

**XXXII CONGRESSO NACIONAL DO
CONPEDI SÃO PAULO - SP**

**DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO
TRABALHO II**

RUBENS BEÇAK

PATRÍCIA TUMA MARTINS BERTOLIN

IARA MARTHOS ÁGUILA

Todos os direitos reservados e protegidos. Nenhuma parte destes anais poderá ser reproduzida ou transmitida sejam quais forem os meios empregados sem prévia autorização dos editores.

Diretoria - CONPEDI

Presidente - Profa. Dra. Samyra Haydée Dal Farra Naspolini - FMU - São Paulo

Diretor Executivo - Prof. Dr. Orides Mezzaroba - UFSC - Santa Catarina

Vice-presidente Norte - Prof. Dr. Jean Carlos Dias - Cesupa - Pará

Vice-presidente Centro-Oeste - Prof. Dr. José Querino Tavares Neto - UFG - Goiás

Vice-presidente Sul - Prof. Dr. Leonel Severo Rocha - Unisinos - Rio Grande do Sul

Vice-presidente Sudeste - Profa. Dra. Rosângela Lunardelli Cavallazzi - UFRJ/PUCRio - Rio de Janeiro

Vice-presidente Nordeste - Prof. Dr. Raymundo Juliano Feitosa - UNICAP - Pernambuco

Representante Discente: Prof. Dr. Abner da Silva Jaques - UPM/UNIGRAN - Mato Grosso do Sul

Conselho Fiscal:

Prof. Dr. José Filomeno de Moraes Filho - UFMA - Maranhão

Prof. Dr. Caio Augusto Souza Lara - SKEMA/ESDHC/UFMG - Minas Gerais

Prof. Dr. Valter Moura do Carmo - UFERSA - Rio Grande do Norte

Prof. Dr. Fernando Passos - UNIARA - São Paulo

Prof. Dr. Edinilson Donisete Machado - UNIVEM/UENP - São Paulo

Secretarias

Relações Institucionais:

Prof. Dra. Claudia Maria Barbosa - PUCPR - Paraná

Prof. Dr. Heron José de Santana Gordilho - UFBA - Bahia

Profa. Dra. Daniela Marques de Moraes - UNB - Distrito Federal

Comunicação:

Prof. Dr. Robison Tramontina - UNOESC - Santa Catarina

Prof. Dr. Liton Lanes Pilau Sobrinho - UPF/Univali - Rio Grande do Sul

Prof. Dr. Lucas Gonçalves da Silva - UFS - Sergipe

Relações Internacionais para o Continente Americano:

Prof. Dr. Jerônimo Siqueira Tybusch - UFSM - Rio Grande do sul

Prof. Dr. Paulo Roberto Barbosa Ramos - UFMA - Maranhão

Prof. Dr. Felipe Chiarello de Souza Pinto - UPM - São Paulo

Relações Internacionais para os demais Continentes:

Profa. Dra. Gina Vidal Marcilio Pompeu - UNIFOR - Ceará

Profa. Dra. Sandra Regina Martini - UNIRITTER / UFRGS - Rio Grande do Sul

Profa. Dra. Maria Claudia da Silva Antunes de Souza - UNIVALI - Santa Catarina

Educação Jurídica

Profa. Dra. Viviane Coêlho de Séllos Knoerr - Unicuritiba - PR

Prof. Dr. Rubens Beçak - USP - SP

Profa. Dra. Livia Gaigher Bosio Campello - UFMS - MS

Eventos:

Prof. Dr. Yuri Nathan da Costa Lannes - FDF - São Paulo

Profa. Dra. Norma Sueli Padilha - UFSC - Santa Catarina

Prof. Dr. Juraci Mourão Lopes Filho - UNICHRISTUS - Ceará

Comissão Especial

Prof. Dr. João Marcelo de Lima Assafim - UFRJ - RJ

Profa. Dra. Maria Creusa De Araújo Borges - UFPB - PB

Prof. Dr. Antônio Carlos Diniz Murta - Fumec - MG

Prof. Dr. Rogério Borba - UNIFACVEST - SC

D597

Direito do trabalho e meio ambiente do trabalho II[Recurso eletrônico on-line] organização CONPEDI

Coordenadores: Rubens Beçak, Patrícia Tuma Martins Bertolin, Iara Marthos Águila – Florianópolis: CONPEDI, 2025.

