

**UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ**  
**SETOR DE CIÊNCIAS JURÍDICAS**  
**NÚCLEO DE MONOGRAFIAS**

**DISCRIMINAÇÃO ESTÉTICA NAS RELAÇÕES DE TRABALHO**

Curitiba  
2008

**SARAH PEREIRA CARDOSO**

**DISCRIMINAÇÃO ESTÉTICA NAS RELAÇÕES DE TRABALHO**

Monografia apresentada à disciplina Direito do Trabalho como requisito parcial à conclusão do Curso de Direito, Setor de Ciências Jurídicas, Universidade Federal do Paraná

Orientadora: Professora Doutora Aldacy Rachid Coutinho

Curitiba  
2008

**SARAH PEREIRA CARDOSO**

**DISCRIMINAÇÃO ESTÉTICA NAS RELAÇÕES DE TRABALHO**

Monografia apresentada à disciplina do Trabalho como requisito parcial à conclusão do Curso de Direito, Setor de Ciências Jurídicas, Universidade Federal do Paraná

**De acordo:**  
**Professora Doutora Aldacy Rachid Coutinho**

Curitiba, 03 de outubro de 2008.

## **TERMO DE APROVAÇÃO**

**SARAH PEREIRA CARDOSO**

### **DISCRIMINAÇÃO ESTÉTICA NAS RELAÇÕES DE TRABALHO**

Monografia aprovada como requisito parcial para obtenção do título de bacharel em Direito do Curso de Direito da Universidade Federal do Paraná, pela seguinte banca examinadora:

---

Orientadora: Prof. Dra. Aldacy Rachid Coutinho

---

Prof.:

---

Prof.:

Curitiba, 03 de outubro de 2008.

## SUMÁRIO

<b>RESUMO</b> .....	<b>vii</b>
<b>1 INTRODUÇÃO</b> .....	<b>1</b>
<b>2 A CONSTITUIÇÃO DE 1988 E O QUESTIONAMENTO DO PENSAMENTO LIBERAL</b> .....	<b>2</b>
2.1 PRINCÍPIO DA IGUALDADE.....	3
2.1.1 Igualdade formal .....	5
2.1.2 Igualdade material.....	6
2.1.3 Princípio da não-discriminação .....	8
2.2 PRINCÍPIO DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA .....	9
<b>3 O PODER EMPREGATÍCIO E OS DIREITOS DE PERSONALIDADE DO EMPREGADO</b> .....	<b>12</b>
3.1 DIREITOS DE PERSONALIDADE .....	12
3.1.1 Direito à autodeterminação pessoal e à identidade pessoal .....	13
3.1.2 Intimidade, vida privada, honra e imagem .....	14
3.2 LIMITES AO PODER DIRETIVO DO EMPREGADOR.....	16
<b>4 DISCRIMINAÇÃO</b> .....	<b>19</b>
4.1 CONCEITO.....	19
4.1.1 Estereótipo.....	21
4.1.2 Estigma .....	21
4.1.3 Racismo .....	22
4.1.4 Preconceito .....	23
4.2 CLASSIFICAÇÃO DA DISCRIMINAÇÃO .....	25
4.2.1 Discriminação direta ou indireta .....	26
4.2.2 Discriminação negativa ou positiva .....	27
4.3 AÇÕES AFIRMATIVAS .....	28
4.4 DISCRIMINAÇÃO NAS RELAÇÕES DE TRABALHO.....	29
<b>5 ESTÉTICA E DISCRIMINAÇÃO</b> .....	<b>32</b>
5.1 ESTÉTICA .....	32
5.2 DISCRIMINAÇÃO PELA ESTÉTICA .....	33
5.2.1 Discriminação pela obesidade e sobrepeso.....	37
5.2.2 Discriminação de Pessoas com Deficiência.....	39

5.2.3	Discriminação de marcas corporais (manchas, queimaduras, cicatrizes, quelóides, tatuagens, piercing, etc.).....	40
5.2.4	Discriminação por doenças.....	41
5.2.5	Discriminação por outras questões de aparência .....	42
<b>6</b>	<b>CONCLUSÃO .....</b>	<b>43</b>
<b>7</b>	<b>BIBLIOGRAFIA.....</b>	<b>45</b>

## RESUMO

Esteriótipos, estigmas e preconceitos formados a partir do atual conceito de beleza acarretam na discriminação de indivíduos e grupos de pessoas que não correspondem às expectativas da estética. Na medida que a sociedade absorveu a supervalorização da aparência, empresas buscam transparecer a imagem agradável almejada pelo consumidor. Assim, trabalhadores que originalmente deveriam ser avaliados por sua capacidade profissional ficam vulneráveis a julgamentos injustificados quanto sua aparência. Ocorre que a discriminação pela estética no contrato de trabalho agride tanto a imagem e identidade do obreiro quanto a diversidade de rostos e corpos que deveria ser respeitada, em desconformidade com os princípios consagrados constitucionalmente.

Palavras-chave: Discriminação estética no trabalho. Imagem. Aparência.

## 1 INTRODUÇÃO

O presente estudo analisa e denuncia a discriminação pela estética no contrato de trabalho sob a perspectiva da exclusão de indivíduos diferentes do atual padrão estético dominante.

Ainda que repugnante, a discriminação está presente no cotidiano sob várias formas, muitas vezes maquiada por mecanismos sutis de rejeição. O preconceito pela estética, por exemplo, geralmente se limita ao mero olhar de desprezo. Em piores situações, pessoas sofrem pela desigualdade de oportunidades por não corresponderem à definição do belo.

Diante da exorbitante valorização da aparência, essa cruel maneira de exclusão ocorre em diferentes núcleos de convivência, dentre esse o ambiente de trabalho. A verdade é que a aparência é um forte quesito para o sucesso profissional por indicar aceitação ou simplesmente por ser contagiante e despertar interesse – não no sentido de atração física, mas de atenção.

Inicialmente, serão abordados os princípios constitucionais base do debate da discriminação, seja ela no sentido positivo de propiciar iguais condições a indivíduos sem as mesmas oportunidades, seja no aspecto negativo de vedar distinções injustificadas. Assim, o princípio da igualdade, conceitualmente desmembrado em formal e material, será enquadrado no instituto das ações afirmativas, enquanto o princípio da dignidade da pessoa humana servirá de justificativa para a defesa da diversidade estética no ambiente de trabalho, afetada pela discriminação daqueles que não se enquadram no “mito da beleza”.

Em seguida, o poder diretivo do empregador será contraposto com os direitos de personalidade relativos à identidade e à aparência, verificando-se os reflexos na intimidade e vida privada do empregado.

No capítulo dedicado especificamente à discriminação, será diluído seu conceito para destacar como ela se manifesta e como se classifica.

Por fim, a discriminação será abordada à luz dos principais fatores estéticos que ensejam o presente debate.



## 2 A CONSTITUIÇÃO DE 1988 E O QUESTIONAMENTO DO PENSAMENTO LIBERAL

A Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 – documento jurídico supremo do país - transparece uma contemporânea maneira de perceber o mundo e o direito.

O período pós-revolução francesa foi caracterizado pela necessidade de condicionar a força e o poder do Estado à liberdade civil. Pregava-se o completo não-intervencionismo estatal na sociedade, de modo que as normas estabelecessem limites e proibições – “daí toda a construção teórica, vigente nessa época (e hoje ainda sustentada por muitos), no sentido de que qualquer norma jurídica dispõe de uma sanção”<sup>1</sup>.

Na prática, entretanto, os preceitos revolucionários de liberdade, igualdade e fraternidade não impediram que o individualismo liberal despendesse tratamentos diferenciados entre as classes sociais, gerando um clamor à aproximação do Estado com as reais manifestações da sociedade.

Surgiu, então, a figura do Estado Social, isto é, aquele que detecta as desigualdades existentes na realidade de certa sociedade e lança mão de mecanismos capazes de amenizar ou aniquilar injustiças sociais.

Nesse contexto, explica Ricardo Marcelo da Fonseca que “o direito deixa de simplesmente estabelecer os limites negativos de atuação do Estado e passa a impor tarefas a ele. A norma deixa, pois, de ser pura proibição, e passa a ser também ação”<sup>2</sup>.

A norma constitucional, portanto, deixou de apartar Estado e sociedade civil para ser um elemento de integração com força normativa inequívoca - não apenas com significado político<sup>3</sup>.

Ressalta-se, porém, que o constituinte, depois de um traumático período de ditadura militar, teve especial preocupação em consagrar e proteger as liberdades individuais a fim de restabelecer a democracia – isso até de uma forma insistente, para não abrir frestas a restrições indevidas.

---

<sup>1</sup> FONSECA, Ricardo Marcelo. *A Constituição Federal e o trabalho: um exercício de aproximação*, p. 53.

<sup>2</sup> FONSECA, R.M. *Idem, ibidem*.

<sup>3</sup> FONSECA, R.M. *Idem, p. 54*.

A Constituição Federal de 1988 oferece um rico conteúdo jurídico de vedação e de luta contra situações discriminatórias, que serve como um vetor para a criação e interpretação de normas infraconstitucionais.

O Direito do Trabalho sempre foi caracterizado por normas de proteção do trabalhador e de combate à discriminação no contrato de trabalho. Contudo, é reconhecido que a Constituição Federal de 1988 surgiu como um mecanismo de avanço para diminuir desigualdades também na ordem justrabalhista.

Maurício Godinho Delgado afirma que a Carta Magna de 1988 é um divisor de fases na questão:

(...) de um lado, verifica-se o período anterior a 88, com referências jurídicas relativamente tímidas e dispersas; de outro lado, desponta o período iniciado com a nova Constituição, que se distingue pelo surgimento de um largo e consistente *sistema* de proteções jurídicas contra discriminações empregatícias. (destaques do autor)<sup>4</sup>

A seguir, há uma breve análise dos princípios constitucionais que inspiram o debate sobre discriminação e que servem de base para os denominados Direitos Humanos<sup>5</sup>.

## 2.1 PRINCÍPIO DA IGUALDADE

A igualdade - alicerce de um Estado Democrático de Direito - foi reconhecida formalmente pela Constituição Federal de 1988. No Brasil, todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza (art. 5º, *caput*). É, aliás, o princípio que abre o capítulo dos direitos individuais, como se um pressuposto fosse do que segue – assim, “a própria lei não pode ser editada em desconformidade com a isonomia”<sup>6</sup>.

Evaristo de Moraes Filho entende que o princípio da isonomia:

---

<sup>4</sup> DELGADO, Maurício Godinho. *Proteções contra discriminação na relação de emprego*, p. 99.

<sup>5</sup> BRITO FILHO, José Claudio Monteiro de. *Discriminação no Trabalho*, p. 20. Segundo o autor, “Direitos Humanos são o conjunto de direitos e garantias conferidos à pessoa humana enquanto indivíduo, coletividade e gênero, oponíveis e exigíveis contra o Estado e outras pessoas, visando a igualdade, o respeito à dignidade e o estabelecimento de condições mínimas de vida e desenvolvimento de todos”, e, também, “é possível, ainda, firmar conceito mais sintético, dispondo que Direitos Humanos são o conjunto mínimo de direitos necessários à preservação da igualdade entre os homens e da dignidade da pessoa humana”.

<sup>6</sup> MELLO, Celso Antônio Bandeira de. *O conteúdo jurídico do princípio da igualdade*, p. 9.

é o mais amplo e o primeiro dos princípios gerais do direito, porque por ele começa a própria justiça. Sem a igualdade inicial de todos perante a lei, seja qual for a sua condição social, impede-se alguns ou muitos de poderem recorrer a qualquer autoridade pública do Poder Executivo ou do Judiciário para defender os seus direitos esbulhados ou ameaçados<sup>7</sup>.

Historicamente, outras constituições brasileiras já dispunham acerca do princípio da igualdade, entretanto, a Constituição de 1988 foi inédita em priorizar a isonomia material e os respectivos instrumentos para que ela seja concretizada. De fato, ela foi além. A igualdade prevista implica a obrigação do Estado atuar para reduzir as injustiças e desigualdades sociais.

José Afonso da Silva explica que a Constituição vigente reconhece as distinções entre grupos sociais e amplia a interpretação do artigo 5º para atingir a real igualdade:

A previsão, ainda que programática, de que a República Federativa do Brasil tem como um dos seus objetivos fundamentais reduzir as desigualdades sociais e regionais (art. 3, III), a veemente repulsa a qualquer forma de discriminação (art. 3, IV), a universalidade da seguridade social, a garantia ao direito a saúde, a educação baseada nos princípios democráticos e de igualdade de condições para o acesso e permanência na escola, enfim a preocupação com a justiça social como objetivo das ordens econômica e social (arts. 170,193,196 e 205) constituem reais promessas de busca de igualdade material.<sup>8</sup>

O constitucionalismo liberal, fruto da Revolução Francesa, consagrava a igualdade dos indivíduos perante a lei, entretanto, o conceito apenas confirmava o individualismo e o caráter meramente econômico das diversas relações na sociedade.

No Estado Liberal, as leis eram criadas para proteger os indivíduos do autoritarismo e da arbitrariedade do Estado – que era tido como um “inimigo” e deveria ter seus atos restringidos e regulados. Nesse sentido, o princípio da legalidade tinha estreita relação com o princípio da liberdade, ideal perseguido pelo Estado liberal que restringia os atos da administração a o que a lei autorizasse e que permitia aos cidadãos tudo o que a lei não vedasse.

