

DOS DIREITOS DE PERSONALIDADE DAS MULHERES, DOS NEGROS E DOS LGBT+ NAS RELAÇÕES DE EMPREGO

OF WOMEN'S PERSONALITY RIGHTS, BLACKS AND LGBT + IN EMPLOYMENT RELATIONS

Aliek Aniceto Lopes Araújo¹⁴

Kaio de Bessa Santos¹⁵

RESUMO

A relação empregatícia é caracterizada pela subordinação do empregado para com o empregador. De um lado o empregador delega ordens a serem cumpridas, conhecido como Poder Diretivo. Do outro lado o empregado está subordinado a essas ordens de modo a prestar-lhe o serviço. Para que esse vínculo empregatício funcione adequadamente a Consolidação das Leis Trabalhistas- CLT, bem como a Constituição Federal pormenoriza garantias a serem resguardadas no ambiente de trabalho. Pretende-se neste trabalho explicar em que consiste os Direitos de Personalidade, como devem ser respeitados e aplicados nas relações de emprego, notadamente em relação as mulheres, negros, e LGBT+, assim como explicitar a forma de reparação quando infligidos tais direitos.

Palavras-chave: Direitos Básicos do Trabalhador. Transgressões. Mulheres. Negros. LGBT +. Reparação.

ABSTRACT

The employment relationship is characterized by the subordination of the employee to the employer. On the one hand, the employer delegates orders to be carried out, known as Directive Power. On the other hand, the employee is subject to these orders in order to provide the service. For this employment bond to function properly, the Consolidation of Labor Laws - CLT, as well as the Federal Constitution details guarantees to be safeguarded in the work environment. The aim of this work is to explain what Personality Rights consist of, how they should be respected and applied in employment relationships, especially in relation to women, blacks, and LGBT +, as well as explaining the form of reparation when inflicting such rights.

Key-works: Basic Worker Rights. Transgressions. Women. Black. LGBT +. Repair.

INTRODUÇÃO

Na órbita do direito laboral, a tutela aos direitos de personalidade é imprescindível ao fiel cumprimento dos dispositivos constitucionais que alicerçam a dignidade da pessoa humana e suas condições de trabalho. Nesse ínterim, almeja-se elucidar conceitos sobre esse bem jurídico tutelado pelo ordenamento normativo brasileiro, bem como transparecer

¹⁴ Graduanda em Direito pela Faculdade Quirinópolis - FAQUI. Atualmente estagiária no Cartório de Registros em Paranaiguara-GO. E-mail: aliek.araujo10@gmail.com

¹⁵ Docente do curso de Direito da Faculdade Quirinópolis. E-mail: kaiobessaadvogado@gmail.com

as peculiaridades vividas cotidianamente por grupos sociais hipossuficientes. Não obstante, busca-se compreender se há reparação aos danos causados a personalidade do empregado. Para deslindar essa problemática serão aludidos os seguintes tópicos: 1. Dos direitos da personalidade. 2. Da dignidade da pessoa humana/trabalhador. 3. Das medidas gerais de proteção aos direitos de personalidade do trabalhador e 4. Do dever de indenizar.

1 DOS DIREITOS DA PERSONALIDADE

O direito visa proteger o homem não somente em seu patrimônio, mas principalmente em sua essência (STOLZE; PAMPLONA, 2019). O Código Civil de 2002 dedicou um capítulo a tutela dos direitos da personalidade, prescritos do art. 11 ao 21, os quais bem como sua regulamentação são considerados pela doutrina como uma das principais inovações do ordenamento jurídico brasileiro atual.

A vida, a liberdade e a dignidade da pessoa humana são pilares que sustentam o Direito da Personalidade e estão previstos no art. 5º da Constituição Federal de 1988, no título dedicado a elucidar os direitos fundamentais do cidadão que garantem a existência digna da pessoa.

A dignidade da pessoa humana, prevista no art. 1º, inciso III, da Constituição Federal vigente, é consagrada como fundamento da República Federativa brasileira. Consoante Sarlet (2007) a dignidade da pessoa humana é um princípio que se põe em defesa do ser humano considerando-se uma qualidade intrínseca e indissociável de tudo e qualquer pessoa. No mesmo sentido os autores constitucionalistas, Paulo e Marcelo (2017, p.90) mencionam:

A dignidade da pessoa humana como fundamento da República Federativa do Brasil consagra, desde logo, nosso Estado como uma organização centrada no ser humano, e não em qualquer outro referencial. A razão de ser do Estado brasileiro não se funda na propriedade, em classes, em corporações, em organizações religiosas, tampouco no próprio Estado (como ocorre nos regimes totalitários), mas sim na pessoa humana.

Em uma análise constitucional da matéria Tartuce (2016, p.97) elucidada:

Sabe-se que o Título II da Constituição de 1988, sob o título 'Dos Direitos e Garantias Fundamentais', traça as prerrogativas para garantir uma convivência digna, com liberdade e com igualdade para todas as pessoas, sem distinção de raça, credo ou origem. Tais garantias são genéricas, mas também são essenciais ao ser humano, e sem elas a pessoa humana não pode atingir sua plenitude e, por vezes, sequer pode sobreviver. Nunca se pode esquecer da vital importância do art. 5.º da CF/1988 para o nosso ordenamento jurídico, ao consagrar as cláusulas pétreas, que são direitos fundamentais deferidos à pessoa.

Vislumbra-se a importância que o texto constitucional trouxe ao tratar da proteção aos direitos da personalidade. Nesse diapasão o Código Civil de 2002 deixou de ter uma roupagem estritamente patrimonial, preocupando-se com o direito substancial da pessoa, esclarecem Gagliano e Pamplona Filho (2019. p.235):

Trata-se de um dos sintomas da modificação axiológica da codificação brasileira, que deixa de ter um perfil essencialmente patrimonial, característico do Código Civil de 1916, concebido para uma sociedade agrária, tradicionalista e conservadora, para se preocupar substancialmente com o indivíduo, em perfeita sintonia com o espírito da Constituição Cidadã de 1988.

Nesta senda, Leite (2019) assevera que a personalidade, a rigor, não é um direito, mas o conjunto de atributos e características da pessoa humana. Nos ensinamentos de Gagliano e Pamplona Filho (2019, p. 236) os direitos da personalidade são “aqueles que têm por objeto os atributos físicos, psíquicos e morais da pessoa em si e em suas projeções sociais” e, ainda, defendem que se cria uma “esfera extrapatrimonial do indivíduo”.