Inclui bibliografia

ISBN: 978-65-5274-333-6

Modo de acesso: www.conpedi.org.br em publicações

Tema: Os Caminhos Da Internacionalização E O Futuro Do Direito

1. Direito – Estudo e ensino (Pós-graduação) – Encontros Nacionais. 2. Direito do trabalho. 3. Meio ambiente do trabalho. XXXII Congresso Nacional do CONPEDI São Paulo - SP (4: 2025 : Florianópolis, Brasil).

CDU: 34

XXXII CONGRESSO NACIONAL DO CONPEDI SÃO PAULO - SP

DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO II

Apresentação

A revolução tecnológica em andamento, manifestada no mundo do trabalho por novos modos de contratação da prestação de serviços e novas formas de organização do trabalho, propõe não apenas a substituição do trabalho humano por algoritmos e sistemas tecnológicos, mas também a precarização das condições de trabalho e modelos de trabalho para além do vínculo de emprego.

Nesse contexto se encontra a pejetização, o trabalho prestado por meio de plataformas digitais, a mecanização do trabalho, dentre outras inovações que desafiam o Direito do Trabalho a adotar interpretação ampliativa para garantir direitos fundamentais consagrados na Constituição da República Federativa do Brasil aos trabalhadores. O trabalho digno e meio ambiente de trabalho seguro e saudável não são prerrogativas apenas dos empregados e sim de todos os trabalhadores.

O poder econômico que movimenta as inovações tecnológicas e seus impactos no mundo do trabalho com o objetivo de aumentar a produtividade e reduzir custos resulta no aumento da assimetria de forças nas relações de trabalho, trazendo desigualdade também entre os trabalhadores, criando classes diferentes entre eles, com trabalhadores protegidos pelo emprego, trabalhadores sem vínculo de emprego e com trabalho precário, sem direitos trabalhistas garantidos na legislação laboral em vigor, e trabalhadores sem qualificação sujeitos à exploração que a necessidade lhes impõe.

As inovações tecnológicas não serão paralisadas e não deixarão de ser implementadas na organização do trabalho, o capital não deixará de exercer seu poder na economia e no mundo do trabalho, contudo o valor social do trabalho e a dignidade do trabalhador são valores éticos e sociais que se sobrepõem ao interesse puramente econômico. Necessário, portanto, conjugar o valor social do trabalho com a liberdade econômica, sem tirar o trabalhador do centro do debate.

Os pesquisadores que apresentam artigos nesta seção, em sintonia com as exigências do momento atual do Direito do Trabalho, desenvolveram suas pesquisas com temáticas sensíveis e voltadas para a dignidade e proteção do trabalhador, como ao tratar da precarização do trabalho pejetizado, inclusive na perspectiva de gênero, e a fragilidade do princípio da primazia da realizada na validação da pejetização.

A temática do trabalho prestado por meio de plataformas digitais também está presente, na análise da subordinação em nova dimensão na uberização; a precarização do trabalho apontada na uberização e sua relação com o aspecto econômico do Direito. No mesmo sentido, foram apresentados desafios contemporâneos para o Direito do Trabalho do ponto de vista da globalização, crise do capitalismo e inteligência artificial.

O imperativo da dignidade do trabalho humano e sua sobreposição ao capital está presente nas pesquisas sobre a mecanização do trabalho no campo e persistência do trabalho em condição análoga à escravidão; o racismo estrutural no trabalho doméstico; o respeito à privacidade do trabalhador expresso na LGPD; o direito à desconexão; e a inclusão inóvia no recrutamento de empregados.

