

ARTIGO

ELIMINAÇÃO DE TODAS AS FORMAS DE DISCRIMINAÇÃO NAS RELAÇÕES DE TRABALHO NO DIREITO LABORAL BRASILEIRO COMO ELEMENTO DE ADEQUAÇÃO AO IDEAL DE TRABALHO DECENTE DEFINIDO PELA OIT

Luiz Agueda Santos¹

RESUMO

Observa-se a produção normativa especialmente aplicável às relações de trabalho no contexto das mais frequentes formas de discriminação no Brasil, como meio de se identificar a ocorrência da adequação do direito laboral pátrio a um dos elementos do conceito de Trabalho Decente formulado pela OIT. Verificam-se para tanto as normas elencadas pela doutrina, bem como a análise realizada por diversos autores acerca dessas mesmas normas. Apresentam-se de forma pontual críticas às escolhas realizadas pelo legislador. Conclui-se pela somente parcial adequação das normas justralhistas aplicáveis no cenário brasileiro ao ideal de eliminação de todas as formas de discriminação, previsto no conceito de Trabalho Decente. Realiza-se sugestão de edição de normas que se compreendem potencialmente vantajosas aos trabalhadores atingidos pelas condutas discriminatórias.

Palavras-chave: discriminação; discriminação nas relações de trabalho; trabalho decente; eliminação de todas as formas de discriminação.

ABSTRACT

This study examines the normative production particularly applicable to labor relations in the context of the most frequent forms of discrimination in Brazil, as a means to identify the alignment of domestic labor law with one of the components of the Decent Work concept formulated by the International Labour Organization (ILO). To this end, the analysis considers the standards outlined by the doctrine, as well as the evaluations

¹ O presente trabalho foi realizado com apoio da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior – Brasil (CAPES) – Código de Financiamento 001.

Mestrando em Direito, com área de concentração em Direito do Trabalho, pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo – PUC/SP. Advogado trabalhista. Endereço eletrônico: agueda.luiz@gmail.com Lattes: <https://lattes.cnpq.br/8105114846155067> ORCID: <https://orcid.org/0009-0005-1566-8518> .

made by various authors regarding these same norms. Critiques are presented in relation to the choices made by the legislator. The study concludes that the domestic labor laws currently applicable in Brazil are only partially aligned with the ideal of eliminating all forms of discrimination, as envisioned in the Decent Work concept. Suggestions are made for the introduction of norms that could be potentially advantageous to workers affected by discriminatory practices.

Keywords: discrimination; discrimination in labor relations; decent work; elimination of all forms of discrimination.

1. INTRODUÇÃO

Com seu estabelecimento pela Organização Internacional do Trabalho (OIT) em 1999, o Trabalho Decente apresenta duas linhas centrais distintas de compreensão: 1. como estratégia de atuação da Organização nos seguintes anos e décadas, e 2. a conceituação em termos práticos, trazendo elementos que devem se apresentar em uma relação de trabalho para que então essa relação seja considerada em conformidade com os ideais defendidos pela entidade intergovernamental.

Busca-se no presente trabalho verificar a adequação das normas jurídicas brasileiras, em especial no campo do direito do trabalho, ao conceito prático de trabalho decente, realizando-se análise a partir de um de seus elementos.

Para tanto, serão identificadas as normas diretamente aplicáveis a cada uma das hipóteses consideradas, dentre as necessárias para a compreensão do elemento componente do conceito de trabalho decente abordado, e sua compreensão pela doutrina.

2. TRABALHO DECENTE

Como se pode observar por toda a história da Organização Internacional do Trabalho (OIT), mostra-se aspecto de singular relevância a adoção de posicionamentos pela entidade em favor da compreensão de que a paz global somente poderá ser alcançada através da obtenção de justiça social (OIT, 1919).

Uma vez estabelecido seu objetivo, restou à OIT a delimitação dos mecanismos a serem adotados para a concretização desse propósito. Assim, em 1999, após discussões realizadas durante a 87ª Conferência Internacional do Trabalho, definiram-se os termos da estratégia que guiaria a atuação da Organização pelas próximas décadas: a estratégia Trabalho Decente (OIT, 1999).

Atualmente, o conceito prático de trabalho decente abrange os seguintes elementos: trabalho acessível, produtivo e de qualidade; fortalecimento do diálogo social; ampliação do acesso à proteção social; e respeito aos direitos fundamentais dos trabalhadores, a saber: liberdade sindical; eliminação de todas as formas de trabalho forçado ou obrigatório; erradicação do trabalho infantil; eliminação de todas as formas de discriminação nas relações de trabalho (Abramo, 2015); promoção de um meio ambiente do trabalho seguro e saudável (ILO, 2022).

A despeito das críticas (aqui consideradas plenamente cabíveis) à ausência de maior incisividade das normas elaboradas pela OIT (Merino, 2011; Maeda, 2017), pode-se observar direcionamento que busca, ainda que eventualmente de forma não tão pormenorizada quanto possível, o estabelecimento de direitos – somente os mínimos – a serem garantidos aos trabalhadores.

Dentre tais direitos, realiza-se aqui opção temática pela verificação de tão somente um dos elementos integrantes do conceito de trabalho decente (o direito à não discriminação nas relações de trabalho), por compreender-se como especialmente relevante no atual momento social - de aparente inclinação política a posicionamentos que potencialmente favorecem a adoção de posturas contrárias ao respeito à diversidade.

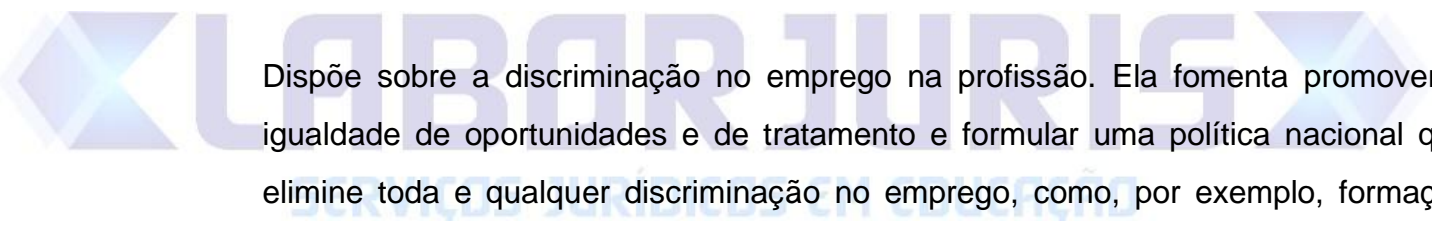
Analisar-se-á no presente trabalho, portanto, a proteção aplicável no direito brasileiro em prol da eliminação de todas as formas de discriminação, como forma de identificar a adequação do direito trabalhista nacional ao subconceito integrante do ideal de trabalho decente como compreendido pela OIT.

3. DISCRIMINAÇÃO NAS NORMAS DA OIT

Em 1958, após a 42ª reunião Conferência Internacional do Trabalho, realizou-se a aprovação da Convenção nº 111, com entrada em vigor no plano internacional em 15 de junho de 1960 e ratificação pelo Brasil em 26 de novembro de 1965. Estabelece, em seu artigo 1º, discriminação como:

- a) toda distinção, exclusão ou preferência fundada na raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social, que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidade ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão;
- b) qualquer outra distinção, exclusão ou preferência que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou tratamento em matéria de emprego ou profissão que poderá ser especificada pelo Membro interessado depois de consultadas as organizações representativas de empregadores e trabalhadores, quando estas existam, e outros organismos adequados (OIT, 1958).

