**. 2010. p. 769.

norteadores da relação de emprego. A propriedade não pode mais ser vista na sua ultrapassada concepção individualista. Essa corrente mostra-se mais sensível aos avanços sociais.

A pesquisa demonstra que a participação do empregado nas decisões da empresa torna-se cada vez mais usual, considerando-se que, o poder diretivo do empregador vem, com o passar dos anos, deixando de ser potestativo. Assim, nos ensina a professora Leda:

[...] Por isso, a natureza jurídica do poder diretivo do empregador já não tem sendo vista pela doutrina como um direito potestativo (significando que contra o seu exercício nada se possa opor), mas com natureza jurídica de direito-função (que limita a amplitude do poder patronal de direção, pela participação dos trabalhadores nas decisões da empresa) [...]<sup>69</sup>

O estudo corrobora o fato de que a tendência de mudanças é real e necessária, procurando, cada vez mais, harmonizar o relacionamento empregado e empregador.

### 2.7.1 Organização, Controle e Disciplina

O poder disciplinar, como parte do poder diretivo, permite ao empregador a aplicação de sanções ao empregado quando descumpridas as obrigações contratuais atinentes ao pacto empregatício. Conforme nos ensina Leda Maria Messias da Silva:

[...] Também faz parte do poder diretivo do empregador, o poder disciplinar, que implica em impor sanções disciplinares aos seus empregados, que no direito brasileiro podem ser suspensão e advertência, e ao atleta profissional, ainda a pena de multa<sup>70</sup>

Para uma vertente doutrinária, não existe fundamento jurídico a ensejar a punição direta e unilateral pelo empregador no âmbito de relações

---

<sup>69</sup> SILVA, Leda Maria Messias. **Poder diretivo do empregador, emprego decente e direitos da personalidade**. Revista jurídica CESUMAR, v.6 – Maringá: Centro Universitário de Maringá, 2006.p.273.

<sup>70</sup> Id, 2004, p. 57.

privadas. Alega que tal medida é prerrogativa exclusiva estatal. Entretanto, a doutrina e a jurisprudência dominante, com fundamento no contrato de trabalho, admitem o poder sancionatório exercido pelo empregador, como medida de efetivação do poder diretivo. Ademais, é preferível a aplicação de uma penalidade branda, de cunho pedagógico e em consonância com o princípio da continuidade da relação de emprego, do que a resolução do pacto.

É permitida, no âmbito das relações de trabalho, conforme descrito anteriormente, através dos ensinamentos da professora Leda, a aplicação de penalidades de advertência, de suspensão inferior a trinta dias ou de demissão do trabalhador por justa causa, quando constatada a prática de conduta do empregado tipificada na norma consolidada. Não são admitidas as penalidades que atentem contra a dignidade do ser humano, tampouco de rebaixamento punitivo e de multa, salvo, neste caso, quando a lei permite (jogadores de futebol, Lei 9.615/98).

A doutrina majoritária defende a existência dos poderes regulamentares e de controle como manifestações do poder diretivo.

O poder regulamentar faz parte do poder de organização e permite a elaboração pelo empregador de regras gerais e específicas, de observância no âmbito interno da empresa. Exterioriza-se esse poder por meio de regulamentos, avisos ou ordens diretas ao empregado. Não criam normas jurídicas, e sim cláusulas obrigacionais, que aderem ao pacto por vontade unilateral do empregador. Em face dessa característica, não possuem o condão de revogar normas legais trabalhistas de caráter imperativo, sob pena de infringência ao disposto nos arts. 9º e 444 da Consolidação das Leis do Trabalho. Devem, obviamente, ser lícitas, sendo vedada a estipulação “in pejus” ao contrato de trabalho, nos termos do art. 468 da CLT. Ademais, não podem violar o direito adquirido ou o ato jurídico perfeito, garantidos constitucionalmente.

O empregador pode também exercer o poder de controle sobre a prestação da atividade pelo obreiro, a fim de verificar o atendimento de metas de produção. Esse poder, se utilizado de forma desvirtuada, pode promover graves afrontas aos direitos fundamentais dos trabalhadores.

Ressalte-se que o empregado pode, legitimamente, negar-se à obediência de ordens contrárias ao direito, alheias à prestação do serviço, oriundas de pessoas não legitimadas, bem como de exigências de condutas que afrontem os seus direitos de personalidade. Esses direitos são tutelados em todas as suas dimensões: integridade física (direito à vida, à higidez corpórea), moral (direito à intimidade, à imagem, à honra, à liberdade civil, política) e intelectual (direito de autoria, à liberdade de pensamento). Todos são oponíveis ao empregador. Não lhe é permitido atentar contra a dignidade do obreiro.

Portanto, existe um limite legal, que o empregador deve seguir rigorosamente, garantindo o direito da personalidade e a dignidade do empregado, evitando, inclusive, todo e qualquer tipo de discriminação que possa prejudicar o trabalhador, desde os processos seletivos, configurada nas mais diferentes formas, como a seguir serão demonstradas.

Essa discriminação, muitas vezes ocasionada por ignorância, preconceito e posicionamentos inescrupulosos, acaba trazendo danos irreparáveis aos trabalhadores e suas famílias, principalmente na fase pré-contratual, estimulada por altos índices de desemprego que, para os maus empregadores, pode passar a falsa impressão de que tudo é permitido, no decorrer desse processo.

### 3 A DISCRIMINAÇÃO E OS PRINCÍPIOS DANOS CAUSADOS NOS PROCESSOS SELETIVOS

A discriminação é o nome que se dá para a conduta, ação ou omissão onde se estabelecem diferenças que violam o direito das pessoas com base em critérios ilegítimos e injustos, tais como a raça, o sexo, a idade, a opção religiosa e sexual e outros. A discriminação representa um preconceito que vai contra o princípio fundamental de justiça e liberdade.

Convém preceituar o pensamento de Carlos Ayres Britto sobre discriminação. Para o autor, discriminar significa:

[...] Distinguir negativamente, negativando o outro. É isolar, separar alguém para impor a esse alguém um conceito, uma opinião desfavorável por motivos puramente histórico-culturais, jamais lógicos, jamais racionais, por defecção, por distorção, por disfunção de mentalidade ao longo de um processo histórico cultural. E isso implica humilhação: humilhar o outro. E o humilhado se sente como que padecente de um déficit de cidadania, de dignidade, acuado pelo preconceito. O discriminado se sente como sub-raça ou subpovo ou subgente, falemos assim, sentindo-se desfalcado não do que ele tem, mas do que ele é. E a sua auto-estima fica ao rés do chão [...]<sup>71</sup>

Consoante nos ensina Mauricio Godinho Delgado:

[...] a causa da discriminação reside, muitas vezes, no cru preconceito, isto é, um juízo sedimentado desqualificador de uma pessoa em virtude de sua característica, determinada externamente, e identificadora de um grupo ou segmento mais amplo de indivíduos (cor, raça, sexo, nacionalidade, riqueza, etc.) [...]<sup>72</sup>

Destarte, é urgente aprofundar uma cultura da justiça social onde a tutela aos direitos de personalidade do trabalhador seja respeitada, desde a fase pré-contratual, pois é para o bem-estar do ser humano que o trabalho se direciona. É para garantir a integridade física e moral.

A discriminação do trabalhador nos processos seletivos deve ser repudiada de todas as formas, pois afronta a dignidade de qualquer ser humano e

---

<sup>71</sup> BRITTO, Carlos Augusto Ayres. **Constitucionalismo fraterno e o direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 2004. p. 54.

<sup>72</sup> DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 6.ed.São Paulo: LTr, 2007.p.775.

possibilita a propagação de danos irreparáveis ao trabalhador discriminado e, também, a toda sua família.

A honra do trabalhador deve ser respeitada em todas as fases da relação de emprego, desde a fase pré-contratual até a extinção do vínculo. Ela pode ser analisada sob dois aspectos: o subjetivo e o objetivo. O primeiro refere-se à convicção do indivíduo acerca da sua dignidade, à sua auto-estima. O aspecto objetivo consiste na reputação, na boa-fama, no respeito social de que goza o indivíduo. A violação da honra do trabalhador, pela prática de injúria, difamação, calúnia ou pela degradação do meio ambiente de trabalho, enseja a reparação por danos morais. Tais condutas extrapolam o poder diretivo e configuram-se como práticas discriminatórias.

O respeito deve ser fator preponderante nas relações de trabalho, que deverá ser sempre mútuo (empregado e empregador), pois o abuso de direito sofrerá punição material e imaterial, como nos ensina o professor Clayton Reis:

[...] Sempre que ficar evidenciado o abuso de direito, ocorrerá inevitável repercussão no patrimônio material e imaterial da vítima, tornando-se indiscutível o dever do agente ofensor indenizar os prejuízos decorrentes de sua ação abusiva [...]<sup>73</sup>

Dessa forma, todas as ações do empregador que afrontem os direitos do empregado, que possam ser configuradas como práticas discriminatórias e que destoem dos poderes diretivos imputados pela Consolidação das Leis do Trabalho podem ensejar ações judiciais, inclusive indenizações por danos morais que, como afirma Yussef Cahali “a indenização do dano moral exerce uma função admonitória, valendo como advertência para que o ofensor não venha a reincidir na prática de atos atentórios aos direitos da personalidade de outrem”<sup>74</sup>.

O exercício do poder diretivo encontra limite na dignidade e no valor social do trabalho. Deve ser assegurado, como piso mínimo intransponível, o trabalho decente e o respeito contínuo, que deve ser assegurado desde o processo seletivo, sem preconceitos e discriminações.

---

<sup>73</sup> REIS, Clayton. **O Abuso de Direito nas Relações Privadas e Seus Reflexos nos Direitos da Personalidade**. Revista jurídica CESUMAR, v.6 – Maringá: Centro Universitário de Maringá, 2006. p.235.

<sup>74</sup> CAHALI, Yussef Said. **Dano Moral**. 3. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2005. p. 562.

Como bem explana Márcio Túlio Viana:

[...] o empregador pode recusar o emprego a um candidato que se revela inábil, ou a um outro que não tem experiência, ou até mesmo a um terceiro que, segundo o seu feeling, na seria um bom empregado. Mas não pode fazê-lo por preconceito [...]<sup>75</sup>

A proteção anti-discriminatória nas relações de trabalho erigiu dos princípios da não-discriminação e da igualdade, proclamados em diversos instrumentos normativos no âmbito nacional e internacional. Essa proteção deve estar presente em todo relacionamento de trabalho, iniciando-se pelo processo seletivo e evitando-se, desde a fase pré-contratual, que o empregador preconceituoso, através de práticas desabonadoras e descabidas, não possibilite a igualdade de condições para os candidatos a uma determinada vaga de emprego.

Objetivando um estudo mais detalhado, principalmente em função da importância deste tópico, demonstrar-se-á na seqüência as principais formas de discriminação ocorridas no Brasil.

### 3.1 COM RELAÇÃO AO SEXO

Desde o anúncio da vaga de emprego, passando pelo processo seletivo, até a rescisão contratual de trabalho, pode-se constatar, em muitos casos, a discriminação da mulher.

Na fase pré-contratual, dependendo do empregador, o fato da mulher poder ter filhos e, após tê-los, ter que se afastar para cuidar deles, pode direcionar todo o processo seletivo para a preferência masculina, pois durante a sua ausência esse empregador terá que buscar outra mão de obra no mercado de trabalho para substituí-la, ocasionando novos custos com treinamentos, etc.

---

<sup>75</sup> VIANA, Márcio Túlio. **Acesso ao Emprego e Atestado de Bons Antecedentes**: Disponível em: [www.amatra4.org.br/Links](http://www.amatra4.org.br/Links): 29 mar. 2010. 15:35.

A preconceituosa fragilidade da mulher, também, poderia colocá-la em desvantagem no processo seletivo de determinados ramos de empresas, entretanto, cada vez mais, constata-se o sucesso das mulheres nas indústrias metalúrgicas, mecânicas e, também, na construção civil.

A luta das mulheres com relação à discriminação negativa, frente às diferenciações no trabalho com relação aos homens é antiga e vem, desde a revolução industrial, ganhando contornos que minimizam esse grave problema. Infelizmente, ainda constatam-se práticas discriminatórias ocorridas na relação de trabalho, principalmente na fase pré-contratual, tais como preterição na contratação e salário inferior a colegas do sexo masculino. Contudo, essa batalha vem ganhando contornos positivos e as vitórias, registradas em cada luta, se evidenciam nos dias atuais, possibilitando tratamentos mais justos e propiciando a ocupação de cargos de chefia, anteriormente pouco viáveis.

A Convenção Internacional n° 100, ratificada em 25 de abril de 1957 e promulgada pelo Decreto n° 41.721/57, aprovada pela OIT em 1951<sup>76</sup>, proclama o princípio da igualdade de remuneração para a mão-de-obra masculina e feminina em trabalho de igual valor. Não obstante, verifica-se a dificuldade de definir o conceito de "igual valor", cujos critérios adotados podem favorecer o trabalho desempenhado por homens .

Da mesma forma, o art. 7º, XXX, da CF<sup>77</sup>, veda a diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão; a Lei 9.029/95<sup>78</sup> coíbe a adoção de qualquer prática discriminatória e limitativa para efeito de acesso à relação de emprego; e o art. 373-A, da CLT<sup>79</sup>, proíbe práticas que afetem o acesso da mulher ao mercado de trabalho.

Observam-se no nosso cotidiano, inúmeras hipóteses em que o fator gênero é utilizado como critério de tratamento específico e diferenciado. A

---

<sup>76</sup> Convenção Internacional no.100. **Portal OIT Brasil.** Disponível em: [www.oitbrasil.org.br/info/downloadfile.php?fileId=309](http://www.oitbrasil.org.br/info/downloadfile.php?fileId=309). Acesso: 29 mar. 2010.

<sup>77</sup> BRASIL. Constituição (1998). **Constituição da República Federativa do Brasil.** Brasília, DF: Senado, 1988.

<sup>78</sup> BRASIL, Lei 9.029/95. **Portal do Planalto.** Disponível em: [www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Leis/L9029.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L9029.htm). Acesso em: 04 abr 2010.

<sup>79</sup> BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho. VADE MECUM RT. 5.ed. São Paulo: **Revista dos Tribunais.** 2010. p. 782.

discriminação, em diversos casos, pode, além de configurar-se negativamente, apresentar-se positivamente, pois se apresenta também de forma diferenciada através da adoção de tratamento próprio a determinado sexo com o fim de igualar situação de fato desigual. A licença maternidade propicia a discriminação positiva, procurando igualar uma determinada situação de fato desigual.

[...] O tratamento diferenciado entre homens e mulheres requer justificação a fim de se aferir à razoabilidade da medida, não estando afastando, entretanto, entendimento contrário a qualquer forma de distinção como aquele que defende a idéia de um quadro atual diverso daquele encontrado no período da Primeira Revolução Industrial, fase em que a mulher era considerada meia-força de trabalho e, portanto, necessitava da criação de institutos legislativos específicos para tutelá-la de forma específica. Nesta linha, assinala-se a crescente tendência de superação da proteção mediante o simples cotejo homem e mulher, encaminhando-se para o tratamento igualitário perante a lei, sem diferenciações. Logo, a licença maternidade, por exemplo, passaria a ser enquadrada como um fato social que impõe uma resposta própria, como no caso de afastamento por enfermidade ou para fins de serviço militar [...]<sup>80</sup>

Entretanto, está assegurada, conforme o art. 7º, XX, da CF<sup>81</sup>, a proteção do mercado de trabalho da mulher através de incentivos específicos previstos em lei. Assim como a Carta Constitucional, o art. 373-A, § único, da CLT<sup>82</sup>, estabelece a adoção de medidas temporárias que visem ao estabelecimento das políticas de igualdade entre homens e mulheres.

O que pode-se e deve-se evitar é estimular ações, como a do Estado que, visando uma proteção maior, acaba desprotegendo ou colocando a mulher em desvantagem no mercado de trabalho, como nos ensina a Profa. Leda Maria Messias da Silva:

[...]há que se ficar alerta, pois servidoras das prefeituras de 14 capitais já tiveram a licença-maternidade ampliada de quatro para seis meses e, no Congresso Nacional, a Comissão de Constituição, Justiça e Cidadania da Câmara já aprovou a proposta de Emenda à Constituição, que aumenta a licença-maternidade de quatro para seis meses. Há que se questionar se não estaria havendo um retrocesso, onde o Estado, no afã de muito proteger acabaria por desproteger. Parece-nos, que apesar de todas as questões que envolvem a maternidade em seu aspecto biológico, seria conveniente que também o pai pudesse ter oportunidade de mais contato com o filho, o que é perfeitamente saudável para a criança e para o mercado de trabalho das

<sup>80</sup> CASTRO, Maria do Perpétuo S. W. A concretização da proteção da maternidade no direito do trabalho. **Revista LTr**. São Paulo, v.69, n.8, p.945-967, ago.2005.

<sup>81</sup> BRASIL. Constituição (1998). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Senado, 1988.

<sup>82</sup> BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho. VADE MECUM RT. 5.ed. São Paulo: **Revista dos Tribunais**. 2010. p. 782.

mães das crianças. Assim a nossa proposta é para que esta licença seja dividida, o que poderia ser feito ficando a mãe com os três ou quatro primeiros meses desta licença e o pai, com o restante [...]<sup>83</sup>

Complementando, a autora afirma que:

[...] uma maior participação dos homens na vida familiar e doméstica, contribuiria para evitar o excesso de proteção às mulheres, que no intuito de proteger acaba discriminando, e que esta seria uma forma de fazer valer, efetivamente, o inciso I, do artigo 5º. da Constituição, o qual prega a igualdade entre homens e mulheres em direitos e obrigações, evitando, inclusive, que tantas mulheres talentosas, tenham muitas vezes que fazer uma opção entre a carreira e filhos, quando, com mais apoio, poderiam conduzir-se no mercado de trabalho com muito mais maestria [...]<sup>84</sup>

Pode-se concluir que a proteção demasiada pode prejudicar significativamente a participação das mulheres no mercado trabalho, principalmente no processo seletivo, onde toda essa proteção pode gerar preferências pelo sexo oposto, pois esse tipo de afastamento seria descartado. Contudo, de forma positiva, a fim de se coibir abusos e discriminações, sem riscos de proteção demasiada, a proteção à mulher é sempre necessária e oportuna.

A ampliação da licença-maternidade, com certeza, carece de estudos mais profundos sobre as suas conseqüências, pois conforme descrito, uma suposta discriminação positiva pode resultar em posicionamentos negativos dos empregadores, desprotegendo a mulher diante do mercado de trabalho.

### **3.2 COM RELAÇÃO À OPÇÃO SEXUAL**

Fatores que indicam a forma como o candidato à vaga de emprego se relaciona com seus familiares e amigos, com parceiros ou parceiras sexuais, não podem e não devem interferir no trabalho profissional de cada um, sendo uma completa invasão de privacidade e dos direitos da personalidade o posicionamento de alguns empregadores que insistem em invadir a intimidade do empregado, nos processos seletivos.

<sup>83</sup> SILVA, Leda Maria Messias. Licença-maternidade de seis meses? **O Estado do Paraná**, Curitiba, 26 mar. 2008. Direito e Justiça, p.1, Caderno15.

<sup>84</sup> Id.Ibid.p.1, Caderno15.

Entretanto, essa discriminação, que infelizmente faz parte do cotidiano de algumas empresas, não se restringe unicamente à área trabalhista, pois como descreve o ministro Marco Aurélio Melo, a conjuntura resultante da homofobia, no artigo “A Igualdade é colorida”:

[...] São milhões de cidadãos considerados de segunda categoria: pagam impostos, votam, sujeitam-se a normas legais, mas, ainda assim, são vítimas de preconceitos, discriminações, chacotas.

Em se tratando de homofobia, o Brasil ocupa o primeiro lugar, com mais de cem homicídios anuais, cujas vítimas foram trucidadas apenas por serem homossexuais.

Números tão significativos acabam ignorados, porque a sociedade brasileira não reconhece as relações homoafetivas como geradoras de direito [...]<sup>85</sup>

Verifica-se, inclusive, que essa discriminação inicia-se em casa, passando pela cultura religiosa e propagando-se em toda a sociedade, inclusive nos processos seletivos das empresas, pois como declara Vanessa Sanches:

[...] Com relação ao assunto orientação sexual, ainda nos deparamos com casos em que o preconceito é evidente, tanto na sociedade, como no mercado de trabalho. A homossexualidade ainda não é bem vista em nossa sociedade, em razão da cultura religiosa, um exemplo, a Bíblia Sagrada, onde o Criador assim ordena a Adão “crescei e multiplicai-vos”.

A discriminação da pessoa homossexual começa ainda em casa, com a dificuldade da aceitação de sua opção sexual pela própria família, motivo pelo qual tendem a ocultar a sua sexualidade, o que acontece posteriormente perante a sociedade [...]<sup>86</sup>

Entretanto, assim como na sociedade, a discriminação, devidamente identificada nos processos seletivos, é passível de punições exemplares, obrigando os empregadores a respeitarem as opções sexuais dos postulantes ao emprego, desde a fase pré-contratual. Assim, analisar-se-á a seguir os problemas enfrentados nessa fase.

---

<sup>85</sup> MELO, Marco Aurélio. “A Igualdade é colorida”. **Folha de São Paulo**, São Paulo, 19 de ago. 2007. Jurídico, p.8, Caderno 8.

<sup>86</sup> SANCHES, Vanessa Karan de Chueiri. **A discriminação por orientação sexual no contrato de trabalho**. 2006. 163f. Dissertação (Mestrado em Direito) - Pontifícia Universidade Católica do Paraná – PUCPR, Curitiba.

### 3.2.1 Nas Entrevistas Vexatórias

As entrevistas destinadas à contratação do trabalhador situam-se na fase pré-contratual, ou seja, na fase que antecede à formação do contrato de trabalho definitivo e devem ser pautadas pelo respeito e bom senso de ambas as partes.

Nessas entrevistas, não poderá haver a intromissão na esfera íntima e privada do candidato ao emprego, tais como perguntas ou opiniões que desrespeitam os aspectos da personalidade do candidato (opinião política, opção sexual, crença religiosa). Tais questionamentos ferem os Direitos Humanos Fundamentais de personalidade do trabalhador. Desse modo, as entrevistas devem ser destinadas única e exclusivamente aos fatos profissionais decorrentes das exigências técnicas para o preenchimento do cargo, sendo proibida qualquer diferenciação e discriminação quanto à raça, sexo, opção sexual, cor, crença religiosa, estado de saúde, idade, etc.