Amaral (apud, LEITE, 2019, p.70), define direitos da personalidade como “subjetivos que têm por objeto os bens de valores essenciais da pessoa, no seu aspecto físico, moral e intelectual”.

Destarte, os direitos da personalidade objetivam alcançar as acepções físicas, psíquicas e morais do homem, na sua própria existência, ou diante da sociedade.

2 DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA/TRABALHADOR

Trabalho é toda atividade desenvolvida pelo cidadão de modo a prover o seu sustento e gerar riquezas (ROMAR, 2018). A relação de trabalho é o vínculo jurídico pelo qual uma pessoa presta serviço a outrem. É o gênero de qual a relação de emprego torna-se espécie.

Existe relação de emprego sempre que os serviços prestados por uma pessoa física a outrem se revestirem de características específicas que os diferenciem de outras formas de prestação de serviços (ROMAR, 2019).

Nesta senda, a pessoalidade, a não eventualidade (ou continuidade), a subordinação e a onerosidade (ou remuneração) formam as características da relação de emprego, conforme previsto tanto no art. 2º quanto no art. 3º da Consolidação das Leis Trabalhistas. Vale lembrar que esses elementos devem estar presentes simultaneamente para que se verifique o vínculo empregatício.

A identificação do vínculo de emprego se faz importante, posto que em toda relação de emprego as partes devem agir de modo a preservar a dignidade humana. Nos contratos de emprego essas obrigações se mostram mais evidentes pelas obrigações contratuais geradas entre as partes.

Principalmente para o empregador que ao assumir o risco da atividade atrai para ele o poder de gerir a atividade empresarial e seus empregados, bem como o dever de preservar um ambiente de trabalho saudável e também responder pelos atos de seus prepostos.

Sobre a responsabilidade civil, o Código Civil em seu art. 932, inciso III ainda prevê que “são também responsáveis pela reparação civil o empregador ou comitente, por seus empregados, serviçais e prepostos, no exercício do trabalho que lhes competir, ou em razão dele”.

Revista Científica da Faculdade Quirinópolis

De mais a mais o contrato de trabalho é definido pelo art. 442 da CLT como “o acordo tácito ou expresso, correspondente a relação emprego”. Dentre as obrigações contratuais, o legislador se preocupou em proteger os direitos da personalidade do trabalhador de modo a garantir sua existência digna.

Caracteriza efeito próprio do contrato de trabalho, conforme pormenoriza Romar (2018, p. 327) a obrigação do empregador de respeitar a personalidade moral do empregado e a sua dignidade humana.

A discriminação por motivo de sexo, idade, cor, estado civil e deficiência física ou mental é expressamente proibida pelos incisos XXX e XXXI do art. 7º da Constituição Federal vigente. Nota-se, reiteradamente, o cuidado do legislador em primar pela dignidade do trabalhador em seu âmbito laboral.

3 DAS MEDIDAS GERAIS DE PROTEÇÃO AOS DIREITOS DE PERSONALIDADE DO TRABALHADOR

Dentre os princípios norteadores do Direito do Trabalho a proteção é o critério basilar no qual as normas jurídicas devem ser elaboradas, interpretadas e aplicadas, bem como desenvolvidas as relações jurídicas trabalhistas (ROMAR, 2018).

Sobre o princípio da proteção, ensina Barros (2009) que seu propósito consiste em tentar corrigir desigualdades, criando uma superioridade jurídica em favor do empregado, diante da sua condição de hipossuficiente. Entre os direitos garantidos ao trabalhador o mais elementar e notório deles é o previsto no caput do art. 5º da Constituição Federal, qual seja o direito à vida, o mais elementar dos direitos fundamentais; sem vida, nenhum outro direito poder ser fruído, ou sequer cogitado (PAULO, ALEXANDRINO, 2017). Consoante Stolze e Pamplona Filho (2019) a vida é o direito mais precioso do ser humano.

A violação do direito à vida ocorre nas hipóteses em que o trabalhador se expõe a riscos exercendo atividades penosas, insalubres ou perigosas. Nesse ínterim, visando assegurar proteção à vida e à saúde do empregado, o art. 166 da CLT obriga o fornecimento dos equipamentos de proteção individual, conhecidos popularmente como EPI's. A distribuição destes precisa ser feita pelo empregador, de maneira gratuita e em perfeito estado de conservação e funcionamento. Repisa-se a necessidade de conterem o Certificado de Aprovação do Ministério do Trabalho.

Vislumbra-se, ainda, corriqueiramente, o preconceito do empregador ao definir seu quadro de funcionários quando delimita certos padrões, mais especificamente com relação a atributos físicos das pessoas. Para coibir a discriminação e no afã de assegurar os direitos de personalidade do trabalhador tem-se o princípio da não discriminação na contratação de empregados.

A princípio, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) compreende discriminação como “toda distinção, exclusão ou preferência fundada na raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social, que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão”.

Não obstante, a Constituição Federal conclamada em 1988, prevê em seu art. 3º que um dos objetivos fundamentais é promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação. Ainda nesse contexto, o

artigo 5º da CF/88 dispõe do tratamento igualitário a todos perante a lei, sem distinção de qualquer natureza.

Nesse espectro, o art. 7º da referida constituição preleciona, ainda, a proteção ao trabalho da criança e do adolescente, ao trabalho exercido pela mulher, a vedação de distinção salarial em virtude do sexo e exigências para admissão como sexo, cor, idade ou estado civil; veda também a exclusão de portadores de deficiência e a diferenciação de trabalho técnico, intelectual ou manual.

Em amparo à legislação trabalhista doméstica a Declaração Universal dos Direitos Humanos, em seu art. 23, pormenoriza que toda pessoa tem direito ao trabalho, à livre escolha do mesmo, a condições equitativas e satisfatórias de trabalho e à proteção contra o desemprego, bem como todos têm direito, sem discriminação alguma, a salário igual por trabalho igual.

3.1 Da proteção do trabalho da mulher

O ingresso da mulher no mercado de trabalho iniciou-se com as consequências trazidas pela Revolução Industrial. A exploração daí decorrente, caracterizada desde o pagamento de menores salários do que aos homens, até a ausência de qualquer preocupação em relação à gestação e à maternidade, foi tão grande que levou à formação de um sistema de proteção à mulher, desenvolvido a partir do século XIX (ROMAR, 2018).