---

<sup>7</sup> MORAIS FILHO, Evaristo de Moraes. *O princípio da isonomia*, p. 105.

<sup>8</sup> SILVA, José Afonso da. *Curso de Direito Constitucional Positivo*, p. 207.

Todavia, o princípio da isonomia restrito ao mero aspecto formal mostrou-se insuficiente para a complexa sociedade capitalista e, em sua essência, gerava mais desigualdades. Isso porque a igualdade não acobertava as reais necessidades das pessoas e, tampouco, diminuía as exorbitantes distinções na sociedade. Aboliram-se os privilégios da nobreza e clero, sem, entretanto, estabelecer a igualdade concreta na sociedade.

Diante disso, o Estado Social emergiu para reconhecer as desigualdades sociais e justificar a atuação estatal nas diversas relações.

Observou-se, então, um novo entendimento de igualdade: aquela efetiva e atuante na supressão ou redução das desigualdades sociais que não só deve como foi levada ao Direito do Trabalho. Nesse sentido, é perfeitamente possível que certas desigualdades, se legitimamente fundamentadas, sejam vias para atingir a isonomia substancial nas relações de trabalho.

### 2.1.1 Igualdade formal

A igualdade formal é a igualdade de todos perante a lei nos termos dos artigos 3º, inciso IV e 5º, *caput*, da Constituição Federal. É constitucionalmente vedado ao Estado despender tratamento discriminatório que não àqueles permitidos na própria Carta Magna - isto é, aqueles coerentes com a função positiva do Estado em acabar com a desigualdade fática e promover a justiça social.

A igualdade formal implica “dizer que a mesma lei vale da mesma forma para todos os que se enquadrem naquela situação idêntica. Assim, o juiz, ao julgar casos idênticos, deve aplicar a mesma lei aplicável ao caso concreto e observar as mesmas soluções que foram estabelecidas pela lei para as situações que são iguais”<sup>9</sup>.

Vera Lúcia Carlos destaca que a doutrina preocupa-se em distinguir as expressões “igualdade na lei” e “igualdade perante a lei”, de modo que aquela é direcionada ao legislador para proibir a elaboração de leis que estabeleçam desigualdades, enquanto esta é voltada aos operadores do direito, que não devem

---

<sup>9</sup> RIBAR, Georgia. *Os princípios constitucionais da dignidade da pessoa humana, da igualdade e o princípio da não-discriminação na proteção contra a discriminação na relação de emprego*, p. 1098.

utilizar critérios discriminatórios<sup>10</sup>.

Como anteriormente explicitado, a igualdade formal é um conceito insuficiente, visto que é necessário o entendimento da concepção substancial da isonomia.

A questão foi percebida pela própria Constituição, “que procura aproximar os dois tipos de isonomia, na medida em que não se limitara ao simples enunciado da igualdade perante a lei”<sup>11</sup>.

### 2.1.2 Igualdade material

A notória afirmação aristotélica de que a igualdade consiste em tratar igualmente os iguais e desigualmente os desiguais é um ponto de partida para compreender a isonomia material.

Celso Antônio Bandeira de Mello explica que:

O princípio da igualdade interdita tratamento desuniforme às pessoas. Sem embargo, consoante se observou, o próprio da lei, sua função precípua, reside exata e precisamente em dispensar tratamentos desiguais. Isto é, as normas legais nada mais fazem que discriminar situações, à moda que as pessoas compreendidas em umas ou em outras vêm a ser colhidas por regimes diferentes. Donde, a algumas são deferidos determinados direitos e obrigações que não assistem a outras, por obrigadas em diversa categoria, regulada por diferente plexo de obrigações e direitos.<sup>12</sup>

Percebe-se que o princípio da igualdade é um dinâmico conceito que busca propiciar condições para que a verdadeira igualdade seja realizada e, para que isso ocorra, é necessário que certas diferenciações sejam não só permitidas, mas efetivadas.

Fábio Konder Comparato ressalta que a palavra diferença não significa desigualdade, pois as diferenças são biológicas ou culturais sem relação de superioridade, enquanto as desigualdades são criações arbitrárias que estabelecem

---

<sup>10</sup> CARLOS, Vera. Lúcia. *Discriminação nas relações de trabalho*, p. 23.

<sup>11</sup> SILVA, J.A. *Obra citada*, p. 210.

<sup>12</sup> MELLO, C.A.B. *Obra citada*, p.13.

uma relação de inferioridade de determinados grupos ou pessoas diante de outros<sup>13</sup>.

A verdadeira igualdade é justamente aquela que respeita diferenças sem estabelecer relações hierárquicas a partir de fragilidades físicas ou culturais. É por isso que tanto na elaboração de leis, quanto na aplicação do direito positivado, é imprescindível que semelhanças e diferenças sejam consideradas.

É a partir do pressuposto de possibilitar iguais condições na vida concreta que o direito brasileiro protege certos grupos, como, por exemplo, os trabalhadores, as mulheres gestantes, as pessoas com deficiência, dentre outros.

A igualdade material é aquela que extermina ou ameniza as desigualdades sociais “como um instrumento competente para a implementação, no plano fático, de uma igualdade efetiva, de acordo com cada caso específico”<sup>14</sup>.

Entretanto, é claro que a igualdade preconizada na Constituição evita ao máximo desequiparações infundadas, como ensina Celso Antônio Bandeira de Mello:

Com efeito, por via do princípio da igualdade, o que a ordem jurídica pretende firmar é a impossibilidade de desequiparações fortuitas ou injustificadas. Para atingir este bem, este valor absorvido pelo Direito, o sistema normativo concebeu fórmula hábil que interdita, o quanto possível, tais resultados, posto que, exigindo *igualdade*, assegura que os preceitos genéricos, os abstratos e atos concretos colham a todos sem especificações arbitrárias, assim proveitosas que detrimosas para os atingidos.<sup>15</sup>

Trata-se, portanto, de uma legítima discriminação positiva, por parte do Estado, para promover a equiparação de grupos sociais negativamente discriminados<sup>16</sup>.

A distância do dever ser, norma legal, entre o ser, realidade fática, traz o questionamento de como levar a igualdade de tratamento enunciada na lei ao caso concreto<sup>17</sup>.

Surgiu, então, como um instrumento temporário e específico para a concretização do princípio da igualdade e respectiva inclusão social de certos

<sup>13</sup> COMPARATO, Fábio Konder. *A afirmação histórica dos direitos humanos*, p. 15.

<sup>14</sup> CARREIRA, Alexandre Luiz Fantin. *Ações afirmativas como mecanismo de efetivação dos princípios constitucionais da igualdade e da dignidade da pessoa humana*, p. 48.

<sup>15</sup> MELLO, C.A.B. *Obra citada*, p. 18.

<sup>16</sup> CARREIRA, A.L.F. *Obra citada*, p. 49.

<sup>17</sup> MALLET, E. *Obra citada*, p. 59.

grupos menos favorecidos o instituto das ações afirmativas, que será oportunamente abordado.

Assim, conclui-se, sob as palavras de Jorge Luiz Souto Maior, que “o direito deve servir como instrumento tanto para impedir a formação das desigualdades quanto para promover a igualdade, pois uma sociedade verdadeiramente democrática, apoiada no conceito de cidadania, é aquela que oferece verdadeiras oportunidades iguais para o desenvolvimento da pessoa humana”<sup>18</sup>.

### 2.1.3 Princípio da não-discriminação

O princípio da não-discriminação decorre do princípio da isonomia para afastar qualquer diferenciação injusta. Ainda que derive de um princípio mais abrangente, devido sua relevância, assume por si só posição de princípio, como explica Calmon de Passos:

Delimitar a diferenciação aceitável, porque compensadora, da que não comporta acolhida no sistema jurídico constitucional, é o que denominamos, com certa propriedade, de princípio de não discriminação, quando se trata não de um princípio, mas de um desdobramento do princípio da igualdade, em face da essencial desigualdade dos homens e da necessidade politicamente essencial, em termos de modernidade, de dar-lhes um tratamento igualitário.<sup>19</sup>

Trata-se do aspecto negativo do princípio da igualdade, na medida em que proíbe a discriminação a partir de critérios infundados. Assim, “enquanto o princípio da igualdade cria, aos seus destinatários, deveres de agir em certos moldes, o princípio da não-discriminação, por seu turno, tem um caráter negativo, de proibição de desequiparação de fatos típicos iguais, a não ser que haja um fundamento lógico a justificar a desigualdade de tratamento”<sup>20</sup>.

Maurício Godinho Delgado conceitua o princípio da não-discriminação como uma proteção – uma resistência – denegatória de condutas gravemente censuráveis, a fim de que haja um mínimo de civilidade entre as pessoas. Um

---

<sup>18</sup> SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. *O direito do trabalho e as diversas formas de discriminação*, p. 97.

<sup>19</sup> PASSOS, J. J. Calmon de. *O princípio da não discriminação*, p. 125.

<sup>20</sup> NOVAIS, Denise Pasello Valente. *Discriminação da mulher e direito do trabalho: da proteção à promoção da igualdade*, p. 29.

exemplo de aplicação do princípio no direito do trabalho é a rejeição de tratamento desigual entre homens e mulheres. Por outro lado, o princípio da isonomia é mais amplo e pretensioso ao igualar situações concretas, como a exigência de iguais direitos laborativos entre empregados e trabalhadores avulsos <sup>21</sup>.

A vedação de práticas discriminatórias é, portanto, uma ramificação do princípio da igualdade que tem em vista vedar situações ilícitas degradantes entre as pessoas, enquanto a igualdade em seu sentido mais complexo tende a igualar as circunstâncias de desigualdade concretas.

## 2.2 PRINCÍPIO DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA

A Constituição de 1988 contempla a dignidade da pessoa humana de forma explícita logo no artigo 1º, inciso III<sup>22</sup>.

Segundo Christiani Marques:

A dignidade humana é um bem jurídico inerente e irrestrito a todo cidadão. É pressuposto para uma convivência harmônica e tolerante na sociedade, com a finalidade de atingir o bem-estar de todos, permitindo o desenvolvimento e a preservação de valores, como, por exemplo, sua intimidade e sua vida privada, a fim e que possa ter uma vida feliz. Essa foi a intenção do legislador ao elencar a dignidade humana como princípio fundamental do Estado Democrático de Direito (art. 1º, inciso III, da CF).<sup>23</sup>

Percebe-se que se trata de um valor absoluto e inerente às pessoas - e, conseqüentemente, do trabalhador - como um algo próprio do ser humano como tal, cujo objetivo é assegurar a qualidade de vida de cada um e o respeito mútuo entre cidadãos. Assim, é um vetor que impõe obrigações tanto para o Estado quanto para a sociedade.

Ingo Wolfgang Sarlet ensina que:

---

<sup>21</sup> DELGADO, M. G. *Curso de direito do trabalho*, p. 774.

<sup>22</sup> "Art. 1º A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos:  
(...)

III - a dignidade da pessoa humana"

<sup>23</sup> MARQUES. Christiani. *O contrato de trabalho e a discriminação estética*, p. 141.



(...) diversamente do que ocorre com as demais normas jusfundamentais, não se cuida de aspectos mais ou menos específicos da existência humana (integridade física, intimidade, vida, propriedade, etc.), mas, sim, de uma qualidade tida como inerente a todo e qualquer ser humano (...)<sup>24</sup>

É um bem supremo que reconhece que o homem tem direito a ser respeitado assim como a sua honra, pois ele está no patamar de todos os outros seres humanos sem qualquer distinção entre os respectivos direitos de personalidade<sup>25</sup>.

Seja em relação ao empresário, seja em relação ao trabalhador, esse valor deve estar presente nas relações de trabalho, pois “o respeito à pessoa humana independe da classe ou do grupo social a que ela pertença, ou, ainda, de suas diferenças econômicas e sociais”<sup>26</sup>.

Georgia Ribar ressalta que “não pode o trabalhador ser considerado como uma mercadoria qualquer, nem ser tratado como se fosse uma máquina, o que historicamente acontecia”<sup>27</sup>. Ao contrário, além de ser uma pessoa digna como outra qualquer, por ser a parte hipossuficiente nas relações de trabalho, é protegido pela legislação nacional.

A dignidade da pessoa humana, além de resguardar a intimidade e a privacidade do trabalhador, assim como o princípio da isonomia, mais do que um princípio é um objetivo da República Federativa do Brasil. Isso porque a partir de um conceito mais amplo de inserção social é dever do Estado assegurar aos trabalhadores mínimas condições de dignidade.

Nessa questão, Ingo Sarlet explica que:

(...) o princípio da dignidade da pessoa humana impõe limites à atuação estatal, objetivando que o poder público venha a violar a dignidade pessoal, mas também implica (numa perspectiva que se poderia designar de programática ou impositiva, mas nem por isso destituída de plena eficácia) que o Estado deverá ter como meta permanente, proteção, promoção e realização concreta de uma vida com dignidade a todos(...).<sup>28</sup>

<sup>24</sup> SARLET, Ingo Wolfgang. *Dignidade da pessoa humana e direitos fundamentais na Constituição Federal de 1988*, p. 39.

<sup>25</sup> RIBAR, G. *Obra citada*, p. 1094.

<sup>26</sup> MARQUES, C. *Obra citada*, p. 143.

<sup>27</sup> RIBAR, G. *Obra citada*, p. 1096.

<sup>28</sup> SARLET, I. W. *Obra citada*, p.111.