Segundo Marcelo Roberto Válio:

[...] as entrevistas devem pautar-se nos mais íntegros questionamentos profissionais, revelando somente pontos como: a experiência profissional anterior do candidato, locais de trabalho anteriores, grau de escolaridade, titulação do candidato [...]<sup>87</sup>

Esclarece, ainda, o autor “o que se deve evitar são exposições do candidato ao ridículo, no momento em que apresenta suas intimidades, com reflexos em sua dignidade e honra”<sup>88</sup>.

O bom senso e o atendimento às normas trabalhistas devem ser seguidas rigorosamente nas entrevistas de pré-seleção, sob pena da aplicação das sanções cabíveis.

Alguns empregadores, desde o anúncio da vaga ou do edital de contratação, procuram discriminar através de restrições como “não fumante”,

---

<sup>87</sup> VÁLIO, Marcelo Roberto Bruno. **Os Direitos de Personalidade nas Relações de Trabalho**. São Paulo: LTr, 2006. p. 75.

<sup>88</sup> Id. Ibid. p.76..

divorciado, etc. Através das explicações mais absurdas, tentam condicionar o acesso à vaga para as pessoas que não fumam, mesmo com a garantia de que aquele empregado jamais iria fumar nas dependências da empresa.

A tentativa de invadir, sistematicamente, a intimidade das pessoas é totalmente descabida e, além de ilegal, impossibilita a contratação de profissionais com grande potencial de sucesso que, com certeza, auxiliaria no desenvolvimento e desempenho de toda a empresa.

Em alguns casos, o fato do entrevistado declarar sua opção sexual e de outros fatores da sua intimidade, provoca uma situação vexatória, ocasionando risos, piadas e, em alguns casos, a exposição discriminatória do candidato para toda uma comunidade.

### **3.3 COM RELAÇÃO À RAÇA/COR/ETNIA**

No Brasil, assim como em outros países, os negros ainda sofrem muita discriminação. Muitas vezes de forma velada, suas perspectivas de participar de um processo seletivo com igualdade de condições é praticamente nula. A chaga desse preconceito está latejando na grande maioria das empresas.

Em reportagem publicada no jornal Folha de São Paulo, datada de 01/05/05, a partir de dados do IBGE, demonstrou-se que, em todas as 509 profissões do Censo de 2001, apenas em 8% do total (42 profissões) negros e pardos ganham mais de dez salários mínimos, em comparação aos brancos .

Infelizmente o mercado de trabalho apresenta discriminação contra trabalhadores por conta de critérios de cor, raça, etnia ou região. Assim, o legislador, ciente do quadro, criou instrumentos para combater tais práticas. A Constituição Federal<sup>89</sup>, além de adotar o repúdio ao racismo como princípio que rege o Brasil em

---

<sup>89</sup> BRASIL. Constituição (1998). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Senado, 1988.

suas relações internacionais (CF, art. 4º, VIII), proíbe a diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão, dentre outros, por motivo de cor (CF, art. 7º, XXX).

O legislador, seguindo a linha dos tratados e acordos internacionais sobre o tema, procurou garantir a eliminação de todas as formas de discriminação racial, adotada pela Resolução 2.106, da Assembléia Geral das Nações Unidas, em 21/12/65, ratificada pelo Brasil em 27/01/68; seguiu a Convenção nº. 111, aprovada pela OIT em 1958, que versa sobre discriminação em matéria de emprego e ocupação, devidamente ratificada em 1965 pelo Brasil e promulgada pelo Decreto nº. 62.150/68<sup>90</sup>; bem como a Convenção nº. 117, aprovada pela Conferência Internacional do Trabalho, em 1962, ratificada pelo Decreto nº. 66.496/70<sup>91</sup>, que traz menção específica à discriminação de trabalhadores em função da raça ou cor.

Pode-se considerar, ainda, dispositivos contidos no art. 373-A, da CLT<sup>92</sup>; na Lei 9.029/95<sup>93</sup>; e na Lei 9.455/97<sup>94</sup> que, em consonância com disposição constitucional que atribui à prática de racismo a natureza de crime inafiançável e imprescritível, tipifica tal conduta para fins penais.

Na área trabalhista a luta contra a discriminação racial também é notória e digna de elogios. Devem-se registrar, ainda, várias ações judiciais interpostas pelo Ministério Público do Trabalho, em face de instituições bancárias e outras empresas privadas com o fim de coibir a discriminação contra negros em decorrência da relação de trabalho. Trata-se de trabalho fundado em análise empírica de dados oriundos de instituições governamentais que demonstram fortes indícios da prática de discriminação pelo empregador em relação a trabalhadores negros, principalmente nos processos seletivos onde esse problema se evidencia.

A Constituição Federal estabelece:

---

<sup>90</sup> BRASIL, Decreto 62.150/68. **Portal Jus Brasil.** Disponível em: [www.jusbrasil.com.br/legislacao/.../decreto-62150-68](http://www.jusbrasil.com.br/legislacao/.../decreto-62150-68). Acesso em: 30 mar 2010.

<sup>91</sup> BRASIL, Decreto 66.496/70. **Portal Legislação.** Disponível em: <http://www.lexml.gov.br/urn/urn:lex:br:federal:decreto:1970-04-27;66496>. Acesso em: 30 mar 2010.

<sup>92</sup> BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho. Vade Mecum RT. 5.ed. São Paulo: **Revista dos Tribunais**. 2010. p. 830.

<sup>93</sup> BRASIL. Lei 9.029/95. VADE MECUM RT. 5.ed. São Paulo: **Revista dos Tribunais**. 2010. p. 1649.

<sup>94</sup> BRASIL. Lei 9.455/97. VADE MECUM RT. 5.ed. São Paulo: **Revista dos Tribunais**. 2010. p. 1697.

[...] Art. 4º, VIII. Princípio da República Federativa do Brasil nas suas relações internacionais o repúdio ao racismo;  
 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: [...]  
 Inciso XLII. A prática do racismo constitui crime inafiançável e imprescritível, sujeito à pena de reclusão, nos termos da lei;  
 Art. 7º, XXX . Proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de cor[...]<sup>95</sup>

Preceitua o art. 1º da Lei 9.029/95:

[...] Fica proibida a adoção de qualquer prática discriminatória e limitativa para efeito de acesso a relação de emprego, ou sua manutenção, por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar ou idade[...]<sup>96</sup>

Assim como nos demais tipos de discriminação, a existente com relação à raça, cor e etnia deve ser severamente punida, para que os maus empregadores sirvam de exemplo para toda a sociedade. Deve-se combater ostensivamente as situações desiguais onde, candidatos ou candidatas negras, perfeitamente capazes e bem preparadas, são excluídas de um determinado processo seletivo, sob falsos argumentos preconceituosos e discriminatórios.

O preconceito é uma chaga que lateja na grande maioria das sociedades mundiais, portanto a cura depende de remédios fortes e amargos, que somente os poderes estatais podem administrar, com bom senso e equidade, procurando, inclusive, conscientizar suas comunidades sobre os grandes problemas que essa epidemia pode causar.

### 3.4 COM RELAÇÃO À IDADE

A discriminação negativa pela idade é notória, inicia-se no processo seletivo e também faz parte do nosso cotidiano, esbarrando-se em casos onde a exigência de uma idade máxima para uma determinada função afronta a dignidade de qualquer trabalhador, impossibilitando a garantia dos direitos da personalidade e

<sup>95</sup>. BRASIL. Constituição (1998). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Senado, 1988.

<sup>96</sup> BRASIL. Lei 9.029/95. VADE MECUM RT. 5.ed. São Paulo: **Revista dos Tribunais**. 2010. p. 1649.

impedindo o desempenho de funções para pessoas absolutamente capazes e que, em função do baixo rendimento financeiro através da aposentadoria, precisam se manter ativos para garantir o sustento da família. Entretanto, discriminações positivas também são evidentes no nosso dia a dia, evitando-se que crianças e adolescentes sejam exploradas, sanando um grave problema do passado, que ainda pode ser encontrado em algumas regiões do nosso país e em várias partes do mundo.

A atual Constituição brasileira, em seu art. 7º, XXXIII<sup>97</sup>, traz a proibição do trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de dezoito anos e de qualquer trabalho a menores de dezesseis anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de quatorze anos, bem como a tutela integral à criança e ao adolescente prevista no art. 227. Na mesma linha, o Estatuto da Criança e do Adolescente<sup>98</sup> (Lei 8.069/90).

A CLT, procurando reduzir drasticamente essa chaga na nossa sociedade, também busca tutelar o trabalho infantil através de medidas discriminatórias positivas, impondo, dentre outras, restrições ao trabalho adolescente cuja atividade seja nociva à sua saúde, integridade física, formação moral e intelectual (CLT, artigos 404 e 405)<sup>99</sup>.

Analisando-se a discriminação negativa em relação à idade, pode-se observar que inúmeras empresas deixam de contratar ou procuram dispensar os empregados com idade mais avançada, sendo que elas, muitas vezes induzem a um pedido de demissão, restringindo a participação desse profissional em muitas atividades, principalmente relacionadas à avanços tecnológicos para, finalmente, rescindirem o contrato existente. A falsa impressão de que os trabalhadores idosos são inaptos e menos produtivos ainda ganha espaço entre alguns empregadores. Muitos deles acreditam que esses trabalhadores serão prejudiciais ao seu negócio e a imagem do seu empreendimento, sendo necessário, para tanto, a substituição por

---

<sup>97</sup> BRASIL. Constituição (1998). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Senado, 1988.

<sup>98</sup> BRASIL. Lei 8.069/90. VADE MECUM RT. 5.ed. São Paulo: **Revista dos Tribunais**. 2010. p. 965.

<sup>99</sup> BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho. VADE MECUM RT. 5.ed. São Paulo: **Revista dos Tribunais**. 2010. p. 784.

trabalhadores mais jovens, supostamente mais hábeis e produtivos, aptos para o cumprimento das funções que lhes são atribuídas.

Assim, diante do exposto a discriminação é injustificada, principalmente quando desprovida de critério ou fundamento razoável, principalmente nos processos seletivos. Entretanto, em determinadas atividades, o critério de idade deve ser levado em conta na contratação, pois em atividades insalubres ou que se exija grande esforço físico, esse fator pode evitar inúmeros problemas para o trabalhador.

Ainda, observando-se o atual mercado de trabalho, pode-se constatar que muitas das vagas oferecidas não apresentam peculiaridades que permitam qualquer forma de discriminação por conta da idade, o que justifica as ações desencadeadas pela sociedade civil e pelas autoridades públicas que visam coibir essas práticas. Observa-se, também, que muitos empregadores estão mudando seus posicionamentos, muitas vezes em função de uma ampla revisão dos seus conceitos, outras em função da possibilidade de punições pelo descumprimento da lei.

Casos, por exemplo, de empregados idosos que são contratados em diversos setores da indústria, do comércio e da prestação de serviços, são clássicos exemplos da nova visão desses empresários. Em várias regiões do Brasil, conforme informações do SENAC, profissionais da área de recursos humanos e várias instituições como o próprio SENAC, têm informado, através dos noticiários televisivos e dos jornais regionais, que o trabalho conjunto entre jovens e adultos idosos, em vários setores como frente de caixa do supermercado, açougue e outros setores de prestação de serviço e da indústria, tem tido ótimos resultados, pois alia-se a experiência e sobriedade ao entusiasmo e dinamismo. Dessa forma: “Algumas empresas estão descobrindo que a experiência e o conhecimento adquiridos por quem se aposenta não podem ser perdidos.”<sup>100</sup>

Ainda, com o objetivo de uma aprendizagem contínua, objetivando o conhecimento de novas tecnologias e novas metodologias, em vários setores da indústria, comércio e prestação de serviços, a aplicação da andragogia pode ser a

solução, auxiliando o idoso ou o adulto a se posicionar de forma diferente no mercado de trabalho. Esse processo na realidade, nada mais é, conforme o posicionamento de alguns autores, a arte e a ciência destinada a auxiliar os adultos a aprender e a compreender o processo de aprendizagem dos adultos, ou um modelo Pedagógico para o ensino de adultos.

Essa mudança, questionada por alguns aplicadores do ensino, precisa ser entendida pelos professores, que ainda questionam as vantagens da adaptação. Naturalmente, não se pode abandonar totalmente o método tradicional pedagógico, mas precisa-se incluir o andragógico, começando-se com a disposição das cadeiras em classe de forma a facilitar as discussões em grupos menores, sair da tradicional fileiras ou um atrás do outro, enfim, os alunos deverão ser estimulados à trocas de experiências, informações e tomadas de decisões em conjunto, onde serão trabalhados para a formação de cidadãos conscientes de seus direitos, deveres e suas responsabilidades sociais.

Muitas empresas já perceberam as vantagens e rapidamente implantaram programas de formação, através do sistema andragógico, para transformarem seus funcionários em facilitadores permanentes dentro da organização.

A discriminação do idoso, assim como as demais formas de discriminação devem ser rigorosamente punidas, em qualquer fase do contrato de trabalho, inclusive no período que antecede o próprio contrato. Na Constituição Federal podemos encontrar os fundamentos contra essa discriminação, analisando o art. 7º, XXX, da CF<sup>101</sup>, que proíbe a diferenciação de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de idade; bem como na Lei 9.029/95<sup>102</sup> que também coíbe toda e qualquer prática discriminatória e limitativa de acesso à relação de emprego ou sua manutenção por motivo de idade.

A imposição da legislação, que começa a ser observada, principalmente em função das multas aplicadas pelo seu descumprimento, tem sido cumprida atualmente por empregadores, antes descumpridores contumazes,

---

<sup>101</sup> BRASIL. Constituição (1998). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Senado, 1988.

<sup>102</sup> BRASIL. Lei 9.029/95. VADE MECUM RT. 5.ed. São Paulo: **Revista dos Tribunais**. 2010. p. 1649

entretanto, ainda, como afirma Jalane Tansin Kloster, na sua dissertação de mestrado, sob a orientação da Profa. Leda Maria Messias da Silva:

[...] ainda existe a discriminação de trabalhadores e em especial àqueles profissionais com idade mais avançada. Esta classe encontra dificuldades na (re)inserção no mercado de trabalho, em parte, por fatores tais quais a diminuição do ritmo físico em razão do avanço da idade, mas principalmente por se tornarem profissionais mais caros em virtude da experiência, ou por puro preconceito em um meio no qual há grande oferta de trabalhadores mais jovens que podem se sujeitar a salários inferiores e que supostamente, em razão do preconceito, teriam mais vitalidade para o trabalho [...]<sup>103</sup>

A aplicação de multas, pesando muito no bolso do empregador e a falta de formação constante de mão de obra especializada, aliada a uma expectativa de vida maior, pode, no decorrer dos anos, obrigarem as empresas a reverem seus conceitos e, atendendo a legislação, propiciarem uma condição de igualdade aos empregados idosos nos processos seletivos.

### 3.5 COM RELAÇÃO AO ESTADO DE SAÚDE

É vedada também a discriminação do empregado pelo seu estado de saúde. Não obstante o art. 168, §2º da CLT<sup>104</sup> permita a realização de quaisquer exames médicos complementares, a critério médico, a fim de verificar a capacidade mental e física, para o exercício da função que irá exercer, tal preceito é limitado. É necessária a comunicação prévia aos trabalhadores de todos os exames admissionais, periódicos e demissionais, sob pena de atentar contra a intimidade corporal do indivíduo e servir como meio para discriminação de trabalhadores. (art. 168, §5º da CLT, introduzido pela Lei 7.855/89)<sup>105</sup>. Os exames médicos devem restringir-se para verificação da aptidão do trabalhador para a função que irá exercer.

---

<sup>103</sup> KLOSTER, Jalane Tansin. **Direitos da personalidade: a discriminação no mercado de trabalho devido ao fator etário**. 2009.123f.Dissertação (Mestrado em Direito) – Centro Universitário de Maringá, Maringá.

<sup>104</sup> BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho. VADE MECUM RT. 5.ed. São Paulo: **Revista dos Tribunais**. 2010. p. 769.

<sup>105</sup> BRASIL, Lei 9.855/89. **Portal do Planalto**. Disponível em: [www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Leis/L7855.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L7855.htm) . Acesso em:04 abr 2010.

O trabalhador também pode sofrer práticas discriminatórias pelo empregador, desde o processo seletivo, em função do seu estado de saúde. Casos de empregados portadores de patologias ligadas direta ou indiretamente ao trabalho, podem evidenciar essas práticas já no primeiro contato, quando se questionam problemas como LER, AIDS, hepatite B e outras doenças que podem afastá-lo temporariamente do trabalho, ensejando a não contratação ou o impedimento para a participação no processo seletivo.

Na fase pré-contratual de empregados, a discriminação pode ocorrer de diversas formas ligadas a possíveis problemas de saúde, inclusive através da análise de sangue e da codificação genética do candidato a fim de averiguar se este apresenta propensão ao desenvolvimento de vícios como o alcoolismo, o uso de drogas e outros problemas que, na visão preconceituosa e muitas vezes obscura do empregador, podem causar-lhe problemas futuros.

Trabalhadores excluídos do processo de seleção por conta de terem contraído AIDS são parte do cotidiano de várias empresas. Muitas vezes, no âmbito judicial, discute-se a ausência de dispositivo legal que garanta estabilidade quando constatada a patologia. Ao que parece, tal diretriz é equivocada, pois, ainda que inexistente a previsão legal de estabilidade ao trabalhador, a despedida discriminatória é vedada pelo ordenamento jurídico pátrio.

Ainda, preocupados com esse tipo de discriminação, organismos internacionais procuram baixar normas e instruções que impeçam ações dessa natureza, como informa Alice Monteiro de Barros:

[...] Atenta a essas circunstâncias, a Organização Mundial de Saúde (OMS), em associação com a OIT, baixou instruções gerais sobre a temática, por meio da Declaração da Reunião Consultiva sobre a AIDS e o Local de Trabalho. Dessa declaração se infere que, na grande maioria dos ofícios ou profissões e das situações laborais, o trabalho não acarreta nenhum risco de contaminação ou transmissão do vírus HIV, seja de um empregado para outro, seja de um empregado para um cliente ou de um cliente para um empregado (seção II, § 4<sup>o</sup>)<sup>106</sup>

Com relação aos processos seletivos, a mesma autora informa que:

---

<sup>106</sup> BARROS, Alice Monteiro. **Curso de Direito do Trabalho**. 5.ed. São Paulo:Editora LTr, São Paulo, 2009.p. 1191.

[...] Em face das específicas vias de transmissão do vírus, a declaração internacional citada<sup>107</sup> sugere não se deva exigir a investigação de HIV/AIDS antes da contratação, como etapa de seleção para o trabalho (seção V, A), e acrescenta que o empregado não deve ser obrigado a informar ao empregador acerca de sua situação relacionada ao HIV/AIDS (seção V, B, 3). Nessa linha de idéias manifesta-se o Conselho Federal de Medicina do Brasil, por meio da Resolução 1359/92, que, após prever a obrigatoriedade de os médicos atenderem os pacientes portadores de HIV, assevera estarem esses profissionais, quando prestarem serviços à empresa, proibidos de revelar ao empregador o diagnóstico do empregado ou do candidato ao emprego[...]<sup>108</sup>

Dessa forma, analisando-se a legislação pertinente, observa-se que a Constituição eleva a dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho ao status de princípios fundamentais da República Federativa do Brasil (CF, 1º, III); bem como quanto objetiva promover o bem de todos, independentemente de origem, raça, cor, idade e toda e qualquer forma de discriminação (CF, 3º, IV), acaba por tutelar a liberdade e a igualdade entre todos (CF, 5º, caput). Da mesma forma, ao positivizar os princípios da igualdade e da não-discriminação, o legislador procura responsabilizar o Poder Público pelo combate de toda e qualquer prática discriminatória, inclusive aquelas ocorridas na relação de trabalho.

A jurisprudência atual, acompanhando a evolução e os novos problemas apresentados, tem-se posicionado de forma a não deixar dúvidas sobre o acatamento da legislação pertinente, procurando coibir futuras práticas desrespeitosas.

Dessa forma, analisando-se os julgados e a jurisprudência a respeito, pode-se concluir que o aplicador do direito deve utilizar-se dos dispositivos contidos na nossa Constituição<sup>109</sup>, art. 7º, XXX, e na Lei 9.029/95<sup>110</sup>, cujas hipóteses de discriminação, que se diferenciam e sofrem mutações, com o passar do tempo, não podem ser consideradas como exaustivas ou ainda suscitar lacuna no texto legal. Todos os problemas apresentados têm, através da legislação, dos dispositivos constitucionais e, se necessário, da analogia, encontrado soluções adequadas.

---

<sup>107</sup> Declaração da Reunião Consultiva sobre a AIDS e o Local de Trabalho. **Site Higiene Ocupacional**. Disponível em: [www.higieneocupacional.com.br/download/hiv-aids-oit.pdf](http://www.higieneocupacional.com.br/download/hiv-aids-oit.pdf): 30 mar. 2010.

<sup>108</sup> BARROS, Alice Monteiro. **Curso de Direito do Trabalho**. 5.ed. São Paulo:Editora LTr, São Paulo, 2009.p.1191.

<sup>109</sup> BRASIL. Constituição (1998). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Senado, 1988.

<sup>110</sup> BRASIL. **Lei 9.029/95**. VADE MECUM RT. 5.ed. São Paulo: Revista dos Tribunais. 2010. p. 1649.

Quando constatadas as discriminações, em função de problemas relacionados à saúde, apesar de não existirem normas específicas quanto à estabilidade do empregado, a Justiça Trabalhista tem agido de forma a garantir a dignidade e os direitos da personalidade desse trabalhador, reintegrando-o ao trabalho, como no caso apresentado pela 3ª Turma do TRT da 15ª Região, no acórdão no. 29.060/2000-SPAJ, de 15 de agosto de 2000, posicionando-se conforme a ementa:

AIDS – Portadora de HIV tem direito à estabilidade no emprego – Dispensa imotivada presumida discriminatória – Reintegração determinada. Os direitos à vida, à dignidade humana e ao trabalho, levam à presunção de que qualquer dispensa imotivada de trabalhadora contaminada com o vírus HIV é discriminatória e atenta contra os princípios constitucionais insculpidos nos arts. 1º, incs. III e IV, 3º, inc. IV, 5º, caput, e inc. XLI, 170, 193. A obreira faz jus a estabilidade no emprego enquanto apta para trabalhar, eis que vedada a despedida arbitrária (art. 7º, inc. I, da Constituição Federal). Reintegração determinada enquanto for apta a trabalhar. Aplicação dos arts. 1º e 4º, inc. I da Lei n.º 9.029, de 13 de abril de 1995 (cf. CLT, art. 8º c/c CPC, art. 126, c/c LICC, art. 4º). Os riscos da atividade econômica são da empresa empregadora (CLT, art. 2º), sendo irrelevante eventual queda na produção, pois a recessão é um mal que atinge todo o país.