Nesta seção também estão pesquisas importantes sobre meio ambiente de trabalho, tratando do risco de monetização da saúde do trabalhador; análise sobre os riscos psicossociais da NR1; a regulamentação do adicional de penosidade; e o meio ambiente de trabalho do teletrabalhador.

Os artigos apresentados nesta seção são fruto de relevantes análises e pesquisas voltadas para temas que suscitem reflexão de todos aqueles que participam do mundo jurídico, em especial, dos juslaboralistas.

Coordenadores do GT:

Profa. Dra. Iara Marthos Águila – Faculdade de Direito de Franca

Profa. Dra. Patrícia Tuma Martins Bertolin – Universidade Presbiteriana Mackenzie

Prof. Dr. Rubens Beçak – USP

A 'INCLUSÃO INÓPIA' NO RECRUTAMENTO TRABALHISTA: A UNIVERSALIDADE DOS DIREITOS HUMANOS COMO IMPERATIVO PARA O FUTURO DO DIREITO DO TRABALHO

TOKEN INCLUSION IN LABOR RECRUITMENT: THE UNIVERSALITY OF HUMAN RIGHTS AS AN IMPERATIVE FOR THE FUTURE OF LABOR LAW

Alvaro dos Santos Maciel ¹

Saulo Bichara Mendonça ²

Luiza Victória Silva de Oliveira ³

Resumo

Este artigo analisa criticamente a persistência da discriminação na contratação de emprego em um cenário de globalização, fenômeno que culmina, por vezes, na exclusão ou na "inclusão inópia", termo que designa uma formalidade sem reconhecimento substantivo do trabalhador. Objetiva-se investigar de que forma a universalidade dos Direitos Humanos do Trabalhador se estabelece como fundamento inafastável para construir um futuro do Direito do Trabalho globalizado, superando tais práticas e harmonizando a livre iniciativa com a dignidade humana. Metodologicamente, a pesquisa adota uma abordagem teórica com método hipotético-dedutivo, fundamentada em revisão bibliográfica e análise de normas internacionais, legislação comparada e jurisprudência. Para tanto, explora os fundamentos da exclusão sob as lentes de Honneth (reconhecimento) e Goffman (estigma), e aprofunda as perspectivas de gênero e orientação sexual, baseando-se em Beauvoir, Hooks, Davis, Butler, Weinberg e Borrillo. O estudo examina robustos marcos normativos internacionais (DUDH, Convenções da OIT, Pactos da ONU, Princípios de Yogyakarta) e nacionais (CF/88, Lei 9.029/95, Marco Civil da Internet), evidenciando a prevalência da dignidade da pessoa humana. Ao apresentar exemplos práticos de violações e modelos antidiscriminatórios internacionais (Reino Unido, União Europeia, Canadá, Austrália), o artigo conclui que a universalidade dos Direitos Humanos do Trabalhador é essencial. Propõe um paradigma de inclusão substantiva para o Direito do Trabalho do futuro, que integre a perspectiva interseccional, regule a tecnologia, promova acomodação razoável, fortaleça a educação e a cooperação jurídica internacional.

Palavras-chave: Discriminação na contratação, Reconhecimento, Livre iniciativa, Direitos humanos do trabalhador, Internacionalização do direito do trabalho

¹ Professor de Direito na UFF. Doutor em Direito e Sociologia (UFF), Mestre em Ciências Jurídicas (UENP), é pesquisador e atua em temas de Direito do Trabalho e Processo.

² Professor Associado de Direito na UFF, Pós-Doutor (UERJ), Doutor (UVA) e Mestre (Gama Filho). Líder de grupo de pesquisa e Vice-Diretor do Instituto de Ciências da Sociedade - UFF/Macaé.

³ Graduanda do Curso de Direito/UFF.