A C111 reconhece, ainda, em seu artigo 2º a necessidade de adoção pelos Estados de postura que efetivamente combata ou inviabilize as práticas discriminatórias em matéria de trabalho, prevendo a obrigação de adotarem mecanismos nacionais para “promover, por métodos adequados às circunstâncias e aos usos nacionais, a igualdade de oportunidades e de tratamento em matéria de emprego e profissão, com o objetivo de eliminar toda discriminação nessa matéria” (OIT, 1958). Pela análise de Rúbia Zanotelli de Alvarenga, a Convenção 111:



Dispõe sobre a discriminação no emprego na profissão. Ela fomenta promover a igualdade de oportunidades e de tratamento e formular uma política nacional que elimine toda e qualquer discriminação no emprego, como, por exemplo, formação profissional e condições de trabalho por motivo de raça, cor, sexo, religião, opinião pública, ascendência nacional e origem social, que tenham por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou de tratamento em matéria de emprego ou de profissão (Alvarenga, 2022, p. 155).

Somam-se às regras existentes na C111 também as previsões contidas na Convenção nº 100 da OIT, que por sua vez ocorreu como fruto da 34ª reunião da Conferência Internacional do Trabalho, de 1951, (possuindo vigência internacional em 23 de maio de 1953 e sendo ratificada pelo Brasil em 25 de abril de 1957); e que apresenta, em seu artigo 2º, a obrigação de cada Estado-Membro:

incentivar e, na medida em que tudo isto é compatível com os ditos métodos, assegurar a aplicação a todos os trabalhadores do princípio de igualdade de remuneração para a mão-de-obra masculina e a mão-de-obra feminina por um trabalho de igual valor (OIT, 1958)

Carlos Roberto Husek apresenta que a Convenção nº 100 da OIT particularmente se dedica ao combate à discriminação (em especial no aspecto remuneratório) entre homens e mulheres:

Prestigia o princípio da igualdade entre homens e mulheres, especificando a igualdade de remuneração, compreendendo o salário e demais vantagens, pagas direta ou indiretamente, em espécie ou *in natura* pelo empregador ao trabalhador (Art. 1º), podendo ser adotado pela legislação nacional, por qualquer sistema de fixação da remuneração, por convenções coletivas e/ou combinação desses fatores. Por certo, além dos mencionados na Convenção, meramente exemplificativos, há todas possibilidades concretizadas no relacionamento entre trabalhadores e empregadores (acordos individuais ou coletivos, regulamentos de empresas e outros) (Husek, 2020, p. 184)

Juntas, as duas citadas integram o rol das convenções utilizadas pela OIT para a composição do quadro apresentado em 1998, através da Declaração de Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho (OIT, 1998, *online*), neste artigo abordado em uma de suas quatro áreas consideradas essenciais: a não-discriminação no emprego ou ocupação (Alvarenga, 2016, p. 112).

4. DISCRIMINAÇÕES FREQUENTES NO MERCADO DE TRABALHO

Camila Dozza Zandonai ressalta que o contexto de uma relação de trabalho facilita especialmente a ocorrência de discriminação, uma vez que se tem, regra geral, pessoas dotadas de condições sociais distintas em posições de poder diversas; trata-se, portanto, na visão da autora, de ambiente “propício à concretização do preconceito” (Zandonai, 2019, p.105).

Dentre as formas de discriminação existentes, utiliza-se aqui o rol apresentado por Arion Sayão Romita (2007, pp. 312-334), com adaptações excluindo a discriminação por natureza do trabalho (por entender-se que hoje não se verifica em grande escala uma discriminação contra trabalhadores intelectuais na comparação com trabalhadores braçais, como a legislação brasileira sugeriu no passado) e incluindo a discriminação contra trabalhadores migrantes, com base na compreensão de relevante desigualdade verificada entre os integrantes desse grupo na comparação com nacionais no Brasil (Vilela, 2011) e em outras diversas regiões do planeta.

Verificar-se-ão, portanto, para o estudo ao qual o presente artigo se propõe, as discriminações no mercado de trabalho em decorrência de origem, gênero, raça, idade, estado de saúde e deficiência.

5. ORIGEM

Abordando a discriminação em cenário envolvendo o trabalhador migrante, Jackeline Ribeiro e Sousa apresenta que se pode observar, como produção da OIT sobre o tema, a existência das Convenções nº 97 – definindo o trabalhador migrante como “toda pessoa que emigra de um país para outro com o fim de ocupar o emprego que não será exercido por sua própria conta, e compreende qualquer pessoa normalmente admitida como trabalhador migrante” e nº 143 – abordando especificamente “as imigrações efetuadas em condições abusivas e a promoção da igualdade de oportunidades e tratamento de trabalhadores migrantes”; esta última, inclusive, não ratificada ainda hoje pelo Brasil (Sousa, 2022, pp. 28 - 29).

De acordo com Marília Lustosa Ferreira, podem-se identificar em um modelo de sociedade baseado no conceito de Estado Democrático de Direito (o caso do Brasil) os Direitos Humanos Fundamentais como ferramentas para a obtenção pelas pessoas de uma vida e uma existência dignas, com o respeito às suas necessidades por uma completa participação social.

Em um processo democrático, verificam-se costumeiramente as pautas das maiorias recebendo especial atenção; entretanto, em uma *plena* democracia (compreendida como a democracia material, e não apenas formal), observam-se conjuntamente posicionamentos do Estado em prol da defesa dos Direitos Humanos de *todos* – logo, não apenas dos integrantes das maiorias detentoras de maior poder de influência, mas também daqueles do povo que compõem as minorias, em um sistema que a autora denomina de “democracia contemporânea”.

Para Marília Lustosa Ferreira, com a globalização e os novos processos de circulação de mercadorias, informações, riquezas e pessoas, ao mesmo tempo em que parcela substancial da população mundial obteve melhorias e facilidades em suas vidas, verificou-se em contrapartida um aumento das desigualdades, reforçando um número já historicamente elevado de minorias e grupos vulneráveis.

Baseando-se em Robério Nunes dos Anjos Filho, acrescenta que as diferenças culturais que se observam frente aos fluxos migratórios favorecem ainda a existência de distorções socioeconômicas dentro das comunidades receptoras desses migrantes (exemplificativamente, pela dificuldade de adaptação do trabalhador estrangeiro à cultura do novo local, bem como por eventual recusa de sua integração pela comunidade da região), o que dificulta a obtenção de uma plena vida de acordo com os direitos fundamentais da pessoa excluída.

Apresenta também fala de António Guterres, então chefe da ONU, que durante passagem pelo Egito em 2019 defendeu a necessidade das populações dos diferentes Estados rejeitarem líderes que pregassem o ódio e a intolerância. Para Ferreira, tal postura possui especial relevância quando se observa que os discursos disseminadores de intolerância frequentemente possuem como receptores do ódio indivíduos que, sem estrutura educacional prévia que lhes forneça mecanismos para compreender e então rejeitar o conteúdo discriminatório, tornam-se por diversas vezes também disseminadores e replicadores do mesmo discurso de ódio (Ferreira, 2021, p. 31-33).