Outras decisões corroboram a posição discriminatória e a reintegração, conforme a decisão abaixo:

Portador do vírus HIV – Despedimento injusto – Presunção de discriminação – Reintegração. O despedimento injusto de empregado portador do vírus HIV, ainda que assintomático, presume-se discriminatório e, como tal, não é tolerado pela ordem jurídica pátria, impondo-se, via de consequência, sua reintegração. Referências: Constituição Federal, arts. 3º, IV, e 7º, XXXI (TRT – 3ª R no RO n.º 16.691/1994 – Ac. Da 3ª T – Rel. Juiz Levi Fernandes Pinto – *in* DJ-MG de 05.09.95).

Observa-se, também, que além dos Tribunais Regionais, no mesmo ano de 1995, conforme a decisão do TRT anteriormente descrita, o Tribunal Superior do Trabalho teve a oportunidade de se manifestar de acordo com a estabilidade do empregado discriminado, ratificando os posicionamentos regionais:

AIDS – Reintegração – Despedida arbitrária e discriminatória. A aplicação da Lei n.º 9.025/95 de maneira analógica não tem o condão de atritar com as normas constitucionais garantidoras dos direitos "mínimos" dos trabalhadores, na medida em que, aqui, não se vislumbra simples despedida arbitrária, mas sim despedida arbitrária e discriminatória. Equivoca-se a embargante ao considerar que a decisão turmária lesiona preceito de ordem constitucional, uma vez que este órgão julgador tão-somente cuidou, e de forma bastante cautelosa, para que a Carta Magna deste País restasse devidamente observada e respeitada. Logo, tem-se que a própria

Constituição Federal que proíbe de maneira inequívoca, no *caput* do seu art. 5º, qualquer espécie de discriminação. Depreende-se, pois, daí, que a supracitada norma também alcança as relações de trabalho (TST, no ED-RR n.º 217.791/1995-3 – Ac. Da 2ª T – Rel. Min. Valdir Righetto – *in* DJU de 22.05.98).

Atendendo aos princípios constitucionais e garantindo a dignidade e o direito da personalidade, a Justiça Trabalhista tem protegido, também, os trabalhadores discriminados por problemas de saúde, seja na fase pré-contratual ou durante o contrato de trabalho, impingindo aos empregadores arbitrários diversas penalizações exemplares.

### 3.6 COM RELAÇÃO AOS PORTADORES DE DEFICIÊNCIA

A dignidade e a garantia da personalidade dos portadores de deficiência devem ser respeitadas desde o anúncio da vaga até processo seletivo, passando pelo contrato de trabalho, até o término, cumprindo-se rigorosamente os ditames constitucionais e a legislação pertinente.

Como nos ensina Romita:

[...] A Declaração dos Direitos das Pessoas Portadoras de Deficiências, aprovada pela Assembléia Geral das Organizações Unidas, de 1975, prevê o direito da pessoa portadora de deficiência à segurança econômica e social, além de um nível de vida decente. Na mesma linha, a Convenção Internacional para Eliminação de todas as formas de discriminação contra as Pessoas Portadoras de Deficiência, celebrada no âmbito da OEA, ratificada pelo Brasil em 14/09/00 e promulgada pelo Decreto n° 3.956/01 [...]<sup>111</sup>

Na Convenção n° 159 da OIT, de 1985<sup>112</sup>, a reabilitação profissional é tratada com o emprego de pessoas portadoras de deficiências, conceituadas como todas as pessoas cujas possibilidades de obter e conservar um emprego adequado, bem como de progredir no mesmo, fiquem substancialmente reduzidas devido a uma deficiência de caráter físico ou mental devidamente comprovada (art. 1º).

---

<sup>111</sup>ROMITA, Arion Sayão. **Direitos fundamentais nas relações de trabalho**. São Paulo: LTr, 2005. p.313.

<sup>112</sup> Convenção no. 159 da OIT. **Portal OIT Brasil**. Disponível em: [www.oitbrasil.org.br/info/downloadfile.php?fileId=309](http://www.oitbrasil.org.br/info/downloadfile.php?fileId=309). Acesso: 29 mar. 2010.. Acesso: 29 mar. 2010.

Pode-se constatar, também, que na Constituição Federal de 1988<sup>113</sup>, a tutela do trabalhador portador de deficiência está garantida através do art. 7º, XXXI, que proíbe qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão; e pela reserva de vagas em relação aos cargos públicos (CF, 37, VIII).

Constata-se, ainda, o apoio às pessoas portadoras de deficiência e sua integração social através da Lei 7.853/89<sup>114</sup>, estabelecendo normas gerais que assegurem o pleno exercício dos direitos individuais e sociais daquelas, considerados, entre outros valores básicos, o da igualdade de tratamento e oportunidades.

A legislação procura amparar e apoiar os portadores de deficiência, impondo aos empregadores algumas regras que devem ser rigorosamente atendidas, sob pena de fiscalização e punição, como o art. 93 da Lei 8213/91<sup>115</sup> que determina à empresa com mais de cem empregados o preenchimento de dois a cinco por cento dos seus cargos com beneficiários reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência, sendo que a dispensa desse trabalhador está condicionada à contratação de substituto que apresente condição semelhante.

A legislação ainda determina que, quando da aplicação do referido percentual legal resultar número fracionário, este deverá ser elevado até o primeiro número inteiro subsequente, além da obrigação de observância do número total de empregados da empresa, não sendo possível, como forma de cálculo, a utilização de critério que exclua, de forma genérica, qualquer função ou atividade. Entretanto, pode-se constatar que determinadas funções não são passíveis de serem executadas por trabalhadores portadores de deficiência.

Contudo, por cautela e para se evitar interpretações errôneas, que possam ocasionar prejuízos aos portadores de deficiência, esta exclusão deve ser procedida de análise criteriosa, em cada caso.

---

<sup>113</sup> BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Senado, 1988.

<sup>114</sup> BRASIL. Lei 7.853/89. VADE MECUM RT. 5.ed. São Paulo: **Revista dos Tribunais**. 2010. p. 1427.

<sup>115</sup> BRASIL. Lei 8.213/91. VADE MECUM RT. 5.ed. São Paulo: **Revista dos Tribunais**. 2010. p. 1494.

O Judiciário, atento às possíveis injustiças e interpretações descabidas da legislação, procura garantir a reintegração de trabalhador portador de deficiência.

Além da jurisprudência a discriminação positiva procura manter o princípio da igualdade para os trabalhadores portadores de deficiência.

As medidas adotadas em face dos trabalhadores portadores de deficiência (discriminação positiva) respondem a um imperativo de justiça e se inspiram no princípio de igualdade concebido como concretização da idéia de justiça social, utilizando-se dos princípios da proporcionalidade e da razoabilidade.

Com relação à origem histórica desses dois princípios, pode-se afirmar que a Razoabilidade se desenvolveu no direito anglo-saxônico, enquanto que a Proporcionalidade foi desenvolvida pelos germânicos. Quando se analisa a história e o desenvolvimento desses princípios, observa-se que por vezes um buscou a inspiração do outro, porém, cada qual resguardou aspectos culturais próprios.

Com relação à abrangência, observa-se que a Razoabilidade teria como objetivo impedir a prática de atos que fogem a razão e ao equilíbrio do "pensamento comum". Já a Proporcionalidade teria um campo de atuação maior: seria um verdadeiro parâmetro para se aferir à adequação e a necessidade de um determinado comando normativo no Ordenamento Jurídico.

No caso dos empregos públicos, também existe uma reserva de mercado para as pessoas portadoras de deficiências, conforme o artigo 37, inciso VIII da Constituição Federal<sup>116</sup>, obrigando todos os editais de concursos públicos a consignar a reserva de cargos, devendo o candidato indicar, no momento da inscrição, a natureza da sua deficiência.

---

<sup>116</sup> BRASIL. Constituição (1998). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Senado, 1988.

### 3.7 COM RELAÇÃO ÀS PENDÊNCIAS FINANCEIRAS E JUDICIAIS

O registro em órgãos de proteção ao crédito, em ações trabalhistas e em processos civis e penais tem motivado inúmeros empregadores, da área privada e pública, a posicionar-se de forma discriminatória, impedindo a participação de trabalhadores em diversos processos de seleção, em várias regiões do país.

A legislação, como até então observada, procura impedir que qualquer tipo de discriminação possa intervir nos processos seletivos, ocasionando a exclusão do candidato por problemas relacionados a pendências financeiras e judiciais. Muitos trabalhadores, inclusive, encontram-se inadimplentes em função do impedimento na participação de um processo seletivo, que possibilite, através do seu trabalho, quitar as pendências existentes. Outros, com problemas judiciais, inclusive penais, não conseguem um trabalho digno e, infelizmente, mantêm-se à margem da sociedade, ocasionando insegurança e cometendo delitos que possibilitem a sua sobrevivência, em decorrência da discriminação apresentada.

A discriminação e o abuso de direito são evidentes, pois nenhuma dessas informações poderá revelar a qualificação do trabalhador para exercer determinada função. Demonstra-se ofensa aos artigos 3º, IV, 5º, caput, e 7º, XXX, da Constituição Federal<sup>117</sup>, e ao artigo 1º da Lei 9.029/95<sup>118</sup>. Como explica Márcio Túlio Viana:

[...] Se a lei dá ao empregador a faculdade de escolher entre João e Pedro, é em atenção ao princípio da propriedade privada, mas também em razão de seu fim social, tantas vezes declarado e tão poucas vezes cumprido. Se o empregador se vale daquela faculdade para dar vazão aos seus preconceitos, está não apenas traindo o destino daquela norma, mas ferindo a literalidade de outra norma, exatamente a que impede, em todos os níveis, a discriminação. Daí a necessidade (ou até, sob certo aspecto, a desnecessidade) do artigo em questão, que surge como uma terceira norma, fazendo uma espécie de silogismo: se todos são iguais perante a lei e se a

---

<sup>117</sup> BRASIL. Constituição (1998). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Senado, 1988.

<sup>118</sup> BRASIL. Lei 9.029/95. VADE MECUM RT. 5.ed. São Paulo: **Revista dos Tribunais**. 2010. p. 1649.

liberdade de contratação tem o fim de atender às necessidades da empresa, quem escolheu A ou B com propósitos discriminatórios age ilicitamente [...] <sup>119</sup>

O trabalho, enquanto elemento essencial à dignidade humana, atua como instrumento de realização dos direitos fundamentais e elemento que caracteriza o Estado Democrático de Direito. Logo, não pode, em nome do poder diretivo ou disciplinar, pretender o empregador ou ex-empregador perseguir seus ex-empregados, obstando-lhes o acesso e permanência em outros empregos. Da mesma forma, é vedada a discriminação contra candidatos a emprego por terem exercido o direito de ação, que é assegurado constitucionalmente (art. 5º, inciso XXXV) <sup>120</sup>, bem como a dispensa de trabalhadores pelo exercício deste direito em face de terceiros, ou, ainda, por terem testemunhado em Juízo em favor de ex-colegas de trabalho. Trata-se de prática discriminatória, configurada também como abuso de direito.

Regra geral, o empregador não pode exigir atestado de bons antecedentes do candidato ao emprego, sob a forma de certidões negativas criminais e cíveis, perante os distribuidores dos foros em geral; e solicitar comprovação de ausência de protestos bancários aos órgãos de defesa ao crédito. Tal conduta representa afronta direta à privacidade e à intimidade do candidato, bem como, flagrante atentado à regra anti-discriminatória, consubstanciada no art. 5º, caput, da Constituição Federal da CF/88.

Como bem explana Márcio Túlio Viana, o direito à privacidade representa:

[...] um direito de primeira geração, destinado a resguardar a liberdade das pessoas, mas podemos considerá-lo, ao mesmo tempo, de segunda geração, na medida em que também viabiliza a liberdade de oportunidades, impedindo discriminações [...] <sup>121</sup>

O art. 5º, inciso LVII da Constituição Federal elenca o princípio da presunção de inocência - todo cidadão é inocente, até que prove o contrário. Dessa

---

<sup>119</sup>VIANA, Márcio Tulio. **Acesso ao Emprego e Atestado de Bons Antecedentes**: Disponível em: [www.amatra4.org.br/Links](http://www.amatra4.org.br/Links): 29 mar. 2010. 15:35.

<sup>120</sup> BRASIL. Constituição (1998). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Senado, 1988.

<sup>121</sup> VIANA, Márcio Tulio. **Acesso ao Emprego e Atestado de Bons Antecedentes**: Disponível em: [www.amatra4.org.br/Links](http://www.amatra4.org.br/Links): 29 mar. 2010.

maneira, a não contratação por motivos de ordem penal é vista como um ato discriminatório.

Já na situação de ex-condenado, preceitua Evaristo de Moraes Filho:

[...] Desde que o candidato ao emprego tem livre trânsito nas ruas, se sua convivência é admitida por toda a grande sociedade ambiente, ninguém tem o direito de persegui-lo e proibi-lo de ganhar o pão só porque no passado cometeu um ato criminoso [...]<sup>122</sup>

Conclusão similar é válida para os casos em que a empresa exige para a contratação do candidato ao emprego, ficha limpa nos órgãos de proteção ao crédito (Serasa). Como menciona o mestre Márcio Túlio Viana, ao relatar uma frase mencionada por um trabalhador em um noticiário da TV: “- Como é que a gente paga as dívidas, se não pode trabalhar?”.<sup>123</sup>

Seria, inclusive, um perverso paradoxo impedir-se ao trabalhador inadimplente o acesso ao mercado de trabalho, quando, na esmagadora maioria das vezes, a sua inadimplência resultou especificamente do desemprego. Tal fato é notório em nosso país, principalmente em face do alto índice de desemprego.

### **3.8 COM RELAÇÃO À INTIMIDADE E PRÉ-TESTES EXIGIDOS: ESTERILIZAÇÃO E DNA**

O direito à intimidade do empregado está assegurado na Constituição Federal de 1988, através do art.5º, inciso X: “são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurando o direito a indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação;”<sup>124</sup>

---

<sup>122</sup> MORAES FILHO, Evaristo; MORAES, Antonio Carlos. **Introdução ao Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2000. p. 126.

<sup>123</sup> VIANA, Márcio Tulio. **Acesso ao Emprego e Atestado de Bons Antecedentes**: Disponível em: [www.amatra4.org.br/Links](http://www.amatra4.org.br/Links): 29 mar. 2010. 15:35.

<sup>124</sup> BRASIL. Constituição (1998). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Senado, 1988.

No Código Civil brasileiro, também podemos encontrar essa proteção no capítulo II do Livro I<sup>125</sup>, que trata dos Direitos da Personalidade.

Segundo o artigo XII da Declaração Universal dos Direitos do Homem:

[...] ninguém será sujeito a interferências na sua vida privada, na família, no seu lar ou em sua correspondência, nem a ataques à sua honra e reputação. Todo homem tem o direito à proteção de lei contra tais interferências ou ataques [...] <sup>126</sup>

O Pacto de San José da Costa Rica, de 1969, também inspirou o legislador constitucional brasileiro, ao assegurar em seu art. 12, alínea 2, que “ninguém pode ser objeto de ingerências arbitrárias ou abusivas em sua vida privada, na sua família, em seu domicílio ou em sua correspondência nem de ofensas ilegais à sua honra e reputação”<sup>127</sup>.

Consoante nos ensina Alice Monteiro de Barros:

[...] Embora o Direito do Trabalho não faça menção aos direitos à intimidade e à privacidade, por constituírem espécies dos “direitos da personalidade” consagrados na Constituição, são oponíveis contra o empregador, devendo ser respeitados, independentemente de encontrar-se o titular desses direitos dentro do estabelecimento empresarial. É que a inserção do obreiro no processo produtivo não lhe retira os direitos da personalidade, cujo exercício pressupõe liberdades civis [...] <sup>128</sup>

Verifica-se, portanto, que o respeito ao direito à intimidade, atendendo às garantias constitucionais, aos direitos da personalidade, e aos demais acordos internacionais, ratificados pelo Brasil, representa ponto limitador da atuação do empregador.

Há diferenças entre a vida privada e a intimidade. A vida privada é mais ampla e sobrepõe-se à intimidade, de modo que bastava ter assegurado a primeira. Como leciona Sandra Lia Simón, a proteção da intimidade e da vida

<sup>125</sup> BRASIL. **Código Civil**. CAHALI, Yussef Said (Org.).10.ed.rev. e amp.São Paulo: Revista dos Tribunais.2008.p.231.

<sup>126</sup> Declaração Universal dos Direitos Humanos de 1948. **Portal do Ministério da Justiça**. Disponível em: [portal.mj.gov.br/sedh/ct/.../ddh\\_bib\\_inter\\_universal.htm](http://portal.mj.gov.br/sedh/ct/.../ddh_bib_inter_universal.htm). Acesso em: 05 abr. 2010.

<sup>127</sup> Pacto de São José de Costa Rica. **Portal do Ministério da Justiça**. Disponível em: [portal.mj.gov.br/sedh/.../conv\\_america\\_dir\\_humanos.htm](http://portal.mj.gov.br/sedh/.../conv_america_dir_humanos.htm). Acesso em: 06 abr. 2010.

<sup>128</sup> BARROS, Alice Monteiro de. **Proteção à Intimidade do Empregado**. São Paulo: LTr, 1997. p. 56.

privada, previstas no art. 5º, inciso X, da Constituição Federal<sup>129</sup>, relaciona-se com o "direito ao resguardo":

[...] A intimidade identifica-se com a esfera que o indivíduo exclui do conhecimento de quaisquer outras pessoas; a privacidade engloba situações próprias dos indivíduos na relação com outros indivíduos, mas excluídas do domínio público. A diferença fundamental reside na absoluta falta de repercussão dos assuntos respeitantes à intimidade, enquanto, por mínima que seja, há comunicação dos assuntos condizentes com a vida privada [...]<sup>130</sup>

O poder do empregador encontra limites geográficos e temporais. O controle exercido fora do local de trabalho ou nos horários de repouso e lazer não encontra respaldo, pois foge à atividade exercida pelo trabalhador. Ingressa indevidamente na sua vida privada.

No processo seletivo pode-se encontrar diversas formas de agressão à intimidade do candidato, contrariando totalmente a legislação descrita.

Nas entrevistas pré-contratuais, os entrevistadores tentam, através de perguntas específicas, invadir a intimidade dos candidatos, procurando colher informações específicas que dificilmente poderão interferir na atuação profissional do empregado. O fato de o candidato resguardar-se, conforme determina a legislação, protegendo sua intimidade, pode acarretar sua exclusão imediata do processo seletivo em andamento.

Escolher os testes mais adequados não é uma tarefa fácil, entretanto é necessário avaliar o estudo científico por trás de cada um, as habilidades e as atitudes que estes recursos medem e o tipo de pessoa em que podem ser aplicados, de acordo com idade, cultura e perfil profissional. É importante salientar que o teste não é uma bola de cristal, apenas pode confirmar impressões e medir características implícitas em cada candidato à vaga, assim como o conjunto formado por entrevistas, testes e dinâmica de grupo, em um processo seletivo pode ser considerado completo e válido.

---

<sup>129</sup> BRASIL. Constituição (1998). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Senado, 1988.

<sup>130</sup> SIMÓN, Sandra Lia. **A proteção constitucional da intimidade e da vida privada do empregado**. São Paulo: Ltr, 2000. p. 112.

Reconhecer, também, o mau uso que tem sido feito dos instrumentos de avaliação (testes, dinâmicas de grupo, provas situacionais, entrevistas, etc.) é uma obrigação do empregador, pois não deve-se atribuir isso à técnica empregada, mas ao profissional que, por inépcia ou por forma tendenciosa e preconceituosa, acaba prejudicando a contratação de ótimos candidatos à vaga de emprego.

Deve-se evitar, também, o psicologismo que, de forma inadequada conclui pela incapacidade do candidato, amparado unicamente nos testes aplicados, abandonando o conteúdo e outras formas adequadas de avaliação, que possibilitem uma posição mais apropriada e real desse trabalhador.

Pode-se concluir que um processo de captação e seleção bem conduzido, por profissionais competentes e qualificados, onde são analisados os mais diversos aspectos de cada candidato, sem preconceito e discriminação, pode proporcionar vantagens competitivas para as organizações.

Ainda, com relação à exigência de pré-testes, de maneira geral, o exame médico é obrigatório quer no decorrer do processo seletivo, quando existe a real possibilidade de admissão do empregado, quer ao longo do contrato, quer na ruptura contratual (art.168, CLT)<sup>131</sup>. Contudo, há certos específicos exames cuja exigência pode configurar discriminação.

No processo seletivo, configuram-se hipóteses de afronta à intimidade do trabalhador e, por conseqüência, ao princípio da igualdade, a exigência de testes de gravidez à mulher; exame que tenha por objetivo identificar o código genético; exames antidoping e teste de AIDS. Tais exigências ferem a dignidade da pessoa humana e o princípio da não-discriminação.

O trabalhador também não é obrigado a informar sua condição de saúde, no caso da AIDS. A infecção do empregado não constitui motivo para a ruptura do contrato. Aliás, a jurisprudência tem entendido como presumida a discriminação nessa hipótese, devendo ser reintegrado. Não obstante o art. 4º, I da

---

<sup>131</sup> BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho. Vade Mecum RT. 5.ed. São Paulo: **Revista dos Tribunais**. 2010. p. 830.

Lei 9.029/95<sup>132</sup> não preveja a reintegração do trabalhador em razão da discriminação por motivo de estado de saúde, o art. 3º, inciso I da Constituição Federal<sup>133</sup> deve ser interpretado de acordo com a sua máxima eficácia, de conformidade com o art. 5º, §1º do mesmo diploma normativo. Ademais, a Convenção 111 da OIT<sup>134</sup>, ratificada pelo Brasil, proíbe a discriminação em todas as suas formas.

Na maioria dos casos, o exercício do trabalho não oferece riscos de contaminação do vírus HIV a terceiros, tendo em vista as restritas formas de transmissão. Caso a doença ainda não tenha se manifestado, o trabalhador encontra-se apto para o exercício da função. Após a sua manifestação, os trabalhadores infectados merecem o mesmo tratamento dispensado a outros empregados doentes, devendo ser encaminhados ao INSS para a percepção do benefício e demais direitos previstos em lei.

Constitui crime, além da responsabilidade civil e trabalhista, nos termos do art. 2º, I da Lei 9.029/95<sup>135</sup>, a prática discriminatória de exigir teste, exame, perícia, laudo, atestado, declaração ou qualquer outra forma para demonstrar a esterilização ou estado não gravídico.

Não se admite exames de identificação do código genético de candidatos a emprego, para verificação da possibilidade de acometimento de alguma doença.