Abstract/Resumen/Résumé

This article critically analyzes the persistence of discrimination in employment contracts within a globalized scenario, a phenomenon that culminates in "inclusão inópia," a term designating formality without substantive recognition. The objective is to investigate how the universality of Workers' Human Rights establishes itself as an undeniable foundation to build a future for globalized Labor Law, overcoming such practices and harmonizing free enterprise with human dignity. Methodologically, the research adopts a theoretical approach with a hypothetical-deductive method, based on bibliographic review and analysis of international norms, comparative legislation, and jurisprudence. To this end, it explores the foundations of exclusion through the lenses of Honneth (recognition) and Goffman (stigma), and deepens gender and sexual orientation perspectives, drawing on Beauvoir, Hooks, Davis, Butler, Weinberg, and Borrillo. The study examines robust international (UDHR, ILO Conventions, UN Pacts, Yogyakarta Principles) and national (Brazilian Federal Constitution, Law 9.029/95, Brazilian Internet Civil Framework) normative frameworks, highlighting the prevalence of human dignity. By presenting practical examples of violations and international anti-discrimination models (UK, EU, Canada, Australia), the article concludes that the universality of Workers' Human Rights is essential. It proposes a paradigm of substantive inclusion for the future of Labor Law, integrating an intersectional perspective, regulating technology, promoting reasonable accommodation, strengthening education, and international legal cooperation.

Keywords/Palabras-claves/Mots-clés: Hiring discrimination, Recognition, Employer's hiring autonomy, Workers' human rights, Internationalization of labor law

1. INTRODUÇÃO: A INCLUSÃO REAL COMO IMPERATIVO DA DIGNIDADE HUMANA NO SÉCULO XXI

A contemporaneidade, caracterizada por fluxos de capital, informação e pessoas, evidencia o recrudescimento de modalidades sutis e explícitas de exclusão. No âmbito das relações de trabalho, a contratação de emprego, etapa inaugural de qualquer vínculo, exige a plena igualdade de oportunidades. Contudo, a realidade aponta a persistência de barreiras, de natureza atitudinal e de manifestação explícita ou velada, advindas de preconceitos e estigmas sociais. A discriminação laboral já na fase de contratação se revela no mundo empresarial, em suas manifestações, por gênero, raça, idade, orientação sexual, identidade de gênero, deficiência, religião, peso ou origem, que constituem violação a direitos fundamentais. Igualmente, compromete a produtividade, a inovação e a coesão social.

O problema de pesquisa consiste na seguinte análise: “De que forma a universalidade dos Direitos Humanos do Trabalhador se estabelece como fundamento inafastável para a construção de um futuro do Direito do Trabalho globalizado que supere a persistência da discriminação na contratação de emprego, harmonizando a livre iniciativa com o imperativo da dignidade humana e promovendo uma inclusão que vá além da mera formalidade?”

Este artigo propõe a análise crítica da discriminação na contratação. Não se trata de desvio pontual, mas de manifestação de preconceito estrutural, presente inclusive em contextos de internacionalização jurídica e discursos de Direitos Humanos. O enfoque é teórico, com método hipotético-dedutivo. A pesquisa se fundamenta em revisão bibliográfica e análise de normas internacionais, legislação comparada e jurisprudência. Busca-se construir arcabouço argumentativo para a superação deste desafio, sem, apesar disso, com pretensão de esgotá-lo.

A relevância do estudo reside na conexão da temática com "Internacionalização e o Futuro do Direito". Ao destacar a universalidade dos Direitos Humanos do Trabalhador, o presente artigo alinha-se à premissa de que o futuro do Direito não se concebe em moldes exclusivamente nacionais. Faz-se necessário o recurso à cooperação e ao diálogo transnacional para a garantia da efetividade de direitos fundamentais. A livre iniciativa, fundamento do sistema econômico, é aqui confrontada com o princípio da dignidade da pessoa humana. Em face de conflito axiológico, a primazia da dignidade do trabalhador se configura como imperativo ético e jurídico. A tese da "inclusão inópia", desenvolvida na doutrina contemporânea, orienta a crítica a soluções formais. Propõe-se caminhos para uma inclusão laboral substantiva.