E continua:

Neste contexto, não restam dúvidas de que todos os órgãos, funções e atividades estatais encontram-se vinculados ao princípio da dignidade da pessoa humana, impondo-se-lhes um dever de respeito e proteção, que se exprime tanto na obrigação por parte do Estado de abster-se de ingerências na esfera individual que sejam contrárias à dignidade pessoal, quanto no dever de protegê-la (a dignidade pessoal de todos os indivíduos) contra agressões oriundas de terceiros, seja qual for a procedência, vale dizer, inclusive contra agressões oriundas de outros particulares, especialmente – mas não exclusivamente – dos assim denominados poderes sociais (ou poderes privados).<sup>29</sup>

Extrai-se que além de ser uma meta do Estado, o princípio vincula também os particulares entre si na medida em que exprime a noção de solidariedade entre os membros da comunidade humana como um pressuposto para a vida harmônica em sociedade e, dessa forma, como forma de impedir situações discriminatórias na vida das pessoas. Enseja, portanto, a igualdade das pessoas, a qualidade de vida e o respeito pelo aquilo que o indivíduo é ou optou para si.

Inserido no princípio da dignidade da pessoa humana está a diversidade no sentido de respeito às diferenças e da não discriminação, visto que a diversidade proporciona a real democracia na sociedade, inclusões sociais e o mútuo aprendizado.

O próprio mercado de trabalho cada vez mais percebe que a diversidade é vantajosa na medida em que eleva o dinamismo da produtividade, a criatividade e, por fim, a qualidade de produtos e serviços que chegam ao mercado consumidor. Já a exclusão de indivíduos faz o movimento contrário: é um enorme desperdício de recurso humano.

A atual padronização da beleza do corpo humano como magro, esguio, jovem e europeizado é um atentado para a diversidade estética e para a própria realidade da espécie humana que é recheada dos mais diferentes corpos. Ainda mais no Brasil, um país que, ao longo da sua história, recebeu imigrantes de vários países de diferentes continentes e é nitidamente caracterizado pela miscigenação.

A valorização de um único biotipo pela mídia e pelas indústrias de consumo é uma forma de discriminação pela estética que, por mais inofensiva que pareça, é

---

<sup>29</sup> SARLET, I. W. *Idem*, p.111-112.

extremamente cruel, pois não só é aceita como almejada pela sociedade. Ou seja, as próprias vítimas da discriminação legitimam a exaltação de modelos corporais, ainda que não sejam ou nunca sejam os seus.

A discriminação por fatores estéticos viola a dignidade humana, bem como o princípio da igualdade, contudo, é constante e gradualmente percebida nos contratos de trabalho.

Dessa forma, a dignidade do trabalhador, como bem inestimável, jamais pode ser desconsiderada pelo direito laboral, vez que valoriza o trabalho humano, propicia melhores condições de vida ao empregado e possibilita a diversidade nas relações de trabalho.

### **3 O PODER EMPREGATÍCIO E OS DIREITOS DE PERSONALIDADE DO EMPREGADO**

#### **3.1 DIREITOS DE PERSONALIDADE**

Para o estudo da discriminação no contrato de trabalho, principalmente em relação à estética do empregado, é necessária uma análise sobre os direitos de personalidade, pois asseguram ao indivíduo atributos que lhe são próprios – como a aparência.

A personalidade, no sentido jurídico, é o conjunto de caracteres do indivíduo consistente na parte intrínseca da pessoa humana. É um bem que permite adquirir e defender os demais bens inerentes ao homem, como a vida, a liberdade e a honra<sup>30</sup>.

Francisco Amaral explica que os “direitos da personalidade são direitos subjetivos que têm por objeto os bens e valores essenciais da pessoa, no seu aspecto físico, moral e intelectual” e especifica que “compreendem, no seu aspecto físico o direito à vida e ao próprio corpo, no aspecto intelectual o direito à liberdade de pensamento, direito de autor e de inventor, e no aspecto moral o direito à liberdade, à honra, ao recato, ao segredo, à imagem, à identidade e ainda, o direito de exigir de terceiros o respeito a esses direitos”<sup>31</sup>.

Não há na Constituição Federal de 1988 um dispositivo específico que tutela

---

<sup>30</sup> SZANIAWSKI, Elimar. *Direitos de personalidade e sua tutela*, p. 70.

<sup>31</sup> AMARAL, Francisco. *Direito civil: introdução*, p. 249-250.

a personalidade, todavia, ela é reconhecida através do princípio da dignidade da pessoa humana e dos diversos direitos especiais de personalidade extraídos do *caput* e respectivos incisos do artigo 5º da CF.

Ao disciplinar genericamente a inviolabilidade do direito à vida e à liberdade, o constituinte não garantiu apenas a existência física, mas também seus desdobramentos relativos à integridade física, moral e intelectual. Em seguida, no inciso X, protegeu a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas para, na seqüência, assegurar o domicílio (inciso XI) e a comunicação (inciso XIII).

### 3.1.1 Direito à autodeterminação pessoal e à identidade pessoal

Dentre os diferentes direitos especiais de personalidade contemplados pela Constituição Federal, ressalta Elimar Szaniawski que o mais importante é o direito à vida, pois se funde “com a própria personalidade, vinculando-se à mesma, uma vez que sem vida não haverá personalidade”<sup>32</sup>, contudo, adverte que “o *direito à vida* não se basta a si ou, em outras palavras, o princípio da dignidade da pessoa humana não é plenamente vivenciado com a simples idéia de deixar alguém viver”<sup>33</sup>.

Assim, não é suficiente apenas permitir que o ser humano viva, é preciso que a vida seja acompanhada de dignidade e respeito à integridade moral, visto que os direitos de personalidade não devem ser entendidos isoladamente, mas como um complexo de direitos interligados.

O direito de viver dignamente contempla o *direito à autodeterminação pessoal*, como o direito da pessoa decidir por si o que é melhor para si, ou seja, delinear a formação do seu tipo de personalidade. É poder entender, querer e vivenciar seu comportamento e autogoverno<sup>34</sup>.

A autodeterminação é um exercício constante e cotidiano, de modo que é absolutamente natural que o indivíduo evolua no auto-conhecimento e mude de comportamento, podendo progredir sem interferências alheias.

A aparência é uma das formas de expressão do comportamento do ser humano – aliás, do próprio conceito de estética do sujeito - e faz parte do processo

---

<sup>32</sup> SZANIAWSK, E. *Obra citada*, p. 146.

<sup>33</sup> SZANIAWSK, E. *Idem*, p. 157.

<sup>34</sup> SZANIAWSK, E. *Idem*, p.161.

de autodeterminação pessoal, pois transmite ao exterior o estilo de pensar e viver do indivíduo.

Já o direito à identidade pessoal decorre da necessidade do ser humano de ser identificado e de se distinguir dos demais. Além do fator aparência a identidade pessoal é construída, por exemplo, a partir do nome, da voz e da reputação moral do indivíduo<sup>35</sup>.

A identidade pessoal é a representação e projeção do sujeito diante da sociedade, uma maneira de alguém se destacar dos outros em geral. Fernando Herrero-Tejedor, citado em obra de Sandra Lia Simón, ensina que ela “representa uma fórmula sintética para distinguir o sujeito desde um ponto de vista global na multiplicidade de suas características e manifestações específicas, isto é, para expressar a concreta e efetiva personalidade individual do sujeito, que foi se solidificando na vida de relação social”<sup>36</sup>.

A aparência relaciona-se, portanto, tanto com a expressão do emocional do indivíduo quanto com a respectiva identificação entre os demais.

Uma vez que o empregador discrimina injustamente um empregado por sua aparência viola direitos de personalidade consagrados constitucionalmente.

### 3.1.2 Intimidade, vida privada, honra e imagem

O artigo 5º, inciso X, da Constituição Federal declara que “são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito a indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação”.

José Afonso da Silva considera que esses direitos são conexos com o direito à vida e, assim, valores humanos erigidos à condição de direito individual. O autor também utiliza a expressão “direito à privacidade” para abarcar todas as manifestações da esfera íntima, privada e de personalidade que o artigo se referiu, como o “direito de ser deixado em paz”<sup>37</sup>.

---

<sup>35</sup> SZANIAWSK, E. *Idem*, p.165.

<sup>36</sup> HERRERO-TEJEDOR, Fernando. *Honor, intimidad y propia imagen*, 2ª ed. Paris: Recueil Sirey, 1916, p. 44. Apud. SIMÓN, Sandra Lia. *A proteção constitucional da intimidade e da vida privada do empregado*, p. 79.

<sup>37</sup> SILVA, J.A. *Obra citada*, p.202.

Ao mencionar vida privada e intimidade, o Constituinte procurou separar os dois conceitos, de modo que eles não são reputados coincidentes.

A vida privada é mais abrangente. É o modo de viver do indivíduo e o poder de viver como quiser. Isso porque a vida possui dois aspectos: um público voltado ao exterior; e outro da vida privada, relativo à pessoa, sua família e amigos <sup>38</sup>. A intimidade, por sua vez, é o modo de viver da pessoa que exclui os demais.

Nesse raciocínio Luiz Alberto David Araujo e Vidal Sarrano Nunes Jr. ensinam que a vida social do indivíduo é separada em duas esferas: a pública e a privada – esta, como a esfera que compreende os atos e fatos que a pessoa afasta do alcance do público em geral. Nesse espaço, o indivíduo é resguardado da publicidade pela privacidade. Todavia, uma menor esfera é abrangida pela esfera da vida privada: a delimitação da intimidade que o sujeito deixa impenetrável até dos mais próximos<sup>39</sup>.

Assim, a vida privada é aquilo que o indivíduo oculta do público em geral e compreende menores círculos de convivência, referentes aos núcleos familiares, amorosos, de amigos e afins. Já a intimidade é o espaço que o indivíduo reserva apenas para si, resguardando-se até dos mais íntimos.

Algumas formas de discriminação em relações de trabalho podem acarretar em ingerências indevidas na vida privada ou íntima do empregado, como, por exemplo, a exigência de exames para detectar o vírus HIV ou pesquisa em cadastros de proteção ao crédito.

Voltando-se para a questão estética, a exigência de um padrão de aparência ou o uso de instrumentos que modifiquem a mesma por parte do empregador, em um primeiro momento, pode ser entendida como uma interferência na vida pública do empregado, já que a aparência é externamente expressa. Entretanto, se essas exigências não forem limitadas ao período de trabalho ou de fácil conversão, como o uso de maquiagem ou vestimentas, haverá reflexos na privacidade do trabalhador, já que ele levará as modificações físicas consigo para os relacionamentos da vida privada ou terá que conviver com outra aparência em sua intimidade. Além disso o direito do sujeito se auto-determinar, em sua intimidade, será lesionado.

---

<sup>38</sup> SILVA, J.A. *Idem*, p. 204.

<sup>39</sup> ARAUJO, Luiz Alberto David; SARRANO NUNES JR., Vidal. *Curso de direito constitucional*, p. 82-83.

Os conceitos de vida privada e intimidade não se confundem com o direito à imagem. Quem explica é Luiz Alberto David Araújo, que divide a imagem em dois aspectos: de um lado, a “imagem-retrato”, consubstanciada na fisionomia da pessoa, bem como respectivas exteriorizações da personalidade, como gestos e expressões; de outro lado a “imagem-atributo”, relativa à imagem que a pessoa possui perante a sociedade<sup>40</sup>. Afirma o autor que a “imagem-retrato” (configuração física) de outrem pode ser utilizada sem a violação da discricção da pessoa, assim como a “imagem-atributo” (derivada das relações sociais) pode ser arranhada sem adentrar em sua intimidade<sup>41</sup>.

O direito de ter a imagem respeitada é constitucionalmente garantido a todo trabalhador, pois ela é o resultado de toda uma construção psicológica e comportamental.

Hoje está impregnado no pensamento do público consumidor que a imagem do empregado é a imagem da própria empresa, o que, de certo, não pode ser desconsiderado, na medida em que a postura do trabalhador deve estar em harmonia com o serviço prestado. Todavia, antes de ser a imagem do empregador, o empregado é a imagem de si mesmo e qualquer discriminação pela estética injustificada é ilícita. Tampouco pode o empregador exigir modificações que afetem a dignidade do obreiro.

Finalmente, a honra é a consideração social, o bom nome, a boa fama de uma pessoa. Como o ataque a reputação do indivíduo pode ocorrer através de fatos da vida pública, a honra também não coincide com a privacidade.

### 3.2 LIMITES AO PODER DIRETIVO DO EMPREGADOR

O contrato de emprego abarca uma relação que já nasce desigual, tendo em vista que as partes contratuais se encontram em posições diferentes: enquanto o empregador goza do poder diretivo, ao empregado cabe a situação de subordinação.

Maurício Godinho Delgado conceitua o poder do empregador na relação de

---

<sup>40</sup> ARAUJO, L.A.D. *A proteção constitucional da própria imagem: pessoa física, pessoa jurídica e produto*, p. 27-32.

<sup>41</sup> ARAUJO, L.A.D. *Idem*, p. 39-40.

emprego como “poder empregatício”, consistente no “conjunto de prerrogativas asseguradas pela ordem jurídica e tendencialmente concentradas na figura do empregador, para exercício no contexto da relação de emprego”<sup>42</sup>.