Sandra Lia Simón esclarece que:

[...] Mesmo que o legislador infraconstitucional determine que o resultado seja conhecido pelos trabalhadores, é imprescindível que eles tomem ciência dos tipos de exames a que se submeterão, antes da realização dos mesmos. Dessa maneira, se a exigência extrapolar o poder de direção do empregador, eles, além de se recusarem a realizá-los, poderão tomar as medidas judiciais cabíveis [...]<sup>136</sup>

---

<sup>132</sup> BRASIL. Lei 9.029/95. VADE MECUM RT. 5.ed. São Paulo: **Revista dos Tribunais**. 2010. p. 1649.

<sup>133</sup> BRASIL. Constituição (1998). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Senado, 1988.

<sup>134</sup> Convenção Internacional no.111. **Portal OIT Brasil**. Disponível em: [www.oitbrasil.org.br/info/publ\\_result.php](http://www.oitbrasil.org.br/info/publ_result.php). Acesso: 29 mar. 2010.

<sup>135</sup> BRASIL. Lei 9.029/95. VADE MECUM RT. 5.ed. São Paulo: **Revista dos Tribunais**. 2010. p. 1649.

<sup>136</sup> SIMON, Sandra Lia. **A Proteção Constitucional da Intimidade e da Vida Privada do Empregado**. São Paulo: LTr, 2000. p. 133.

Entretanto, em alguns países, afrontando o direito à intimidade, é evidente a forte tendência de atos discriminatórios como os testes genéticos que, apesar de divulgados ostensivamente, poucas providências são tomadas, como no caso apresentado pela Profa. Leda, que informa em seu artigo:

[...] Interessante exemplo, acerca da invasão da intimidade do empregado, apresenta-nos um artigo do Jornal “O Globo”, datado de 30.10.2002, onde o autor, Volnei Garrafa, presidente da Sociedade Brasileira de Bioética, alerta-nos para o uso cada dia maior de testes genéticos na vida cotidiana das pessoas, e, em particular nos Estados Unidos, aponta que empregadores estão utilizando-se de tais testes para obter respostas de alta eficácia, com custos mais baixos e menores riscos. Na realidade, trata-se de evidente invasão da intimidade do indivíduo e com conseqüências éticas e sociais gravíssimas, pois estariam sendo criadas categorias de trabalhadores, tal qual foi exposto no filme “Gattaca” [...]<sup>137</sup>

No que tange aos testes psicotécnicos e psicológicos, os quais revelam o “perfil” ou a personalidade do trabalhador é preciso ter muita cautela na sua averiguação, pois esses testes, muitas vezes, têm o objetivo oculto de avaliar até que ponto o empregado é cooptável, ou seja, se está efetivamente pronto para vestir a camisa da empresa – requisito indispensável para o empregado se ajustar às novas técnicas de gestão de mão-de-obra, como os programas de “Qualidade Total”. Mas não se pode, em princípio, considerar inválidos tais testes psicológicos ou psicotécnicos, uma vez que o contratante tem o direito de conhecer minimamente as características e atributos de seu contratado que sejam relevantes ao bom cumprimento do pactuado.

Com relação a identificação do código genético, vale destacar que Alice Monteiro de Barros aponta apenas uma exceção à realização desse exame, ou seja:

[...] quando o empregado correr risco de vida na execução da prestação de serviços. Assim, seria aplicável o exame para os cargos de piloto de avião, maquinista de trem ou motorista de ônibus coletivos, na situação de eventual tendência de o indivíduo ser acometido de ataque cardíaco [...]<sup>138</sup>

Quanto aos exames grafotécnicos e grafológicos, ou ainda, a utilização de polígrafos (detectores de mentiras) que revelam a intimidade e as

---

<sup>137</sup> SILVA, Leda Maria Messias. Dano Moral: **Direitos da Personalidade e o Poder Diretivo do Empregador**. Revista jurídica CESUMAR, v.4 – Maringá: Centro Universitário de Maringá, 2004. p. 60.

<sup>138</sup> BARROS, Alice Monteiro. **Curso de Direito do Trabalho**. 5.ed. São Paulo:Editora LTr, São Paulo, 2009.p. 56.

características da personalidade do sujeito, não resta dúvida, trata-se de uma avaliação efetivada pelo empregador demolidora da tutela à intimidade do trabalhador, por revelar todos os traços pessoais do candidato.

Dessa forma, cabe ao empregador tomar conhecimento da legislação pertinente, impossibilitando à agressão ao empregado, desde o período pré-contratual, sob pena de sofrer as ações e penalizações cabíveis. A jurisprudência tem se mostrado eficiente ao julgar casos que evidenciam a discriminação dos trabalhadores e que impedem a participação, em iguais condições, nos processos seletivos das empresas, como abaixo descrito:

PROCESSO TRT/SP Nº 02452.2003.316.02.00-6 RECURSO ORDINÁRIO DA 06ª VARA DO TRABALHO/GUARULHOS RECORRENTE: ROSILENE RECORRIDO: A. A. Ementa: "Seleção de funcionários por intermédio de polígrafo (detector de mentira) – Ilegalidade – Dano moral – A submissão do empregado ao teste de polígrafo gera constrangimento, eis que expediente discriminatório e que viola a vida íntima do indivíduo, afrontando o artigo 5º, X, da CF/88, assim como um dos fundamentos da República Federativa do Brasil, qual seja, a dignidade da pessoa humana, insculpido no inciso III do artigo 1º da CF/88. Recurso a que se dá provimento"

Observa-se assim, que não restam dúvidas sobre a tutela à intimidade do trabalhador, desde a fase pré-contratual, cabendo aos empregadores adaptarem-se à nova realidade, procurando evitar danos, não só materiais, mas também à imagem de suas empresas.

### **3.9 COM RELAÇÃO AO ASSÉDIO MORAL E SEXUAL**

Na atualidade, já no processo seletivo, pode-se constatar, também, que o assédio moral cresce ofensivamente em várias partes do mundo, afrontando totalmente os direitos da personalidade e ocasionando prejuízos irreversíveis aos assediados. Os seus efeitos, em muitos casos, são devastadores, criando um grande problema para o seduzido e, também, a toda sua família.

O assédio, assim como apresentado no Brasil, pode ter peculiaridades que o caracterizam com denominações diversas, como nos ensina o

professor Wanderlei de Paula Barreto e Luciany Michelly Pereira dos Santos “a doutrina pátria tem preferência pelo termo assédio moral, mas, na doutrina alienígena existe uma série de termos ligados a este mesmo fenômeno (mobbing, bullying, harassment, whistleblowers)”<sup>139</sup>.

Para Márcia Novaes Guedes, mobbing ou assédio moral significa:

[...] todos aqueles atos e comportamentos provindos do patrão, gerente ou superior hierárquico ou dos colegas, que traduzem uma atitude de contínua e ostensiva perseguição que possa acarretar danos relevantes às condições físicas, psíquicas e morais da vítima [...] <sup>140</sup>

Cientistas e estudiosos de várias partes do mundo, entretanto, definem o assédio moral como uma forma explícita de violação dos direitos da personalidade, onde o superior hierárquico, abusando do seu poder, tenta conseguir vantagens ilícitas, muitas vezes através de ações sutis e veladas que, paulatinamente obrigam o seduzido a ceder as suas investidas.

Todas as hipóteses onde se constata o assédio moral, inclusive na fase pré-contratual, o resultado, em função dos danos à integridade psíquica do indivíduo têm como consequência problemas biológicos e físicos, como depressão, estresse, estomatites, etc.

Assim, da mesma forma, assédio sexual também enseja repúdio. Ele atenta contra a liberdade sexual do trabalhador, bem como a sua intimidade corporal. O Código Penal brasileiro previu essa conduta como crime no seu art. 216-A<sup>141</sup>. Não obstante haja duas espécies de assédio sexual, o oriundo de chantagem, que advém do empregador ou superior hierárquico sobre o empregado, e o de intimidação difusa, que implica em distúrbio no ambiente de trabalho, independentemente da relação de hierarquia, somente o primeiro constitui crime no Brasil. No entanto, a prática de assédio sexual por intimidação também é reprovada, configurando um ilícito civil e trabalhista.

Como nos ensina Alice Monteiro de Barros:

<sup>139</sup> BARRETO, Wanderlei de Paula; SANTOS, Luciany Michelli Pereira. **O Conceito Aberto de Desdobramento da Personalidade e seus Elementos Constitutivos nas situações de Mobbing ou Assédio Moral**. Revista Jurídica CESUMAR, v.6 – Maringá: Centro Universitário de Maringá, 2006.p.481.

<sup>140</sup> GUEDES, Márcia Novaes. **Terror Psicológico no Trabalho**. São Paulo: LTr, 2005. p. 98.

<sup>141</sup> BRASIL. **Código Penal**. VADE MECUM RT. 5.ed. São Paulo: Revista dos Tribunais. 2010. p. 538.

[...] A discriminação é comparada a um comportamento indesejado, que viola a dignidade da pessoa, cria um clima intimidatório, hostil, degradante e humilhante.

O assédio sexual inclui-se no conceito de discriminação por motivo de orientação sexual e contempla o assédio por chantagem, em geral, por superior hierárquico a um subordinado para que preste a atividade sexual, sob pena de perder o emprego ou benefícios dele advindos, e também assédio ambiental, cujo o objetivo é a criação de um ambiente intimidante, hostil, ofensivo ou perturbador [...]<sup>142</sup>

Dessa forma, tanto o assédio moral quanto ao assédio sexual, são formas repudiadas de discriminação, que podem ocorrer desde o processo seletivo, quando o possível empregador tenta obter vantagens sobre os candidatos, impingindo-lhes situações constrangedoras e vexatórias que, com certeza, deverá marcá-los para o resto de suas vidas.

### **3.10 COM RELAÇÃO À LIBERDADE DE EXPRESSÃO**

A Constituição Federal<sup>143</sup>, no seu art. 5º, incisos IV, VI e VIII, garante a liberdade de pensamento e de convicção religiosa, filosófica ou política. Essa liberdade, entretanto, pode propiciar ao trabalhador, desde o processo seletivo, problemas com a divulgação desses pensamentos, das crenças, das convicções e da sua ideologia, podendo inclusive sofrer possíveis retaliações ou atos discriminatórios, por parte de empregadores inescrupulosos. Esses direitos encontram-se tutelados pelo direito à intimidade e à vida privada, contudo, nem sempre são respeitados.

No processo seletivo, muitas vezes o empregador, tendencioso e preconceituoso, procura obter informações que lhe permitam excluir determinado candidato, que não compactue com seus pensamentos, convicções, etc.

Conforme Marilis de Castro Muller, essas agressões podem ocorrer à nível da empresa ou pessoal:

---

<sup>142</sup> BARROS, Alice Monteiro. **Curso de Direito do Trabalho**. 5.ed. São Paulo:Editora LTr, São Paulo, 2009, p. 1210.

<sup>143</sup> BRASIL. Constituição (1998). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Senado, 1988.

[...] a patologização pode acontecer no nível organizacional, quando se instaura na empresa/instituição um modelo de gestão que concentre o poder em um dos pólos da relação, visando dominar o outro, para a obtenção de melhores resultados na produção, sem a preocupação ética com o indivíduo. Outra forma de patologização pode se dar em nível pessoal, de indivíduo para indivíduo, mas que repercute em toda a organização [...]<sup>144</sup>

Considerando-se a posição do empregado, nas fases que antecedem, durante e após o contrato de trabalho, pode-se afirmar, conforme a autora acima, que:

[...] A liberdade do trabalhador no âmbito da relação de trabalho assalariado é relativa, no entanto, posto que o mesmo exerce sua vontade unicamente no momento da sua admissão e demissão, sendo que no tempo restante, submete-se aos regramentos patronais. Essa sujeição, contudo, dá-se na forma de subordinação objetiva, voltada exclusivamente ao trabalho, sem imiscuir-se na vida e liberdade pessoal do trabalhador [...]<sup>145</sup>

Dessa forma, diferente das relações de trabalho de décadas atrás, as garantias previstas na Constituição devem ser respeitadas, desde o processo seletivo, sob pena de punição exemplar dos empregadores infratores. Fatores, como o respeito à liberdade de expressão, antes simplesmente ignorados, terão, graças às ações conjuntas do Poder Judiciário, Ministério Público do Trabalho, órgãos estatais, sindicatos e organismos não governamentais, que serem observados por todo e qualquer empregador, sob pena de arcarem com as imposições legais.

---

<sup>144</sup> POMBO, Sérgio Luiz da Rocha; GUNTHER, Luiz Eduardo; DALLEGRAVE NETO, José Afonso, **Direito do Trabalho: Reflexões atuais**. Curitiba: Juruá. 2007. p.408.

<sup>145</sup> Id.Ibid.. p.398.

#### 4 A GARANTIA DOS DIREITOS DA PERSONALIDADE E O RESSARCIMENTO POR DANO MORAL NA FASE PRÉ-CONTRATUAL

A garantia dos direitos da personalidade deve ser tutelada pelo Estado, iniciando-se pelos processos seletivos de empregados e expandindo-se de forma a assegurar a dignidade de todo e qualquer trabalhador, impedindo-se que os problemas de discriminação, apontados neste estudo, afrontem os ditames constitucionais e as garantidas implícitas na legislação vigente.

Não se deve admitir, em nenhuma hipótese, que trabalhadores desempregados, buscando uma recolocação para garantir a sua dignidade e o sustento de suas famílias, sejam expostos a situações degradantes e humilhantes, muitos, inclusive, tratados com total desprezo, como se fossem “objetos descartáveis”, ou ainda, sendo transformados em “coisas”, como a afirma a autora Viviane Forrester:

[...] Um desempregado, hoje, não é mais objeto de uma marginalização provisória, ocasional que atinge apenas alguns setores; agora ele está as voltas com uma implosão geral, com um fenômeno comparável a tempestades, ciclones e tornados, que não visam ninguém em particular, mas aos quais ninguém pode resistir. Ele é objeto de uma lógica planetária que supõe a supressão daquilo que se chama trabalho; vale dizer, empregos.  
[...]<sup>146</sup>

Deve-se considerar que com o desemprego e a impossibilidade imediata de uma recolocação, vem a humilhação, a discriminação e a vergonha, pois segundo Viviane Forrester:

[...] não há nada que enfraqueça nem que paralise mais que a vergonha. Ela altera na raiz, deixa sem meios, permite toda a espécie de influência, transforma em vítimas aqueles que a sofrem, daí o interesse do poder de recorrer a ela e a impô-la; ela permite fazer a lei sem encontrar oposição[...]<sup>147</sup>

Portanto, os direitos da personalidade devem ser respeitados e garantidos, através do Estado e das instituições competentes, pode-se considerar, como nos ensina a Profa. Leda Maria Messias da Silva que:

<sup>146</sup> FORRESTER, Viviane. **O horror econômico**. Trad. Álvaro Lorencini. São Paulo: Editora da Universidade Estadual Paulista, 1997.p.11.

<sup>147</sup> Id.Ibid, p. 12.

[...] Esses direitos da personalidade, são aqueles que competem em seu exercício e utilização, exclusivamente aos seus titulares. São intransmissíveis, irrenunciáveis, e inerentes à condição de dignidade do homem. O Código Civil de 2002, dedica o Capítulo II, do Livro I, aos Direitos da Personalidade, bem como o texto constitucional, como já foi dito, enumera-os, exemplificativamente, no artigo 5º, inciso X da CF, como sendo o direito à intimidade, à vida privada, à honra, e à imagem [...]<sup>148</sup>

Considerando-se os direitos da personalidade, conforme explicado pela Profa. Leda Maria Messias da Silva, e analisando-se as garantias da aplicação desses direitos na fase pré-contratual, pode-se concluir, pautando-se pelos comentários de José Affonso Dallegrove, que:

[...] No momento da entrevista na empresa ou das tratativas, não está presente a figura jurídica do “empregado,” vez que o contrato ainda não se firmou por inteiro, mas está presente a figura jurídica do trabalhador que tenciona o emprego. Tanto o empregado com vínculo aperfeiçoado, quanto o trabalhador com relação incipiente estão igualmente albergados pela competência da justiça do trabalho [...]<sup>149</sup>

Ainda, quando surgem dúvidas sobre a aplicação efetiva dessas garantias, deparamo-nos com decisões jurisprudências que confirmam e garantem a atual realidade, onde a Justiça do Trabalho, abalizada pela Constituição Federal, mostra-se competente para julgar toda e qualquer “relação de trabalho”, desconsiderando-se a necessidade de um contrato de trabalho, propriamente dito. Assim, algumas decisões, vêm garantir essas relações na fase pré-contratual:

[...] “A Justiça do Trabalho é competente para apreciar e decidir pedido de reparação de dano causado pelo descumprimento da promessa de celebrar contrato de trabalho, por tratar-se de controvérsia decorrente de uma relação de trabalho prometida e que não teria se consumado por culpa de uma das partes. Embora refutada por muitos, existe a chamada responsabilidade pré-contratual, decorrente de ação ou omissão culposas ocorridas entre a proposta e a aceitação. Se a aceitação da proposta é manifestada no tempo oportuno, o contrato estará perfeito e acabado pelo simples acordo de vontades. Mas em se tratando de proposta que não exige aceitação imediata, pode o solicitante retratar-se antes de manifestar o solicitado sua vontade. Entretanto, se este foi ilaqueado em sua boa-fé e frustrado na sua fundada esperança de contratar, tem ele o direito à reparação dos prejuízos sofridos. O dever de indenizar, no caso, explica-se, segundo alguns, pela teoria da culpa in contraendo ou, segundo outros, pelo abuso de direito, mesmo que nessa fase não se entenda já existirem direitos”. (*TRT, 3ª. Região, 4ª. Turma, Rel. Luiz Otávio Linhares Renault. Ac. 1383, RO 17739/00, DJMG, 25/11/2000, p. 32*).

<sup>148</sup> SILVA, Leda Maria Messias. **Dano Moral: Direitos da Personalidade e o Poder Diretivo do Empregador**. Revista jurídica CESUMAR, v.4 – Maringá: Centro Universitário de Maringá, 2004. p. 58.

<sup>149</sup> DALLEGRAVE, José Afonso. **Ato ilícito. Responsabilidade civil pré e pós contratual no âmbito do direito do trabalho**. Disponível em:: <http://jusvi.com/artigos/820>. Acesso em: 02 abr. 2010 às 21h.

A ação do Estado, como anteriormente afirmado, é fundamental para que esses direitos sejam respeitados e constata-se que, ações como a do Ministério Público do Trabalho devem ser disseminadas para que os direitos da personalidade e a dignidade de todo e qualquer trabalhador seja protegida.

De acordo com a Procuradora Viviane Dockhorn Weffort., do Ministério Público do Trabalho da 9ª. Região, que procurou explicar em linguagem simples e objetiva, através de material distribuído à população, pode-se aprender que:

[...] os direitos da personalidade são aqueles inerentes à condição humana, como a privacidade, a intimidade, a honra e a dignidade. A violação dos direitos de personalidade pode acontecer na fase pré-contratual, contratual ou pós-contratual. A empresa que utilizar critérios discriminatórios para o processo seletivo, exigir exames médicos que nada tem a ver com o trabalho, pedir testes de gravidez, esterilidade ou HIV, buscar informações a respeito de ajuizamento de ações trabalhistas, de antecedentes criminais (apenas em casos excepcionais podem ser justificados) e de restrições de crédito, está violando os direitos do trabalhador. Na fase contratual, as violações de direitos mais comuns são as revistas íntimas e o assédio moral e sexual. Já na pós-contratual, destacam-se a prestação de informações desabonadoras sobre o empregado e a formação de listas discriminatórias [...]<sup>150</sup>

As violações dos direitos da personalidade na fase pré-contratual devem ser denunciadas ao Ministério Público do Trabalho que, se entender que há lesão à coletividade ou à ordem jurídica trabalhista, vai instaurar procedimento para investigar a situação.

O acesso ao Poder Judiciário é outra forma inequívoca de se garantir os direitos da personalidade de todo e qualquer trabalhador, pois como afirma Zulmar Fachin:

[...] O acesso ao Poder Judiciário é garantia constitucional. A ninguém pode ser negado. Toda pessoa tem o direito de ajuizar uma ação exigindo a manifestação do Estado-juiz. Não pode exigir que a manifestação lhe seja favorável, porém pode exigir que haja uma manifestação estatal sobre a existência ou não do seu direito.

A prestação jurisdicional é um dever do Estado, e exige-la é um direito da pessoa. O que esta busca perante o Estado é o reconhecimento de que o

---

<sup>150</sup> BRASIL. Ministério Público do Trabalho. **Direitos da Personalidade do Cidadão no Trabalho** – Curitiba: MPT 9ª. Região. Disponível em: <http://www.prt9.mpt.gov.br/noticias/0002.html>. Acesso em: 03 abr 2010.

Direito lhe pertence: almeja, portanto, sentir-se satisfeita em seu sentimento de justiça. Busca, enfim, justiça: e o Estado-juiz não pode negá-la [...] <sup>151</sup>

Assim como as denúncias ao Ministério Público do Trabalho, inúmeras outras formas de garantir os direitos da personalidade estão disponíveis, como o amparo dos sindicatos aos seus sindicalizados e o acesso ao Poder Judiciário, que tem demonstrado, através da jurisprudência apresentada, uma garantia inequívoca contra os possíveis abusos.

No caso específico dos sindicatos, o efetivo amparo aos sindicalizados, buscando soluções que possam garantir os direitos da personalidade do trabalhador, desde a fase pré-contratual é fundamental. Sabe-se que nos países com altos índices de desemprego o papel dos sindicatos torna-se mais árduo, muitas vezes, ineficiente, entretanto, em situações contrárias, eles conseguem bons acordos, estabelecendo boas condições de trabalho, desde os processos seletivos.

Mauricio Godinho Delgado afirma que a negociação coletiva é “um dos mais importantes métodos de solução de conflitos existentes na sociedade contemporânea. Sem dúvida, é o mais destacado no tocante a conflitos trabalhistas de natureza coletiva.”<sup>152</sup>

Confirmando as afirmações de Mauricio Godinho Delgado e acrescentando que o surgimento das negociações coletivas ocorreram muito antes das normas estatais, Amauri Mascaro Nascimento também ensina que “a negociação coletiva está na base da formação do Direito do Trabalho como uma das suas fontes de produção”.<sup>153</sup>

A Constituição Brasileira<sup>154</sup> destaca a importância dessas negociações coletivas, estabelecendo no inciso VI, do artigo 8º, a obrigatoriedade da participação dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho. Diferentemente

---

<sup>151</sup> FACHIN, Zulmar. **Tipos de atividades judiciárias danosas**. Revista jurídica CESUMAR, v.3 – Maringá: Centro Universitário de Maringá, 2003. p. 172.