A Constituição Federal prevê, expressamente, a proteção das mulheres no mercado de trabalho, em seu art. 7º, inciso XX, mediante incentivos específicos, nos termos da lei.

Essa previsão constitucional possivelmente recebeu reflexos da Organização Internacional do Trabalho, a qual em 1919 já havia instituído normas de proteção especial à mulher, tal como a inserção no mercado de trabalho, à não discriminação no trabalho, à proteção (a gestação e à maternidade) e ao respeito às suas características físicas (ROMAR, 2018).


Brilhantemente, a Consolidação das Leis Trabalhistas destinou o Capítulo III especialmente à tutela das mulheres no ambiente de trabalho, expressa do art. 372 ao art. 401.

Dentre as nuances enfrentadas no cotidiano laboral algumas mulheres, em especial aquelas em idade fértil, são submetidas a teste de gravidez no exame médico admissional ou ao longo do contrato de trabalho.

Ocorre que tais práticas são consideradas discriminação e proibidas conforme expresso no art. 2º da Lei 9.029/1995, o qual em sua literalidade: “proíbe 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”.

No mesmo teor da Lei 9029/1995 o art. 2º proíbe as práticas discriminatórias que exigem teste, exame, perícia, laudo, atestado, declaração ou qualquer outro procedimento relativo à esterilização ou a estado de gravidez.

Não obstante, a CLT também preleciona sobre a vedação de exame de gravidez na admissão ou permanência no emprego. No entanto, quanto a exigência de teste gravídico no ato da demissão da empregada o dispositivo legal se faz silente. Nesse sentido, Robson Silva (2017, s.p) opina:

 Importante destacar que, apesar de tendência, não se trata de uma posição unânime, existindo aqueles que defendem se tratar de uma atitude discriminatória, onde uma corrente divergente e minoritária de juízes considera o procedimento como violação da intimidade e da privacidade da empregada, mesmo no momento da demissão. Opinião Juris, sob o aspecto legal e pela tendência dos julgados, não vejo impedimento na implementação pelas empresas do teste de gravidez na demissão, pois entendo se tratar de uma conduta que preserva todos os interessados. Solicitar o exame traz uma proteção a mais ao empresário, à empregada e, sobretudo, à criança que vai nascer.

Explana, ainda, que o exame no ato da demissão poderia assegurar o direito da empresa que evitaria uma futura reclamação trabalhista frente à empregada que teria seu direito à estabilidade garantido (SILVA, 2017). Denota-se que o aparato legal em muito evoluiu para alcançar a tutela da personalidade da mulher, tendo o condão de proteger características específicas de sua natureza como a gestação e medidas de segurança como a limitação de peso, nos termos dos artigos 390 e 391 da CLT.

3.2 Proteção aos LGBTQ'S+ (Lésbicas, Gays, Bissexuais, Transexuais, Queers e outras manifestações de gênero)

Em meados dos anos 60, iniciou-se o movimento LGBTQ+. Desde então, diversos termos nasceram ou mudaram com o objetivo de tornar o movimento mais representativo

(ALBUQUERQUE, 2020). Diante dessa realidade, mister compreender o termo “LGBTQ+” conforme entendimento de Albuquerque (2020, s.p):

LGBTQ+: um dos termos usados para se referir a todo o movimento de pessoas que contestam as formas naturalizadas de gênero e sexo. Em ordem, significa: lésbicas, gays, bissexuais, transexuais, queers e o símbolo de ‘+’ representa toda e qualquer outra manifestação de gênero que não está delimitada. As diversas variações têm como especificar o grupo da qual está se falando.

Destarte, Graziely Coelho (2020, s.p), assevera:

Partindo-se da concepção binária tem-se dentro do gênero os sexos feminino e masculino. Ainda se pode classificar como cisgênero aqueles indivíduos que se identificam com o gênero que lhes fora determinado em sua origem, e transgênero aqueles que não se identificam, além de impugnar o corpo, comportamento e papel que lhes fora imposto no seu nascimento. Há também aquele indivíduo que traz consigo características do sexo feminino e masculino, são as denominadas hermafroditas, tendo seu gênero definido de acordo com as características físicas predominantes.

Dentro desse movimento que abarca inúmeras variações, a realidade enfrentada pelos transgêneros, transexuais e travestis merece ser destacada diante das inúmeras questões jurídicas abordadas e desdobramentos existentes, inclusive na seara trabalhista.

Ainda cabe mencionar que as pessoas trans, no processo em que almejam adequar o corpo físico ao psicológico, enfrentam inúmeros preconceitos devido à sujeição a medicamentos hormonais do sexo oposto, procedimentos estéticos, troca de vestimentas e ainda ao utilizarem banheiro do sexo contrário.

Observamos que, se a pessoa transexual busca um emprego depois de iniciada a transição, encontra a ignorância em relação ao que significa ser transexual, rejeição e preconceito. No entanto, se a pessoa já tinha um emprego e, então, realiza sua transição, pode ser demitida. Por esse motivo, inclusive, muitas travestis, mulheres transexuais e homens trans adiam sua transição, com medo de perder seus empregos (REIDEL, 2013, p.96).

A inserção do transgênero no mercado de trabalho pode gerar diversos conflitos e sérios questionamentos dentro do ambiente de trabalho consoante explica Nascimento (2003, p. 37):

As possibilidades de inserção no mercado de trabalho para os transgêneros são mínimas; mesmo nas situações em que estas executem atividades tidas como femininas, não são consideradas mulheres e pela ambiguidade são alvos de preconceitos por parte da sociedade. Considera-se que a questão da diversidade é colocada a dupla dificuldade enfrentada pelos transgêneros, pois é difícil para a mulher entrar no mercado de trabalho, e ter as mesmas condições trabalhistas e salariais do homem, o desafio aumenta para a travesti.

Frente aos percalços vividos por pessoas trans e até mesmo travestis no âmbito trabalhista, o Plenário do Supremo Tribunal Federal reafirmou jurisprudência da corte (RE 670.422 RG/RS) permitindo que a pessoa trans mude seu nome e gênero no registro civil, mesmo sem procedimento cirúrgico de redesignação de sexo (COELHO, 2018). A alteração poderá ser realizada mediante decisão judicial ou de forma administrativa diretamente no cartório de registro civil das pessoas naturais. Tal mudança poderá ajuda-los na inserção no mercado de trabalho por verificar a adequação de registro civil com aparência física.