Seguindo a classificação adotada pelo autor, o poder empregatício – ou como outros preferem poder diretivo em sentido amplo - compreende diferentes dimensões: o *poder diretivo*, ou *poder de comando*, como o conjunto de prerrogativas concentradas no empregador, consubstanciadas na escolha da direção que a estrutura empresarial seguirá e nas ordens estabelecidas ao empregado acerca da prestação dos serviços; o *poder regulamentar* relativo às regras a serem observadas no estabelecimento empresarial; o poder fiscalizatório como a prerrogativa de verificar e acompanhar a prestação de serviço; e, finalmente, o *poder disciplinar* de aplicar sanções quando cabíveis<sup>43</sup>.

Quanto à natureza do poder diretivo do empregador, a doutrina destaca quatro concepções diante da evolução do direito: poder como direito potestativo; poder como direito subjetivo; poder de caráter hierárquico; poder como direito-função<sup>44</sup>.

Como poder potestativo, o empregado estaria diante de um poder ao qual não seria possível se opor. Fruto da concepção individualista presente no liberalismo clássico, esse entendimento prega o exercício de uma vontade unilateral de uma parte em contraponto a um dever da parte contrária.

Após a conquista de maior participação obreira nas empresas, o potestativismo perdeu relevância e abriu espaço para o surgimento da concepção subjetiva, ou seja, aquela que vê o direito contraposto a uma obrigação. Ainda que traduza nítido avanço diante da concepção de poder potestativo, a idéia não ultrapassa a visão unilateral e rígida do poder empregatício que assegura larga vantagem ao empregador.

Na primeira metade do século XX, o ocidente foi marcado por movimentos autoritários e eletistas fundados, principalmente, em ideais institucionalistas. O institucionalismo baseia-se na visão rígida, unilateral e vertical do poder empresarial, que considera os interesses da instituição superiores aos de seus componentes.

---

<sup>42</sup> DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*, p. 629.

<sup>43</sup> DELGADO, M. G. *Idem*, p. 629-638.

<sup>44</sup> DELGADO, M.G. *Idem*, p. 649-656.



Assim, os interesses obreiros estariam hierarquicamente submetidos aos interesses institucionais. Aliás, o caráter hierárquico do poder do empregador era considerado natural e necessário ao contrato de trabalho.

O avanço social e democrático desembocou na concepção de poder como direito-função, consistente em poder atribuído ao titular não para tutelar interesse próprio, mas alheio. Assim, o empregador exerce o direito-função não apenas visando seus interesses, mas também o da coletividade e de seus empregados.

Vera Lúcia Carlos, citando Rivero-Savatier, observa que essa mudança de perspectiva no direito do trabalho foi semelhante àquela ocorrida no âmbito familiar, em que os interesses da família eram assegurados ainda que em detrimento das pessoas que a integram, bem como o pátrio poder era visto como o conjunto de prerrogativa dos pais sobre os filhos, à semelhança da relação empregador e empregado. E acrescenta:

Para Savatier, enquanto o empresário concentrava em suas mãos tudo de que dependia a atividade da empresa, o poder diretivo estava voltado para a satisfação de seu interesse individual. Entretanto, à medida que a empresa foi se transformando em um centro de convergência de interesses (do empresário; dos administradores; da coletividade, representada pelo Estado; e dos trabalhadores, representados por seus sindicatos), o poder diretivo tem se tornado direito-função, passando a ser exercido no interesse da própria empresa.<sup>45</sup>

Maurício Godinho Delgado reconhece que o poder como direito-função é a “primeira concepção que se mostra sensível ao dado empírico da participação obreira no contexto empresarial interno e aos efeitos decorrentes dessa participação”, contudo, alerta que prevalece o unilateralismo, já que “o titular do direito é o mesmo – e é único -, sendo exatamente idêntico àquele apontado pela mais tradicional de todas as concepções formuladas, a do direito potestativo”<sup>46</sup>.

Diante dessa contemporânea visão, ainda que as relações de emprego pressuponham sempre o exercício de um poder diretivo do empregador sobre o empregado, não há como conceber que aquele viole direitos de personalidade deste, uma vez que dirigirá a prestação de serviço e não a pessoa do trabalhador - conforme art. 2º da CLT.

---

<sup>45</sup> CARLOS, V. L. *Obra citada*, p. 35.

<sup>46</sup> DELGADO, M. G. *Curso de direito do trabalho*, p. 654.

Tampouco é o trabalhador um mero objeto ou engrenagem dos meios de produção, mas sim um sujeito da relação de trabalho cujos interesses são tão relevantes quanto os do empregador. Ora, mais do que apenas vender sua força de trabalho, o trabalhador agrega à atividade em que atua sentimentos e potencial criativo que uma máquina jamais poderia adicionar.

Não é à toa que no direito do trabalho rege o princípio protetivo se não para frear o exercício do poder diretivo. Seja pelo princípio protetivo, seja pela dignidade da pessoa humana e respectivos direitos de personalidade (tais como a imagem, a vida privada ou a intimidade), não pode o empregador lançar mão de seu poder em prejuízo de direitos constitucionalmente garantidos do trabalhador.

## 4 DISCRIMINAÇÃO

### 4.1 CONCEITO

A palavra discriminar derivada do latim *discriminare* e significa diferenciar, distinguir, discernir. De Plácido e Silva ensina que o termo é utilizado na linguagem jurídica para indicar “toda sorte de *separação* que se possa fazer entre várias coisas”<sup>47</sup>.

Todavia, segundo análise de Denise Novais, a evolução do conceito imprimiu-lhe conotação negativa e sentido pejorativo, tanto na linguagem corrente, como jurídica<sup>48</sup>. Assim, o verbo “discriminar” apresenta tanto o significado neutro quanto o sentido de parcialidade ou favoritismo.

Aprovada em 1958, a Convenção nº. 111 da OIT, artigo 1º, define discriminação de forma ampla, *in verbis*:

1. Para fins da presente convenção o termo “discriminação” compreende:

a) toda distinção, exclusão ou preferência fundada na raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social, que

---

<sup>47</sup> SILVA, De Plácido e. *Vocabulário jurídico*, p. 480.

<sup>48</sup> NOVAIS, D.P.V. *Obra citada*, p. 30.

tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidade ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão;

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

2. As distinções, exclusões ou preferências fundadas em qualificações exigidas para um determinado emprego não são consideradas como discriminação;

3. Para fins da presente convenção as palavras “emprego” e “profissão” incluem o acesso à formação profissional, ao emprego e às diferentes profissões, bem como às condições de emprego.

Conforme anteriormente elucidado, a existência de diferenças é algo natural diante da diversidade biológica e cultural e, muitas vezes, estabelecer diferenças é indispensável para a concretização do princípio da isonomia. Todavia, quando a diferenciação é baseada em critérios injustificados ela ultrapassa os limites do aceitável e passa a ser uma discriminação.

Para Estevão Mallet, a incidência da discriminação - isto é, a desigualdade ilegítima e intolerável - afronta os preceitos da igualdade e da própria justiça:

Daí a repulsa provocada pela discriminação. Afinal, o que é a discriminação senão a desigualdade arbitrária, inaceitável e injustificável? Nada mais do que isso. Discriminação supõe a idéia de desigualdade. Não qualquer desigualdade, mas a desigualdade ilegítima, intolerável diante das circunstâncias e dos padrões então vigentes. Por isso, se a justiça se relaciona com a igualdade, e a igualdade repele a discriminação, a discriminação é também a negação da justiça.<sup>49</sup>

Nesse sentido, a proibição da discriminação não corresponde à imposição da igualdade absoluta entre as pessoas, mas, sim, a vedação da discriminação desarrazoada ou descabida – afinal, o próprio papel da lei é fazer distinções<sup>50</sup>. Insiste-se, nem toda distinção ou diferenciação é ilegal e ilegítima, mas apenas as abusivas e sem justo motivo.

Egídia Maria de Almeida Aiexe enumera três elementos no ato

<sup>49</sup> MALLET. E. *Obra citada*, p. 51.

<sup>50</sup> MALLET. E. *Idem*, p.57.

discriminatório: o preconceito como um pré-juízo; a separação como o ato de rotular grupos; e a personificação, como o ato de agregar à identidade da pessoa um traço seu extrínseco, que origina um estigma<sup>51</sup>.

Dissolvendo a análise, aponta-se, a seguir, conceitos úteis para o entendimento da causa, conseqüências e manifestações da discriminação.

#### 4.1.1 Estereótipo

Estereótipos são rótulos, carimbos, clichês, atributos assimilados a certos grupos que impedem que as pessoas sejam avaliadas por suas reais características. Exemplos: “todo negro é ladrão”; “todo asiático é inteligente”; todo português é burro”; “todo judeu é sovina”; “todo gordo é preguiçoso, lento, desleixado”; etc.

Trata-se de uma caricatura generalizada, tida como uma verdade incontestável, formada a partir do isolamento de determinado traço típico verificado em indivíduos relativos a um grupo.

A partir do momento que alguém é inserido em um estereótipo, ele deixa de ser analisado por suas verdadeiras qualidades para ter seus atos constante e forçosamente encaixados no estereótipo.

#### 4.1.2 Estigma

O estigma é uma marca representativa ou corporal que leva a uma percepção discriminante e à construção de uma imagem desvalorizada por grande número de pessoas.

Carlos Roberto Bacila conceitua estigma como “um sinal ou marca que alguém possui, que recebe um significado depreciativo”, sem, entretanto, deixar de destacar que “não se trata somente de atributos físicos, mas também de imagem social que se faz de alguém para inclusive poder-se controlá-lo e até mesmo de linguagem de relações, para se empregar expressão de Erving Goffman, que

---

<sup>51</sup> AIEXE, Egídia Maria de Almeida. *Uma conversa sobre direitos humanos, visão da justiça e discriminação*, p. 335-336.

compreende que o estigma gera profundo descrédito e pode também ser entendido como defeito, fraqueza e desvantagem”<sup>52</sup>.

Segundo o autor, o estigma tem dois aspectos: um objetivo, como um sinal exterior; e outro subjetivo, referente à atribuição ruim ou negativa que se faz de um certo estado, isto é, o significado depreciativo<sup>53</sup>. Por exemplo, ao pobre (aspecto objetivo) são atribuídas condutas negativas, como roubar e matar (aspecto subjetivo). Ou, então, a pessoa como deficiência (aspecto objetivo), é tida como incapaz de suprir suas próprias necessidades (aspecto subjetivo).

Diante disso, o estigmatizado é visto como um estranho cujas características não são suficientes para o convívio com as outras pessoas.

Ervin Goffman, tradicional autor no estudo do tema, menciona três tipos de estigma: deformidade física; culpa de caráter, falta de vontade de mudar: gordo, alcoólatra; desempregado, homicida; homossexual, desonesto, vício, comportamento político radical; tribal (raça, nação ou religião), transmitido por linhagem<sup>54</sup>.

As conseqüências dos estigmas são cruéis: a exclusão do estigmatizado das relações sociais; a falta de percepção das qualidades das pessoas; e expectativas negativas de “normais” em relação a estigmatizados, já que os “normais” muitas vezes sequer se permitem conviver com ser humanos com estigmas, ao contrário, focam suas percepções em imagens distorcidas ou, até mesmo, deixam de ver<sup>55</sup>.

#### 4.1.3 Racismo

A utilização da palavra “raça” é controversa diante da evolução da biologia e da constatação de que não há raça na espécie humana.

Sabe-se que é uma expressão com delimitações históricas e culturais e está presente no vocabulário cotidiano e jurídico como a variabilidade que caracteriza a espécie humana, consubstanciada em diferenças físicas que podem ser transmitidas por herança, como, por exemplo, a cor da pele, a cor dos olhos, o cabelo, a estrutura

---

<sup>52</sup> BACILA, Carlos Roberto. *Estigmas: um estudo sobre os preconceitos*, p. 24-25.

<sup>53</sup> BACILA, C. R. *Idem*, 25-26.

<sup>54</sup> GOFFMAN, Ervin. *Estigma: Notas sobre a Manipulação da identidade Deteriorada*, p.14.

<sup>55</sup> BACILA, C. R. *Obra citada*, p.28.

corporal, dentre outros <sup>56</sup>.

O racismo é a teoria que acredita na superioridade e “evolução” de determinadas raças em detrimento de outras, como se houvesse uma hierarquia genética entre os homens. Em extremos, essa ideologia prega a segregação e até mesmo a extinção de certos grupos humanos.

A discriminação é mais abrangente que o racismo, visto que inclui outros problemas além do racial<sup>57</sup>.

#### 4.1.4 Preconceito

De Plácido e Silva explica que “preconceito” deriva do latim *praeconceptu* e indica conceito, opinião ou julgamento formado *a priori*, sem conhecimento ou ponderação de fatos<sup>58</sup>.

Em sua origem a palavra significa prejulgamento em relação ao outro tanto favorável como desfavorável. Contudo, a prática consagrou o sentido negativo do termo, como um julgamento antecipado depreciador - verificado, por exemplo, no conceito de Egídia Maria de Almeida Aiexe, para quem o preconceito “consiste em julgar ou conceituar alguém mediante uma generalização, uma banalização ou uma mistificação” <sup>59</sup>.

Também nesse sentido explica Maurício Godinho Delgado que o preconceito frequentemente leva à discriminação, e o define como:

(...) um juízo sedimentado desqualificador de uma pessoa em virtude de uma sua característica, determinada externamente, e identificadora de um grupo ou segmento mais amplo de indivíduos (cor, raça, sexo, nacionalidade, riqueza, etc.).<sup>60</sup>

Thereza Cristina Gosdal denuncia a ignorância do preconceito, que, na verdade, tenta justificar a exploração econômica, a dominação política ou ocultar antagonismos de classes sociais, visto que traz uma sensação de superioridade

<sup>56</sup> CARLOS, V. L. *Obra citada*, p. 28.