<sup>152</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 5. ed. São Paulo: LTr, 2006. p.1.368.

<sup>153</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Teoria geral do direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 1998. p. 129.

<sup>154</sup> BRASIL. Constituição (1998). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Senado, 1988.

da obrigatoriedade de participação preceituada na Constituição, o § 1º do artigo 617 da CLT<sup>155</sup>, possibilita a recusa do sindicato em participar dessas negociações.

Para solucionar o problema apresentado, o Ministério do Trabalho, analisando essa possível distorção, acolhe a teoria de que a regra da CLT não é incompatível com o que determina a Constituição Federal e expediu, para evitar dúvidas, a Portaria SRT/TEM 1, de 25/05/2006, cujo principal teor é o seguinte:

[...] Convenção ou acordo coletivo de trabalho. Participação de entidade sindical. É obrigatória a participação dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho. Excepcionalmente, no caso de recusa do sindicato, a negociação poderá ser feita pela federação ou pela confederação respectiva, ou mesmo diretamente pelos próprios empregados, desde que respeitadas as formalidades previstas no art. 617 da CLT [...]<sup>156</sup>

Dessa forma, o sindicato, assim como outros órgãos do poder público, através das negociações coletivas, pode garantir os direitos dos trabalhadores, buscando soluções que permitam a ampliação de conquistas trabalhistas, principalmente que garantam a empregabilidade, dando condições aos candidatos, nos processos seletivos, para participar com dignidade e com seus direitos garantidos, antes e durante toda a fase pré-contratual.

#### **4.1 LIMITES E ABRANGÊNCIA DA AUTONOMIA DO EMPREGADOR FACE AOS DIREITOS DA PERSONALIDADE NOS PROCESSOS SELETIVOS**

A liberdade de contratar do empregador, fundada no direito de propriedade, não é ilimitada e já, na fase pré-contratual, existem limites desses poderes que impedem os abusos e impõem limites ao poder diretivo. O crescente desemprego e a premente necessidade de ser contratado agravam a vulnerabilidade do trabalhador. O contrato de trabalho é tipicamente de adesão e com forte desequilíbrio entre as partes convenientes.

---

<sup>155</sup> BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho. VADE MECUM RT. 5.ed. São Paulo: **Revista dos Tribunais**. 2010. p. 809.

<sup>156</sup> BRASIL. **Ministério do Trabalho e Emprego** – Portaria 01 – SRT/TEM de 25.05.2006 – DOU 26 06 2006. Seção 1, p. 101-103.

Em consonância com os princípios pesquisados, a legislação pátria repudia as discriminações atentatórias aos direitos fundamentais dos trabalhadores e, como nos ensina a Profa. Leda<sup>157</sup>, através dos apontamentos de Carlos Henrique da Silva Zangrando, que indica alguns princípios básicos para a limitação do poder diretivo, como:

[...] a) as circunstâncias não diretamente atinentes e, em geral, as atividades estranhas ao trabalho refogem ao poder hierárquico; b) fora do local de trabalho não existe vínculo de subordinação; c) a rigidez do poder diretivo se atenua quando aumenta a intelectualidade da prestação de serviços; d) o empregado é titular de um certo “jus resistentiae”, podendo recusar-se a cumprir uma ordem quando, por exemplo, acarretar grave perigo; for manifestamente ilegal; for de difícil ou impossível execução; quando for totalmente alheia aos serviços para os quais foi contratado; ou ainda quando o empregador se utiliza ilegitimamente do poder diretivo [...]<sup>158</sup>

O Legislador procurou limitar o poder do empregador através da Constituição Federal de 1988<sup>159</sup> consagrando o princípio da igualdade nas dimensões formal (igualdade perante a lei, art. 5º, I) e material (igualdade na lei, art. 3º, IV). Teve como objetivo fundamental a promoção do bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação. A proibição da discriminação, como vertente negativa do princípio da igualdade, é enfatizada no art. 7º, incisos XXX, XXXI e XXXII da Carta Magna. O art. 5º, inciso XLI da Lei Maior estabelece que a lei punirá qualquer discriminação atentatória dos direitos e liberdades fundamentais.

A Convenção 111 da OIT<sup>160</sup>, ratificada pelo Brasil, regula genericamente a discriminação, proibindo-a em todas as suas formas e por qualquer motivo.

O art. 3º, parágrafo único da Consolidação das leis Trabalhistas veda qualquer distinção relativa à espécie de emprego, bem como entre os diversos tipos de trabalho: manual, intelectual e técnico. A Lei 9.799/99 incluiu o art. 373-A na

<sup>157</sup> SILVA, Leda Maria Messias. **Dano Moral: Direitos da Personalidade e o Poder Diretivo do Empregador**. Revista jurídica CESUMAR, v.4 – Maringá: Centro Universitário de Maringá, 2004. p. 57.

<sup>158</sup> ZANGRANDO, C.H. da S. **Resumo do Direito do Trabalho**. 5.ed. Rio de Janeiro: Edições Trabalhistas, 2000. p.116/117.

<sup>159</sup> BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Senado, 1988.

<sup>160</sup> Convenção Internacional no.111. **Portal OIT Brasil**. Disponível em: [www.oitbrasil.org.br/info/publ\\_result.php](http://www.oitbrasil.org.br/info/publ_result.php). Acesso: 29 mar. 2010.

CLT. Esse dispositivo estabelece diversas restrições aos poderes do empregador na fase pré-contratual e contratual, in verbis:

[...] Art. 373-A. Ressalvadas as disposições legais destinadas a corrigir as distorções que afetam o acesso da mulher ao mercado de trabalho e certas especificidades estabelecidas nos acordos trabalhistas, é vedado:  
 I - publicar ou fazer publicar anúncio de emprego no qual haja referência ao sexo, à idade, à cor ou situação familiar, salvo quando a natureza da atividade a ser exercida, pública e notoriamente, assim o exigir;  
 II - recusar emprego, promoção ou motivar a dispensa do trabalho em razão de sexo, idade, cor, situação familiar ou estado de gravidez, salvo quando a natureza da atividade seja notória e publicamente incompatível;  
 III - considerar o sexo, a idade, a cor ou situação familiar como variável determinante para fins de remuneração, formação profissional e oportunidades de ascensão profissional;  
 IV - exigir atestado ou exame, de qualquer natureza, para comprovação de esterilidade ou gravidez, na admissão ou permanência no emprego;  
 V - impedir o acesso ou adotar critérios subjetivos para deferimento de inscrição ou aprovação em concursos, em empresas privadas, em razão de sexo, idade, cor, situação familiar ou estado de gravidez;  
 VI - proceder o empregador ou preposto a revistas íntimas nas empregadas ou funcionárias [...]<sup>161</sup>

Não são permitidos, em entrevistas de seleção, questionamentos acerca de crença religiosa, de ideologia política, de opção sexual, de modo de vida ou sobre outros aspectos alheios ao labor almejado. Tais informações podem ensejar discriminações. As perguntas devem restringir-se à verificação da aptidão do trabalhador para o exercício da função, ou seja, os limites ao poder diretivo do empregador devem ser observados desde o período pré-contratual. Dessa forma:

[...] o empregador deve exercer o seu poder diretivo, quer seja de organização, de controle ou disciplinar, com bom senso e nos estritos termos do contrato de trabalho, ou seja, com respeito à figura do empregado como pessoa digna e merecedor de ter seus direitos personalíssimos, irrenunciáveis e inalienáveis integralmente resguardados. E acrescente-se, que, sem dúvidas, o respeito deve ser mútuo [...]<sup>162</sup>

Pode-se, ainda, afirmar que, mesmo antes da efetivação do empregado, no período pré-seletivo, onde o vínculo empregatício não se concretizou, o limite do poder diretivo deve ser observado, sob pena de o empregador sofrer as sanções legais cabíveis, sendo que, também nessa fase, empregador e empregado, obrigam-se à buscarem um ambiente decente, um respeito mútuo que atenda as necessidades de ambos.

<sup>161</sup> BRASIL. Lei 9.799/99. **Portal Jus Brasil**. Disponível em [www.jusbrasil.com.br/legislacao/.../lei-9799-99](http://www.jusbrasil.com.br/legislacao/.../lei-9799-99). Acesso em: 07 dez 2009.

<sup>162</sup> SILVA, Leda Maria Messias. **Dano Moral: Direitos da Personalidade e o Poder Diretivo do Empregador**. Revista jurídica CESUMAR, v.4 – Maringá: Centro Universitário de Maringá, 2004. p. 62.

## 4.2 DANO MORAL – RESSARCIMENTO

Antes da Constituição Federal de 1998, não era possível falar em dano moral trabalhista e até depois desta Carta Magna, poucos eram os doutrinadores que se arriscavam a escrever sobre a matéria. Contudo, a partir de 1995, diversos autores passaram a defender a possibilidade de que o trabalhador pudesse ser vítima de dano moral e indenizado com fundamento na responsabilidade civil, independentemente das indenizações reguladas no Direito do Trabalho.

O dano moral, atualmente, possui assento constitucional, no artigo 5º, incisos V e X. Vale a pena transcrevê-los:

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:

[...] V – é assegurado o direito de resposta, proporcional ao agravo, além da indenização por dano material, moral ou à imagem;

[...] X – são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurando o direito à indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação [...]<sup>163</sup>

Assim, há dois momentos quanto ao dano moral: antes da Constituição, momento duvidoso para alguns e discutido por muitos e com inúmeras correntes. O segundo momento com a Constituição Federal de 1988, onde se deixou bem claro o cabimento desse instituto, tendo como objetivo coibir ofensas de ordem psíquicas. Não podia, logicamente, a Constituição dar tanta importância a dignidade da pessoa e deixar de lado a forma de protegê-lo.

Dessa forma, com relação ao dano moral, pode-se afirmar, considerando-se as afirmações da profa. Leda Maria Messias da Silva que:

[...] Podemos estabelecer, pois, que o prejuízo sempre estará presente, no entanto, em caso de dano material, o prejuízo é de ordem patrimonial, no caso de dano moral, o prejuízo também existirá, mas de ordem extrapatrimonial, de tal sorte que a indenização pecuniária jamais seria

---

<sup>163</sup> BRASIL. Constituição (1998). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Senado, 1988.

suficiente para o ressarcimento integral ou jamais estabeleceria o “status quo ante”, mas ao menos serviria como lenitivo ao lesionado [...]<sup>164</sup>

Considerando-se as diversas formas de atos ou discriminações que podem resultar em danos morais, o empregador deve entender que o poder empregatício não permite o assédio moral ou sexual dos trabalhadores. Nesses casos, sequer ocorre uma colisão entre direitos fundamentais, pois o direito de propriedade não consente essas condutas nefastas à dignidade do trabalhador.

O assédio moral consiste no terror psicológico instalado no meio ambiente de trabalho, que se exterioriza por meio de práticas contínuas e reiteradas de constrangimentos e humilhações, visando à marginalização ou à exclusão do empregado do ambiente laboral ou objetivando causar danos psíquicos ou morais. Pode ocorrer em uma relação hierárquica, do superior assediando o subordinado (descendente) ou vice-versa (ascendente), ou, ainda, entre colegas (horizontal). É cabível a rescisão indireta do contrato de trabalho, proposta pelo assediado, com base no art. 483, alíneas "b", "c" ou "d" da CLT<sup>165</sup>.

Algumas informações são pertinentes e admissíveis no processo seletivo, conforme afirma Rodolfo Pamplona Filho:

[...] Admite-se que a empresa, antes de contratar o empregado, obtenha informações sobre ambiente de trabalho e suas expectativas anteriores, exame de currículo, diplomas e certificados, ou seja, documentos que avalie a capacidade profissional do futuro empregado [...]<sup>166</sup>

Entretanto, a coleta dessas informações e a conduta do empregador, no processo seletivo, devem ser pautadas pelo respeito e pela boa fé, pois como afirma José Affonso Dallegrave Neto:

[...] o dano pré e o pós-contratual não decorrem de violação do contrato de trabalho e sim da ofensa a um dever de conduta, ou seja, ao princípio da boa-fé objetiva, inserido no artigo 422 do Código Civil: “Os contratantes são

---

<sup>164</sup> SILVA, Leda Maria Messias. **Dano Moral: Direitos da Personalidade e o Poder Diretivo do Empregador**. Revista jurídica CESUMAR, v.4 – Maringá: Centro Universitário de Maringá, 2004. p. 56.

<sup>165</sup> BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho. VADE MECUM RT. 5.ed. São Paulo: **Revista dos Tribunais**. 2010. p. 793.

<sup>166</sup> PAMPLONA FILHO, Rodolfo. **O Assédio Sexual na Relação de Emprego**. São Paulo: LTr, 2001. p. 108.

obrigados guardar, assim na conclusão do contrato, como em sua execução, os princípios de probidade e boa-fé [...]<sup>167</sup>

Com isso, ficará o “ex futuro” empregador responsável, caso deixe de celebrar o contrato de trabalho esperado ou venha causar qualquer dano ao candidato à vaga de emprego.

Com a Lei n. 11.232/2005, foi inserido o art. 466-B, do Código de Processo Civil, reforçando ainda mais a aplicação da teoria da culpa *in contrahendo*, a saber:

[...] Se aquele que se comprometeu a concluir um contrato não cumprir a obrigação, a outra parte, sendo isso possível e não excluído pelo título, poderá obter uma sentença que produza o mesmo efeito do contrato a ser firmado [...]<sup>168</sup>

No mesmo sentido, o Código Civil lusitano no artigo 227, adota a teoria da culpa *in contrahendo*, *in verbis*:

[...] quem negocia com outrem para conclusão de um contrato deve, tanto nas preliminares como na formação dele, proceder segundo as regras da boa-fé, sob pena de responder pelos danos que culposamente causar à outra parte [...]<sup>169</sup>

No mesmo sentido, está disposto no Código Civil no artigo 427, que “a proposta de contrato obriga o proponente, se o contrário não resultar dos termos dela, da natureza do negócio, ou das circunstâncias do caso”.<sup>170</sup>

No direito brasileiro, encontra-se a reparação do dano moral protegida em várias legislações. No direito do trabalho, por sua vez, também é chamado a contribuir para com respeito entre os homens, e a conseqüente e sintonizada evolução do Direito brasileiro, posto que as relações de trabalho também são palco das ofensas que afetam a personalidade da pessoa humana. Isso pode ser logicamente explicado pela essência da relação empregado e empregador, até

<sup>167</sup> DALLEGRAVE NETO, José Affonso. **Responsabilidade civil no direito do trabalho: dano moral e material, acidente e doença do trabalho, dano pré e pós-contratual, responsabilidade subjetiva e objetiva, dano causado pelo empregado, assédio moral e sexual**. São Paulo: LTr, 2005. p. 112.

<sup>168</sup> BRASIL. **Código de Processo Civil**. CAHALI, Yussef Said (Org.).10.ed.rev. e amp.São Paulo: Revista dos Tribunais.2008.p.589.

<sup>169</sup> PORTUGAL. **Código Civil**. Disponível em: [http://www.igf.minfinancas.pt/inflegal/bd\\_igf/bd\\_legis\\_geral/Leg\\_geral\\_docs/DL\\_47344\\_66\\_COD\\_CIVIL\\_2.htm](http://www.igf.minfinancas.pt/inflegal/bd_igf/bd_legis_geral/Leg_geral_docs/DL_47344_66_COD_CIVIL_2.htm). Acesso em: 11 dez 2009.

<sup>170</sup> BRASIL. **Código Civil**. CAHALI, Yussef Said (Org.).10.ed.rev. e amp.São Paulo: Revista dos Tribunais.2008.p.281.

pela convivência habitual, estão sempre sujeitos a sofrer danos, ou causar dano (um ao outro), seja ele moral ou material.

Desta forma, constata-se que o dano moral trabalhista é uma via de duas mãos: tanto pode ser praticado pelo empregado contra o empregador, quanto por este contra aquele. Naturalmente, em razão da subordinação a que está submetido, é o empregado quem mais está exposto a esta possibilidade

Contudo, o empregado pode também cometer ilícitos ensejadores de dano moral, dependendo da função que ele ocupe na empresa. Pode, por exemplo, ser detentor de informações confidenciais envolvendo os negócios do empregador ou até mesmo atribuir difamação ou calúnia à empresa de forma que reflita negativamente nos negócios de faturamento desta.

Embora possa ser praticado por ambas as partes, o dano moral incide com mais frequência sobre o trabalhador antes, durante e na extinção do contrato de trabalho, sendo possível também, ocorrer apenas nas tratativas.

Para uma análise do causador do dano e sua responsabilidade, que poderá ser objetiva ou subjetiva, nós devemos buscar no atual Código Civil, as respostas adequadas para essa questão, pois embora tenha mantido a responsabilidade civil subjetiva como no Código anterior, ou seja, a responsabilidade que tem como fundamento a culpa (nas modalidades de imprudência e negligência) e o dolo, no artigo 186, também veio contemplar a responsabilidade objetiva, embora não com base no risco integral, mas sim com fundamento na teoria do risco criado ou desenvolvido pelo agente, conforme preceitua o artigo 927:

[...] Aquele que, por ato ilícito (arts. 186 e 187), causar dano a outrem, fica obrigado a repará-lo[...] Parágrafo único: Haverá obrigação de reparar o dano, independentemente de culpa, nos casos especificados em lei, ou quando a atividade desenvolvida pelo autor do dano implicar, por sua natureza, risco para os direitos de outrem[...]<sup>171</sup>

Atualmente as duas teorias se completam em nosso ordenamento jurídico, em face da enorme desigualdade econômica e social que prevalece em nossa economia, especialmente entre empregado e empregador, desde a fase pré-contratual, fazendo crescer a necessidade de se abolir qualquer indagação sobre os

---

<sup>171</sup> BRASIL. **Código Civil**. CAHALI, Yussef Said (Org.).10.ed.rev. e amp.São Paulo: Revista dos Tribunais.2008.p.337.

aspectos subjetivos do lesante ou perpetrador de atos ensejadores da reparação civil.

Pode-se afirmar que houve uma evolução salutar no conceito da responsabilidade civil, passando-se de um conceito em que se exigia a existência de culpa para a noção de responsabilidade civil sem culpa, com fundamento no risco.

Para saber se a responsabilidade civil do empregador por dano ao empregado é objetiva ou subjetiva, a análise deve partir de um caso concreto.

Dessa forma, após a análise de um determinado caso concreto e aplicação da regra do Código Civil, nas relações empregatícias, deve-se saber que há o princípio da alteridade (art. 2º da CLT)<sup>172</sup>, cujo empregador deve assumir os riscos da atividade econômica, sendo este mais um caso para responsabilizar objetivamente o empregador.

A responsabilidade objetiva, como citada nas relações empregatícias é fundada na teoria do risco, ou seja, está baseada diretamente no risco da atividade exercida pelo agente. Ela não pressupõe a culpa como elemento indispensável para configuração da mesma. A culpa é juridicamente irrelevante. Portanto, a obrigação de indenizar está apenas relacionada à existência de um nexo causal entre o dano e a conduta do responsável. Em resumo, a responsabilidade objetiva de reparar o dano ocorrerá nos casos em que a lei estabelecer ou quando a atividade praticada pelo autor do dano ou por terceiro que este seja responsável, por sua natureza, implicar risco a direito de outrem.

O empregador também será responsabilizado no caso da terceirização ilícita, pois o Poder Judiciário, principalmente a Justiça do Trabalho, tem buscado aplicar mecanismos efetivos para coibir a utilização da terceirização como instituto de precarização dos direitos trabalhistas. Nesses casos, deve ser aplicada a Súmula 331 do TST, atribuindo a responsabilidade subsidiária.

Deve-se considerar, também, um outro aspecto a ser destacado acerca da responsabilidade nesses casos, que se refere à diferenciação entre a

---

<sup>172</sup> BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho. VADE MECUM RT. 5.ed. São Paulo: **Revista dos Tribunais**. 2010. p. 757.

responsabilidade solidária e a responsabilidade subsidiária, para aplicação em casos como os descritos. Destaca-se que a principal e crucial diferença entre a responsabilidade solidária e a subsidiária é a ordem de preferência, em outras palavras, quando há a aplicação da responsabilidade solidária o credor pode escolher se vai postular judicialmente contra um devedor ou todos simultaneamente, entretanto, quando ocorre a aplicação da responsabilidade subsidiária, o credor tem que respeitar a ordem de preferência imposta judicialmente, pois, só poderá requerer a execução contra o responsável subsidiário se o devedor principal não quitar sua obrigação.

Mister destacar, que havendo pessoalidade e subordinação entre a tomadora de serviços e o empregado da prestadora, o vínculo se formará diretamente com a tomadora de serviços. Tese mais recente preconiza que basta estar inserido na estrutura da tomadora de serviços para formar-se o vínculo empregatício, diretamente com esta. É a subordinação estrutural.

Esse dano, causado por empresa terceirizada ou não, pode ocorrer inclusive no decorrer das negociações iniciais, onde o candidato ao emprego e o empregador pretendem concretizar a celebração do contrato de trabalho e é evidenciada a relação pré-contratual de ambos, principalmente no momento da entrevista. Sendo assim, eventual dano decorrente desse momento envolverá agente e vítima na condição jurídica de trabalhador e empresa-empregadora, violando-se o princípio da boa-fé, não como um direito geral e absoluto, mas como um direito relativo aos pré-contratantes.

#### **4.2.1 Competência para Julgar Danos Morais nas Relações Trabalhistas**

As eventuais divergências que ainda restavam sobre a competência da Justiça do Trabalho para apreciar os danos morais decorrentes da relação de trabalho, perderam sua importância diante da Emenda Constitucional 45, publicada em 31 de dezembro de 2004, que deu nova redação ao art.114, da Constituição

Federal<sup>173</sup>, que em seu inc. VI, fixou expressamente a competência da Justiça do Trabalho para processar e julgar as demandas por dano moral e material decorrente da relação de trabalho, acabando com as controvérsias que ainda restavam.

Sendo assim, a nova redação do artigo 114 da Constituição Federal estende a este ramo especializado do Poder Judiciário a competência para julgar as controvérsias entre trabalhadores e empregadores, bem como, na forma da lei, outras controvérsias decorrentes da relação de trabalho. Portanto, abre um leque ao poder jurisdicional desta Especializada. É possível fazer uma distinção da competência material nas fases que pode configurar o dano moral.

Segundo Luiz de Pinho Pedreira da Silva “os Tribunais do Trabalho de maneira geral conhecem a competência da Justiça do Trabalho em que se pede indenização por danos morais derivado das relações de trabalho”.<sup>174</sup>

Rodolfo Pamplona Filho, que discordava totalmente do posicionamento de Pinho Pedreira, hoje em dia, mudou seu posicionamento, entendendo que a Justiça do Trabalho é competente para julgar danos morais quando envolve relações de trabalho, em qualquer das fases dessas relações.