O relator do julgamento Ministro Dias Toffoli sustenta que a permissão concedida visa assegurar o pleno desenvolvimento do ser humano e sua liberdade de escolha de identidade, orientação e vida sexual.

12

Segundo ele, para o desenvolvimento da personalidade humana, deve-se afastar qualquer óbice jurídico que represente limitação ao exercício pleno pelo ser humano da liberdade de escolha de identidade, orientação e vida sexual. Para o ministro, qualquer tratamento jurídico discriminatório sem justificativa constitucional razoável e proporcional 'importa em limitação à liberdade do indivíduo e ao reconhecimento de seus direitos como ser humano e como cidadão'. 'A Lei dos Registros Públicos (Lei 6.015/1973) permite, uma vez que se constate ser o prenome capaz de submeter seu titular a situações vexatórias, a sua alteração'. Para o ministro, o afastamento da regra da imutabilidade do nome se aplica aos transexuais. 'Diante da situação fática posta no dia a dia das pessoas transexuais ficará evidente sua exposição a eventual discriminação caso seus pleitos de reassentamento não sejam concedidos, violando-se, na espécie, a dignidade da pessoa humana' (COELHO, 2018, s.p).

Revista Científica da Faculdade Quirinópolis

Assim denota-se que minorias como transexuais, travestis, gay's, lésbicas e outros devem ter em qualquer local assegurados seus direitos básicos, inclusive ao nome civil previsto no art. 16 do Código Civil vigente, garantindo também o fiel respeito aos demais direitos inerentes ao ser humano.

3.3 Da proteção à discriminação por cor

No Brasil, a realidade étnico-racial no ambiente laboral nunca conseguiu alcançar grandes avanços na igualdade de oportunidade e salário aos seres humanos negros, havendo inclusive retrocessos sociais nos últimos anos, tornando o ambiente laboral um lugar ainda mais hostil (HELD, BOTELHO, 2016).

Frente a essa realidade que precariamente assola a vida em sociedade, a cor da pele preta ainda enfrenta inúmeras batalhas para gerar empregos. Destaca-se, mais uma vez, que o princípio da não discriminação previsto no art. 3º CF/88 deve ser um norteador de todas

as relações jurídicas ou não existentes no sentido de priorizar a promoção ao bem de todos os cidadãos sem que haja preconceito em relação à cor da pele.

Não obstante, a CF/88 prevê a punição aos atos de discriminação que atentem em face aos direitos e liberdade fundamentais, definidos no art. 5º inciso XLI, sendo perfeitamente aplicado às relações de emprego. Isso porque ainda hoje encontram-se impasses para a efetivação profissional das pessoas negras em virtude do contexto que a história escravocrata ainda reflete no cotidiano — imagem suja, criminosa e situação de inferioridade julgada por pessoas brancas.

Nesse sentido, Held e Botelho (2016, p. 02), enfatizam:

As ‘reformas’ previdenciária e trabalhista, bem como a limitação por 20 anos dos ‘gastos’ públicos em saúde, educação e assistência social condenarão os seres humanos que já se encontram às margens da sociedade à permanência em níveis desiguais de oportunidades de cargos e salários, sobretudo para os negros, por serem historicamente os sujeitos menos valorizados em reconhecimentos de direitos. Nesse sentido, o Estado possui dívidas históricas que se agravam com os projetos de retirada de direitos e investimentos em políticas públicas, descumprindo os mandamentos constitucionais e os tratados internacionais de direitos humanos.

No sentido de tentar proteger e integrar os negros foi promulgada a Lei nº 12.288, de julho de 2010 que instituiu o Estatuto da Igualdade Racial, destinada “a garantir à população negra a efetivação da igualdade de oportunidades, a defesa dos direitos étnicos individuais, coletivos e difusos e o combate à discriminação e às demais formas de intolerância étnica”.

Nesta senda, o Ministério do Trabalho e Emprego, buscou incentivar a inserção das pessoas negras no mercado de trabalho por meio da portaria nº 709, em que “estabelece ações de estímulo para a inclusão da população negras nas políticas, programas e projetos sociais”. O Governo Federal (2015, s.d.), definiu:

É dever do Estado, segundo o estatuto, estimular ações que promovam a elevação da escolaridade e a qualificação profissional em setores econômicos que apresentam alto índice de ocupação por trabalhadores negros de baixa escolarização. O documento também estabelece incentivo a ações afirmativas para mulheres negras, e o direito dessas pessoas à participação na comunidade, em atividades políticas, empresariais, educacionais, culturais e esportivas.

Ainda neste contexto, no site do Governo Federal (2015, s.d.) lê-se:

Dados da Pesquisa Mensal de Emprego do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) mostram que a média da população preta ou parda ocupada no Brasil, até abril de 2015, era de 10.560.287 pessoas. A média total em 2014 foi de 10.591.368 empregados. A PME contempla as regiões metropolitanas de Recife (PE), Salvador (BA), Belo Horizonte (MG), Rio de Janeiro (RJ), São Paulo (SP) e Porto Alegre (RS).

Em pesquisa mais recente, Bruna Caetano (2019, s.p), expõe:

Pretos e pardos correspondem a 64% dos desempregados e 66% dos subutilizados, mostra o estudo 'Desigualdades Sociais por Cor ou Raça', do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística, divulgada nesta quarta-feira (12). Essa população recebe menos que as pessoas brancas independente do nível de instrução.

14

Observa-se que as pessoas negras encontram aparato e incentivos legais para ganharem força no mercado de trabalho.

No entanto, como demonstrado pelas situações e também em casos práticos ainda existe a necessidade de garantir a proteção à personalidade dessa classe oprimida, na prática e no âmbito laboral, vez em que são recorrentes as situações de discriminação pela característica física: a cor da pele.

4 DO DEVER DE INDENIZAR

Detém até o momento que nas relações de empregos vigoram obrigações mútuas e perpassam tanto pelo dever ao trabalho e pagamento do salário como pelo respeito aos direitos inerentes à pessoa humana sem qualquer tipo de distinção.

Dentre eles os próprios direitos de personalidade que se dessumem em direito ao nome, à vida, à integridade física, ao bem-estar e outros.

Entretanto, como mencionado, nem sempre esses direitos são respeitados e resguardados nos meandros dos contratos de emprego, havendo lesão do direito subjetivo do titular emerge o direito à reparação do dano.