Jackeline Ribeiro e Sousa apresenta que, após acordo que culminou na declaração de Nova Iorque para Migrantes e Refugiados, representantes dos países integrantes da ONU se reuniram em dezembro de 2018 para debater o que resultaria em um pacto global buscando proteger e garantir os direitos dos migrantes, bem como alcançar soluções para os problemas decorrentes dos movimentos migratórios internacionais e ainda instituir normas relacionadas ao desenvolvimento sustentável. Assim, com versão final aprovada por 164 Chefes de Estado e de Governo, de acordo com a autora,

O Pacto Global consiste em acordo para a estruturação das migrações internacionais, cujas orientações consideram as premissas dentro do cenário migratório mundial. Importa ressaltar que o Pacto Global não é juridicamente vinculante, de modo que respeita a soberania de cada Estado que o assine. Logo, fica a critério de cada país signatário a forma como irá utilizar suas diretrizes como plano-estratégico. Conforme o Secretário-Geral da ONU, António Guterres, “é uma estrutura para a cooperação Internacional enraizada em um processo intergovernamental de negociação de boa-fé”(Sousa, 2022, p. 49)

Trata-se, portanto, de mecanismo que busca reduzir em âmbito global a ocorrência da discriminação realizada contra imigrantes e também demais pessoas em função de sua ascendência nacional, como filhos e netos de estrangeiros no âmbito do direito internacional do trabalho.

Nos termos do direito brasileiro, encontram-se na Constituição Federal dispositivos atribuindo a quaisquer pessoas diversos direitos, regra geral sem distinção de sua origem (Lima, 2012). A Lei nº 13.445, de 2017 (Lei de Migração) aborda de maneira mais específica esses direitos, porém sem um detalhamento que neste artigo se consideraria bastante acerca das questões laborais.

6. DISCRIMINAÇÃO CONTRA MULHERES NO MERCADO DE TRABALHO

Aprovada em 1951, a Convenção nº 100 da OIT – Igualdade de Remuneração de Homens e Mulheres Trabalhadores por Trabalho de Igual Valor – realiza a introdução de normas que buscam eliminar a discriminação existente na remuneração percebida entre homens e mulheres.

Arion Sayão Romita apresenta a existência de variados dispositivos no ordenamento jurídico brasileiro buscando coibir a discriminação por gênero ou sexo, ressaltando que “práticas discriminatórias contra a mulher não são toleradas pela jurisprudência dos tribunais do trabalho”, e atribuindo especial destaque à previsão do artigo 7º, inciso XX, da atual Carta Magna, que estabelece “proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei” (Romita, 2007, p. 317).

Sérgio Pinto Martins destaca que “a mulher não pode ser discriminada no trabalho”. Sendo, portanto, “crime a exigência de teste, exame, perícia, laudo, atestado, declaração ou qualquer outro procedimento relativo à esterilização ou a estado de gravidez” (art. 2º, I, da Lei nº 9.029/95)” (Martins, 2015, p. 104). Rodolpho César Aquilino Bacchi defende a adequação da realização de exame *demissional* de gravidez aos dispositivos constitucionais (Bacchi, 2020, pp. 369-382). E Sérgio Pinto Martins menciona que:

a Lei nº 5.743/68 determina a nulidade de toda disposição ou providência que resulte em discriminações entre brasileiros de ambos os sexos, para o provimento de cargos sujeitos à seleção nas empresas privadas e no serviço público federal, estadual ou municipal, incluídas as autarquias, sociedades de economia mistas e empresas concessionárias de serviço público” (Martins, 2015, p. 105).

Luciano Martinez apresenta, dentre outras, as proteções ao trabalho da mulher no que denomina “plano pré-contratual”, que extrai do artigo 313-A da CLT e que em sua visão merecem destaque: a “vedação ao comportamento de publicar ou fazer publicar anúncio de emprego no qual haja referência ao sexo, a idade, à cor ou situação familiar, salvo quando a natureza da atividade a ser exercida, pública e notoriamente assim o exigir”; também a “vedação ao comportamento de recusar emprego, promoção ou motivar a dispensa do trabalho em razão de sexo, idade, cor situação familiar ou estado de gravidez”, ressaltando entretanto que tal vedação encontra legítima exceção “quando a natureza da atividade seja notória e publicamente incompatível”; ainda, a proibição do “comportamento de considerar o sexo, a idade, a cor ou situação familiar como variável determinante para fins de remuneração, formação profissional e oportunidades de ascensão profissional”; e, por fim, o posicionamento contrário ao:

comportamento de impedir o acesso ou adotar critérios subjetivos para deferimento de inscrição ou aprovação em concursos, em empresas privadas, em razão de sexo, idade, cor, situação familiar ou estado de gravidez (art. 373-A, V, da CLT)”(Martinez, 2024, pp. 972-973).

Mauro Schiavi destaca, dentre os dispositivos existentes na legislação trabalhista brasileira tendentes a enfrentar a questão da discriminação contra a mulher no mercado de trabalho, além dos já mencionados, também: o artigo 391 da CLT, versando sobre a impossibilidade de utilização pela empresa do estado gravídico da mulher como justo motivo para sua despedida; o artigo 10, II, b, do ADCT, proibindo a despedida sem justo motivo da mulher grávida “desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto”; o artigo 394-A da CLT, sobre o trabalho de gestantes e lactantes em ambientes insalubres; artigo 396 da CLT, versando sobre a disponibilização de intervalos para amamentação; a Lei nº 14.262/21, trazendo normas sobre vacinação da empregada gestante; e o inciso XXV do artigo 7º da CF e artigos 2º a 5º da Lei 14.457/22, sobre benefícios relacionados ao direito de acesso à creche. (Schiavi, 2024, pp. 895-906)

Por fim, Luciano Martinez aponta que, em linhas gerais, no “âmbito de proteção contratual”, as normas que buscam a igualdade de gênero entre homens e mulheres no campo contratual das relações de trabalho “envolvem os seguintes campos: métodos e locais de trabalho”; “períodos diferenciados de descanso”; “limite de uso da força muscular”; “vedações às revistas íntimas”; e “amparo à maternidade e à situação de amamentação” (2024, p. 973).

7. DISCRIMINAÇÃO CONTRA PESSOAS TRANSGÊNERO

Observando as dificuldades enfrentadas pelas pessoas transgênero no mercado de trabalho, Luciano Martinez realiza análise da condição – que compreende-se aqui particularmente inóspita – desse grupo social frente ao mercado de trabalho. De acordo com o autor, a despeito da existência de variados dispositivos que proíbem a discriminação por sexo ou gênero, verificam-se em grande número os relatos de pessoas transgênero que encontram excessiva dificuldade para ingressar no mercado de trabalho.

Aedan Dougan Marques de Souza realiza análise da estrutura discriminatória envolvida nesses casos, em uma verificação da realidade vivida pelas pessoas transgênero:

o biopoder, aqui presente, irá contribuir para criar a vida desigual que permeia toda a vivência dos transexuais, desde a não aceitação em círculos familiares, bem como sua marginalização em todos os aspectos sociais, como o alto índice de desemprego (que leva geralmente à alternativa de prostituição), altas taxas de violência contra indivíduos desta comunidade, e grande acometimento de transtornos psicológicos, como a depressão, ansiedade e suicídio (Souza, 2019, p. 257).