2. OS FUNDAMENTOS DA EXCLUSÃO: RECONHECIMENTO, ESTIGMA E A "INCLUSÃO INÓPIA"

A discriminação na contratação não se manifesta como um mero erro de avaliação ou uma preferência individual de empregadores. Ela configura a expressão de estruturas sociais que perpetuam a exclusão de grupos específicos, atuando decisivamente na fase pré-contratual. Para a compreensão de sua profundidade, torna-se essencial a utilização de quadros teóricos que desvelam os mecanismos subjacentes a tais práticas. A análise de conceitos como reconhecimento, estigma e a "inclusão inópia" oferece instrumental para a elucidação das dinâmicas que subjazem à segregação laboral, desde o primeiro contato do candidato com a oportunidade de emprego.

2.1. A Lente do Reconhecimento de Axel Honneth: Distorções e Lutas por Validação na Contratação Laboral

Axel Honneth, no âmbito de sua Teoria do Reconhecimento, propõe um arcabouço conceitual para analisar a formação da identidade e as patologias sociais decorrentes da negação de validação. Para Honneth (2003), o desenvolvimento da autonomia e da identidade individual depende de um processo de reconhecimento recíproco, que se realiza em três esferas fundamentais: “o amor, o direito e a solidariedade.”

No contexto laboral e, em particular, na fase pré-contratual, a esfera do “direito” assume relevância central por garantir ao indivíduo o *status* de pessoa jurídica e a igualdade formal perante a lei, assegurando-lhe o direito fundamental de acesso ao trabalho digno, livre de discriminação. A negativa de contratação por motivos discriminatórios representa uma violação direta dessa esfera. Cerceia-se a possibilidade de participação plena na vida econômica e social. Isso ocorre quando um candidato, embora qualificado, é preterido com base em características pessoais alheias à sua capacidade profissional, como raça, gênero, deficiência, idade, convicção filosófica, religião ou orientação sexual. Contudo, Honneth adverte que o reconhecimento jurídico formal, por si só, não assegura a integração substantiva.

É neste ponto que a esfera da “solidariedade” adquire proeminência, mesmo na etapa seletiva laboral. A solidariedade compreende o reconhecimento social da contribuição e das capacidades de cada pessoa para a comunidade. A discriminação, ao negar uma oportunidade de emprego, nega *a priori* a potencial contribuição do indivíduo, subvertendo a solidariedade e gerando uma distorção profunda do reconhecimento que pode se iniciar no processo seletivo.

Essa distorção acarreta a “desconsideração” e o “desrespeito”, que, para Honneth, são formas de sofrimento social que corroem a autoestima e a autoconfiança dos indivíduos. A

pessoa discriminada na fase de contratação não é apenas privada de uma oportunidade, ela é desqualificada em sua própria capacidade de ser um membro produtivo e valorizado da sociedade. A luta por reconhecimento, nesse sentido, transcende a mera busca por direitos formais e atua no sentido de compreender a validação da identidade e do valor social do indivíduo (Honneth, 2003), como um processo que se inicia na busca por aceitação em oportunidades de trabalho. A negação de reconhecimento em qualquer uma dessas esferas produz patologias sociais que impedem a plena autorrealização e a participação equitativa na vida coletiva, com repercussões diretas no acesso ao mercado de trabalho.

Ademais, quando a negação do reconhecimento se manifesta propriamente na esfera do direito, como por exemplo, na forma de discriminação laboral no processo seletivo, não constitui apenas um ilícito formal, e sim, representa um golpe contra a integridade da pessoa, privando-a da base material e simbólica para a construção de uma autoestima consolidada através da participação social efetiva. A luta contra a discriminação é, em essência, uma luta por um reconhecimento substantivo, que transcende a letra da lei e se manifesta desde a busca por uma oportunidade.