Nesta senda, manifesta Bittar (1999, p. 49):

Tutela geral dos direitos da personalidade compreende modos vários de reação, que permitem ao lesado a obtenção de respostas distintas, em função dos interesses visados, estruturáveis, basicamente, em consonância com os seguintes objetivos: a) cessação de práticas lesivas; b) apreensão de materiais oriundos dessas práticas; c) submissão do agente à cominação de pena; d) reparação de danos materiais e morais; e e) perseguição criminal do agente.

Os danos sofridos pelo empregado em razão do contrato de trabalho podem ser de ordem material ou moral e gerar em cada um dos casos, o direito à indenização correspondente (ROMAR, 2018). Sucintamente, considera-se dano material a lesão aos bens materiais de alguém, intimamente ligado ao valor econômico de cada coisa e como o dano moral decorre da lesão a bens e direitos pessoais atinge a tutela dos direitos de personalidade do sujeito.

O dever de indenizar os danos causados à pessoa decorre da ordem jurídica constitucional vigente, em especial as disposições dos Direitos e Garantias

Fundamentais, em seu art. 5º inciso X, determinando inviolabilidade à intimidade, vida privada, honra e imagem das pessoas, assegurado o direito à indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação. Não obstante, os incisos XXII e XXVIII, do art. 7º da CF/88, confere proteção à saúde e integridade física do trabalhador, de modo a assegurar direito à indenização quando o empregador incorrer em dolo ou culpa.

Na codificação civil, o direito à indenização é contemplada pelo art. 186 delimitando que o sujeito “que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito”. Ainda utilizando-se do Código Civil, o art. 927 explana a obrigação de indenizar, assim, quando o agente comete ato ilícito, que cause dano a outrem, fica obrigado a repará-lo.

A título de elucidação o TRT da 1ª Região decidiu sobre a indenização por danos morais a conduta discriminatória da empresa Telemar Norte Leste S/A, em que proibiam as empregadas de saírem pela porta principal, por não estarem à altura do padrão de beleza condizente com o bairro do Leblon, no Rio de Janeiro, in verbis:

INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. DISCRIMINAÇÃO DE SEXO, DE CLASSE SOCIAL E CONTRA TRABALHADORAS TERCEIRIZADAS. DISCRIMINAÇÕES SOBREPOSTAS. ATOS ABUSIVOS DIRIGIDOS ÀS TRABALHADORAS TERCEIRIZADAS. PROIBIÇÃO DE SAÍDA PELA PORTA PRINCIPAL DA TOMADORA DE SERVIÇOS. COISIFICAÇÃO DA MULHER: ESTABELECIMENTO DE PADRÃO DE BELEZA "CONDIZENTE COM O BAIRRO DO LEBLON" - RJ. ATOS QUE VIOLAM O DIREITO DE PERSONALIDADE. DANOS EXTRAPATRIMONIAIS GRAVES. 1. A indenização por dano moral foi elevada à modalidade de garantia constitucional em face da violação aos direitos fundamentais, reparando todos os agravos à pessoa humana (art. 5º, incisos IV e V CRFB), com singular tutela aqueles que ocorrem nas relações de trabalho, mercedores de uma justiça especializada para conhecê-los e apreciá-los (art. 114, inciso VI, CRFB). 2. No caso em tela, o acervo probatório não deixa dúvidas acerca do tratamento discriminatório praticado pela tomadora de serviços. A proibição de sair pela

porta da frente, por não estarem à altura de suposto padrão de beleza condizente com o bairro do Leblon - RJ, fere não somente as trabalhadoras terceirizadas, entre elas a reclamante, por sua condição de mulher e por sua origem social, em total afronta à ordem internacional, bem como às disposições constitucionais e legais brasileiras, mas também às mulheres em geral, coisificadas e julgadas por sua aparência e classe social. 3. A indenização fixada pelo Juízo a quo, consistente em R\$50.000,00, revelou-se adequada, pelo que não merece ser reduzida. Recursos conhecidos e não providos. (TRT-1 - RO: 00107089620155010013 RJ, Data de Julgamento: 04/07/2016, Sétima Turma, Data de Publicação: 14/07/2016).

É cristalina a proibição imposta pelo ordenamento quanto à discriminação como um todo. Nesta senda, o Tribunal Superior do Trabalho firmou a seguinte ementa:

R
Revista

RECURSO DE REVISTA DO AUTOR. CPC/1973. RESCISÃO INDIRETA. CONFIGURAÇÃO. PRECONCEITO RACIAL. FALTA GRAVE DO EMPREGADOR. ATO LESIVO DA HONRA E BOA FAMA DO EMPREGADO. A rescisão indireta caracteriza-se pela faculdade de o empregado considerar extinto o contrato de trabalho, em face da ocorrência de conduta ilícita e reprovável do empregador, caracterizada pelo desrespeito a direito individual subjetivo ou injustificado descumprimento de obrigações legal ou contratual. O Tribunal Regional, soberano na análise das provas, registrou que o superior hierárquico do autor o chamava por apelidos pejorativos, de cunho racial. A utilização de expressões racistas, no meio ambiente de trabalho, é uma prática que deve ser veemente combatida. Ela humilha, constrange e segrega o trabalhador, atingindo diretamente sua honra subjetiva. Nesse contexto, diante da gravidade e reiteração da conduta delineada, é inequívoca a ocorrência de falta grave, ensejando, pois, a rescisão indireta do contrato de trabalho, nos moldes do artigo 483, e, da CLT. Recurso de revista conhecido e provido. RECURSO DE REVISTA DA RÉ. CPC/1973. ADICIONAL DE PERICULOSIDADE. EXTENSÃO DO DIREITO AOS CABISTAS, INSTALADORES E REPARADORES DE LINHAS E APARELHOS EM EMPRESA DE TELEFONIA. MATÉRIA FÁTICA. BASE DE CÁLCULO. O exame da tese recursal, no sentido de que o autor não tinha contato com a rede de energia elétrica, esbarra no teor da Súmula nº 126 do TST, pois demanda o revolvimento dos fatos e das provas. A decisão está em consonância com as Orientações Jurisprudenciais nº 324 e 374 da SBDI-I do TST, bem como com o entendimento desta Corte Superior de que, ante o princípio da isonomia, se os empregados cabistas, instaladores e reparadores de linhas e aparelhos em empresa de telefonia se equiparam aos eletricitários para fins de recebimento do adicional de periculosidade, a base de cálculo do mencionado adicional deve ser a constante da Súmula nº 191, II, do TST. Recurso de revista de que não se conhece. INTERVALO INTERJORNADAS. MATÉRIA FÁTICA. O Tribunal Regional consignou: 'Dos cartões-ponto, extraio que o autor, em algumas oportunidades, não usufruiu do intervalo mínimo de 11 horas entre as jornadas de trabalho'. O exame da tese recursal, no sentido contrário, esbarra no teor da Súmula nº 126 do TST, pois demanda o revolvimento dos fatos e das provas. Recurso de revista de que não se conhece. RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR. DANOS MORAIS CAUSADOS AO EMPREGADO. CARACTERIZAÇÃO. ASSÉDIO MORAL. ATRIBUIÇÃO DE APELIDOS COM TEOR DE DISCRIMINAÇÃO RACIAL PELO SUPERVISOR DO AUTOR. A responsabilidade civil do empregador pela reparação decorrente de danos morais causados ao empregado pressupõe a existência de três requisitos, quais