Luciano Martinez apresenta, de maneira exemplificativa, a eliminação sumária em processos seletivos após o primeiro momento de percepção pelo recrutador do gênero da pessoa, bem como os possíveis conflitos envolvendo o *dress code* e a utilização de sanitários específicos; ainda, a inexistência de uma política pública voltada à reserva de vagas para pessoas transgênero (Martinez, 2024, pp. 1.036-1.040). Política essa que, na visão aqui defendida, quando existente em conjunto com medidas efetivas de respeito pelas diversidades e incentivo real (inclusive tributário) à contratação de pessoas transgênero, teria o potencial de colaborar até mesmo para uma alteração da percepção atualmente existente em parte da sociedade, com a possível quebra da associação estereotipada entre pessoas transgênero e ambientes de prostituição.

8. DISCRIMINAÇÃO RACIAL

O racismo (bem como suas derivações definidas pelo direito penal) ocorre como problema antigo e com longas raízes no Brasil. De acordo com Jorge Luiz Souto Maior (2017), baseando-se em pensamento de Jacob Gorender, historicamente a escravidão não se deu por pessoas de determinado povo contra outras

peças *daquele mesmo povo*, mas contra pessoas de povo *distinto* ao daquele ao qual pertenciam os então senhores.

Raciocínio semelhante manteve-se mesmo nas formas mais modernas de escravidão. Fosse no Brasil ou nos Estados Unidos da América, a escravidão ocorria por senhores brancos contra pessoas de outras raças, perpetuando um sentimento que não raro era utilizado para inclusive justificar a escravidão: a ideia de que as pessoas escravizadas eram inferiores, menos inteligentes, menos *humanas*.

No Brasil, destaca o autor o sentimento de superioridade daquele que possuía escravos. De acordo com Souto Maior, “o desejo de ser dono de escravos, o esforço para obtê-los ia da classe dominante ao modesto artesão das cidades”. Para o autor, o relativamente pouco tempo decorrido entre o final formal da escravidão e a atualidade implica em uma dificuldade para que ainda hoje se compreendam as relações de trabalho em uma forma democrática. Não raro observam-se posicionamentos contrários aos trabalhadores que buscam seus direitos na Justiça do Trabalho, como se ingratos fossem pelo *favor* concedido pelo senhor; bem como parcela considerável da atuação do Ministério do Trabalho e Emprego no país consiste no resgate de trabalhadores em situação análoga à escravidão (Souto Maior, 2017, p.50-53).

No direito internacional, além das normas já apresentadas, pode-se destacar a redação do artigo 14, I, da Convenção nº 117 da OIT, estabelecendo que “um dos fins da política social será o de suprimir qualquer discriminação entre trabalhadores fundada na raça, cor, sexo, crença, associação tribal ou filiação sindical” (OIT, 1962, *online*).

Vólia Bomfim Cassar, analisando o direito brasileiro, defende que as práticas violadoras encontram obstáculo jurídico na redação do artigo 1º da Lei nº 9.029, de 1995, pois em sua visão quaisquer condutas discriminatórias estão naquele dispositivo previstas, de acordo com “moderna teoria da interpretação conforme” (Cassar, 2022, p. 1.211):

É proibida a adoção de qualquer prática discriminatória e limitativa para efeito de acesso à relação de trabalho, ou de sua manutenção, por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar, deficiência, reabilitação profissional, idade, entre outros, ressalvadas, nesse caso, as hipóteses de proteção à criança e ao adolescente previstas no inciso XXXIII do art. 7º da Constituição Federal (Brasil, 1995).

A autora ressalta, porém, que esse posicionamento não se mostra unanimidade, mencionando Sérgio Pinto Martins como exemplo de jurista com pensamento diverso. Para Martins, “a Lei n. 9.029/95 estabelece normas penais para a discriminação da mulher” (Martins, 2021, p. 46). Tal formulação reforça o entendimento de que compreende a referida lei como direcionada não a quaisquer condutas discriminatórias, mas sim especificamente à discriminação *contra a mulher*.

Sérgio Pinto Martins defende, entretanto, a possibilidade de responsabilização nas esferas Cível e Penal também nas hipóteses de violação de normas versando sobre variadas situações em diplomas normativos outros quando no curso de uma relação de trabalho (Martins, 2021, p. 46-48); pelo que se compreende aqui verificar-se um posicionamento desse autor pela viabilidade de responsabilização, *exemplificativamente*, na ocorrência de conduta discriminatória baseada na raça, por meio da aplicação de dispositivos da lei penal. Posicionamento similar se encontra, também, em Luciano Martinez (2024, pp. 18-19), Mauro Schiavi (2024, pp. 61-64) e Maurício Godinho Delgado (2023, pp. 82-85).

Arion Sayão Romita defende que a jurisprudência trabalhista no país repudia a prática da discriminação racial nas relações de trabalho, mencionando julgado do Tribunal Superior do Trabalho sobre o tema como exemplo de posicionamento adotado, em que se verificou ainda, além de normas brasileiras, a utilização das Convenções 111 e 117 da OIT como fundamentação (Romita, 2007, pp. 318-321).

Ana Flávia Rezende e Luís Fernando Silva Andrade trazem os resultados de pesquisa em que observam a existência de expressões semelhantes a “de boa aparência”, compreendidas como eufemismo para “pessoa branca” em sites voltados para o anúncio de vagas de empregos. Baseando-se em Caetana Maria Damasceno, que por sua vez apresenta o uso dessas expressões como o que se denomina “deslizamento semântico” (Damasceno, 2013), os autores verificam que

Os anúncios categorizados em boa aparência e boa imagem da empresa estão distribuídos nos sites de emprego LinkedIn (2022), Catho (2022), Vagas.com (2022) e Trovit (2022). Neles são utilizados os termos ‘possuir boa aparência’, ‘possuir aparência cuidada’, ‘possuir ótima aparência’, ‘boa aparência profissional’ (essa característica é inegociável), ‘manter/possuir boa aparência visual’, ‘cuidados com a apresentação pessoal’, ou ‘cuidar da aparência física e mental perante a equipe e o público’. Os anúncios remetem-nos ao que Carneiro (2011) e Gonzalez (2020) já afirmaram: o eufemismo ‘boa aparência’ (e suas variações), que se mantém mesmo

com o desvio semântico (Damasceno, 2013), tem como significado prático a preferência por pessoas brancas em detrimento das negras (Rezende; Andrade, 2023, p. 7).

Esclarecem, ainda, que as expressões observadas não possuem outra interpretação provável no contexto em que se encontravam. De maneira exemplificativa, trazem que

Antes que se busque justificar o uso de termos que são iguais ou remetem à 'boa aparência' como uma descrição que trate de higiene pessoal e/ou vestuário e não de características fenotípicas, é importante ressaltar que os empregadores que tentam se afastar de uma postura discriminatória utilizam expressões como 'possuir boa aparência de higiene pessoal', 'higiene pessoal zelando pela imagem da empresa', ' vaidosa e preocupada com a própria aparência', ou então, 'asseio com a aparência e o vestuário de acordo com procedimento operacional padrão e manual de boas práticas'. É possível notar, em alguns anúncios, que existem aqueles empregadores que fazem distinção entre 'boa aparência' e exigências acerca da higiene pessoal e/ou vestuário. Por exemplo, em anúncios que buscavam contratar motoristas e/ou ajudantes de entregas, era comum observar no perfil desejado: 'possuir boa aparência' e 'higiene pessoal zelando pela imagem da empresa'. Ou seja, ambos os atributos não são sinônimos, o que nos leva a acreditar que 'boa aparência', aqui, mais uma vez, refere-se a características físicas (Rezende; Andrade, 2023, pp. 7-8)