José Afonso Dallegre Neto, também concorda com o professor Pinho Pedreira afirmando que:

[...] competência material para apreciar o dano moral oriundo da violação de deveres de lealdade, proteção e informação decorrentes da relação de trabalho é da Justiça do Trabalho, uma vez que tais deveres de conduta são anexos ao contrato de trabalho, ainda que em sua fase post pactum finitum [...].<sup>175</sup>

Sobre a fase pré-contratual, muitos autores discordam que a esta justiça especializada seja competente, como faz Luiz de Pinho Pedreira da Silva, citando outros autores, pontua que:

[...] Em concordância com nosso atual ponto de vista, situa-se Miriam Terayama, em estudo sobre dano moral trabalhista, sustentando que se trata de mera expectativa de celebração futura de contrato para estabelecimento

---

<sup>173</sup> BRASIL. Constituição (1998). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Senado, 1988.

<sup>174</sup> SILVA, Luiz de Pinho Pedreira. **A reparação do dano moral no direito do trabalho**. São Paulo: LTR, 2004. p. 76.

<sup>175</sup> DALLEGRAVE NETO, José Affonso. **Responsabilidade Civil no direito do trabalho**. São Paulo: Ltr, 2005. p. 116.

de relação de trabalho, excluída da expressão constitucional e, portanto, da competência da Justiça Comum, porque inexiste ainda relação empregatícia. Coloca-se na mesma linha de pensamento João de Lima Teixeira Filho: O dano moral verificado durante o processo seletivo de candidato a um posto de trabalho refoge à competência do Judiciário Trabalhista. É que a apreciação do ato lesionante se situa em período pré-contratual, não lastreado por uma relação jurídica de emprego ou de trabalho, sustentáculo sobre o qual se erige a competência dessa Justiça Especializada. A reparabilidade do dano moral praticado nessas circunstâncias insere-se, pois, na competência da Justiça Comum [...]<sup>176</sup>

O que importa é que a controvérsia seja decorrente da relação de trabalho, aqui em sentido amplo.

Note-se, que a Lei 9.029, de 13 de abril de 1995, cria o direito dos trabalhadores não serem discriminados tanto no curso do contrato quanto no momento da admissão, resguardado o direito de se pretender direitos relativos à condição de pré-contratante, como pode-se observar da transcrição do seu § 1º, verbis:

[...] Fica proibida a adoção de qualquer prática discriminatória e limitativa para efeito de acesso a relação de emprego, ou sua manutenção, por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar ou idade, ressalvadas, neste caso, as hipóteses de proteção ao menor previstas no inciso XXXIII do art. 7º da Constituição Federal [...]<sup>177</sup>

A respaldar esse entendimento, concluiu a 3ª Turma do TST, por unanimidade, em recente julgamento, segundo os fundamentos do Acórdão da Ministra Maria Cristina Irigoyen Peduzzi, pela “competência da Justiça do Trabalho para conhecer e julgar pedido de indenização por danos morais ocorridos nas negociações preliminares, porque decorre de relação de trabalho, ainda que na fase das tratativas”. A seguir transcreve-se trecho do Acórdão:

[...] Conclui-se, ser possível o pedido de indenização por danos morais ocorridos nas negociações preliminares. Como a controvérsia em questão decorre de relação de trabalho, ainda que na fase das tratativas, compete à Justiça do Trabalho o seu julgamento. Ante o exposto, conheço do recurso, por afronta ao artigo 114, VI, da Constituição da República. (PROC. Nº TST-RR-931/2003-006-07-00.9 - DJ - 10/02/2006)<sup>178</sup>

No entanto, algumas dúvidas e posicionamentos contrários à competência da Justiça do Trabalho, que ainda persistiam, tem sido,

<sup>176</sup> SILVA, Luiz de Pinho Pedreira. **A reparação do dano moral no direito do trabalho**. São Paulo: LTR, 2004. p. 86.

<sup>177</sup> BRASIL. Lei 9.029/95. VADE MECUM RT. 5.ed. São Paulo: **Revista dos Tribunais**. 2010. p. 1649.

<sup>178</sup> BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Súmula nº 392 - Proc. no. TST RR 931/2003-006-07-00.9 - DJ 21, 22 e 10.02.2006.

exemplarmente, elucidadas por posicionamentos do TST, como na decisão abaixo, amparada pela Súmula 392 do TST<sup>179</sup>, que reconhece a Justiça do Trabalho como plenamente competente para dirimir controvérsias relativas ao dano moral, na área trabalhista:

COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO. DANO MORAL. A competência da Justiça do Trabalho não resulta do thema decidendum, mas é fixada em face da questão controvertida oriunda da relação de emprego. O fato de tratar-se de dano extrapatrimonial sofrido pelo empregado, quer provenha da fase pré-contratual, quer da contratual, quer da fase pós-contratual, desde que se refira ao contrato de trabalho, é o elemento determinante para fixação da competência do Judiciário Trabalhista. A questão já obteve até pronunciamento do STF, em acórdão da lavra do Ministro Sepúlveda Pertence, no qual se concluiu não ser relevante para fixação da competência da Justiça do Trabalho que a solução da lide remeta a normas de direito civil, mas que o fundamento do pedido se assente na relação de emprego, inserindo-se no contrato de trabalho (Conflito de Jurisdição nº 6.959-6, Distrito Federal). É pacífica a jurisprudência desta Corte, consubstanciada na Súmula nº 392/TST<sup>180</sup> (Resolução nº 129/2005), sobre a competência do Judiciário Trabalhista para conhecer e julgar ações em que se discute a reparação de dano moral praticado pelo empregador em razão do contrato de trabalho". (TST - RR 2217/2001-661-09-00.3 - 4ª T. - Rel. Min. Antônio José de Barros Levenhagen DJU 11.11.2005 - p. 836 – grifo nosso).

Importante lembrar que a competência *rationae materiae* decorre da natureza jurídica da questão controvertida que, por sua vez, é fixada pelo pedido e pela causa de pedir. Desse modo, não há dúvidas quando a causa de pedir da postulação contida na exordial se encontra relacionada ao contrato de emprego ou de trabalho, não havendo que falar em demanda de natureza civil, seja o dano decorrente em qualquer das fases do contrato de trabalho.

Sobre as ações por acidente do trabalho, foi preciso que o Supremo Tribunal Federal decidisse, a partir de um conflito negativo de competência manejado pelo Tribunal Superior do Trabalho que seria a Justiça obreira, a partir da Emenda Constitucional 45/2004, responsável pelo julgamento das ações de indenização por danos morais e patrimoniais decorrentes de acidente de trabalho. A exceção a essa regra é somente nos casos de ações acidentárias do segurado contra o INSS, a fim de discutir benefício previdenciário, que continuam se

---

<sup>179</sup> BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Súmula nº 392 - Res. 129/2005 - DJ 20, 22 e 25.04.2005 - Conversão da Orientação Jurisprudencial nº 327 da SDI-1. Dano Moral - Competência da Justiça do Trabalho. Nos termos do art. 114 da CF/1988, a Justiça do Trabalho é competente para dirimir controvérsias referentes à indenização por dano moral, quando decorrente da relação de trabalho. (ex-OJ nº 327 - DJ 09.12.2003)

processando na Justiça Comum Estadual, conforme art.109, I da Constituição Federal<sup>181</sup>.

Ainda menciona como exemplo o pré-contrato dos jogadores de futebol ou mesmo o caso dos trabalhadores que aceitam dar seu nome para que a instituição obtenha autorização de funcionamento (casos de cursos universitários, escolas ou farmácias) mediante promessa expressa de contratação posterior. Nessa hipótese, caso não efetive a contratação, existe dano, mas esse dano não decorre de responsabilidade pré-contratual e sim de violação ao pré-contrato. Já as negociações preliminares são constituídas de fatos e tratativas em fase incipiente que objetivam fixar as condições e o objeto de um pré-contrato.

Observa-se, portanto, o que diz a decisão a seguir:

[...] A Justiça do Trabalho é competente para apreciar e decidir pedido de reparação de dano causado pelo descumprimento da promessa de celebrar contrato de trabalho, por tratar-se de controvérsia decorrente de uma relação de trabalho prometida e que não teria se consumado por culpa de uma das partes. Embora refutada por muitos, existe a chamada responsabilidade pré-contratual, decorrente de ação ou omissão culposas ocorridas entre a proposta e a aceitação. Se a aceitação da proposta é manifestada no tempo oportuno, o contrato estará perfeito e acabado pelo simples acordo de vontades. Mas em se tratando de proposta que não exige aceitação imediata, pode o peticitante retratar-se antes de manifestar o peticitado sua vontade. Entretanto, se este foi ilaqueado em sua boa-fé e frustrado na sua fundada esperança de contratar, tem ele o direito à reparação dos prejuízos sofridos. O dever de indenizar, no caso, explica-se, segundo alguns, pela teoria da culpa in contrahendo ou, segundo outros, pelo abuso de direito, mesmo que nessa fase não se entenda já existirem direitos.” (TRT, 3ª Região, 4ª Turma, Rel. Luiz Otávio Linhares Renault, Ac.N. 1383, RO n. 17739/00, DJMG 25.11.2000).[...]

Diante do exposto, conclui-se que a responsabilidade civil, nesse momento, resulta da quebra de um dever específico de boa-fé negocial pelo qual o dano daí emergente se encaixa na responsabilidade contratual.

Confirmada então a responsabilidade civil na fase pré-contratual, fica ainda mais fácil enxergar que havendo, gerará danos materiais, às vezes, até mesmo morais.

---

<sup>181</sup> BRASIL. Constituição (1998). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Senado, 1988.

A reparação por dano pré-contratual, trata das despesas e prejuízos relativos à frustração da formação do contrato de trabalho, atendendo ao chamado interesse negativo, conforme explica José Affonso Dallegrave Neto :

[...] O interesse contratual positivo abrangem-se todas as conseqüências da ineficácia de um contrato supostamente válido, havendo interesse na própria execução do contrato. Já o interesse contratual negativo atinge apenas o prejuízo traduzido no que a parte perdeu ou deixou de ganhar em fase da negociação encetada e posteriormente frustrada pela parte adversa; geralmente são despesas que sofreu para se credenciar negociação ou em razão do tempo que gastou (dano emergente), abrangendo também as oportunidades imediatas que deixaram de se concretizar (lucro cessante) em face da frustrada quebra ou vício contratual da parte contrária [...]<sup>182</sup>

Assim como danos patrimoniais, ficam evidentes o cabimento de ressarcimentos por danos morais:

[...] Os entendimentos preliminares, em que se entabula possível relação futura, não obstante sem compromisso de ânimo definitivo, podem produzir efeitos jurídicos, este período pré-contratual, em que o empregador entrevista, submete a testes e finalmente seleciona o candidato à vaga disponível não é, em princípio, vinculativo, até o momento em que, pelo estágio que atingiu a negociação, somente admite previsão de admissão certa; a desistência injustificada de contratação pelo empregador pode causar prejuízo àquele que porventura tenha deixado outro emprego diante da promessa não concretizada ou mesmo desprezando oferta de igual nível ou de maior conveniência [...]<sup>183</sup>

Na prática, é muito comum ver candidato submetido ou coagido por assédio sexual ou a exames físicos vexatórios; discriminações a candidato homossexual, aidético, etc.. Podendo, sem dúvidas, gerar indenização por danos morais já na fase pré-contratual. Conforme ensina Alice Monteiro de Barros, o empregador deve proceder da seguinte maneira:

[...] O empregador tem a faculdade de escolher a pessoa que deseja contratar, não fazendo uso de agências de colocação. Entretanto, a avaliação prévia da aptidão do candidato torna-se freqüente, sendo comum submetê-lo a exames de seleção, que poderão compreender entrevista pessoal, questionário, prova grafológica ou teste psicotécnico, os quais, em geral, consistem em questionamentos sobre o caráter e personalidade do candidato, com o objetivo de aferir não só a aptidão para desenvolver a atividade a contento, mas também as suas características psíquicas, a fim de averiguar se poderão repercutir sobre a regularidade de execução do contrato de trabalho. A ilicitude desses métodos dependerá das cautelas que forem adotadas para não interferir na vida privada do candidato, além do que for necessário. Logo, nesse sentido devem ser dirigidas as entrevistas e questionários. As perguntas formuladas precisam estar relacionadas com a

---

<sup>182</sup> DALLEGRAVE NETO, José Affonso. **Responsabilidade Civil no direito do trabalho**. São Paulo: Ltr, 2005. p. 106.

<sup>183</sup> SILVA, Luiz de Pinho Pedreira. **A reparação do dano moral no direito do trabalho**. São Paulo: LTR, 2004. p. 37.

aptidão profissional exigida para prestação do trabalho oferecido. O candidato, por sua vez, deverá responder às indagações com sinceridade, agindo ambos em clima de boa-fé e respeito. O aspirante ao emprego poderá, entretanto, recusar-se a responder a questões sobre aspectos pessoais, desde que a veracidade das informações não seja de fundamental importância para execução do serviço [...] <sup>184</sup>

Dellegrave Neto afirma que:

[...] Portanto, na esfera das negociações preliminares que pretendem a celebração do contrato de trabalho é evidenciada, principalmente no momento da entrevista. Sendo assim, eventual dano decorrente desse momento envolverá agente e vítima na condição jurídica de trabalhador e empresa-empregadora, violando-se o princípio da boa-fé não como um direito geral e absoluto, mas como um direito relativo aos pré-contratantes. É o que ocorre em sucessivas etapas, importando dano sujeito à reparação compatível [...] <sup>185</sup>

O autor afirma ainda que “observe-se que não é somente a frustração injustificada que gera dano pré-contratual, mas também a violação de deveres colaterais de comportamento, como por exemplo, a violação de sigilo e informações” <sup>186</sup>

Dessa forma, não restam dúvidas com relação ao ressarcimento por danos morais de todo e qualquer trabalhador que tenha seus direitos atingidos, inclusive na fase pré-contratual.

A competência, diante do exposto, é da justiça trabalhista, quando o ressarcimento for oriundo de relações de trabalho. Cabe à Justiça do Trabalho julgar os danos decorrentes das relações trabalhistas, inclusive nos casos de danos ocorridos nos processos seletivo, foco principal deste estudo.

---

<sup>184</sup> BARROS, Alice Monteiro. **Proteção à Intimidade do empregado**. São Paulo: LTr, 1997. p. 61.

<sup>185</sup> DALLEGRAVE NETO, José Affonso. **Responsabilidade Civil no direito do trabalho**. São Paulo: Ltr, 2005. p. 111.

<sup>186</sup> Id. Ibid, p112.

## **5 A APLICAÇÃO DA LEGISLAÇÃO CONSTATADA ATRAVÉS DE ESTUDO JURISPRUDENCIAL SOBRE OS DANOS CAUSADOS AO TRABALHADOR**

O estudo jurisprudencial realizado neste trabalho tem como principal objetivo a demonstração clara e inequívoca das diferentes formas de discriminação que ocorrem em todo o território brasileiro. Pretende, também, demonstrar que, apesar das ações demandadas, em proporções diferentes, nas diversas regiões do país, ainda é muito baixo o índice de ações contra a discriminação, diante das demais ações trabalhistas que tramitam pela justiça obreira.

Este estudo, ainda, visa identificar os casos de discriminação mais comuns em todo o território brasileiro, objetivando a busca de soluções apropriadas que possibilitem a minimização desses problemas.

Constata-se, através deste estudo que casos de discriminação no processo seletivo fazem parte da realidade brasileira, entretanto a Justiça do Trabalho e o Ministério Público do Trabalho vêm atuando de forma a reprimir tais práticas, quando provocada, posicionando-se de modo a coibir as ações de maus empregadores.

A presença cada vez maior da mulher no mercado de trabalho brasileiro tem levado a Justiça do Trabalho a esclarecer conceitos, reforçar direitos e adaptar-se à realidade atual, na qual situações de desigualdade, preconceitos, assédio sexual, moral ou exposição a situações vexatórias, desde a fase pré-contratual, são severamente punidas, exigindo-se prontas decisões dos tribunais. Segundo o ex-presidente do TST, Ministro Francisco Fausto, na área das decisões judiciais a mulher tem encontrado tratamento equânime.

A recente competência da Justiça do Trabalho para julgar ações trabalhistas em que se pleiteia indenização por danos morais sofridos por trabalhadores, inclusive nos processos seletivos, está permitindo a construção de jurisprudência em relação às diversas práticas discriminatórias. No TST, por exemplo, a revista íntima é considerada lesiva à honra e à dignidade do trabalhador e sua realização impõe ao empregador o ônus de pagar indenização por danos

morais. A prática de revistas íntimas na área empresarial tem sido condenada, sendo objeto de diversas decisões punitivas da Justiça do Trabalho.

Na opinião do ex-presidente Francisco Fausto, ações trabalhistas envolvendo casos de assédio sexual ainda não haviam chegado ao TST, durante o seu mandato, em grau de recurso de revista, porque na maioria dos casos os empregadores evitam alongar a tramitação de processos desse tipo e resolvê-los logo na primeira instância ou por meio de acordos entre as partes.

A coleta e posterior análise de dados, demonstrada a seguir, evidencia, através dos dados colhidos, uma realidade em constante mutação, onde a garantia dos direitos da personalidade ganha contornos reais, limitando o poder do empregador e possibilitando uma convivência mais justa e decente, entre empregado e empregador.

## **5.1 COLETA DE DADOS JURISPRUDÊNCIAIS**

Através da coleta de dados, de diversos julgados por discriminação, principalmente relacionados à fase pré-contratual, nos diversos sites dos Tribunais Regionais de Trabalho e no Superior Tribunal do Trabalho, nos últimos oito anos, observou-se que as decisões jurisprudenciais desse período, possibilitam a apresentação de uma visão mais otimista da efetiva garantia dos direitos da personalidade dos empregados, a partir do processo seletivo.

O método utilizado foi o estatístico, através de análise quantitativa, entre 2002 e 2010, como também de pesquisa documental e estudos de casos relacionados ao tema, para posterior análise qualitativa dos dados coletados, afim da obtenção de dados reais, obtidos nesses anos, visando à indicação de uma perspectiva futura das relações trabalhistas, conforme exemplos demonstrados nos anexos 01, 02 e 03.

Ainda, levantamentos de dados do Instituto de Pesquisas Econômicas Aplicadas (IPEA) e do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), do ano de 2009, mostram que a atuação do negro no mercado de trabalho está muito aquém dos não negros e isso indica comportamento exclusivo. Entre os dados colhidos, destacam-se, também, no site da Federação dos Bancários, ligados à CUT<sup>187</sup>, alguns panoramas preocupantes, inclusive com relação à participação da mulher no mercado de trabalho que, tanto do ponto de vista quantitativo como qualitativo, não corresponde ao percentual delas na sociedade brasileira. Conforme os dados do site da Federação dos Bancários, alguns procuradores do ministério do trabalho estimam que as mulheres correspondem a 52% da população e não ocupam as vagas nessa proporção, principalmente em cargos de chefia ou postos mais elevados dentro das empresas.

Os dados coletados nos sites das 24 regiões dos Tribunais Regionais do Trabalho, no site do Tribunal Superior do Trabalho e, também, no site: <http://www.jusbrasil.com.br/>, nos últimos dois anos, entre 2008 e 2010, também através do método estatístico, conforme demonstrado nos anexos 04, 05, 06, 07, 08, 09, 10, 11, 12 e 13, possibilitam-nos uma análise mais detalhada do índice de ocorrências em todo o Brasil, sobre as ações por discriminação que visam a indenização por danos morais, nos últimos dois anos, conforme verificar-se-á a seguir.

### **5.1.2 Análise dos Dados Coletados**

Através dos dados coletados sobre a jurisprudência trabalhista, constata-se que a firmeza do judiciário, com relação à discriminação, demonstra o propósito de redução drástica das diversas formas de discriminações existentes, impingindo aos maus empregadores, derrotas e penalidades exemplares.

---

<sup>187</sup> FETECSP. Disponível em: <http://www.fetecsp.org.br> Powered by Joomla! Generated: 02 abr. 2010, 14:13.

Analisando-se todos os dados sobre a discriminação e outras formas de danos causados aos empregados na fase pré-contratual, constata-se que os direitos mais atingidos são os relacionados às mulheres, seguidos pelos raciais e aos portadores de deficiência. O estudo de toda a jurisprudência pesquisada ratificou essa conclusão, considerando-se, entretanto como é de se supor, que muitos casos sequer chegam ao poder judiciário.

Talvez, essa grande participação das mulheres nos processos judiciais, em função da discriminação, assédio sexual, assédio moral, entre outros, deva-se, principalmente, ao fato delas estarem ganhando, a cada dia, uma participação mais expressiva no mercado de trabalho, apesar de todos os problemas enfrentados e de ser extremamente reduzida a sua participação nesse mercado, considerando-se a sua participação populacional no Brasil.

O fator racial é outro fator desabonador que impede, principalmente afro-descendentes, de participar em processos seletivos, com condições de igualdade, sendo que no caso da mulher negra pode-se afirmar que ela sofre dupla discriminação:

[...] A desigualdade social no Brasil, conforme o resultado de um estudo do Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Sócio-Econômicos (DIEESE), entre outros fatores, está fortemente calcada em mecanismos discriminatórios, o que torna ainda mais difícil a inserção na vida produtiva das mulheres e dos trabalhadores negros. Esta constatação detalhada consta na publicação Mulher negra: dupla discriminação nos mercados de trabalho metropolitanos [...]<sup>188</sup>

Ainda, analisando-se todos os dados coletados, pode-se afirmar que, apesar da baixa incidência de casos que chegam ao judiciário, diante de um grande universo de danos e problemas causados aos trabalhadores, existe uma variedade muito grande das causas discriminatórias apresentadas, não só em função do sexo ou preconceitos raciais, mas, também, em função da idade, da deficiência física, do estado de saúde, dos portadores de pendência jurídica, econômica ou penal, etc.

Constata-se, também, analisando-se os dados coletados, que existe uma grande diferença percentual entre as ações demandadas nos últimos

---

<sup>188</sup> FETECSP. **Site do FETEC SP**. Disponível em: <http://www.fetecsp.org.br> Powered by Joomla!  
Generated: 02 abr. 2010.

dois anos, nas diversas regiões do Brasil, que buscam indenização por danos morais, ocasionados por discriminação no trabalho em relação às demais demandas trabalhistas. Algumas regiões, como São Paulo, Rio de Janeiro e Mato Grosso do Sul, tem um percentual bem maior que outras regiões do país, quando se trata de reclamações trabalhistas, visando reparar discriminações do empregador. Talvez, um estudo mais específico sobre os fatores que diferenciam as demandas trabalhistas, ocasionadas por danos morais em função de fatores discriminatórios, poderia apresentar-nos uma explicação mais detalhada sobre as causas das diferenciações apresentadas.