sejam: a conduta (culposa, em regra), o dano propriamente dito (violação aos atributos da personalidade) e o nexo causal entre esses dois elementos. O primeiro é a ação ou omissão de alguém que produz consequências às quais o sistema jurídico reconhece relevância. É certo que esse agir de modo consciente é ainda caracterizado por ser contrário ao Direito, daí falar-se que, em princípio, a responsabilidade exige a presença da conduta culposa do agente, o que significa ação inicialmente de forma ilícita e que se distancia dos padrões socialmente adequados, muito embora possa haver o dever de ressarcimento dos danos, mesmo nos casos de conduta lícita. O segundo elemento é o dano que, nas palavras de Sérgio Cavalieri Filho, consiste na '[...] subtração ou diminuição de um bem jurídico, qualquer que seja a sua natureza, quer se trate de um bem patrimonial, quer se trate de um bem integrante da própria personalidade da vítima, como a sua honra, a imagem, a liberdade etc. Em suma, dano é lesão de um bem jurídico, tanto patrimonial como moral, vindo daí a conhecida divisão do dano em patrimonial e moral'. Finalmente, o último elemento é o nexo causal, a consequência que se afirma existir e a causa que a provocou; é o encadeamento dos acontecimentos derivados da ação humana e os efeitos por ela gerados. No caso, o quadro fático registrado pelo Tribunal Regional revela clara conduta assediadora e ofensiva à personalidade e aos direitos fundamentais assegurados ao autor. O que está em jogo é o menosprezo, o descaso com a condição humana. Assim, não há que ser relativizado o comportamento habitual do superior hierárquico e, menos ainda, visto como normal às organizações empresariais ou a detentores de cargos de confiança. Evidenciado o dano, assim como a conduta culposa do empregador e o nexo causal entre ambos, deve ser mantido o acórdão regional que condenou a reclamada a indenizá-lo. Recurso de revista de que não se conhece. DANOS MORAIS. VALOR DA INDENIZAÇÃO. DECISÃO GENÉRICA. INÉRCIA DA PARTE, QUANTO À OPOSIÇÃO DE EMBARGOS DE DECLARAÇÃO. IMPOSSIBILIDADE DE REVISÃO. O Tribunal Regional não especificou os parâmetros concretos que o levaram a fixar a indenização por danos morais em R\$ 5.000,00. Diante da omissão da Corte a quo, caberia a oposição de embargos de declaração, a fim de que explicitasse os fundamentos que conduziram ao valor arbitrado e demonstrasse a proporcionalidade com relação à extensão do dano. Como a parte não tomou tal providência afigura-se inviável o exame da tese recursal, no sentido de não haver razoabilidade no montante da indenização. Incidência da Súmula nº 297 do TST. (TST - RR: 4582120135120028, Relator: Cláudio Mascarenhas Brandão, Data de Julgamento: 23/06/2020, 7ª Turma, Data de Publicação: DEJT 30/06/2020); Grifou-se.

R
Revista

Os epítetos de cunho pejorativo mencionados no ambiente de trabalho ainda são um desafio para as pessoas que formam a comunidade LGBTQ+. Imperioso ressaltar a decisão jurisprudencial firmada pelo TRT da 2ª Região, a esse despeito:

MCDONALD'S. JORNADA MÓVEL VARIÁVEL. ILEGALIDADE. A engenhosa 'jornada móvel e variável' não pode ser convalidada porque sujeita ao inteiro alvedrio de uma das partes - in casu, o empregador - a estipulação arbitrária da quantidade de horas de labor, reduzindo substancialmente o ganho do empregado, inviabilizando a organização de sua vida particular, negando-lhe o convívio familiar regular, a possibilidade de estudar etc. Pelo portal do art. 8º, parágrafo único, da CLT, incide à espécie o art. 122, do Código Civil: 'São lícitas

em geral, todas as condições que a lei não vedar expressamente. Entre as condições defesas incluem as que privarem de todo efeito o ato, ou o sujeitarem ao arbítrio de uma das partes'. O cerebrino contrato não pode ser validado também, porque não se traduz em vantagem para o empregado. Com efeito, não há benefício para o trabalhador que vê sua vida transformada num autêntico caos, sem saber quanto tempo de trabalho lhe será exigido, mantendo-se à disposição e quiçá, aos caprichos do empregador. Tampouco prospera a tentativa de encaminhar a discussão para o âmbito das disposições da CLT e da Constituição que tratam da limitação de jornada, já que o debate não está centrado na duração do trabalho, mas sim, na pactuação de condição leonina que deixa a jornada e, portanto, a remuneração do trabalhador, exclusivamente ao arbítrio do empregador, transferindo para o empregado os custos de um sistema que só interessa ao contratante, ao arripio do art. 2º da CLT, e bem assim, dos artigos 9º e 468 do mesmo diploma consolidado. Sentença mantida, no particular.