Em recorte realizado por Mariana Pinheiro de Souza e Mari Cristina de Freitas Fagundes, pode-se observar outra das formas de racismo em ambientes de trabalho – no caso apresentado, narrado por trabalhadora que havia recentemente vivenciado um cenário de racismo religioso:

Assim, com certeza pela questão do preconceito, da intolerância, né?! No meu local de trabalho agora, comecei a trabalhar há mais ou menos uns dois, três.. uns dois meses e meio que tô nesse local de trabalho e eu já escutei assuntos sobre uma outra menina que era de religião (afro-brasileira) e quando ela foi demitida o primeiro comentário foi "tiramos a batuqueira do meio de nós". Isso foi o comentário do chefe, do patrão e isso claro, assunto de funcionárias falando a respeito da fala dele sem saber que eu era de religião. Porque não são muitos funcionários na empresa, são

mais ou menos sete. Desses sete só eu e mais uma outra menina somos, o resto são todos evangélicos, então em algumas coisas tu percebe, principalmente, nessa fala, tu percebe nitidamente o preconceito (*sic*) (Ruanda, entrevista realizada no dia 15/04/2023) (Souza e Fagundes, 2024, p. 90).

A despeito da existência, no direito brasileiro, de normas que buscam eliminar a discriminação racial nas relações de trabalho, a conduta reprovável se mostra de difícil erradicação. De acordo mais uma vez como Jorge Luiz Souto Maior, aqui fazendo recorte de pesquisa publicada em 2016, verifica-se atualmente distância considerável entre a remuneração média percebida pelo branco e aquela percebida pelo negro; diferença ainda mais substancial se observando quando comparam-se os rendimentos de um homem branco e de uma mulher negra – o que pode chegar a 172% (Souto Maior, 2017, p. 53).

Por fim, em estudo analisando o racismo nas relações de trabalho em Sergipe, Antonia Emmanuela Alves Valentins dos Santos, por meio de tabela na qual elenca o “rendimento médio real do trabalho principal habitualmente recebido por mês pelas pessoas de 14 anos ou mais de idade, ocupadas na semana de referência e em trabalhos formais e informais, por sexo e cor ou raça – Nordeste e Sergipe – 2020”, apresenta que a remuneração média mensal do trabalhador branco em uma relação formal de emprego era de R\$ 4.100,00 – enquanto a remuneração média percebida por um trabalhador negro, igualmente em uma relação de emprego formal, era de R\$ 2.349,00 (Santos, 2023, p. 110).

10. ETARISMO NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

Altmann, Silva, Luz, Bortolaso e Fossatti (2023) destacam a relevância do tema, em especial com o envelhecimento geral da população que se vem observando nas últimas décadas. Horvath Junior e Queiroz assim o interpretam:

O etarismo, portanto, é a discriminação contra determinados grupos etários com supedâneo em estereótipos associados à idade e que se caracteriza, em especial e com maior proporção, na vida cotidiana das mulheres, haja vista a atribuição de papéis diferenciados que afetam com muito mais proporção aquelas que, historicamente, são vistas como meras cuidadoras de pessoas (Horvath Junior; Queiroz, 2024, p. 96)

Rodolfo Pamplona Filho, Edson Ribeiro Saldanha Neto e Juliana Maria Ribeiro Saldanha apresentam que o etarismo manifesta-se como conduta discriminatória ligada a uma desconsideração da capacidade produtiva ou intelectual da pessoa em função da idade. Ou, ainda, pode se manifestar como reflexo de uma inadequação do sistema interno de análises das condições de trabalho, como nas situações em que para uma vaga de emprego se exige do trabalhador energia, vitalidade, dedicação e até *jovialidade* quando as atividades que serão realizadas pelo profissional contratado não demandam essas características. Ocorre nesses casos, portanto, uma desvirtuação da utilização de critérios para contratação de trabalhadores, muitas vezes exigindo de todos os candidatos características que somente seriam necessárias para funções específicas (Pamplona Filho; Saldanha Neto; Saldanha, 2023, pp.120-123).

Em pesquisa realizada no município de Nova Serrana (Minas Gerais), realizou-se análise da política de contratações para o setor de produção de oito empresas à época: dessas, cinco contratavam de acordo com a demanda, então sem necessariamente uma organização prévia nos moldes das outras empresas; uma outra contratava mensalmente, e outras duas contratavam semanalmente. A média de idade das contratações realizadas pela empresa que contratava mensalmente era de 30 anos; das empresas que contratavam semanalmente, de 25 e 30 anos; e, por fim, das empresas que contratavam de acordo com a demanda - o que conclui-se aqui se tratar de processo potencialmente mais apressado e sem as mesmas condições de estabelecer em todas as vezes integralmente os critérios pretendidos - , de 31, 35, 35, 30 e 32 anos (Oliveira; Santos; Espíndola; Machado; Pereira, 2023, p. 10).

Verifica-se, no cenário observado na pesquisa acima retratada, a tendência de se contratar profissionais jovens, dificultando consideravelmente a recolocação de trabalhadores mais experientes. Compreensão semelhante se pode extrair dos resultados de pesquisa conduzida por Emanuelle Cristina Macedo e Mara Janaina Gomes de Oliveira, que trazem, apresentando a opinião de pessoas com 60 anos de idade ou mais, entrevistadas em 2023:

os idosos afirmam na mesma proporção percentual de 41,2%, que as empresas veem a idade como obstáculo para boa produtividade e resultados e possuem preconceito de que os idosos não estão preparados ou não sabem lidar com a tecnologia. Em seguida, 11,8% afirmaram que as organizações não estão dispostas a reconhecer as vantagens de contratar uma pessoa idosa; e 5,9% as empresas não possuem um ambiente de trabalho que ofereça qualidade de vida aos idosos (Macedo; Oliveira, 2023, p. 441).

A despeito da existência de normas que vedam condutas discriminatórias em geral, bem como de outras tantas que buscam inviabilizar práticas danosas à população com idade mais avançada, no mercado de trabalho observa-se uma insistente preferência por mão-de-obra de jovens; o que, como se observa, em muito se revela o maior obstáculo para a reinserção profissional da pessoa trabalhadora que não se enquadra nessa característica, potencialmente gerando uma discriminação em função da idade.

Disposições genéricas como as contidas na Lei nº 10.741, de 2003 (“na admissão da pessoa idosa em qualquer trabalho ou emprego, são vedadas a discriminação e a fixação de limite máximo de idade”), na visão aqui defendida, se mostram insuficientes. Defende-se no presente trabalho atuação incisiva da Administração como verdadeira fomentadora da contratação de profissionais com idade mais avançada, como o sugerido pela Lei nº 14.423/2022, que acrescentou o inciso III ao artigo 28 da Lei nº 10.741: “o Poder Público criará e estimulará programas de: (...) estímulo às empresas privadas para admissão de pessoas idosas ao trabalho”, tal qual se defendeu no tópico sobre discriminação contra pessoas transgênero.

11. DISCRIMINAÇÃO PELO ESTADO DE SAÚDE DA PESSOA TRABALHADORA

Arion Sayão Romita apresenta que, ainda que não expressamente indicado nas normas tradicionalmente associadas a condutas discriminatórias, o fator *estado de saúde do trabalhador* constitui igualmente causa para a aplicação dessas mesmas normas (Romita, 2007, p. 325).