Registram-se, também, no levantamento efetuado, o que está acontecendo nos últimos julgados, nos Tribunais Regionais do Trabalho e, também, no Tribunal Superior do Trabalho, quando cabe a indenização na fase pré-contratual, principal foco deste estudo, obrigando-se o empregador a respeitar os direitos dos empregados, demonstrando-se, pelos dados coletados, que as discriminações por sexo e raciais têm a maior incidência de casos nessa fase.

Como exemplos de outras formas de discriminação, que comprovam a participação positiva dos tribunais nesse processo, podemos citar o processo do TRT da 2ª Região, julgado em junho de 2006 (Anexo 1), onde decidiu-se pela reparação dos danos causados no processo seletivo, comprovando-se que, após passar pelas diversas etapas do processo e aprovado, o candidato injustificadamente não foi contratado.

Não há que se falar em indenização na fase pré-contratual quando não ficar demonstrado os prejuízos causados ao futuro contratado, enquanto aguardava a convocação. No entanto, não há dúvidas que cabe tal ressarcimento, como no caso do julgado do TRT do Paraná, conforme decisão proferida em junho de 2007 (Anexo 1), onde ficou condicionada a contratação à aquisição de veículo, não sendo justo o trabalhador perder tal oportunidade de emprego sem dar causa, cabendo perfeitamente a indenização pelo dano patrimonial e moral causado.

Analisa-se, também, outro caso de responsabilidade na fase pré-contratual, com uma discriminação ainda mais explícita, envolvendo exclusão de candidato por preconceito a sua religião. Mais um caso de responsabilidade civil na

fase pré-contratual, combinada com prática discriminatória, tendo como relatora a Juíza Margareth Rodrigues Costa, do TRT da 5ª Região, julgado em setembro de 2006 (Anexo 2).

Diante do exposto, percebe-se que as indenizações razoáveis arbitradas pelos juízes são um grande passo para coibir práticas discriminatórias e algumas arbitrariedades que acontecem durante o período das tratativas trabalhistas, além de compensar o “candidato” pelo fato constrangedor ocorrido.

Hoje em dia, é perceptível que não há dúvidas sobre o cabimento da indenização por danos morais na fase pré-contratual, principalmente quando acontece uma prática discriminatória concomitantemente. Uma decisão tomada na Bahia corrobora o objetivo de coibir tais práticas discriminatórias, pois expõe o candidato em situação vexatória, após ser aprovado no processo seletivo, não ter sido admitido por ser rodoviário, conforme decidido pela 3ª. Turma do TRT da 3ª Região, julgado em março de 2005 (Anexo 2).

O caso supracitado ficou comprovado que o responsável pela seleção da empresa agiu com discriminação perante outras pessoas, ao não contratar o reclamante por ter sido rodoviário. Ficou também clara a real perspectiva que o reclamante tinha para ser contratado, pois todos que foram chamados para conversar com o responsável pela seleção, foram contratados, menos o reclamante.

Na área trabalhista a luta contra a discriminação racial também é notória e digna de elogios. A propósito, cita-se julgado pela 1ª Turma do TST, julgado em fevereiro de 2002 (Anexo 3), tendo atuado como Relator o Ministro Ronaldo Leal, em que a reintegração do trabalhador demitido se deu pela decretação da nulidade da dispensa fundada em critério discriminatório racial.

O Judiciário, atento às possíveis injustiças e interpretações descabidas da legislação, procura garantir, também, a reintegração de trabalhador portador de deficiência. Dessa forma, cita-se o julgado da 4ª Turma do TST, tendo atuado como Relator o Ministro Milton de Moura França, julgado em novembro de 2004 (Anexo 3).

Concluindo-se a análise dos dados coletados, em diferentes regiões do país e em diversas situações diferenciadas, observa-se que o posicionamento do judiciário trabalhista tem sido digno de elogios, pois caminha abertamente para uma ampla redução das discriminações e dos problemas enfrentados por grande parcela dos trabalhadores, inclusive nos processos seletivos, foco principal deste estudo.

## CONCLUSÕES

O objetivo deste trabalho foi propiciar ao leitor, através do relato apresentado, uma visão sobre os problemas enfrentados pelo trabalhador no processo seletivo, ainda que generalista, evidenciando-se as hipóteses mais freqüentes de discriminações praticadas na fase pré-contratual e os principais mecanismos destinados a combatê-la, eliminando-se as situações de desigualdades existentes e possibilitando a garantia dos direitos da personalidade de cada empregado.

Neste processo foi feita ampla análise doutrinária e jurisprudencial, concluindo-se que a ação da Justiça do Trabalho e do Ministério Público do Trabalho, assim como algumas medidas concretas adotadas por vários setores estatais, sindicatos e outras organizações, têm conseguido estancar as práticas abusivas que tendem a contrariar o princípio da não-discriminação nos processos seletivos de empregados, pois o quadro vigente preocupa e carece de providências urgentes e constantes.

Assim, faz-se necessário através destes estudos e análises dos problemas existentes, imbuir a comunidade de um sentimento constitucional e de uma consciência coletiva, para garantir, através da participação efetiva de todos, que os ditames constitucionais sejam respeitados e a legislação vigente cumprida na sua plenitude, garantindo os direitos da personalidade de todos os trabalhadores.

À iniciativa privada, caberá, da mesma forma, adotar uma conduta de acordo com as garantias fundamentais do trabalhador e os ditames constitucionais, sob pena da aplicação de sanções legais. Ao Poder Público, como dito anteriormente, cabe fazer valer tais garantias através da atuação a ser desempenhada pelo Ministério Público do Trabalho, pelo Poder Judiciário Trabalhista, pelos órgãos de fiscalização do Poder Executivo e pelo Poder Legislativo no acompanhamento evolutivo e eficaz do ordenamento jurídico, propiciando justiça, paz social e a dignidades dos trabalhadores.

As limitações do poder diretivo do empregador, de acordo com a legislação vigente, foram expostas de forma objetiva, visando o detalhamento dos direitos e obrigações, com intuito de coibir-se abusos que possam prejudicar os processos seletivos das empresas, garantindo a igualdade entre todos os candidatos

Conclui-se, ainda, diante do aqui exposto, que os danos morais trabalhistas, além de toda e qualquer agressão aos atributos físicos, valorativos, psíquicos ou intelectuais, decorrentes da relação de trabalho, que possam causar problemas de ordem psíquica ao ofendido, violando valores morais e culturais da comunidade, serão severamente punidos.

O dano moral trabalhista, como apresentado neste trabalho, pode ser praticado tanto pelo empregado quanto pelo empregador, obrigando-os ao respeito à legislação vigente e à utilização do bom senso, para que as penalidades cabíveis deixem de ser aplicadas. A subordinação e a dependência econômica do empregado propiciam os danos mais freqüentes praticados pelo empregador, principalmente por empresários e dirigentes inescrupulosos e preconceituosos.

Constata-se, analisando-se os dados descritos, que o dano pré-contratual não decorre de violação do contrato de trabalho e sim da ofensa a um dever de conduta, ou seja, ao princípio da boa-fé objetiva, conforme preceitua a legislação vigente.

Pode-se, também, determinar a responsabilidade pré-contratual quando uma pessoa realiza negociações com a outra, induzindo-a a preparar-se para ser contratada e depois, injustificadamente, deixa de celebrar a avença, ocasionando, na maioria das vezes, problemas financeiros e psicológicos.

Podem, ainda, gerar danos na fase pré-contratual, quando constatados os casos de candidatos coagidos por assédio sexual ou a exames físicos vexatórios, discriminação a candidato homossexual, aidético, etc. Atentos a esses e outros problemas, os Tribunais do Trabalho e o Ministério Público do Trabalho tem punido aqueles que praticam atos danosos na fase pé-contratual com multas e indenizações relevantes, a fim de manter a paz social, coibir abusos e servir de exemplo para outros maus empregadores.

A Justiça do Trabalho, como foi exposto, é plenamente competente para apreciar danos morais em qualquer das fases do contrato de trabalho, diante da Emenda n. 45 da Constituição Federal. A dúvida era sobre a fase pré-contratual, mas o entendimento que prevalece é que é competência, também, da Justiça obreira.

A jurisprudência trabalhista tem garantido os direitos da personalidade dos trabalhadores, possibilitando a participação de todos em processos seletivos com igualdade de condições. A discriminação e o preconceito têm sido, exemplarmente, punidos, visando desestimular futuros empregadores mal intencionados ou mal informados.

Dessa forma, espera-se que este estudo possa suscitar discussões, provocar situações que possam contribuir para os avanços necessários nessa área, possibilitando uma sensível melhora nas relações de trabalho, iniciando-se pelos processos seletivos.

## REFERÊNCIAS

BARRETO, Wanderlei de Paula; SANTOS, Luciany Michelli Pereira. **O Conceito Aberto de Desdobramento da Personalidade e seus Elementos Constitutivos nas situações de Mobbing ou Assédio Moral**. Revista Jurídica CESUMAR, v.6 – Maringá: Centro Universitário de Maringá, 2006.

BARROS, Alice Monteiro de. **Proteção à Intimidade do Empregado**. São Paulo: LTr, 1997.

\_\_\_\_\_. **Curso de Direito do Trabalho**. 5.ed. São Paulo: Editora LTr, São Paulo, 2009.

BITTAR, Carlos Alberto. **Os Direitos da Personalidade**. 2.ed. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 1995.

BOBBIO, Norberto. **Igualdade e Liberdade**. Tradução de Carlos Nelson Coutinho. 3.ed. Rio de Janeiro: Ediouro, 1997.

BRASIL.Ministério Público do Trabalho. **Direitos da Personalidade do Cidadão no Trabalho** – Curitiba: MPT 9ª. Região. Disponível em: <http://www.prt9.mpt.gov.br/>. Acesso em: 03 abr 2010.

BRITTO, Carlos Augusto Ayres. **Constitucionalismo fraterno e o direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 2004.

CAHALI, Yussef Said. **Dano Moral**. 3. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2005.

CANOTILHO, José Joaquim Gomes. **Fundamentos da Constituição**. 1.ed.Coimbra: Almedina, 1991.

CASTRO, Maria do Perpétuo S. W. A concretização da proteção da maternidade no direito do trabalho.**Revista LTr**. São Paulo, v.69, n.8, p.945-967, ago.2005.

COMPARATO, Fábio Konder. **A Afirmação Histórica dos Direitos Humanos**. 3.ed. São Paulo: Saraiva, 2003.

DALLEGRAVE NETO, José Affonso. **Responsabilidade civil no direito do trabalho: dano moral e material, acidente e doença do trabalho, dano pré e pós-contratual, responsabilidade subjetiva e objetiva, dano causado pelo empregado, assédio moral e sexual**. São Paulo: LTr, 2005.

\_\_\_\_\_. **Ato ilícito. Responsabilidade civil pré e pós contratual no âmbito do direito do trabalho**. Disponível em: <http://jusvi.com/artigos/820>. Acesso em: 02 abr. 2010 às 21h.

DE CUPIS, Adriano. **Os direitos da personalidade** (trad. de Adriano Vera Jardim e Antonio Miguel Caeiro). Lisboa: Livraria Moraes Editora, 1961.

DELGADO, Gabriela Neves. **Direito Fundamental ao Trabalho Digno**. São Paulo: LTr, 2006.

\_\_\_\_\_. **Curso de Direito do Trabalho**. 6.ed. São Paulo: LTr, 2007.

FACHIN, Zulmar. **Tipos de atividades judiciárias danosas**. Revista jurídica CESUMAR, v.3 – Maringá: Centro Universitário de Maringá, 2003.

FORRESTER, Viviane. **O horror econômico**. Trad. Álvaro Lorencini. São Paulo: Editora da Universidade Estadual Paulista, 1997.

FRANÇA, Limongi Rubens. **Instituições de Direito Civil**. 6.ed. São Paulo: Saraiva, 1994.

GOMES, Orlando. **Introdução ao Direito Civil**. 19.ed. Rio de Janeiro: Forense, 1996.

GUEDES, Márcia Novaes. **Terror Psicológico no Trabalho**. São Paulo: LTr, 2005.

KANT, Immanuel. **Fundamentação da Metafísica dos Costumes**. Coleção Os Pensadores, Vol. XXV. São Paulo: Abril Cultural, 1974.

KLOSTER, Jalane Tansin. **Direitos da personalidade: a discriminação no mercado de trabalho devido ao fator etário**. 2009.123f. Dissertação (Mestrado em Direito) – Centro Universitário de Maringá, Maringá.

MELO, Marco Aurélio. "A Igualdade é colorida". **Folha de São Paulo**, São Paulo, 19 de ago. 2007. Jurídico, Caderno 8.

MORAES FILHO, Evaristo; MORAES, Antonio Carlos. **Introdução ao Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2000.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do Trabalho**. 16 ed. ver. e atual. São Paulo: Saraiva, 1999.

\_\_\_\_\_. **Teoria geral do direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 1998.

PAMPLONA FILHO, Rodolfo. **O Assédio Sexual na Relação de Emprego**. São Paulo: LTr, 2001.

POMBO, Sérgio Luiz da Rocha; GUNTHER, Luiz Eduardo; DALLEGRAVE NETO, José Afonso, **Direito do Trabalho: Reflexões atuais**. Curitiba: Juruá. 2007.

REALE, Miguel. **Lições Preliminares de Direito**. 22.ed. São Paulo: Saraiva, 2001.

REIS, Clayton. **O Abuso de Direito nas Relações Privadas e Seus Reflexos nos Direitos da Personalidade**. Revista jurídica CESUMAR, v.6 – Maringá: Centro Universitário de Maringá, 2006.

RODRIGUES, Américo Plá, Wagner D. Giglio(trad.). **Princípios de Direito do Trabalho**.2.ed.São Paulo: LTr, 2000.

ROMITA, Arion Sayão. **Direitos fundamentais nas relações de trabalho**. 13.ed. São Paulo: LTr, 2005.

SANCHES, Vanessa Karan de Chueiri. **A discriminação por orientação sexual no contrato de trabalho**. 2006. 163f. Dissertação (Mestrado em Direito) - Pontifícia Universidade Católica do Paraná – PUCPR, Curitiba.

SILVA, Leda Maria Messias. Dano Moral: **Direitos da Personalidade e o Poder Diretivo do Empregador**. Revista jurídica CESUMAR, v.4 – Maringá: Centro Universitário de Maringá, 2004.

\_\_\_\_\_. Licença-maternidade de seis meses? **O Estado do Paraná**, Curitiba, 26 mar. 2008. Direito e Justiça, p.1, Caderno15.

\_\_\_\_\_. **Poder diretivo do empregador, emprego decente e direitos da personalidade**. Revista jurídica CESUMAR, v.6 – Maringá: Centro Universitário de Maringá, 2006.

\_\_\_\_\_. **Ambiente de Trabalho digno e a responsabilidade da empresa na questão dos Direitos da Personalidade dos empregados**.In: Congresso Brasileiro de Direito do Trabalho,48.,2008, São Paulo. Artigo.São Paulo:LTr,2008.

SILVA, Luiz de Pinho Pedreira. **A reparação do dano moral no direito do trabalho**.São Paulo: LTR, 2004.

SIMON, Sandra Lia. **A Proteção Constitucional da Intimidade e da Vida Privada do Empregado**. São Paulo: LTr, 2000.

VÁLIO, Marcelo Roberto Bruno. **Os Direitos de Personalidade nas Relações de Trabalho**. São Paulo: LTr, 2006.

VENOSA, Sílvio de Salvo. **Direito Civil: Parte Geral**.7.ed. São Paulo: Atlas, 2007.

VIANA, Márcio Tulio. **Acesso ao Emprego e Atestado de Bons Antecedentes**: Disponível em: [www.amatra4.org.br/Links](http://www.amatra4.org.br/Links): 29 mar. 2010. 15:35.

ZANGRANDO, C.H. da S. **Resumo do Direito do Trabalho**. 5.ed. Rio de Janeiro: Edições Trabalhistas, 2000.

ZENNI, Alessandro Severino Vallér. **A crise do direito liberal na pós-modernidade**.1.ed.Porto Alegre: Sérgio Antonio Fabris Editor. 2006.

**ANEXOS**

**ANEXO 1 – JURISPRUDÊNCIA DA JUSTIÇA TRABALHISTA, DOS  
TRIBUNAIS REGIONAIS DO BRASIL, NOS ÚLTIMOS DEZ ANOS**

PROCESSO SELETIVO. APROVAÇÃO EM TODAS AS FASES. RECUSA INJUSTIFICADA DA CONTRATAÇÃO. FUNÇÃO SOCIAL DA EMPRESA. DANO MORAL. A faculdade de sujeitar os candidatos a processo seletivo prévio, composto por entrevistas e dinâmicas de grupo, é uma faculdade do empregador que deve ser exercida com observância dos direitos subjetivos dos trabalhadores. Aceita a forma de seleção pelos postulantes, cabe ao empregador, após a aprovação dos candidatos em todas as fases, implementar a contratação. Salvo a limitação de vagas, que deve ser comunicada de início, a recusa em admitir o postulante ao emprego, sem motivo justificado, importa subjetivismos que infligem danos imateriais aos lesados. A reparação deve levar em consideração, menos os aspectos subjetivos, e mais a penalização da empresa que não cumpriu com sua função social. TRT, 2ª Região, Ac. N. 20060494187, Recurso Ordinário, Processo n. 00500200406402001, Relator Rovirso Aparecido Boldo, Recorrentes: Venícios Valverde Mortess e Lojas Colombo S/ª Julgado em: 12.06.2006

TRT-PR-22-06-2007 RESPONSABILIDADE PRÉ-CONTRATUAL DO EMPREGADOR. EXPECTATIVA DE CONTRATAÇÃO. BOA-FÉ OBJETIVA. DESPESAS EFETUADAS PELO EMPREGADO. DEVER DE REPARAÇÃO. Não mais se discute a existência de deveres que, autônomos em relação à obrigação principal, existem antes e perduram mesmo depois de extinto o contrato, seja qual for sua natureza. Parte-se da premissa de que os contratos, em geral, representam uma complexidade de obrigações e deveres, inter-relacionados e, ao mesmo tempo, autônomos, pautados na idéia de que a relação deve se desenvolver dentro de uma ordem de cooperação. Há, portanto, um núcleo principal, cercado de uma série de deveres acessórios ou secundários. No contrato de emprego, as obrigações principais são trabalho (empregado) e salário (empregador) e, em torno delas, há obrigações acessórias, como informações esclarecimentos sobre a função a ser desempenhada, impossibilidade de concorrência desleal, deveres de cooperação e auxílio, entre outros. Nessa esteira, se o empregador condiciona a contratação à aquisição de veículo, pelo empregado, é legítimo que este alimente a expectativa de ser contratado. Se, independente de sua vontade, o ajuste não vem a se concretizar, não é justo que suporte a diminuição patrimonial a que não deu causa. Recurso provido para manter a condenação ao pagamento de indenização.  
TRT-PR-21629-2004-006-09-00-4-ACO-15699-2007 – 2A. TURMA. Relator: MARLENE T. FEVERKI SUGUIMATSU - Publicado no DJPR em 22-06-2007

**ANEXO 2 – JURISPRUDÊNCIA DA JUSTIÇA TRABALHISTA, DOS  
TRIBUNAIS REGIONAIS DO BRASIL, NOS ÚLTIMOS DEZ ANOS**

**INDENIZAÇÃO – DANO MORAL – PRÁTICA DISCRIMINATÓRIA – PRECONCEITO RELIGIOSO RESPONSABILIDADE CIVIL – PRÉ-CONTRATAÇÃO**

O reclamante informa que, tendo ultrapassado a fase de seleção, com realização de entrevistas e exame escrito, além de juntada de documentação, foi encaminhado com carta de apresentação pelo departamento pessoal da empresa à filial do Bonocô, tendo se apresentado ao gerente, Sr. Osvaldino Bosque. Prossegue afirmando que, ao ser recebido foi apresentado à toda a equipe de trabalho e dirigido para reconhecimento do depósito e então fora submetido a entrevista. Disse mais que, ao ser entrevistado, foi questionado a respeito da sua formação intelectual e credo religioso, informando ser estudante e evangélico, da facção batista, sendo surpreendido pela manifestação do gerente assim transcrita: “Infelizmente fica para outra oportunidade, porque não aceito trabalhar com estudante e crente, porque vendedor na minha loja tem que se dedicar totalmente e vender até a própria mãe”. Informa na inicial que a justificativa do gerente fora de que o vendedor tem que permanecer muito tempo na empresa e que não aceitaria trabalhar com ‘crente’ porque não gosta de ‘crente’, além do que teria dito que “suas experiências com crente foram horríveis, e que só deram dor de cabeça”. O acionante aduz ter sofrido um ‘apedrejamento moral, emocional e psíquico’ requerendo reconhecimento de dano moral, com a conseqüente punição, em forma de indenização, à empresa acionada, responsável pelos atos de seupreposto. Invocou, para tanto, o artigo 186 do Código Civil, além do 5º, inciso X, da Constituição Federal. [...] DOU PROVIMENTO PARCIAL ao recurso do RECLAMANTE para fixar o valor da indenização em R\$10.000,00, custas processuais, devidas pela reclamada acrescidas de R\$140,00. [...] RECURSO ORDINÁRIO Nº 00254-2005-038-05-00-6. TRT 5ª REGIÃO. Recorrente(s): João de Deus Soares dos Santos e Lojas Insinuante Recorrido(s): OS MESMOS. Relatora: Juíza Convocada MARGARETH RODRIGUES COSTA. Publicado em: 12 de setembro de 2006

**Indenização – Dano Moral – Prática Discriminatória – Responsabilidade Civil – Pré-Contratação**

O reclamante informa que, tendo ultrapassado a fase de seleção, para ingressar no quadro de funcionários da reclamada, através do programa CAPAZ de seleção de mão de obra, e tendo sido selecionado para o cargo de cobrador na empresa, foi convocado para pegar a relação de documentos e guia para realizar o exame médico admissional. Mas, “no momento em que se dirigiu à empresa para tomar as medidas finais a admissão, foi informado pelo preposto da Requerida, Sr. Alex, responsável pelos cobradores, que a empresa não continuaria com o processo para admiti-lo sob a alegação de que ele não poderia ingressar nos quadros da empresa por já ter sido rodoviário” O acionante afirma que “passou vergonha na frente de várias pessoas, numa situação vexatória”.