2. HOMOFOBIA. DISCRIMINAÇÃO. RESCISÃO INDIRETA E INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. Para efeito de cumprimento das cláusulas ou produtividade no contrato de trabalho é absolutamente irrelevante a orientação sexual adotada pelo empregado, vez que se trata de questão estritamente relacionada à sua intimidade. In casu, a chefia adotou como forma de ofensa e constrangimento reiterado, os epítetos de 'gay', 'veado', 'bicha' e 'vadia, além de outras expressões chulas de cunho homofóbico e depreciativo, constituindo inequívoco atentado à dignidade do trabalhador, com alto grau de ofensividade e execração moral, mormente porque proferidas diante dos colegas. Com isto, o reclamante viu-se na contingência de ter que afastar-se, pleiteando a rescisão indireta por culpa patronal (CLT, art. 483, b e e). Independentemente da opção sexual do autor, que só a ele diz respeito posto que adstrita à esfera da sua liberdade, privacidade ou intimidade, a prática revela retrógrada e repugnante forma de discriminação, qual seja, o preconceito quanto à orientação sexual do ser humano. A histeria homofóbica e a hipocrisia explicam o incipiente estágio de conquistas na esfera legislativa e a demora na efetivação de um dos fundamentos da República Federativa do Brasil: a dignidade do ser humano, independentemente da forma como cada um expresse a sua sexualidade. O Judiciário tem se posicionado de forma vanguardista contra o conservadorismo e a ortodoxia, ao assegurar igualdade substantiva ao segmento perseguido e hostilizado que assume orientação sexual diversa do 'padrão modelar', garantindo o direito à convivência, à formação da família e à união civil homoafetiva, cumprindo a promessa constitucional de igualdade e de organização da sociedade com vistas à felicidade. Nesse sentido, o julgamento proferido pelo E. STF, na ADIn 4277 e ADPF n.º 132. Destaca-se que dentre as diversas práticas atentatórias à integridade moral dos trabalhadores encontra-se a discriminação, seja por motivo de raça, credo, origem e sexo. Inegável, outrossim, que o grupo social identificado pela sigla LGBT (lésbicas, gays, bissexuais e transexuais) segue sofrendo agressões físicas e morais, na sociedade e nos locais de trabalho, sendo o Brasil um dos primeiros no triste ranking mundial de assassinatos por homofobia (pesquisadores apontam que a cada 03 dias, 01 pessoa é vitimada em decorrência da sua orientação sexual, sob o silêncio cínico e a omissão da sociedade e poderes públicos). No caso, caracterizou-se o atentado à dignidade do trabalhador, que se viu humilhado com ofensas e atingido em sua intimidade e vida privada (art. 5º, X, CF), malferindo o empregador, por preposto, os princípios da igualdade (art. 5º, caput) e da dignidade humana (art. 1º, III, CF), práticas estas intoleráveis numa sociedade que se alça a um novo patamar civilizatório. Recurso patronal ao qual se nega provimento.

3. CONTROLES

BRITÂNICOS. HORAS EXTRAS DEVIDAS. Ao implantar os chamados 'controles horários britânicos', que se presumem irrealis e inválidos, o empregador assume o ônus advindo da irregularidade desse procedimento, atraindo para si o encargo de prova quanto à inexistência da jornada declinada na exordial (Súmula n.º 338, item I, do C. TST). Ausente prova válida por parte da reclamada, tornam-se devidas as horas extras e respectivos reflexos, exatamente como pleiteados. Sentença mantida. 4. INTERVALO INTRAJORNADA. CONCESSÃO PARCIAL. DIREITO AO PAGAMENTO DA HORA INTEGRAL COMO EXTRA. Dar parte do descanso é o mesmo que não concedê-lo. Devido o intervalo integral, como horas extras e reflexos. A concessão parcial do intervalo não assegura ao empregador qualquer direito de compensação, em face do caráter público e tutelar da norma em questão. Incidência da Súmula n.º 437, C. TST. 5. CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL. EMPREGADO NÃO ASSOCIADO DE SINDICATO. ESTORNO DEVIDO. Trabalhador não filiado à entidade sindical não está obrigado às deduções contributivas (assistenciais) fixadas em assembléia da categoria. É certo que dentre as prerrogativas sindicais estabelecidas pelo artigo 513 da CLT, encontra-se a de 'impor contribuições a todos aqueles que participam das categorias econômicas ou profissionais ou das profissões liberais representadas'. Este dispositivo, todavia, deve ser compatibilizado com o princípio constitucional da liberdade sindical (de criar, ou filiar-se, ou não, a sindicato) insculpido no artigo 8º, V, da Constituição Federal, do que resulta interpretação do C. TST (Precedente 119/TST) e STF (Súmula 666/STF), que restringe a prerrogativa de impor contribuições tão somente a associados. Logo, não havendo prova da sindicalização do empregado, acata-se o pedido de reembolso da indigitada contribuição. Sentença mantida. (TRT-2 - RO: 25070920115020 SP 00025070920115020311 A28, Relator: RICARDO ARTUR COSTA E TRIGUEIROS, Data de Julgamento: 01/10/2013, 4ª TURMA, Data de Publicação: 11/10/2013). Grifou-se.

Fato é que a personalidade do empregado consiste em um bem jurídico tutelado e ao ser lesionado nas relações trabalhistas é obrigatória a reparação desse dano de modo distinto e apartado, a fim de que a lesão tenha ressarcimento compatível a cada direito suprimido.

CONCLUSÃO

Infere-se, a partir das reflexões propostas, que a despeito do poder diretivo patronal do empregador os direitos relacionados à personalidade possuem elevada sublimidade às relações contratuais de trabalho, de modo a salvaguardar as acepções físicas, psíquicas e morais do empregado que exerce sua função para garantir a sua subsistência na sociedade.

Conforme explana o art. 7º, incisos XXX e XXXI da CF/88 o legislador se preocupou em primar pela dignidade da pessoa humana ao proibir a discriminação por motivo de sexo, idade, cor, estado civil e deficiência física ou mental. Ocorre que no cotidiano as pessoas

negras, as mulheres e as pessoas da comunidade LGBTQ+ são vítimas desse abuso frente aos empregadores, ou até mesmo dos demais colegas de trabalho.

Dentre as medidas de proteção aos direitos de personalidade do trabalhador salienta-se a previsão elucidada pela Consolidação das Leis Trabalhistas e um capítulo específico para proteção às mulheres. No entanto, para as pessoas negras e trabalhadores que fazem parte da comunidade LGBTQ+ ainda carece de parâmetro legal que delimite especificamente seu caráter hipossuficiente no cotidiano trabalhista. Observa-se que essa prática discriminatória, racista, homofóbica e machista decorre da cultura arraigada à perspectiva histórica da sociedade brasileira. Em outras palavras, ainda há reflexos culturais que formam a ideia de que mulher não pode ocupar um cargo de alta liderança, negros não podem estar no mesmo lugar que pessoas brancas, além de que gays, lésbicas, transexuais podem ser apelidados e inferiorizados por suas escolhas pessoais.