Abordando especificamente a condição das pessoas portadoras do HIV, Cairo Jr.(2018) apresenta que nesses cenários o trabalhador é duplamente prejudicado: enfrenta não somente uma perda em decorrência da redução de sua capacidade laborativa - o que naturalmente afeta conjuntamente outros aspectos de sua vida, como a capacidade financeira -, mas também se encontra potencialmente alvo de uma série de condutas discriminatórias, pela associação que ainda se faz entre a pessoa portadora do vírus HIV e condutas que são, por determinada parcela da sociedade, por si só alvos de discriminação - em especial o uso de substâncias ilícitas e, ainda hoje em alguns cenários, a homossexualidade.

De acordo com o autor, não há previsão legal de estabilidade para o portador do vírus HIV; entretanto, em função da vedação de conduta discriminatória, na hipótese de se identificar que a despedida do obreiro

portador do HIV ocorreu em função de sua condição de saúde, essa despedida poderá ser compreendida como discriminatória e, então, ensejar a aplicação das normas contrárias a tal conduta.

Também para Vólia Bomfim Cassar, a pessoa portadora do HIV não possui, tão somente pela sua condição de saúde, estabilidade no emprego. Observa, entretanto, plenamente viável a criação dessa estabilidade por negociações coletivas ou contratos individuais de trabalho.

Na visão da autora, o aspecto principal a se observar quando analisando-se a relação de trabalho da pessoa com determinado estado de saúde não é a estabilidade, mas sim a existência de conduta discriminatória. Logo, para a autora, a vedação à despedida pelo empregador da pessoa com HIV deve observar os mesmos procedimentos para despedida de trabalhadores em quaisquer outras situações: sendo ou não pessoa portadora do HIV, a *conduta discriminatória* mostra-se vedada pelo ordenamento jurídico.

Vólia Bonfim Cassar, portanto, entende cabível a responsabilização do empregador que despede a pessoa com o HIV somente nos cenários em que esse empregador possua conhecimento da condição de saúde do trabalhador. Nesse sentido, discorda de posicionamento do Tribunal Superior do Trabalho que, em enunciado de Súmula nº 443, não inclui o conhecimento prévio do empregador como requisito para a configuração da despedida discriminatória (Cassar, 2022, pp. 1.214-1.215).

De acordo com Cairo Jr., em 2014 houve a publicação da Lei nº 12.984, tipificando como crime diversas condutas contra a dignidade da pessoa com HIV; dentre elas, as que a esse recorte interessam especialmente: “em razão da sua condição de portador ou de doente no âmbito trabalhista a) negar emprego ou trabalho; b) exonerar ou demitir de seu cargo emprego; c) segregar no ambiente de trabalho” (Cairo Jr., 2018, p. 962).

Dentre as normas internacionais sobre o tema, merece destaque a Recomendação sobre o HIV e a AIDS e o Mundo do Trabalho (Recomendação nº 200 da OIT), prevendo a criação em cada Estado nacional de normas e estruturas – onde já não existam – que possibilitem à pessoa com HIV o acesso ao trabalho, bem como a proteção contra qualquer forma de discriminação. Busca, também, reforçar que tais mecanismos sejam desenvolvidas através do diálogo social (OIT, 2010).

12. DISCRIMINAÇÃO CONTRA PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

Versando sobre normas relacionadas a questões trabalhistas e que buscam atuar na defesa de pessoas com deficiência, Sérgio Pinto Martins apresenta as Recomendações nº 99 e 168 da OIT (respectivamente, sobre “ a adaptação e a readaptação de profissionais inválidos” e “diretrizes relativas à necessidade de adoção de políticas para a inclusão das pessoas portadoras de deficiência no mercado de trabalho”); a Convenção Interamericana para a eliminação de todas as formas de discriminação contra as pessoas portadoras de deficiência; a Declaração de Direitos do Deficiente Mental; a Declaração de Direitos das Pessoas Portadoras de Deficiência; a Resolução nº 37/52 da Assembleia Geral das Nações Unidas (estabelecendo o “Programa de ação Mundial para as pessoas com Deficiência”); o artigo 2º da Declaração Sociolaboral do MERCOSUL, que segundo o autor determina que “as pessoas portadoras de necessidades especiais serão tratadas de forma digna e não discriminatória favorecendo-se sua inserção social no mercado de trabalho (art. 2º)”; a Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia; a Convenção Internacional sobre Direitos das Pessoas com Deficiência (Martins, 2015, pp. 111-112).

Esclarece ainda Martins, baseando-se no Informe Global publicado no ano de 2007, “a OIT considera que não são discriminatórias medidas especiais que demandem tratamento diferenciado para quem tem necessidades particulares por razões de gênero, de deficiência mental, sensorial ou física” (Martins, 2015, p. 115).

Oliveira, César e Pires (2020) conceituam pessoa com deficiência baseando-se em duas normas: em um primeiro momento, pela compreensão conjunta da Convenção nº 159 e da Recomendação nº 168 da OIT e, em uma segunda análise, com alicerce no direito brasileiro, pela redação do Decreto nº 3.298/1999, de acordo com o qual:

Art. 3º Para os efeitos deste Decreto, considera-se: I - deficiência - toda perda ou anormalidade de uma estrutura ou função psicológica, fisiológica ou anatômica que gere incapacidade para o desempenho de atividade, dentro do padrão considerado normal para o ser humano; II - deficiência permanente - aquela que ocorreu ou se estabilizou durante um período de tempo suficiente para não permitir recuperação ou ter probabilidade de que se altere, apesar de novos tratamentos; e III - incapacidade - uma redução efetiva e acentuada da capacidade de integração social, com necessidade de equipamentos, adaptações, meios ou recursos especiais para que a pessoa portadora de deficiência possa receber ou transmitir informações necessárias

ao seu bem-estar pessoal e ao desempenho de função ou atividade a ser exercida (Brasil, 1999).

Os autores destacam que, se em um ambiente globalizado e altamente competitivo como verificamos hoje, mostra-se difícil para qualquer pessoa a obtenção de uma ocupação que lhe permita trabalho e remuneração compatíveis com suas qualificações, para uma pessoa com deficiência essa dificuldade se mostra particularmente acentuada (2020, p. 89).

Também de acordo com Oliveira, César e Pires, observa-se no ordenamento jurídico brasileiro relativamente amplo sistema voltado para a viabilização de uma efetiva inclusão das pessoas com deficiência, pelo que se destacam a Lei Brasileira de Inclusão – Lei nº 13.146, de 2015; e, no aspecto da acessibilidade, “o Decreto n. 5.296 de 2004, que regulamentou as Leis ns. 10.048, de 8.11.2000, 10.098, de 19.12.2000”; ainda “o Decreto nº 5.296, de 2004, bem como a ISO n. 79 e as normas regulamentadoras emitidas pela ABNT de números 9050 e 16537” (Oliveira; César; Pires, 2020).

Observe-se que, a despeito de parcela considerável das normas mencionadas não possuir, em uma primeira análise, relação direta com o mercado de trabalho, tais normas possuem na prática a capacidade de viabilizar o acesso da pessoa com deficiência aos ambientes onde efetivamente ocorre a prestação laboral. Logo, de maneira exemplificativa, quando se observa a adequação de um estabelecimento comercial às normas de acessibilidade previstas na ABNT 9050, tem-se aí a possibilitação de acesso por pessoa com deficiência a esse local - como cliente *ou* como trabalhadora. Verificam-se, portanto, estritamente ligadas à figura da empregabilidade da pessoa com deficiência as normas versando sobre a acessibilidade em geral.