[...]O procedimento da reclamada foi adotado em flagrante desrespeito às normas constitucionais vigentes. Ocorre, nos termos do art. 3º, IV da Lei Maior, constitui um dos objetivos da República Federativa do Brasil a promoção do bem de todos, sem preconceito de qualquer natureza ou qualquer outra forma de discriminação. Em razão disso, permanece como Direito e Garantia Fundamental o princípio da isonomia de todos os cidadãos perante a lei (caput do art. 5º), vedada qualquer discriminação decorrente da utilização de critérios de admissão.

[...]O valor arbitrado à indenização pelo a quo – vinte vezes o piso salarial normativo do cobrador – entretanto, deve ser reduzido.

[...]Isto posto, DOU PROVIMENTO PARCIAL ao recurso para reduzir o valor arbitrado à indenização por danos morais para seis vezes o piso salarial normativo do cobrador, a ser apurado em artigos liquidatórios, para prova do piso salarial do cobrador, em maio de 2005, acrescido de juros, desde o ajuizamento da reclamação, além de correção monetária. Custas processuais reduzidas para R\$100,00 (cem reais).

3ª TURMA – TRT 5ª REGIÃO. ACÓRDÃO Nº 6372/07. RECURSO ORDINÁRIO Nº 00275-2006-029-05-00-1 Recorrente(s): capital transportes s.a Recorrido(s): PEDRO DE OLIVEIRA MACHADO. Relatora: Desembargadora LOURDES LINHARES, publicado em 13.03.2005.

**ANEXO 3 – JURISPRUDÊNCIA DA JUSTIÇA TRABALHISTA, DOS  
TRIBUNAIS REGIONAIS DO BRASIL, NOS ÚLTIMOS DEZ ANOS**

**DISCRIMINAÇÃO RACIAL NO EMPREGO - REINTEGRAÇÃO.** Embora o TRT tenha sustentado que não houve discriminação racial na despedida do autor, as premissas fáticas identificadas no acórdão recorrido revelam que ela existiu. Diante dessa circunstância e levando-se em conta os aspectos sociais que envolvem o tema, deve ser invocada a responsabilidade objetiva do empregador pelos atos praticados pelo seu empregado ou preposto no exercício do trabalho que lhe competia, mesmo que, tal como consignado pelo colegiado de origem, à época da dispensa aquele desconhecesse os atos perpetrados por este. Esclareça-se que o empregador, ao recorrer aos serviços do preposto, está delegando poderes a ele inerentes, não podendo, portanto, eximir-se de responsabilidade. Também, como fundamento, deve ser registrado que o ordenamento jurídico pátrio, desde as constituições anteriores, repudia o tratamento discriminatório, seja pelos motivos, dentre outros, de raça, cor e religião. Destarte, os princípios constitucionais, associados aos preceitos legais e às disposições internacionais que regulam a matéria, autorizam o entendimento de que a despedida, quando flagrantemente discriminatória, deve ser considerada nula, sendo devida a reintegração no emprego. Inteligência dos arts. 3º, inciso IV, 4º, inciso VIII, 5º, caput e incisos XLI e XLII, e 7º, inciso XXX, da Constituição Federal, 8º e 9º da CLT e 1.521, inciso III, do Código Civil e das Convenções nºs 111/58 e 117/62 da OIT. Recurso conhecido e provido. (Ac. TST 1ª T - RR 381531/97, Rel. Min. Ronaldo Leal, DJ – 15/02/2002)

**REINTEGRAÇÃO. EMPREGADOR PORTADOR DO VÍRUS DA AIDS. CARACTERIZAÇÃO DE DESPEDIDA ARBITRÁRIA.** Muito embora não haja preceito legal que garanta a estabilidade ao emprego portador da síndrome da imunodeficiência adquirida, ao magistrado incumbe a tarefa de valer-se dos princípios gerais do direito, da analogia e dos costumes para solucionar os conflitos ou lides a ele submetidas. A simples e mera alegação que o ordenamento jurídico nacional não assegura ao aidético o direito de permanecer no emprego não é suficiente a amparar uma atitude altamente discriminatória e arbitrária que, sem sobra de dúvida, lesiona de maneira frontal o princípio da isonomia esculpido na Constituição da República Federativa do Brasil. Revista conhecida e provida. (TST – 2ª T – Proc. RR 217791/95.3, julg. Em 10.09.2003, Rel. Juiz conv. André Luís Moraes de Oliveira, in Revista LTr, São Paulo: 67-10/1249).

**REINTEGRAÇÃO. DEFICIENTE FÍSICO. ART. 93, § 1º, DA LEI 8.213/91.** O art. 93, caput, da Lei nº 8.213/91 estabelece a obrigatoriedade de a empresa preencher um determinado percentual dos seus cargos, conforme o número total de empregados, com beneficiários reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência, habilitadas. O § 1º do mesmo diploma, por sua vez, determina que: A dispensa de trabalhador ou de deficiente habilitado ao final de contrato por prazo determinado de mais de 90 (noventa) dias, e a imotivada, no contrato por prazo indeterminado, só poderá ocorrer após a contratação de substituto de condição semelhante. O dispositivo não confere, diretamente, garantia de emprego, mas, ao condicionar a dispensa imotivada à contratação de substituto de condição semelhante, resguarda o direito de o empregado permanecer no emprego, até que seja satisfeita essa exigência. O e. Regional consigna que os reclamados não se desincumbiram do ônus de comprovar a admissão de outro empregado em condições semelhantes (deficiente físico), razão pela qual o contrato de trabalho não poderia ter sido rescindido. O direito à reintegração decorre, portanto, do descumprimento, pelo empregador, de condição imposta em lei. Recurso de revista não provido. (Ac. - unânime – TST 4ª T – RR 05287-2001-008-09-00, Rel. Min. Milton de Moura França, julgado em 17/11/04.

**ANEXO 4 – JURISPRUDÊNCIA DA JUSTIÇA TRABALHISTA, DOS  
TRIBUNAIS REGIONAIS DO BRASIL E DO TRIBUNAL SUPERIOR DO  
TRABALHO NOS ÚLTIMOS DOIS ANOS**

1ª Região - Rio de Janeiro/RJ | 2ª Região - São Paulo/SP | 3ª Região - Belo Horizonte/MG | 4ª Região - Porto Alegre/RS | 5ª Região - Salvador/BA | 6ª Região - Recife/PE | 7ª Região - Fortaleza/CE | 8ª Região - Belém/PA - AP | 9ª Região - Curitiba/PR | [10ª Região - Brasília/DF - TO | 11ª Região - Manaus/AM - RR | 12ª Região - Florianópolis/SC | 13ª Região - João Pessoa/PB | 14ª Região - Porto Velho/RO - AC | 15ª Região - Campinas/SP | 16ª Região - São Luís/MA | 17ª Região - Vitória/ES | 18ª Região - Goiânia/GO | 19ª Região - Maceió/AL | 20ª Região - Aracaju/SE | 21ª Região - Natal/RN | 22ª Região - Teresina/PI | 23ª Região - Cuiabá/MT | 24ª Região - Campo Grande/MS |



**ANEXO 5 – JURISPRUDÊNCIA DOS TRIBUNAIS REGIONAIS DO  
TRABALHO, DOS ÚLTIMOS DOIS ANOS, REFERENTE AO TOTAL DOS  
PROCESSOS RECEBIDOS E O PERCENTUAL PROPORCIONAL DAS  
AÇÕES DE DISCRIMINAÇÃO, QUE RESULTARAM EM INDENIZAÇÃO POR  
DANO MORAL**

**1ª Região - Rio de Janeiro /RJ - 2008 a 2010**

<i>Ano</i>	<i>Recebidos</i>	<i>Julgados</i>	<i>Resíduo</i>	<i>Dano Moral</i>
<i>2010 - até fevereiro</i>	2.039	2.524	8.464	4.559
2009	48.377	50.505	8.489	% sobre o total
2008	46.619	54.559	10.670	4,69

**2ª Região - São Paulo/SP - 2008 a 2010**

<i>Ano</i>	<i>Recebidos</i>	<i>Julgados</i>	<i>Resíduo</i>	<i>Dano Moral</i>
<i>2010 - até fevereiro</i>	16.661	12.970	112.846	15.098
2009	126.559	117.274	103.771	% sobre o total
2008	121.297	119.700	96.093	5,71

**3ª Região - Minas Gerais/MG - 2008 a 2010**

<i>Ano</i>	<i>Recebidos</i>	<i>Julgados</i>	<i>Resíduo</i>	<i>Dano Moral</i>
<i>2010 - até fevereiro</i>	8.723	8.006	8.686	527
2009	70.127	71.597	7.906	% sobre o total
2008	67.630	67.698	7.438	0,36

**ANEXO 6 – JURISPRUDÊNCIA DOS TRIBUNAIS REGIONAIS DO  
TRABALHO, DOS ÚLTIMOS DOIS ANOS, REFERENTE AO TOTAL DOS  
PROCESSOS RECEBIDOS E O PERCENTUAL PROPORCIONAL DAS  
AÇÕES DE DISCRIMINAÇÃO, QUE RESULTARAM EM INDENIZAÇÃO POR  
DANO MORAL**

**4ª Região - Rio Grande do Sul/RS - 2008 a 2010**

<i>Ano</i>	<i>Recebidos</i>	<i>Julgados</i>	<i>Resíduo</i>	<i>Dano Moral</i>
2010 - até fevereiro	7.678	5.472	16.660	998
2009	67.120	74.501	13.911	% sobre o total
2008	78.604	71.508	21.686	0,65

**5ª Região - Bahia/BA - 2008 a 2010**

<i>Ano</i>	<i>Recebidos</i>	<i>Julgados</i>	<i>Resíduo</i>	<i>Dano Moral</i>
2010 - até fevereiro	5.055	3.818	8.379	626
2009	35.455	36.556	7.468	% sobre o total
2008	35.745	36.067	6.911	0,82

**6ª Região - Pernambuco/PE -2008 a 2010**

<i>Ano</i>	<i>Recebidos</i>	<i>Julgados</i>	<i>Resíduo</i>	<i>Dano Moral</i>
2010 - até fevereiro	3.038	3.493	4.753	97
2009	21.764	19.929	5.829	% sobre o total
2008	19.701	19.183	3.994	0,22

**ANEXO 7 – JURISPRUDÊNCIA DOS TRIBUNAIS REGIONAIS DO  
TRABALHO, DOS ÚLTIMOS DOIS ANOS, REFERENTE AO TOTAL DOS  
PROCESSOS RECEBIDOS E O PERCENTUAL PROPORCIONAL DAS  
AÇÕES DE DISCRIMINAÇÃO, QUE RESULTARAM EM INDENIZAÇÃO POR  
DANO MORAL**

**7ª Região - Ceará/CE - 2008 a 2010**

<i>Ano</i>	<i>Recebidos</i>	<i>Julgados</i>	<i>Resíduo</i>	<i>Dano Moral</i>
2010 - até fevereiro	1.253	1.239	2.784	249
2009	10.153	9.724	2.022	% sobre o total
2008	7.531	8.931	1.726	1,31

**8ª Região - Pará/PA e Amapá/AP - 2008 a 2010**

<i>Ano</i>	<i>Recebidos</i>	<i>Julgados</i>	<i>Resíduo</i>	<i>Dano Moral</i>
2010 - até fevereiro	2.199	1.879	3.664	97
2009	14.672	14.839	3.368	% sobre o total
2008	15.038	14.053	3.637	0,30

**9ª Região - Paraná/PR - 2008 a 2010**

<i>Ano</i>	<i>Recebidos</i>	<i>Julgados</i>	<i>Resíduo</i>	<i>Dano Moral</i>
2010 - até fevereiro	5.480	4.864	10.782	383
2009	42.713	42.957	10.236	% sobre o total
2008	43.955	45.355	10.268	0,41

**ANEXO 8 – JURISPRUDÊNCIA DOS TRIBUNAIS REGIONAIS DO  
TRABALHO, DOS ÚLTIMOS DOIS ANOS, REFERENTE AO TOTAL DOS  
PROCESSOS RECEBIDOS E O PERCENTUAL PROPORCIONAL DAS  
AÇÕES DE DISCRIMINAÇÃO, QUE RESULTARAM EM INDENIZAÇÃO POR  
DANO MORAL**

**10ª Região - Distrito Federal/DF e Tocantins/TO - 2008 a 2010**

<i>Ano</i>	<i>Recebidos</i>	<i>Julgados</i>	<i>Resíduo</i>	<i>Dano Moral</i>
2009	17.123	16.036	4.020	577
2008	14.259	15.658	2.418	1,84%

**11ª Região - Amazonas/AM e Roraima/RR - 2008 a 2010**

<i>Ano</i>	<i>Recebidos</i>	<i>Julgados</i>	<i>Resíduo</i>	<i>Dano Moral</i>
2010 - até fevereiro	625	259	2.962	12
2009	10.239	9.768	2.688	% sobre o total
2008	7.905	9.246	2.186	0,06

**12ª Região - Santa Catarina/SC - 2008 a 2010**

<i>Ano</i>	<i>Recebidos</i>	<i>Julgados</i>	<i>Resíduo</i>	<i>Dano Moral</i>
2010 - até fevereiro	3.524	3.334	7.079	872
2009	25.455	25.551	6.732	% sobre o total
2008	23.667	22.248	6.455	1,65

**ANEXO 9 – JURISPRUDÊNCIA DOS TRIBUNAIS REGIONAIS DO  
TRABALHO, DOS ÚLTIMOS DOIS ANOS, REFERENTE AO TOTAL DOS  
PROCESSOS RECEBIDOS E O PERCENTUAL PROPORCIONAL DAS  
AÇÕES DE DISCRIMINAÇÃO, QUE RESULTARAM EM INDENIZAÇÃO POR  
DANO MORAL**

**13ª Região - Paraíba/PB - 2008 a 2010**

<i>Ano</i>	<i>Recebidos</i>	<i>Julgados</i>	<i>Resíduo</i>	<i>Dano Moral</i>
<i>2010 - até fevereiro</i>	2.195	967	2.863	749
<i>2009</i>	9.712	7.852	2.156	% <i>sobre o total</i>
<i>2008</i>	7.736	7.082	839	3,81

**14ª Região - Rondônia/RO e Acre/AC - 2008 a 2010**

<i>Ano</i>	<i>Recebidos</i>	<i>Julgados</i>	<i>Resíduo</i>	<i>Dano Moral</i>
<i>2010 - até fevereiro</i>	747	384	399	
<i>2009</i>	4.070	4.139	106	
<i>2008</i>	3.743	3.989	173	

**15ª Região - Campinas/SP - 2008 a 2010**

<i>Ano</i>	<i>Recebidos</i>	<i>Julgados</i>	<i>Resíduo</i>	<i>Dano Moral</i>
<i>2010 - até fevereiro</i>	10.987	7.334	21.110	1.649
<i>2009</i>	77.424	83.995	19.228	% <i>sobre o total</i>
<i>2008</i>	84.691	87.396	27.135	0,95

**ANEXO 10 – JURISPRUDÊNCIA DOS TRIBUNAIS REGIONAIS DO  
TRABALHO, DOS ÚLTIMOS DOIS ANOS, REFERENTE AO TOTAL DOS  
PROCESSOS RECEBIDOS E O PERCENTUAL PROPORCIONAL DAS  
AÇÕES DE DISCRIMINAÇÃO, QUE RESULTARAM EM INDENIZAÇÃO POR  
DANO MORAL**

**16ª Região - Maranhão/MA - 2008 a 2010**

<i>Ano</i>	<i>Recebidos</i>	<i>Julgados</i>	<i>Resíduo</i>	<i>Dano Moral</i>
<i>2010 - até fevereiro</i>	901	1.100	2.068	421
2009	6.002	6.007	2.373	% sobre o total
2008	5.767	5.444	2.483	3,32

**17ª Região - Espírito Santo/ES - 2008 a 2010**

<i>Ano</i>	<i>Recebidos</i>	<i>Julgados</i>	<i>Resíduo</i>	<i>Dano Moral</i>
<i>2010 - até fevereiro</i>	2.043	1.627	5.565	291
2009	14.451	12.131	5.835	% sobre o total
2008	13.604	13.443	4.014	0,96

**18ª Região - Goiás/GO - 2008 a 2010**

<i>Ano</i>	<i>Recebidos</i>	<i>Julgados</i>	<i>Resíduo</i>	<i>Dano Moral</i>
<i>2010 - até fevereiro</i>	2.423	2.302	2.202	1.198
2009	14.524	15.385	2.131	% sobre o total
2008	14.610	14.042	3.216	3,79

**ANEXO 11 – JURISPRUDÊNCIA DOS TRIBUNAIS REGIONAIS DO  
TRABALHO, DOS ÚLTIMOS DOIS ANOS, REFERENTE AO TOTAL DOS  
PROCESSOS RECEBIDOS E O PERCENTUAL PROPORCIONAL DAS  
AÇÕES DE DISCRIMINAÇÃO, QUE RESULTARAM EM INDENIZAÇÃO POR  
DANO MORAL**

**19ª Região - Alagoas/AL - 2008 a 2010**

<i>Ano</i>	<i>Recebidos</i>	<i>Julgados</i>	<i>Resíduo</i>	<i>Dano Moral</i>
<i>2010 - até fevereiro</i>	821	629	1.488	52
<i>2009</i>	<i>5.369</i>	<i>4.871</i>	<i>1.266</i>	<i>% sobre o total</i>
<i>2008</i>	<i>5.062</i>	<i>5.152</i>	<i>942</i>	<i>0,46</i>

**20ª Região - Sergipe/SE - 2008 a 2010**

<i>Ano</i>	<i>Recebidos</i>	<i>Julgados</i>	<i>Resíduo</i>	<i>Dano Moral</i>
<i>2010 - até fevereiro</i>	692	616	1.235	856
<i>2009</i>	<i>5.371</i>	<i>5.417</i>	<i>1.066</i>	<i>% sobre o total</i>
<i>2008</i>	<i>5.328</i>	<i>4.648</i>	<i>1.280</i>	<i>7,51</i>

**21ª Região - Rio Grande do Norte/RN - 2008 a 2010**

<i>Ano</i>	<i>Recebidos</i>	<i>Julgados</i>	<i>Resíduo</i>	<i>Dano Moral</i>
<i>2010 - até fevereiro</i>	1.933	1.235	4.905	861
<i>2009</i>	<i>13.333</i>	<i>13.081</i>	<i>4.603</i>	<i>% sobre o total</i>
<i>2008</i>	<i>10.609</i>	<i>7.517</i>	<i>5.266</i>	<i>3,32</i>

**ANEXO 12 – JURISPRUDÊNCIA DOS TRIBUNAIS REGIONAIS DO  
TRABALHO, DOS ÚLTIMOS DOIS ANOS, REFERENTE AO TOTAL DOS  
PROCESSOS RECEBIDOS E O PERCENTUAL PROPORCIONAL DAS  
AÇÕES DE DISCRIMINAÇÃO, QUE RESULTARAM EM INDENIZAÇÃO POR  
DANO MORAL**

**22ª Região - Piauí/PI - 2008 a 2010**

<i>Ano</i>	<i>Recebidos</i>	<i>Julgados</i>	<i>Resíduo</i>	<i>Dano Moral</i>
2009	5.691	5.172	1.798	145
2008	4.520	4.680	909	1,42%

**23ª Região - Mato Grosso/MT - 2008 a 2010**

<i>Ano</i>	<i>Recebidos</i>	<i>Julgados</i>	<i>Resíduo</i>	<i>Dano Moral</i>
2010 - até fevereiro	1.100	827	1.329	290
2009	6.830	7.445	904	% sobre o total
2008	7.495	7.708	1.107	1,88

**24ª Região - Mato Grosso do Sul/MS - 2008 a 2010**

<i>Ano</i>	<i>Recebidos</i>	<i>Julgados</i>	<i>Resíduo</i>	<i>Dano Moral</i>
2010 - até fevereiro	836	1.066	997	947
2009	7.569	7.447	1.225	% sobre o total
2008	7.883	7.672	852	5,81

**ANEXO 13 – JURISPRUDÊNCIA DOS TRIBUNAIS REGIONAIS DO  
TRABALHO E DO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO, DOS ÚLTIMOS  
DOIS ANOS, REFERENTE ÀS AÇÕES DEMANDADAS POR  
DISCRIMINAÇÃO NA FASE PRÉ-CONTRATUAL**

<i>Período</i>	<i>Casos Analisados</i>	<i>Discriminação Mulher</i>	<i>Discriminação Racial</i>	<i>Discriminação Deficientes</i>	<i>Outras discriminações</i>
<i>Janeiro de 2008 até fevereiro de 2010</i>	52	31%	26%	11%	32%

# Livros Grátis

( <http://www.livrosgratis.com.br> )

Milhares de Livros para Download:

[Baixar livros de Administração](#)

[Baixar livros de Agronomia](#)

[Baixar livros de Arquitetura](#)

[Baixar livros de Artes](#)

[Baixar livros de Astronomia](#)

[Baixar livros de Biologia Geral](#)

[Baixar livros de Ciência da Computação](#)

[Baixar livros de Ciência da Informação](#)

[Baixar livros de Ciência Política](#)

[Baixar livros de Ciências da Saúde](#)

[Baixar livros de Comunicação](#)

[Baixar livros do Conselho Nacional de Educação - CNE](#)

[Baixar livros de Defesa civil](#)

[Baixar livros de Direito](#)

[Baixar livros de Direitos humanos](#)

[Baixar livros de Economia](#)

[Baixar livros de Economia Doméstica](#)

[Baixar livros de Educação](#)

[Baixar livros de Educação - Trânsito](#)

[Baixar livros de Educação Física](#)

[Baixar livros de Engenharia Aeroespacial](#)

[Baixar livros de Farmácia](#)

[Baixar livros de Filosofia](#)

[Baixar livros de Física](#)

[Baixar livros de Geociências](#)

[Baixar livros de Geografia](#)

[Baixar livros de História](#)

[Baixar livros de Línguas](#)

[Baixar livros de Literatura](#)  
[Baixar livros de Literatura de Cordel](#)  
[Baixar livros de Literatura Infantil](#)  
[Baixar livros de Matemática](#)  
[Baixar livros de Medicina](#)  
[Baixar livros de Medicina Veterinária](#)  
[Baixar livros de Meio Ambiente](#)  
[Baixar livros de Meteorologia](#)  
[Baixar Monografias e TCC](#)  
[Baixar livros Multidisciplinar](#)  
[Baixar livros de Música](#)  
[Baixar livros de Psicologia](#)  
[Baixar livros de Química](#)  
[Baixar livros de Saúde Coletiva](#)  
[Baixar livros de Serviço Social](#)  
[Baixar livros de Sociologia](#)  
[Baixar livros de Teologia](#)  
[Baixar livros de Trabalho](#)  
[Baixar livros de Turismo](#)