<sup>57</sup> CARLOS, V. L. *Idem*, p. 29.

<sup>58</sup> SILVA, De Plácido e. *Obra Citada*, p. 1076.

<sup>59</sup> AIEXE, E. M. de A. *Obra Citada*, p. 335.

<sup>60</sup> DELGADO, M. G. *Proteções contra discriminação na relação de emprego*, p. 97.

ilusória<sup>61</sup>.

Trata-se de uma predisposição hostil em face ao outro na medida em que pessoas buscam o semelhante e se distanciam do diferente, seja física ou culturalmente. Há um sentimento de bloqueio que desvaloriza o outro, que passa a ser evitado e, até mesmo, humilhado. É, portanto, pautado mais em motivos subjetivos que em aspectos objetivos, pois não necessariamente se exterioriza e toma forma de discriminação.

O ser humano constantemente emite juízos de valores consubstanciados em sentimentos de condenação, censura e rejeição em face de outros seres, mas quando o preconceito é acompanhado de um ato discriminatório ele extrapola os limites do direito de opinar e atinge a dignidade alheia<sup>62</sup>.

O preconceito no aspecto interno nem sempre acarreta o ato discriminatório de despender tratamento preconceituoso alguém, mas é uma porta que conduz à discriminação, para o ódio e para a intolerância, sendo uma das origens da desigualdade.

Erradicar o preconceito não depende apenas de leis proibitivas, mas de medidas educativas que estimulem a aceitação da diversidade. É algo a ser trabalhado no ser humano.

José Claudio Monteiro de Brito Filho observa que, via de regra, para se detectar e retirar o preconceito do meio social é preciso estar nele presente uma situação de estigmatização ou estereotipagem, ou seja, que se impute ou se verifique uma característica em determinados grupos ou pessoas, pois, embora seja condenável, salvo quando se exterioriza, ele não atenta contra direitos subjetivos e, conseqüentemente, não produz efeitos para o direito<sup>63</sup>. Nesse raciocínio, Vera Lúcia Carlos, explica que a veiculação de estereótipos constitui uma reprodução do preconceito e sua conseqüência é a discriminação<sup>64</sup>.

A discriminação, como prática, carece de dispositivos legais para reverter desigualdades, tendo em vista que corresponde à própria materialização (à manifestação) do racismo, do estereótipo e do preconceito<sup>65</sup>.

---

<sup>61</sup> GOSDAL. Thereza. Cristina. *Discriminação da mulher no emprego*, p. 91-92.

<sup>62</sup> AIEXE, E. M. A. *Obra citada*, p. 334-335.

<sup>63</sup> BRITTO FILHO. J. C. M.de. *Obra citada*, p. 38-40.

<sup>64</sup> CARLOS. V. I. *Obra Citada*, p. 29.

<sup>65</sup> GOSDAL. T. C. *Obra citada*, p. 93.

## 4.2 CLASSIFICAÇÃO DA DISCRIMINAÇÃO

Abordados os componentes do conceito, passa-se para a análise das diferentes conotações assumidas pela discriminação. A doutrina costuma classificá-la em: direta e indireta; positiva e negativa.

Alguns mencionam a diferença de discriminação vertical e horizontal: a primeira como a dificuldade de acesso de certas pessoas a altos postos de direção e, ainda que ultrapassado o obstáculo, a permanência de discrepância salarial; a segunda consubstanciada em empregos ocupados tradicionalmente por certos grupos segregados e com menor remuneração<sup>66</sup>.

Sílvia Cristina Yannoulas, citada em obra de Denise Novais, identifica, ainda, a modalidade da “autodiscriminação”, conceituada como:

(...) mecanismos internos de repressão que modelam nossos desejos, expectativas, anseios e motivações, de forma que algumas opções educacionais ou profissionais tornam-se impensáveis e outras fortemente orientadas ou condicionadas. Por exemplo: foi difícil para as primeiras juízas de futebol e para as primeiras motoristas de ônibus ou de táxi imaginarem-se exercendo essas profissões. Por outro lado, o custo interno de optar por profissões como enfermagem ou magistério é relativamente inferior, mesmo que se conheçam as limitações de remuneração e as condições de trabalho destas profissões. Os mecanismos de repressão internos que derivam da autodiscriminação tornam-se tão naturais que, muitas vezes, são interpretados como autodeterminações e não como escolhas pautadas sutilmente pelas normas sociais.<sup>67</sup>

Trata-se, portanto, de uma limitação interior que impede que sequer se cogite ou se deseje certa situação, como algo que está impregnado no imaginário das pessoas.

Explica-se, a seguir, as tradicionais classificações.

---

<sup>66</sup> GOSDAL. T. C. *Obra citada*, p 100.

<sup>67</sup> YANNOULAS, Sílvia Cristina. Dossiê: políticas públicas e relações e relações de gênero no mercado de trabalho. Projeto relações de gênero no mundo do trabalho: direitos e realidades. CFEMES/FIG/CIDA, Brasília, DF, nov. 2002. Apud. NOVAIS, Denise Pasello Valente. *Discriminação da mulher e direito do trabalho: da proteção à promoção da igualdade*, p 36.



#### 4.2.1 Discriminação direta ou indireta

A discriminação direta se verifica quando é despendido tratamento desigual a determinado ser humano baseado em critério arbitrários e desmotivados, como, por exemplo, o empregador deixar abertamente de contratar um homossexual apenas em razão da opção sexual. Já a discriminação indireta consiste em posicionamento formalmente neutro e igual, aparentemente inocente, mas que, em sua essência, acarreta em desigualdade material em relação a certo grupo de pessoas com característica comum. Enquadra-se, corriqueiramente, neste último o fator da “boa aparência”.

Alice Monteiro de Barros adota a classificação direta e indireta:

A primeira pressupõe um tratamento desigual fundado em razões proibidas, enquanto a discriminação indireta traduz um tratamento formalmente igual, mas que produzirá efeito diverso sobre determinados grupos.<sup>68</sup>

Melhor exemplificando, uma discriminação direta seria o caso de uma empresa anunciar em jornal a disponibilidade de uma vaga para secretariado para mulheres de “boa aparência” e com no máximo 35 anos de idade. Já a mesma situação como discriminação indireta seria a empresa, no momento da entrevista com o candidato ou na própria pré-seleção, dissimuladamente, verificar se a pessoa é do sexo feminino, com a idade limite de 35 anos e com “boa aparência”.

Embora ambos sejam reprováveis, salienta-se a crueldade do ato discriminatório indireto, pois é simples reunir elementos que comprovem a forma direta, enquanto a indireta é de difícil identificação e sanção.

Portanto, será direta, ou manifesta, a discriminação explícita, gritante, ao passo que a indireta é velada, maquiada. Para o reconhecimento daquela há que provar a intenção do autor de discriminar e, para identificar esta, analisa-se as consequências da conduta – se ela gera ou não a exclusão de certo grupo.

O Estado brasileiro foi responsabilizado no Relatório nº. 66/06 da Organização dos Estados Americanos (OEA), que expôs conteúdo da decisão da Corte Interamericana de Direitos Humanos (CIDH), por omissão no caso da

---

<sup>68</sup> BARROS, Alice. Monteiro de. *Discriminação no emprego por motivo de sexo*, p. 41.

trabalhadora doméstica Simone Diniz. Simone buscava emprego no caderno de classificados da Folha de São Paulo em março de 1997 ao ver anúncio para empregada doméstica preferencialmente branca. Ao se identificar como negra, a candidata foi preterida. A denúncia foi levada à Delegacia de Crimes Raciais e, em seguida, arquivada pelo Judiciário paulista. Além de recomendar a reparação da vítima, a OEA pressiona uma reforma das atuais leis anti-racistas e propõe a ampliação do conceito de discriminação racial, visto que a lei nº. 7.716/89 sanciona apenas a discriminação explícita, mas não sua forma velada.

#### 4.2.2 Discriminação negativa ou positiva

Márcio Túlio Viana<sup>69</sup> afirma que há pelo menos dois modos de discriminar: ferindo regras e com as próprias regras. O primeiro seria desrespeitar visivelmente uma regra igualitária, e o segundo, bem mais grave, seria operar com os mecanismos do próprio sistema em que vivemos.

Ao detectar essa discriminação estrutural, o Direito do trabalho adotou a estratégia de criar desigualdades para compensar outras desigualdades e equilibrar forças.

A doutrina passou, então, a distinguir a discriminação negativa - como aquela que não se fundamenta em medidas de eliminação ou amenização das desigualdades sociais e econômicas e que está em divergência com os princípios e objetivos da Constituição Federal de 1988 - da discriminação positiva, que, por sua vez, favorece quem é discriminado no caso concreto a fim de proporcionar iguais oportunidades. A primeira é ilícita e condenável, enquanto a segunda é lícita e justificada. Na prática elas se complementam.

A discriminação sob o aspecto negativo é taxativamente proibida, de modo que se impõe uma obrigação de não-fazer.

A discriminação positiva, que tem como desdobramento as chamadas “ações afirmativas”, é uma autêntica e legítima forma de desigualar para promover a verdadeira igualdade.

---

<sup>69</sup> VIANA, Márcio Túlio. *Os dois modos de discriminar e o futuro do Direito do Trabalho*, p. 321-323.

### 4.3 AÇÕES AFIRMATIVAS

A expressão “ações afirmativas” surgiu nos Estados Unidos da América, quando o então Presidente Kennedy expediu a *Executive Order n° 10.925*, que buscava reprimir discriminações no mercado de trabalho – tanto na relação de empregador e empregado, quanto na relação de possível empregador e candidato a emprego.

Joaquim B. Barbosa Gomes as conceitua como medidas que:

Consistem em políticas públicas (e também privadas) voltadas à concretização do princípio constitucional da igualdade material e a neutralização dos efeitos da discriminação racial, de gênero, de idade, de origem nacional e de compleição física.<sup>70</sup>

As ações afirmativas distinguem-se do modelo de simples repressão de condutas discriminatórias pela sua postura ativa em proporcionar iguais condições a grupos discriminados, enquanto as medidas repressoras buscam simplesmente tornar ilícitos e punir atos discriminatórios, sem se preocupar com formas de neutralizar-los.

Essa postura positiva é o que se espera de governo e sociedade que tem em mente a vontade de se aproximar da isonomia substancial, postura essa indispensável “quando se pretende eliminar de fato – e não apenas de direito – a discriminação”<sup>71</sup>.

Afinal, só após a discriminação negativa ser eliminada e imperar a diversidade social haverá a real democracia com uma sociedade verdadeiramente livre, igual e participativa.

Exemplo de ação afirmativa é a lei n°. 8.213/91, que prevê, no artigo 93, que empresas com mais de 100 empregados devem destinar 2 a 5% das vagas para pessoas com deficiência

---

<sup>70</sup> GOMES, Joaquim B. Barbosa. *Ação afirmativa e princípio constitucional da igualdade: O direito como instrumento de transformação social*, p.6.

<sup>71</sup> MALLETT, E. *Obra citada*, p. 61.

#### 4.4 DISCRIMINAÇÃO NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

O ambiente de trabalho é uns dois locais em que os trabalhadores mais passam seu tempo. Assim, é imprescindível que, além de boas condições de higiene, conforto e segurança, haja um harmonioso convívio entre empregador e empregados, bem como entre colegas de trabalho.

Sabe-se que a realidade permite que, em geral, o empregador tenha alta margem de escolha de mão-de-obra, cabendo ao trabalhador aceitar o que está disponível para garantir sua sobrevivência e de sua família. A condição de subordinação e submissão de um indivíduo a outro, com o *plus* do empregado aceitar as determinações impostas para sua subsistência, propiciam o ambiente ideal para a discriminação.

Logicamente não se questiona o poder diretivo conferido ao empregador de organizar sua empresa, selecionar a mão-de-obra ou escolher quem deve ocupar certo cargo, mas, sim, a maneira com que esse poder é concretizado. Isso porque, deve ser verificado o respeito à dignidade do obreiro, livrando-o, em todos de momentos do contrato de trabalho, de qualquer discriminação que agrida sua integridade. A liberdade do empregador permanece, contudo, sob a vigia do legislador.

Há, atualmente, uma maior preocupação para que a finalidade da relação empregatícia não seja apenas o lucro do empregador, mas, principalmente, o bem estar e a dignidade das partes do contrato de trabalho, ou seja, que este cumpra sua função social.

Esse pensamento é reflexo da alteração de foco das relações civis após a Constituição Federal de 1988, que prioriza a dignidade da pessoa humana em detrimento do individualismo patrimonialista.

Maurício Godinho Delgado distingue duas situações de proteções jurídicas contra discriminações na relação e emprego. Por um lado, há proteções jurídicas contra discriminações em geral, abrangendo variados tipos de empregados e diversas situações contratuais. Por outro lado, há proteções que envolvem especificamente a discriminação com repercussão na temática salarial, cujas situações tradicionais são: aquela relativa ao instituto da *equiparação salarial*; aquela referente a empresas que organizam o quadro empregatício em um *quadro*

de carreira; e a situação da diferença salarial do empregado *substituto provisório* em relação ao colega que recebe quantia superior. Por fim, foi levantada uma nova questão que envolve os trabalhadores submetidos ao mecanismo da *terceirização*<sup>72</sup>.

Singelos são os dispositivos antidiscriminatórios na CLT, todavia, analisados sob perspectiva constitucional e aliados a outras leis a questão da discriminação passa a ter bastante significância.