13. CONSIDERAÇÕES FINAIS

A despeito de se poder encontrar certo volume de normas jurídicas destinadas à eliminação de condutas discriminatórias no ordenamento jurídico brasileiro como um todo, observa-se uma reduzida produção legislativa voltada para o combate às discriminações nas relações de trabalho.

Naturalmente, compreende-se aqui a discriminação como resultado de fatores socioculturais, com raízes mais profundas que a simples existência de diferenças no ambiente laboral. Entretanto, uma vez que dentro

de uma relação de trabalho a vítima se encontra particularmente fragilizada, a proteção aplicável deve ser igualmente especial.

Como apresentado anteriormente por Camila Dozza Zandonai, trata-se o ambiente laboral de cenário especialmente facilitador de condutas discriminatórias, uma vez que ali se encontram pessoas em posições de poder diametralmente distintas.

Acrescenta-se que, em uma relação de trabalho, mostra-se especialmente facilitada a adoção de condutas (pelo empregador) que refletem o lado menos *humano* da sociedade: observa-se nesses cenários a possibilidade de o detentor do capital ferir o próximo sem que esse próximo (trabalhador que necessita daquela renda para alimentar a si próprio e a sua família, e cujo único bem que pode negociar é a sua própria mão-de-obra), via de regra, possa revidar. Trata-se, portanto, de um cenário que favorece a exteriorização de preconceitos ao mesmo tempo em que se verifica a sensação de um real baixo risco de punição.

Observa-se, portanto, a necessidade de produção normativa voltada especificamente para a eliminação de qualquer forma de discriminação *nas relações de trabalho*, com a promoção do respeito às diversidades, em atenção ao disposto nas normas anteriormente referidas da OIT.

Sugere-se aqui a edição de normas que promovam a contratação de pessoas integrantes das comunidades mais discriminadas, por meio de incentivos fiscais ou mesmo de facilitações em situações variadas, como na contratação de financiamentos bancários ou a preferência em atendimentos diversos, de forma direta e também indireta, produzindo assim uma verdadeira rede de controle e repúdio das condutas discriminatórias.

14. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ABRAMO, Laís. **Uma década de promoção do trabalho decente no Brasil**: uma estratégia de ação baseada no diálogo social. Organização Internacional do Trabalho, Genebra, Suíça, 2015. Escritório da OIT no Brasil. ISBN 978-92-2-829684-6. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/--ro-lima/---ilo-brasil/---ilo-brasilia/documents/publication/wcms_467352.pdf Acesso em: 27 dez. 2023

ALTMANN, Idio F.; SILVA, Louise de Q. da; LUZ, Charlene B. S.; BORTOLASO, Ingridi V.; FOSSATTI, Paulo. Ageísmo no mercado de trabalho: uma revisão sistemática. **Revista Jurídica Trabalho e Desenvolvimento Humano**, Campinas, v. 6, p. 1-34, 2023. DOI <https://doi.org/10.33239/rjtdh.v6.165> Disponível em: <https://revistatdh.org/index.php/Revista-TDH/article/view/165/161> Acesso em 24 ju 2024.

ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de. **A Declaração de Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho de 1998 e as Convenções Fundamentais da OIT comentadas**. 2. ed. São Paulo: Editora Dialética, 2022. ISBN 978-65-252-3390-1.

ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de. **Trabalho decente: direito humano e fundamental**. São Paulo: Editora LTr, 2016. ISBN: 978-85-361-8669-6.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do trabalho**. 19. ed. – Rio de Janeiro: Forense; Método, 2022. ISBN 978-65-5964-561-9.

BRASIL. **Decreto nº 3.298**, de 20 de dezembro de 1999. Brasília, DF: Presidência da República, 1999. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3298.htm Acesso em 29 jul 2024.

BRASIL. **Lei nº 9.029**, de 13 de abril de 1995. Brasília, DF: Presidência da República, 1995. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9029.htm Acesso em: 19 nov 2024.

BRASIL, **Lei nº 10.741**, de 1º de outubro de 2003. Brasília, DF: Presidência da República, 2003. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2003/l10.741.htm Acesso em: 19 nov 2024.

CAIRO JR., José. **Curso de Direito do Trabalho: Direito individual e coletivo do trabalho**. 15. ed. rev. e atual. Salvador: JusPodivm, 2018. ISBN 978-85-442-2287-4.

DAMASCENO, Caetana Maria. **‘Cor’ e ‘boa aparência’ no mundo do trabalho doméstico: problemas de pesquisa da curta à longa duração**. XXVII Simpósio Nacional de História – Conhecimento histórico e diálogo social. Natal/RN, 22 a 26 de julho de 2013. Disponível em: https://www.snh2013.anpuh.org/resources/anais/27/1364682879_ARQUIVO_2013_TEXTOanpuh_CaetanaDamasceno.pdf Acesso em 24 jul 2024.

DELGADO, Maurício José Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. ISBN 978-85-442-4182-0. 20. ed., rev., atual. e ampl. – São Paulo: JusPodivm, 2023.

HORVATH JÚNIOR, Miguel.; QUEIROZ, Vera Maria Corrêa. Etarismo à luz do princípio da dignidade da pessoa humana. **REVISTA BRASILEIRA DE DIREITO SOCIAL**, [S. l.], v. 7, n. 1, p. 95–110, 2024. Disponível em: <https://rbds.emnuvens.com.br/rbds/article/view/271> Acesso em: 8 ago. 2024.

HUSEK, Carlos Roberto. **Curso básico de direito internacional público e privado do trabalho**. 5. ed. – São Paulo: LTr, 2020. ISBN 978-85-301-0161-9

ILO – International Labour Organization – **ILC.110/Resolution I**. Resolution on the inclusion of a safe and healthy working environment in the ILO’s framework of fundamental principles and rights at work. 2022. Disponível em:
<https://www.ilo.org/media/244086/download> Acesso em 17 jul 2024.

LIMA, Marcelo de. Um imigrante iguala-se realmente a um cidadão nacional, em direitos civis, políticos, econômicos e sociais? O direito comparado: modelos brasileiro e europeu. **Revista de Informação Legislativa** Brasília a. 49 n. 193 jan./mar. 2012. Disponível em:
https://www12.senado.leg.br/ril/edicoes/49/193/ril_v49_n193_p269.pdf Acesso em: 14 nov 2024.

MAEDA, Patrícia. **A era dos zero direitos**: trabalho decente, terceirização e contrato zero-hora. São Paulo: LTr, 2017. ISBN 978-85-361-9222-2.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho**. 15. ed. – São Paulo: Saraiva Jur, 2024. ISBN 978-85-5362-111-8

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direitos fundamentais trabalhistas**. 2. ed – São Paulo: Atlas, 2015. ISBN 978-85-224-9370-8.

FERREIRA, Marília Lustosa. **Direitos humanos e inclusão social nas relações de trabalho**: proteção às minorias e grupos vulneráveis. Belo Horizonte: Arraes Editores, 2021. ISBN 978-65-5929-052-9

MACEDO, Emanuelle Cristina; OLIVEIRA, Mara Janaina Gomes de. Os desafios das pessoas idosas na contratação e recolocação profissional. **Revista Interface Tecnológica** – v. 20 n. 2 (2023) – ISSN (On-Line) 2447-0864. Disponível em:

<https://revista.fatectq.edu.br/interfacetecnologica/article/download/1774/969> Acesso em 24 jul 2024.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Manual de Direito do Trabalho**. 14. ed. - São Paulo: Ed. Saraiva Educação, 2021.