Destarte, nota-se crescente proteção das jurisprudências firmadas pelos Tribunais Regionais Trabalhistas, que passam a discutir sobre mais fatos que envolvem essas matérias, pessoas vulneráveis, e, de certa feita, produzem entendimentos que protegem outras vítimas de discriminação no trabalho.

REFERÊNCIAS

ALBUQUERQUE, Letícia. **Dicionário LGBTQ+**: entenda os termos usados pelo movimento. Você sabe qual a diferença entre gênero, sexo e sexualidade? Entenda com o Guia do Estudante. 2020. Disponível em: <<https://guiadoestudante.abril.com.br/estudo/dicionario-lgbtq-entenda-termosmovimento/>>. Acesso em: 25 nov. 2020.

BITTAR, Carlos Alberto. **Os Direitos da Personalidade**. 3.ed. Rio de Janeiro: Forense, 1999.

BRASIL. **Código Civil, de 10 de janeiro de 2002**. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/110406compilada.htm>. Acesso em: 27 nov.2020.

BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho, de 1º de maio de 1943**. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452compilado.htm>. Acesso em 27 nov.2020.

BRASIL. **Constituição Da República Federativa Do Brasil**, de 05 de outubro de 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm >. Acesso em 27 nov.2020.

CAETANO, Bruna. **IBGE**: 64% dos desempregados são negros e informalidade alcança 47%. 2019. Disponível em: <<https://www.brasildefato.com.br/2019/11/13/ibge-64-dos-desempregados-sao-negros-e-informalidade-alcanca-47>>. Acesso em: 27 nov. 2020.

cirurgia#:~:text=Por%20maioria%2C%20o%20Plen%C3%A1rio%20do,judicial%20ou%20diretamente%20no%20cart%C3%B3rio>. Acesso em: 27 nov. 2020.

COELHO, Gabriela. **STF define tese autorizando pessoa trans a mudar nome sem cirurgia.** 2018. Disponível em: <<https://www.conjur.com.br/2018-ago-15/stf-define-tese-autorizando-pessoa-trans-mudar-nome>>

COELHO, Graziely. **O direito ao trabalho digno como garantia constitucional dos transexuais.** 2020. Disponível em: <<https://grazielycoelhoadv.jusbrasil.com.br/artigos/1109074433/o-direito-ao-trabalho-digno-como-garantia-constitucional-dos-transexuais>>. Acesso em: 27 nov. 2020.

DECLARAÇÃO UNIVERSAL DOS DIREITOS HUMANOS. Adotada e proclamada pela Assembleia Geral das Nações Unidas (resolução 217 A III) em 10 de dezembro 1948. Disponível em: <<https://www.unicef.org/brazil/declaracao-universal-dos-direitos-humanos>>. Acesso em: 27 nov. 2020.

FARIAS, Cristiano Chaves de. ROSENVAL, Nelson. **Direito civil: teoria geral.** 7.ed. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2008.

GAGLIANO, Pablo Stolze. Filho, Rodolfo Pamplona. **Novo curso de direito civil.** v.1: parte geral. 21.ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2019, (PDF).

GOVERNO FEDERAL INCENTIVA INCLUSÃO DA POPULAÇÃO NEGRA NO MERCADO DE TRABALHO. Disponível em: <https://www.gov.br/mdh/pt-br/noticias_seppir/noticias/junho/governo-federal-incentiva-inclusao-da-populacao-negra-no-mercado-de-trabalho>. Acesso em: 27 nov. 2020.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito do trabalho.** 11.ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2019, (PDF).

MARIA, Vanessa Adriani. **A realidade e os desafios para a inserção de Transgêneros, Transexuais e Travestis no mercado de trabalho.** 2020. Disponível em: <<https://ambitojuridico.com.br/cadernos/direitos-humanos/a-realidade-e-os-desafios-para-a-insercao-de-transgeneros-transexuais-e-travestis-no-mercado-de-trabalho/>>. Acesso em: 27 nov. 2020.

NASCIMENTO, Ewerton S. **Alternativas de mercado de trabalho para as travestis de Aracaju.** Aracaju: Ministério da Justiça, 2003.

PAULO, Vicente; ALEXANDRINO, Marcelo. **Direito constitucional descomplicado.** 16.ed. rev., atual. e ampl. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2017.

REIDEL, Marina. **A pedagogia do Salto Alto: histórias de professoras transexuais e travestis na educação brasileira.** Dissertação de Mestrado. Porto Alegre, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, 2013.

ROMAR, Carla Teresa Martins. **Direito do trabalho.** Coord. Pedro Lenza. 5.ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2018, (PDF).

SARLET, Ingo Wolfgang. **Dignidade da pessoa humana e Direito Fundamental na Constituição Federal de 1988.** 5.ed. rev. atual. Porto Alegre: Livraria do advogado. Editora 2007. p.113. (PDF).

SEPÚLVEDA, Gabriela. SEPÚLVEDA, Vida. **Revista Direito UNIFACS.** n. 225 (2019). UNIFACS. Salvador. Disponível em: <<https://revistas.unifacs.br/index.php/redu/article/view/5949/3719>>. Acesso em: 24 jun. 2020.

SILVA, Robson. **A legalidade do teste de gravidez no exame médico demissional.** 2017. Disponível em: <<https://www.conjur.com.br/2017-abr-23/robson-silva-legalidade-teste-gravidez-exame-demissional>>. Acesso em: 24 nov. 2020.

TARTUCE, Flávio. **Manual de direito civil: volume único.** 6.ed. ver., atual. e ampl. Rio de

Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2016.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 1ª REGIÃO. TRT- RECURSO ORDINÁRIO: RO 0010708-96.2015.5.01.0013 RJ. Disponível em: <<https://trt1.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/361712840/recurso-ordinario-ro107089620155010013-rj>>. Acesso em: 28 dev. 2020.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 2ª REGIÃO. TRT- RECURSO ORDINÁRIO: RO 25070920115020 SP 00025070920115020311 A28. Disponível em: <<https://trt2.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/24862371/recurso-ordinario-ro-25070920115020-sp00025070920115020311-a28-trt-2>>. Acesso em: 28 dev. 2020.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. TST - RECURSO DE REVISTA: RR 458.21.2013.5.12.0028. Disponível em: <<https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/868961125/recurso-de-revista-rr4582120135120028>>. Acesso em: 28 dev. 2020.

Enviado em: 14/04/2021.

Artigo pré-aprovado nas bancas de defesa FAQUI 2020/2.

RECIFAQUI
Revista Científica da Faculdade Quirinópolis