O artigo 3º, parágrafo único, da CLT estabelece que não há distinções relativas à espécie de emprego e à condição do trabalhador, bem como entre o trabalhador intelectual, técnico e manual.

Já o artigo 373-A, da CLT, introduzido pela lei nº. 9799/99, veda práticas discriminatórias, tais como publicar anúncios de emprego que faça menção ao sexo, idade, cor ou situação familiar.

Quanto ao artigo 5º da CLT, que estatuiu que “todo trabalho de igual valor corresponderá salário igual, sem distinção de sexo”, Estevão Mallet<sup>73</sup> faz dois apontamentos interessantes. O primeiro é que o legislador se refere apenas à igualdade no plano remuneratório, ao passo que “os outros aspectos do contrato de trabalho, inclusive o tratamento dispensado a cada empregado, são deixados de lado em clara mostra da concepção patrimonialista que inspirou a CLT”<sup>74</sup>. O segundo ponto a notar é a referência apenas à discriminação da mulher sem o destaque das outras hipóteses, explicitando a grandiosidade histórica da discriminação por motivo de sexo na época.

Também a Convenção nº. 100 da OIT visa assegurar a igual remuneração entre a mão-de-obra masculina e feminina em trabalho de mesmo valor.

Diferentes são os motivos e formas de discriminação no contrato de trabalho. Alguns - como a discriminação por gênero, filiação sindical, etnia, orientação sexual, religião, deficiência física e mental – estão presentes a longo tempo nas relações de trabalho. Outros, com a evolução tecnológica, passaram a ser mais intensos, como, por exemplo, as listas contendo informações desabonadoras quanto a empregados que entram com ação trabalhista após o término do vínculo empregatício.

---

<sup>72</sup> DELGADO, M.G. *Proteções contra discriminação na relação de emprego*, p. 98.

<sup>73</sup> MALLET, Estevão. *Algumas notas sobre o tema da discriminação no Direito do Trabalho*, p. 52.

<sup>74</sup> MALLET, E. *Idem, Ibidem*.

A discriminação pode ocorrer em diferentes momentos do contrato de trabalho.

Na fase pré-contratual, o empregador tem a liberdade de escolher quem irá contratar. O sistema legal brasileiro não prevê os métodos que devem ser utilizados para a contratação de trabalhadores, contudo, os exames, questionários e entrevistas utilizados para a seleção devem verificar tão somente a habilitação dos candidatos à vaga de trabalho. Nesse momento, há um limite a ser respeitado, que é a esfera subjetiva do trabalhador<sup>75</sup>.

Não é incomum encontrar empresas que ao recrutar mão-de-obra invadem a vida privada do candidato para obter dados que em nada influenciam na atividade laboral. Exemplos tradicionais são as buscas feitas no Serasa, a exigência de certidão negativa de ações judiciais (principalmente na esfera trabalhista); e a verificação dos antecedentes criminais.

Caso a contratação não seja realizada com base em aspectos objetivos, o método utilizado será discriminatório no sentido de inviabilizar ao trabalhador a aquisição da vaga de emprego.

Durante a vigência do contrato de trabalho há diversos modos de discriminação, mas as mais freqüentes, segundo Cristiani Marques estão ligadas à: equiparação salarial, ascensão profissional, distinção de oportunidades e limitação de atuação<sup>76</sup>.

A discriminação também pode ser o motivo do rompimento do contrato de emprego, o qual pode ser anulado se configurada a dispensa injusta com, ainda, a possibilidade de reparação por parte do empregador.

A lei nº. 9.029/95 restringiu o exercício do direito de despedir ao admitir, se configurado ato discriminatório, a readmissão e indenização, bem como coibiu qualquer prática discriminatória e limitativa para o acesso à relação de emprego ou manutenção.

Prevendo certas situações que levam à demissão de empregados, normas conferem estabilidade provisória a grávidas, lideras sindicais, acidentados, dentre outros.

A realidade, entretanto, é marcada por situações em que a dispensa do

---

<sup>75</sup> MARQUES, C. *Obra Citada*, p. 34-36.

<sup>76</sup> MARQUES, C. *Idem*, p.45.

empregado, embora desvinculada de uma causa, é motivada pela discriminação indireta. Dessa forma, ainda que o direito de despedir do empregador seja limitado e não possa ser abusivo, muitos motivos de desligamentos decorrem de discriminação.

Por fim, a discriminação pode subsistir após a extinção do contrato de trabalho. Frequentemente as relações de emprego acabam devido a atritos entre patrão e empregado, gerando uma mágoa que perdura além do pacto laboral. Nessas situações, é comum que o ex-empregador preste informações desabonadoras relativas à integridade moral do ex-empregado.

## 5 ESTÉTICA E DISCRIMINAÇÃO

### 5.1 ESTÉTICA

O conceito de estética está relacionado com as artes e com o belo. Seu oposto é o feio, isto é, o desproporcional e o desagradável. A interpretação daquilo que é bonito ou feio varia de acordo com a cultura, com o momento histórico e com as próprias pessoas. É algo bastante subjetivo e variável, já que aquilo que é admirável para alguém, pode repercutir de modo oposto no sentimento do outro.

A aparência, por sua vez, se relaciona com o aspecto exteriorizado da personalidade da pessoa, como o atributo do sujeito que é percebido logo no primeiro momento. Ela inclui a apresentação e o modo de se portar do indivíduo.

Juntas, estética e aparência formam um conjunto que constroem o psicológico e emocional do indivíduo<sup>77</sup>.

O julgamento estético e a deterioração do respeito à diversidade estética pode acarretar em preconceitos contra os diferentes, isto é, sentimentos de repulsa ou aversão com a aparência de quem não corresponde aos padrões culturais ou pessoais. Se esse preconceito se concretizar em prática discriminatória, será verificada a discriminação pela estética.

---

<sup>77</sup> MARQUES, C. *Idem*, p. 116.

## 5.2 DISCRIMINAÇÃO PELA ESTÉTICA

Discriminação estética é desfavorecer algum indivíduo em razão da sua aparência a partir dos conceitos estéticos vigentes ou pessoais. No contrato de trabalho, é estabelecer oportunidades diversas entre pessoas esteticamente diferentes sem correlação lógica com o trabalho exercido.

Aldacy Rachid Coutinho conceituou:

(...) discriminar por razões estéticas é preterir ou ofertar diferentes oportunidades a pessoas a partir de suas características pessoais e que não têm pertinência necessária com o desenvolvimento de atividades próprias do trabalho a ser prestado.<sup>78</sup>

Vive-se um momento de supervalorização do belo. O discurso da medicina, as intervenções cirúrgicas, a mídia e o impulso consumista gerados pelo capitalismo transformaram o corpo em uma obra de arte.

O importante é ter o rosto harmônico e o corpo escultural. A pressão maior é sobre as mulheres por serem os símbolos de beleza da sociedade.

Aquilo que destoia do discurso da estética perfeita provoca aversão. É a era das imagens em que existir é ser visto<sup>79</sup>, notado e admirado.

A imagem corporal é como um cartão de visita que demonstra uma vida bem-sucedida, de modo que “não basta ao sujeito ser competente ou interessante, há que se mostrar em sua aparência a imagem de competência e interesse”<sup>80</sup>.

Essa imposição da imagem é discriminatória por não aceitar a diversidade estética que a realidade deveria contemplar, bem como por negar direitos de personalidade ao induzir as pessoas a alterar sua imagem e identidade para serem aceitas.

Com fornecimentos dos aparatos para “ser belo”, aqueles que são diferentes do padrão estético são rechaçados e humilhados, como se fossem responsáveis pela aparência indesejada.

Muitos são os instrumentos disponibilizados pela “indústria da beleza” para estar nos moldes cobiçados: produtos alimentícios *light e diet*; cirurgias plásticas;

<sup>78</sup> COUTINHO. Aldacy Rachid. *Discriminação estética no trabalho*, p. 10.

<sup>79</sup> NOVAES, Joana de Vilhena. *O intolerável peso da feiúra: sobre as mulheres e seus corpos*, p. 78.

<sup>80</sup> NOVAES, J. V. *Idem*, p. 80.



roupas que valorizam o corpo ou disfarçam imperfeições; cosméticos; e, ainda, inúmeros profissionais especializados em estética. Dessa forma, quanto maior a classe social do indivíduo, mais ele é cobrado a estar enquadrado no padrão de beleza e, ao passo que ele aperfeiçoa sua aparência, melhor ele demonstra sua posição na sociedade.

Pode-se, portanto, afirmar que há um estereótipo de que ser belo é ser aceito, saudável e bem-sucedido profissionalmente.

Na medida em que esse pensamento é parte da cultura da sociedade, as empresas passaram a buscar empregados dentro do padrão estético a fim de transmitir ao mercado consumidor uma imagem atraente e de sucesso. Mas não apenas por isso. Ser bonito é um quesito positivo simplesmente por ser contagiante, por demonstrar sucesso naquilo que faz.

Se a imagem demonstra o que a pessoa é, a imagem do belo demonstra um desejado estilo viver e chama a atenção do público consumidor e, conseqüentemente, das empresas - ainda que seja um julgamento equivocado.

Há, contudo, o sentido inverso da discriminação pela estética. Em razão das pessoas consideradas bonitas terem a imagem bastante aproveitada pela mídia, às vezes sem a necessidade de fazer grande esforço intelectual, são previamente julgadas como menos capazes na questão da inteligência, como se investissem apenas na aparência e não precisassem se dedicar aos estudos para atingirem objetivos. Daí o famoso estereótipo da “loira burra”.

Mas, no geral, ser belo é sim um atributo importante para a ascensão profissional e nesse sentido, Aldacy Coutinho esclarece:

(...) sabe-se que padrões estéticos (mito da beleza), históricos e culturais, ditam as imagens esteotipadas das pessoas que levam a uma ditadura do modelo tido como ideal. Indicativo de sucesso profissional, a aparência física passa a ser elemento constitutivo do processo identificatório da pessoa que, projetada na contratualidade laboral, marca o espaço de transformação da tomada do corpo (força-física, tempo socialmente necessário para produção) para a absorção da alma/vida do trabalhador. Não mais basta a força de trabalho; a ilusão, a sedução, ditam os comportamentos do consumidores transformados em consumidos. Em uma sociedade que cultua a imagem, o corpo e a beleza, aqueles que não se enquadram dentro do perfil ditado acabam estereotipados e,

portanto, discriminados.<sup>81</sup>

Ocorre que, conforme estudado, qualquer discriminação sem critérios lógicos é ilícita e, tampouco, é permitido ao empregador ultrapassar o limite estabelecido pelos direitos de personalidade do trabalhador para impor mudanças em seu corpo e sujeitar o empregado às suas condições estéticas.

Os primeiros atos de discriminação em razão da estética surgiram nas profissões de grande visibilidade como modelos de moda e no ambiente artístico.

Hoje, entretanto, esses atos estão presentes em variadas profissões e por diferentes motivos, seja pelo preconceito do empregador em selecionar ou promover o indivíduo esteticamente diferente, seja pela tendência dessas pessoas em se fecharem para a sociedade após se sentirem excluídas.

Na fase pré-contratual, encontra-se a maior incidência de discriminação por critérios estéticos, mas, por preceder ao vínculo empregatício, dificilmente é comprovada e punida. Sequer o candidato, com temor de não ser selecionado, se insurge contra invasões do empregador na sua esfera subjetiva ou na imagem.

Os anúncios que utilizam como critério a “boa aparência” para a seleção são corriqueiros. O jornal *O Globo*, em 29 de outubro de 2000, publicou o anúncio de emprego: “Precisa-se de moça para o setor imobiliário, entre 24 e 28 anos, inclusive para fazer plantão em imóveis de luxo, que tenha nível secundário, com ótima apresentação, estilo moderna, solteira, livre”<sup>82</sup>.

Mas a discriminação não precisa ser gritante a esse ponto. Dissimuladamente, em entrevista de emprego ou por informações prévias, uma pessoa pode ser preterida por sua aparência, caracterizando-se, então, a discriminação indireta.

É bastante comum o empregador negar oportunidade de trabalho fundamentando suas razões em disfarces, quando, na realidade, se baseou em critérios discriminatórios ou em fatores subjetivos.

Uma pesquisa do Grupo Catho - chamada de “A contratação, a Demissão e a Carreira dos Brasileiros”, realizada entre os meses de maio e julho de 2005 com presidentes e diretores de grandes organizações – revelou que 65% dos 31 mil

---

<sup>81</sup> COUTINHO, A. R. *Obra citada*, p. 10.

<sup>82</sup> PASTORE, José. *Discriminação no trabalho*.

entrevistados têm alguma restrição em contratar pessoas obesas e que a aparência é, sim, um fator muito importante na seleção de executivos, tendo em vista que é a primeira coisa observada<sup>83</sup>.

É diante dessas perspectivas que a consultora Carolina Canhe de Souza, do Grupo Catho, instituição voltada à área de recursos humanos especializada em recolocação profissional, assume orientar os gordinhos a não colocarem fotos no currículo, para que pelo menos cheguem à etapa da entrevista. Afirma a consultora que o objetivo “é que o critério de seleção não seja a aparência. Na entrevista o candidato vai poder vender seu peixe ao selecionador, mostrar que é um bom profissional e que o peso não vai influenciar no seu rendimento”<sup>84</sup>.

O empregador tem a liberdade de contratar o candidato que melhor se encaixa no perfil da vaga de emprego, todavia, a seleção deve ser realizada com o exame das capacidades profissionais, jamais em razão de elementos subjetivos sem lógica com as atividades a serem exercidas, como a percepção da beleza.