MERINO, Lucyla Tellez. **A eficácia do conceito de trabalho decente nas relações trabalhistas**. 2011. Tese (Doutorado em Direito do Trabalho) - Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2011. doi:10.11606/T.2.2011.tde-21082012-111453. Disponível em: Acesso em: 2024-01-01.

OIT - ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Constituição da OIT** (1919), com alterações até 19 de setembro de 1946. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/--ilo-brasilia/documents/genericdocument/wcms_336957.pdf Acesso em: 16 jan 2024

OIT – ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção nº 111**, de 1958. In SCALÉRCIO, Marcos; MINTO, Tulio Martinez. Normas da OIT organizadas por temas. São Paulo: LTr, 2016. ISBN 978-85-361-8670-2.

OIT - ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção nº 117** de 1962. Disponível em: https://www.ilo.org/brasilia/convencoes/WCMS_235329/lang--pt/index.htm Acesso em: 17 jan 2024.

OIT - ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Declaração da OIT sobre os princípios e direitos fundamentais no trabalho**, de 19 de junho de 1998. Genebra, Suíça. Disponível em: https://www.ilo.org/public/english/standards/declaration/declaration_portuguese.pdf Acesso em: 27 dez. 2023.

OIT - ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Memoria del Director General: Trabajo decente**. Oficina Internacional del Trabajo, Genebra, Suíça, 1999. ISBN 92-2-310804-7, ISSN 0251-3226. Disponível em <https://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc87/rep-i.htm> Acesso em 27 dez 2023. 1999.Acesso em: 27 dez. 2023.

OIT – ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Recomendação sobre o HIV e a AIDS e o Mundo do Trabalho**, de 2010. In SCALÉRCIO, Marcos; MINTO, Tulio Martinez. Normas da OIT organizadas por temas. São Paulo: LTr, 2016. ISBN 978-85-361-8670-2.

OLIVEIRA, Daiane de Jesus; SANTOS, Gabriela Cristina Teles dos; ESPÍNDOLA, Marcelo Agenor; MACHADO, Daniel de Mello; PEREIRA, Paulo César. O racismo institucional no mercado de trabalho: uma análise do etarismo nas empresas calçadistas de Nova Serrana. **Research, Society and Development**, v. 12, n.8, e11212842928, 2023(CC BY 4.0) | ISSN 2525-3409 | DOI <http://dx.doi.org/10.33448/rsd-v12i8.42928> Disponível em: <https://rsdjournal.org/index.php/rsd/article/view/42928/34634> Acesso em 24 jul 2024.

OLIVEIRA, Givanildo Pereira de; CÉSAR, João Batista Martins; PIRES, Marcelo Sobrinho. **A inclusão real das pessoas com deficiência no mercado de trabalho**. (pp. 77-108) In CÉSAR, João Batista Martins; OLIVA, José Roberto Dantas (Org.). O trabalho decente no mundo contemporâneo e a reforma trabalhista: em homenagem a Ricardo Tadeu Marques da Fonseca. São Paulo: Editora LTr, 2020. ISBN 978-85-301-0183-1.

PAMPLONA FILHO, Rodolfo; SALDANHA NETO, Edson Ribeiro; SALDANHA, Juliana Maria Ribeiro. Empregabilidade e etarismo: desafios de um ambiente de trabalho sem preconceito de idade. **Revista Direito, Inovação e Regulações** – Centro Universitário de Cascavel (UNIVEL). Cascavel .Jan. 2023; v.2 (4): 110 - 124. ISSN-e: 2965-0860. Disponível em: <https://periodicos.univel.br/ojs/index.php/redir/article/view/394/205> Acesso em 24 jul 2024.

REZENDE, Ana Flávia.; ANDRADE, Luiz Fernando Silva. Racismo, sexismo e resquícios do escravismo em anúncios de empregos. **Revista Cadernos EBAPE.BR**, Rio de Janeiro, RJ, v. 21, n. 3, e2022–0036, 2023. DOI: 10.1590/1679-395120220036. Disponível em: <https://periodicos.fgv.br/cadernosebape/article/view/88363> Acesso em: 24 jul. 2024.

ROMITA, Arion Sayão. **Direitos fundamentais nas relações de trabalho**. 2ª ed. ver. e aum. São Paulo: LTr, 2007. ISBN 978-85-361-0989-3

SANTOS, Antonia Emmanuela Alves Valentins dos. **Racismo estrutural no mercado de trabalho de Sergipe**: uma análise do perfil ocupacional entre 2000 e 2020. Dissertação (Mestrado profissional em Economia), Universidade Federal de Sergipe, 2023. Disponível

em:https://ri.ufs.br/bitstream/riufs/18748/2/ANTONIA_EMMANUELA_ALVES_VALENTINS_SANTOS.pdf

Acesso em 24 jul 2024.

SCHIAVI, Mauro. **Curso de direito do trabalho**. 2. ed., rev., atual. e ampl. - São Paulo: JusPodivm, 2024. ISBN 978-85-442-5090-7.

SOUSA, Jackeline Ribeiro e. **Migrações e trabalho decente**: a integração do migrante no Brasil por meio do acesso ao emprego e à renda. São Paulo: Editora Dialética, 2022. ISBN 978-65-252-4362-7.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. **História do Direito do Trabalho no Brasil**: curso de Direito do Trabalho, volume I: parte II. São Paulo: LTr, 2017.

SOUZA, Aedan Dougan Marques de. O corpo transgênero e o direito brasileiro. **Revista Docência e Cibercultura**. Publicado em: 31/08/2019. Rio de Janeiro, v. 3, n. 2, Maio/Agosto 2019. ISSN 2594-9004. DOI: <https://doi.org/10.12957/redoc.2019.40521> Disponível em:<https://www.e-publicacoes.uerj.br/redoc/article/view/40521/30497> Acesso em 23 jul 2024.

SOUZA, Mariana Pinheiro de; FAGUNDES, Mari Cristina de Freitas. “Tiramos a batuqueira do meio de nós”: racismo religioso e suas implicações no mercado de trabalho em uma cidade no Sul do Rio Grande do Sul. **Revista Thema**, v. 23, n. 1, 2024. DOI: : <http://dx.doi.org/10.15536/thema.V23.2024.77-96.3478> ISSN : 2177-2894 (online) Disponível em: <https://periodicos.ifsul.edu.br/index.php/thema/article/view/3478/2352> Acesso em 24 jul 2024.

VILELA, E. M.. Desigualdade e discriminação de imigrantes internacionais no mercado de trabalho brasileiro. **Revista Dados**, v. 54, n. 1, p. 89–128, 2011. Disponível em <https://www.scielo.br/j/dados/a/p8jv8H9QYQnqCpJRSGhqFjf/#ModalHowcite> Acesso em 23 jul 2024.

ZANDONAI, Camila Dozza. Discriminação indireta e o estudo da teoria do impacto desproporcional nas relações de trabalho. **Revista da Escola Judicial do TRT4**, Porto Alegre, v. 1, n. 2, p. 91-117, jul./dez. 2019. Disponível em: <https://rejtrt4.emnuvens.com.br/revistaejud4/article/view/34> Acesso em 24 jul 2024.

Artigo recebido: 29.11.2024

Artigo publicado em: 31.12.2024