Segundo Christiani Marques, o recrutamento com regras e critérios transparentes reduz a possibilidade de discriminação:

o critério de admissão deve ser objetivo, de modo que as conotações pessoais sejam colocadas de lado. Impor distinções e criar critérios de preferência e privilégios de uns em detrimento de outros configura ato de discriminação.<sup>85</sup>

Excepcionalmente a seleção de empregado pode acontecer com base em critérios estéticos, isto é, desde que haja fundamento para tal discriminação. Uma única exceção que abre margem à análise da imagem do candidato como critério de seleção corresponde a situações em que a atividade profissional requer um certo aspecto físico, como na profissão de modelo. Contudo, o trabalho em geral - técnico, manual ou intelectual - dispensa a “boa aparência” para ser executado com eficiência.

Por exemplo, é aceitável que a profissional que fará a propaganda de um produto de combate a cravos e espinhas em uma exposição tenha a pele facial sem imperfeições. Ou, então, que um documentário sobre imigração japonesa utilize

---

<sup>83</sup> BICHARA, Mônica. *O peso do preconceito*.

<sup>84</sup> BICHARA, M. *Idem*.

<sup>85</sup> MARQUES, C. *Obra Citada*, p. 44.

atores e atrizes com aparência asiática.

A discriminação estética pode também ocorrer na fase de manutenção do contrato de trabalho (como a maior ascensão de pessoas de “boa aparência” na carreira), bem como pode ser o motivo do desligamento da relação empregatícia.

Ainda que não seja vinculada uma causa, muitas vezes fatores estéticos ensejam rescisões contratuais, como, por exemplo, um empregado que engordou ao longo do tempo ou que simplesmente envelheceu e não mais corresponde aos padrões de aparência exigidos pelo empregador.

Dentre os fatores estéticos que podem destoar do padrão corporal e ensejar a discriminação pode-se mencionar: o peso (o sobrepeso e a obesidade); marcas como tatuagens, *piercing*, cicatrizes, quelóides e queimaduras; deficiências; doenças; outras questões da aparência (barba, cabelo, cor da pele, altura).

#### 5.2.1 Discriminação pela obesidade e sobrepeso

Vive-se um estereótipo, bastante difundido pela mídia, de que a beleza está relacionada à magreza. É o padrão estético mais desejado, principalmente pelas mulheres que, em geral, são mais cobradas pela sociedade a possuir um corpo magro.

Nem sempre a silhueta magra foi relacionada à perfeição. Da análise dos quadros da renascença percebe-se que o ideal era um corpo “carnudo”, mas sem excessos. A partir do Século XX as roupas passaram a mostrar mais a pele e a exigência para que o corpo seja trabalhado – ou, segundo a atual expressão, “sarado” - passou a ser maior.

Aliás, o termo sarado é bastante interessante. Sarado é quem se curou de uma doença<sup>86</sup>. Se seu antônimo é “ainda estar doente”, as pessoas que não se enquadram na ilustre categoria ainda não foram fortes ou perseverantes o suficiente para se curar da “doença da gordura”, mesmo que não se caracterize a obesidade mórbida e se goze de plena saúde.

Certamente o estigma da obesidade é dos mais marcantes na discriminação pela estética. Ao visualizar um obeso, é comum ignorar as demais características

---

<sup>86</sup> NOVAES, J. V. *Obra citada*, p. 103.

peçoais para reduzi-lo a um mero “gordo”.

A atual repulsa da gordura é tão grande que hoje se utiliza a expressão “lipofobia” para demonstrar o horror a pessoas gordas ou a estar gordo.

Não é por menos que os atuais índices de pessoas com bulimia e anorexia são altos, em que mulheres e, em menor número, homens agridem o próprio corpo na busca desenfreada da magreza.

Por isso, a Inglaterra já determina um mínimo Índice de Massa Corporal para que modelos – profissão símbolo e ideal de corpo magro - desfilem nos eventos de moda.

O domínio da forma física é indicativo de sucesso e poder, enquanto a obesidade ou o sobrepeso demonstram a impotência do sujeito para com o próprio corpo. Normalmente são associados os pecados da gula e da preguiça para justificar o preconceito. É fácil perceber como o preconceito com os obesos é desculpado e até desejado sob a máscara da necessidade de levar uma vida saudável.

Ocorre que, apesar da importância do controle do peso para a saúde, é injustificável a exclusão e humilhação das pessoas obesas. Tampouco é tolerável que pessoas gordas sejam discriminadas sem que sua aparência ou porte físico seja pressuposto para a atividade a ser realizada. Nesses casos, a capacidade laboral é desprezada em detrimento do preconceito estético.

A discriminação em razão da obesidade pode ir além da questão estética, pois pode se relacionar com a capacidade física do indivíduo ou com o desinteresse do empregador em se preparar com equipamentos diferenciados ou, então, em ter mais gastos com o empregado obeso – como a aquisição de cadeiras especiais ou a necessidade de comprar duas passagens aéreas.

O debate ganha maiores proporções em virtude de algumas profissões tradicionalmente exigirem “boa aparência” ou “boa forma”.

O Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região condenou um centro educacional a indenizar por danos morais um professor de educação física que foi ofendido por seu coordenador, inclusive perante alunos e terceiros, com dizeres do tipo “gordo” e “que gordo não pode ser professor de educação física”. Posteriormente, o posicionamento foi corroborado pelo Tribunal Superior do Trabalho, que reconheceu que o trabalhador teve sua honra agredida pelo

coordenador<sup>87</sup>.

Em 1987 a Dan Air foi acusada de contratar apenas mulheres jovens e bonitas para o serviço de bordo. A defesa da posição discriminatória foi a preferência dos viajantes por moças bonitas<sup>88</sup>.

Décadas depois, ainda se discute a discriminação pela aparência nesse setor.

O Tribunal Regional do trabalho da 2ª Região entendeu descabida a indenização de um empregado aeroviário - o qual recebeu o jocoso apelido pelos demais trabalhadores de "Free Willy" - inserido pela empresa em um programa de reeducação alimentar para perda de peso. Ao contrário, o Tribunal considerou a conduta duplamente benéfica: para a empresa seria possível manter o mesmo quadro de aeroviários, sem dispensar aqueles que ficam acima do peso e contra os padrões internacionais de atendimento aos usuários, que exigem rigorosos modelos de conduta e de apresentação; aos empregados haveria o acesso a melhores condições de saúde sem desembolso de qualquer montante<sup>89</sup>.

É fato que a obesidade trás consequências. Um comissário de bordo obeso certamente terá maiores dificuldades em circular pelos corredores do avião ou em atuar com agilidade em procedimentos de emergência, entretanto, como fica a situação de empregados apenas em sobrepeso, em que somente a estética é comprometida, e que ainda assim sofrem discriminação?

Em caso da atividade exigir agilidade e rapidez, há que ponderar o serviço com as reais possibilidades do trabalhador, mas o que jamais se admite é a discriminação injusta que agride a dignidade do empregado.

### 5.2.2 Discriminação de Pessoas com Deficiência

O conceito de deficiência não se confunde com o de doença. Esta é um

---

<sup>87</sup> BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região. Recurso Ordinário n. 00145-2006-872-09-00-4. Relatora: Nair Maria Ramos Gubert. Acórdão de 18 de janeiro de 2007.

<sup>88</sup> WOLF, Naomi. *O mito da beleza: como as imagens de beleza são usadas contra as mulheres*, p. 51.

<sup>89</sup> BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. Recurso ordinário n. 00036-2003-902-02-00-0. Relator: Ricardo Verta Ludovice . Acórdão de 17 de outubro de 2003.

processo debilitador da saúde e aquela é um estado físico (de origem motora), sensorial ou mental limitador<sup>90</sup>.

Pessoas com deficiência são vistas como diferentes na sociedade como se a deficiência limitasse qualquer atividade do cotidiano, inclusive o trabalho.

As pessoas com deficiência aparente, além do decorrente preconceito quanto à capacidade física, sensorial ou mental, sofrem com a discriminação pela estética ao serem julgadas logo pelo olhar, visto que imediatamente podem gerar no outro um sentimento que varia da pena, comoção ou super-proteção até a indiferença ou repulsa.

Nesse sentido, o fator aparência ajuda na exclusão e marginalização desses indivíduos, situação que poderia ser evitada se fosse respeitada a diversidade e eles estivessem integralizados no convívio como algo absolutamente natural do dia-a-dia.

Ao contrário do ideal, é bastante comum observar o desconforto das pessoas ao se depararem com pessoas com deficiência, como se não soubessem lidar com a situação.

Por isso, debate-se hoje a permissão de cirurgias plásticas em pessoas com síndrome de Down, consubstanciada na reconstrução facial que ameniza sinais da síndrome nos olhos e na língua, a fim de diminuir o impacto da discriminação pela estética.

Assim, é necessária a quebra dos estereótipo e estigmas relativos às pessoas com deficiência para a respectiva inclusão.

### 5.2.3 Discriminação de marcas corporais (manchas, queimaduras, cicatrizes, quelóides, tatuagens, piercing, etc.)

Algumas marcas corporais podem comprometer a harmonia estética e alimentar o preconceito.

Manchas de nascimento, quelóides e cicatrizes e queimaduras acidentais, especialmente aquelas localizadas na face, chamam a atenção e, às vezes, causam repulsa e incômodo no outro.

Ainda que não interfiram no resultado do trabalho, esses sinais na pele

---

<sup>90</sup> SPULDARO, Daniella Bianchini. *Discriminações no trabalho*, p. 208.

podem dar margem à discriminação pela estética em razão da aversão do próprio empregador ou do público consumidor.

Entretanto, é ilícito desfavorecer o trabalhador por fatores estéticos alheios ao serviço prestado, de forma que essa prática deve ser coibida. Até porque, provavelmente, são marcas não desejadas pelo indivíduo e que, se pudesse optar, não as teria.

Outras, entretanto, decorrem da própria vontade da pessoa em modificar o corpo a fim de traçar seu comportamento. Os *piercings* e tatuagens são os mais usados atualmente.

Se as tatuagens ou acessórios não interferem na atividade exercida e não colocam em risco a segurança do trabalhador, a negativa do empregador de contratar ou o ato de despedir o trabalhador diante desses fundamentos é uma conduta discriminatória que atinge a vida privada e a intimidade do empregado.

Além disso, algumas dessas marcas podem ser relacionadas com o comportamento delinquente - como cicatrizes e tatuagens - e ensejar um julgamento equivocado quanto ao caráter do obreiro.

Em geral esses fatores não alteram a capacidade das pessoas para o trabalho, todavia, evitam-se situações que podem ser chocantes ou até mesmo expor negativamente o trabalhador.

Alice Monteiro de Barros adverte que:

a jurisprudência inclina-se no sentido de coibir trajes ou aparências suscetíveis de chocar as pessoas, principalmente o empregador, e não só quando isso seja prejudicial ao bom funcionamento da empresa. Em consequência, dependendo da situação o uso visível de tatuagens de “piercing” e de maquiagem extravagante poderá sofrer restrições.<sup>91</sup>

Nesse sentido, é necessário um discernimento tanto por parte do empregador quanto pelo empregado para que seja alcançada a devida postura profissional sem violações à personalidade e dignidade do trabalhador.

#### 5.2.4 Discriminação por doenças

---

<sup>91</sup> BARROS, A. M. *Proteção à intimidade do empregado*, p. 138.



Algumas doenças provocam modificações corporais aparentes (definitivas ou não) que denunciam a enfermidade. Nessa hipótese, além de prejudicada a estética, há o preconceito com a respectiva doença, inclusive o medo de contaminação e o julgamento da redução da capacidade laboral.

Algumas ocasionam pequenas feridas e manchas corporais, como a herpes, mas em situações mais graves, a aparência aponta a debilitação da saúde.

Vítimas do vírus HIV – as quais perdem significativamente o peso, ficam vulneráveis a enfermidades infecciosas (como candidíase oral e herpes), dentre outros aspectos – são discriminadas em razão do preconceito e da falta de educação da sociedade.

Já pessoas com câncer emagrecem e tendem a sofrer com a queda de cabelos em virtude dos tratamentos empregados.

#### 5.2.5 Discriminação por outras questões de aparência

A discriminação pela estética pode ainda ocorrer por variados fatores em relação à aparência, seja por elementos isolados (como barba, cabelo, altura, etc), seja pelo contexto da imagem do belo/feio.

O Ministério Público da Bahia ajuizou ação civil pública contra o Banco Bradesco S/A por discriminação estética e racial após verificar que a empresa proibia o uso de barba pelos empregos, além de impor às empregadas normas para não usarem o cabelo natural quando não forem de cor branca<sup>92</sup>.

Aduz o Procurador oficiante que “usar ou não barba, cavanhaque, bigode ou costeleta não mostra nenhuma relação com maior ou menor eficiência no tocante à prestação de trabalho” e que “o direito à construção da imagem física é direito fundamental de todo trabalhador brasileiro”<sup>93</sup>.

Exigir alterações na imagem do empregado sem nenhuma motivação plausível, além de ser uma conduta discriminatória, afeta a identidade e até a intimidade do indivíduo, mas se há motivos relacionados à higiene, à segurança ou ao bom senso, não será caracterizada a discriminação.

---

<sup>92</sup> OAB/SP. *Discriminação contra barba e cabelo afro gera ação do MPT contra Bradesco.*

<sup>93</sup> OAB/SP. *Idem.*

O edital de 06 de agosto de 2008, destinado ao preenchimento de 1.000 vagas na Guarda Municipal do Rio de Janeiro, teve as inscrições prorrogadas após a Justiça do Trabalho, a pedido do Ministério Público do Trabalho, considerar algumas cláusulas discriminatórias, dentre elas as que consideravam inaptos candidatos com deficiência, com cicatrizes, magros, obesos, com estatura limitada ou com menos de 20 dentes na boca, sendo 10 em cada arcária dentária – ressaltando, inclusive, que próteses eram aceitas desde que garantissem a reabilitação estética e funcional<sup>94</sup>.

Nesse caso, o que mais chamou atenção foi a nítida exigência da estética corporal, facial e dentária do candidato, características que em nada prejudicam ou limitam as funções de um guarda municipal.

Já a exigência de altura, às vezes, é consequência da atividade exercida, como para um jogador de basquete. A questão tem sido debatida em virtude de seleções de profissionais para a segurança pública exigirem uma estatura mínima, ainda que o candidato demonstre desenvoltura para a atribuição.

## 6 CONCLUSÃO

Diante da valorização da estética, a aparência agradável é um fator relevante nos relacionamentos pessoais, inclusive naqueles pertinentes ao contrato e ambiente de trabalho.

Uma vez que a beleza é indicativo de realização e sucesso pessoal, sujeitos em harmonia com o padrão estético atraem tanto consumidor quanto empregador.

É natural que empresas queiram transmitir uma boa imagem de seus negócios e, para tanto, a escolha do profissional ideal é um quesito importante. Entretanto, se a opção foi pautada sem motivação na aparência do trabalhador, ocorrerá a discriminação pela estética - seja no momento pré-contratual, seja na manutenção ou, então, causa para rompimento do pacto laboral.

Ainda que certas atitudes não demonstrem, em primeira vista, irregularidades, deve-se verificar se as consequências da conduta geram exclusão. Isso porque é comum a ocorrência da discriminação indireta, aquela maquiada por

---

<sup>94</sup> PRT 1ª REGIÃO. *Justiça autoriza inscrição de candidatos discriminados no concurso da Guarda Municipal*.

outras razões que não a prática ilícita.

Isso não significa que o ambiente de trabalho seja impenetrável ao conceito de beleza, mas o que não se admite é a discriminação pautada em critérios subjetivos preconceituosos.

A discriminação estética em relações de trabalho fere direitos inerentes ao homem consagrados na Constituição Federal de 1988. São direitos de personalidade concernentes à imagem, auto-determinação, identidade e até a intimidade e vida privada do indivíduo que, para garantir seu trabalho, tenha que transformar sua aparência. Enfim, resta violada a dignidade e individualidade no sentido de que todos devem ser respeitados, bem como aquilo que optaram para si.

Não deveria o trabalhador alterar seu comportamento, mas sim a sociedade amadurecer conceitos e ideais, isto é, mudar o paradigma de beleza, que está no reconhecimento da diversidade.

A boa imagem de uma empresa está no profissionalismo e competência de seus empregados, muitas vezes perdidos em detrimento de um sistema excludente.

Em profissões de contato com o público, o melhor é trabalhar a educação, a postura, o carisma e a qualificação do empregado, e não visar seu corpo, que é patrimônio individual.

Enquanto isso, cabe ao direito coibir práticas discriminatórias, inclusive suas formas mais veladas, assim como atuar quando necessário para concretizar a real igualdade preconizada constitucionalmente.

## 7 BIBLIOGRAFIA

AMARAL, Francisco. *Direito civil: introdução*. 5. ed. rev. atual. e aum. Rio de Janeiro: Renovar, 2003.

ARAUJO, Luiz Alberto David. *A proteção constitucional da própria imagem: pessoa física, pessoa jurídica e produto*. Belo Horizonte: Del Rey, 1996.

ARAUJO, Luiz Alberto David; SARRANO NUNES JR., Vidal. *Curso de direito constitucional*. São Paulo: Saraiva, 1998.

ARNS, Cardeal Dom Paulo Evaristo. "Para que todos tenham vida". *In: Discriminação*. Coords. Márcio Túlio Viana e Luiz Otávio Linhares Renault. São Paulo: LTr, 2000.

AIEXE, Egídia Maria de Almeida. "Uma conversa sobre direitos humanos, visão da justiça e discriminação". *In: Discriminação*. Coords. Márcio Túlio Viana e Luiz Otávio Linhares Renault. São Paulo: LTr, 2000.

BACILA, Carlos Roberto. *Estigma: um estudo sobre os preconceitos*. 2. ed. Rio de Janeiro: Editora Lumen Juris, 2008.

BARROS, Alice Monteiro de. "Discriminação no emprego por motivo de sexo". *In: Discriminação*. Coords. Márcio Túlio Viana e Luiz Otávio Linhares Renault. São Paulo: LTr, 2002.

\_\_\_\_\_. *Proteção à intimidade do empregado*. São Paulo: Ltr, 1997.

BICHARA, Mônica. *O peso do preconceito*. Disponível na Internet via WWW.URL:<http://www.correiodabahia.com.br/trabalho/noticia.asp?codigo=114442>. Acesso em 13 de agosto de 2008.

BRITO FILHO, José Claudio Monteiro de. *Discriminação no Trabalho*. São Paulo: LTr, 2002.

CARLOS, Vera Lúcia. *Discriminação nas relações de trabalho*. São Paulo: Editora Método, 2004.

CARREIRA, Alexandre Luiz Fantin. "Ações afirmativas como mecanismo de efetivação dos princípios constitucionais da igualdade e da dignidade da pessoa humana". *In: Ações afirmativas e inclusão social*. Coord. Eliana Franco Neme. Bauru: Edite, 2005.

COMPARATO, Fábio Konder. *A afirmação histórica dos direitos humanos*. São Paulo: Saraiva, 2001.

CORDÁS, Táki Athanássios. AZEVEDO Alexandre Pinto de. "Estigmas da balança".

*Revista Mente e Cérebro*, São Paulo, edição especial nº 11, p. 60-65.

COUTINHO, Aldacy Rachid. "Discriminação estética no trabalho". *Carta Forense*, São Paulo, p. 10-11, 01 de set. de 2007.

DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 4. ed. São Paulo: LTr, 2005.

\_\_\_\_\_. "Proteções contra discriminação na relação de emprego". *In: Discriminação*. Coords. Márcio Túlio Viana e Luiz Otávio Linhares Renault. São Paulo: LTr, 2002.

FONSECA, Ricardo Marcelo. "A Constituição Federal e o trabalho: um exercício de aproximação" *In: Direito do Trabalho: estudos*. Coord. José Affonso Dallegrave Neto. São Paulo: LTr, 1997.

GOFFMAN, Ervin. *Estigma: Notas sobre a Manipulação da Identidade Deteriorada*. 4 ed. Rio de Janeiro: LTC, 1998.

GOMES, Joaquim B. Barbosa. *Ação afirmativa e princípio constitucional da igualdade: O direito como instrumento de transformação social*. Rio de Janeiro: Editora Renovar, 2001.

GONÇALVES, Clarissa Azevedo. *O peso de ser muito gordo: um estudo antropológico sobre obesidade e gênero*. Disponível na Internet via WWW.URL: <http://www.cerescaico.ufrn.br/mneme/ed11/100.pdf>. Acesso em 02 de setembro de 2008.

GOSDAL, Thereza Cristina. *Discriminação da mulher no emprego: relações de gênero no direito do trabalho*. Curitiba: Gênese, 2003.

LEITE, Eduardo de Oliveira. *A monografia jurídica*. 6. ed. rev., atual. e ampl. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2003.

MARQUES, Christiani. *O contrato de trabalho e a discriminação estética*. São Paulo: LTr, 2002.

MALLET, Estevão. "Algumas notas sobre o tema da discriminação no direito do trabalho". *Revista do advogado*. São Paulo, ano XXVIII, n. 97, p. 50-64, maio de 2008.

MELLO, Celso Antônio Bandeira de. *O conteúdo jurídico do princípio da igualdade*. 3 ed. São Paulo: Malheiros Editores, 2004.

MORAIS FILHO, Evaristo de. "O princípio da isonomia". *In: Curso de direito constitucional do trabalho*. Coord. Arion Sayão Romita. São Paulo: LTr, vol. 1, 1991.

NOVAIS, Denise Pasello Valente. *Discriminação da mulher e direito do trabalho: da proteção à promoção da igualdade*. São Paulo: LTr, 2005.

NOVAES, Joana de Vilhena. *O intolerável peso da feiúra: sobre as mulheres e seus corpos*. Rio de Janeiro: Ed. PUC-Rio: Garamond, 2006.

Ordem dos advogados de São Paulo. *Discriminação contra barba e cabelo afro gera ação do MPT contra Bradesco*. Disponível na Internet via WWW.URL: <http://www.oabsp.org.br/boletim-informativo/trabalhista/edicao-08-marco-abril-2008/discriminacao-contra-barba-e-cabelo-afro-gera-acao-do-mpt-contra-bradesco>. Acesso em 20 de setembro de 2008.

PASTORE, José. *Discriminação no trabalho*. Disponível na Internet via WWW.URL: [http://www.josepastore.com.br/artigos/ac/ac\\_137.htm](http://www.josepastore.com.br/artigos/ac/ac_137.htm). Acesso em 02 de setembro de 2008.

PASSOS, J. J. Calmon de. “O princípio da não-discriminação”. In: *Curso de direito constitucional do trabalho*. Coord. Arion Sayão Romita. São Paulo: LTr, vol. 1, 1991.

Procuradoria Regional do Trabalho da 1ª Região. *Justiça autoriza inscrição de candidatos discriminados no concurso da Guarda Municipal*. Disponível na Internet via WWW.URL: [http://www.prt1.mpt.gov.br/noticias/visualizapdf.php?montraframe=1&pasta=pdfs\\_noticias&codigo=371&ano=2008](http://www.prt1.mpt.gov.br/noticias/visualizapdf.php?montraframe=1&pasta=pdfs_noticias&codigo=371&ano=2008). Acesso em 21 de setembro de 2008.

RIBAR, Georgia. “Os princípios constitucionais da dignidade da pessoa humana, da igualdade e o princípio da não-discriminação na proteção contra a discriminação na relação de emprego”. *Revista LTr*. São Paulo, ano 70, n. 09, p. 1094-1100, setembro de 2006.

SARLET, Ingo Wolfgang. *Dignidade da pessoa humana e direitos fundamentais na Constituição Federal de 1988*. 2.ed. rev. ampl. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2002.

SANTOS, Adriana Artigas. OLIVEIRA NETO, Alberto Emiliano de. COUTINHO, Aldacy Rachid. NOVAIS, Denise Pasello Valente. OLIVEIRA, Fabiano Gomes de. NUNES, Sarita Acruche. *Vida privada do empregado: revistas íntimas, boa aparência e estética*. Disponível na Internet via WWW.URL: [http://www.abdconst.com.br/documentos/artigo\\_GE\\_direito\\_trabalho\\_2003.pdf](http://www.abdconst.com.br/documentos/artigo_GE_direito_trabalho_2003.pdf). Acesso em 24 de julho de 2008.

SEGALLA, Juliana Izar Soares da Fosneca. ROSTELATO, Telma Aparecida. *A discriminação estética da pessoa com deficiência*. Disponível na Internet via WWW.URL: <http://www.unirp.edu.br/revista/A%20DISCRIMINA%C3%87%C3%83O%20EST%C3%89TICA%20DA%20PESSOA%20COM%20DEFIC%C3%8ANCIA.pdf>. Acesso em 14 de setembro de 2008.

SILVA, De Plácido e. *Vocabulário jurídico*. Atualizadores: Nagib Slabi Filho e Gláucia Carvalho. 22 ed. Rio de Janeiro: Editora Forense, 2003.

SILVA, José Afonso da. *Curso de Direito Constitucional Positivo*. 11ª ed. São Paulo: Malheiros Editores, 1996.

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

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. “O direito do trabalho e as diversas formas de discriminação”. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*. Rio de Janeiro: Imprensa Nacional, Vol. 21, n.1 (set. / dez.1946), p. 97-102.

SPULDARO, Daniella Bianchini. “Discriminações no trabalho”. *In: Direito do Trabalho & Direito Processual do Trabalho: temas atuais*. Coords. Aldacy Rachid Coutinho e Célio Horst Waldraff. 1ª ed. 4ª tir. Curitiba: Juruá, 2006, p. 191-216.

SZANIAWSKI, Elimar. *Direitos de personalidade e sua tutela*. 2. ed. rev. atual. e ampl. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2005.

VIANNA, Cynthia Semíramis Machado. *Da imagem da mulher imposta pela mídia como uma violação dos direitos humanos*. Disponível na Internet via WWW.URL: [http://cynthiasemiramis.org/artigos/semiramis\\_mulher\\_dh.pdf](http://cynthiasemiramis.org/artigos/semiramis_mulher_dh.pdf). Acesso em 02 de setembro de 2008.

VIANA, Márcio Túlio. “Os dois modos de discriminar e o futuro do Direito do Trabalho”. *In: Discriminação*. Coords. Márcio Túlio Viana e Luiz Otávio Linhares Renault. São Paulo: LTr, 2000.

WOLF, Naomi. *O mito da beleza: como as imagens de beleza são usadas contra as mulheres*; tradução de Waldéa Barcellos. Rio de Janeiro: Rocco, 1992.