2.2. Erving Goffman e o Estigma: O Marcador da Diferença Desacreditada na Seleção de Pessoal

A obra de Goffman (1988) sobre o estigma oferece a compreensão de como a sociedade constrói e impõe categorias de "normalidade" e "desvio". O estigma consiste em uma marca social que desacredita um indivíduo, transformando-o de uma pessoa completa e comum em alguém "manchado" e "inferior". Dessa forma, no processo de contratação, essa "mancha" pode corresponder a qualquer característica – raça, gênero, deficiência, idade, orientação sexual, ou outros atributos – que a sociedade dominante percebe como desviante ou indesejável. A presença de um estigma, nessa fase, muitas vezes serve como um filtro inicial, impedindo que o candidato chegue às etapas subsequentes de avaliação de suas competências.

Goffman ressalta que o estigma não é inerente à característica em si, mas é uma construção social. A sociedade estabelece ideais de normalidade, e um indivíduo que não se enquadra nesses ideais recebe um rótulo e é desacreditado. No mercado de trabalho, esse processo se traduz em preconceitos implícitos ou explícitos que levam à exclusão. O estigmatizado é frequentemente percebido como incapaz, improdutivo ou indesejável, independentemente de suas qualificações. A "identidade deteriorada" (*spoiled identity*) que acompanha o estigma precede a avaliação de qualquer mérito individual, afetando a interação social e as oportunidades. Isso se manifesta na forma como o estigmatizado é recebido e

avaliado em um processo seletivo, muitas vezes antes mesmo da análise de seu currículo ou de suas competências técnicas. A fase pré-contratual torna-se, assim, um palco privilegiado para a manifestação do estigma, onde o preconceito impede o acesso à própria consideração e validação profissional.

A discriminação na contratação, sob a lente do estigma goffmaniano, revela o rechaço não do profissional ou de sua qualificação, mas da 'pessoa total' que carrega consigo uma característica socialmente desvalorizada. É a negação da oportunidade laboral baseada em uma identidade deteriorada, que precede e subjuga qualquer mérito individual no próprio processo de seleção.

2.3. A "Inclusão Inópia": A Gênese da Formalidade sem Reconhecimento Substantivo na Contratação

Os conceitos de reconhecimento e estigma, ao explicarem as dinâmicas de exclusão e desvalorização, convergem para a compreensão de um fenômeno que transcende a mera negação de acesso ou exclusão: a "inclusão inópia". Inspirado nos estudos críticos da deficiência (*disability studies*), Maciel (2021), apresenta este conceito que emerge como ferramenta analítica crucial e desvela a superficialidade de muitas políticas e práticas de inclusão no âmbito laboral. A "inclusão inópia" descreve o paradoxo de uma inclusão formal que, desprovida de reconhecimento substantivo do sujeito, resulta em condições de trabalho precarizadas, subaproveitamento de potencial e ausência de pertencimento. Consiste na inserção sem integração, na presença sem voz, na aceitação legal desprovida de validação social e cultural.¹

No contexto da contratação, a "inclusão inópia" manifesta-se quando processos seletivos são concebidos exclusivamente para o cumprimento de cotas ou para a demonstração de uma falsa diversidade. No entanto, as práticas internas ou os critérios de seleção continuam a marginalizar determinados grupos. Isso pode ocorrer, por exemplo, na exigência de atributos desnecessários ou na valorização excessiva de características alheias à competência para a função, gerando barreiras veladas. O resultado é a manutenção de um ambiente de trabalho que, embora formalmente aberto, permanece estruturalmente excludente. Esse cenário reforça o estigma e a distorção do reconhecimento, pois a raiz da inópia reside na falta de um

¹ Em artigo fundamental, Souto Maior (2002) discute a dualidade da discriminação, distinguindo-a em sentido negativo (a vedação de preconceitos injustificados) e positivo (a ação de criar oportunidades para efetivar a igualdade, como cotas para pessoas com deficiência). Ele explora como o Direito do Trabalho deve atuar em ambas as frentes para garantir a igualdade substantiva no acesso e durante a relação de emprego.

compromisso genuíno com a inclusão desde o momento da decisão de contratar. A "inclusão inópia" representa o ponto em que o direito formal ao trabalho é concedido, mas a esfera da solidariedade – a valorização da contribuição e a aceitação plena – é negligenciada, mantendo o indivíduo em uma posição de desvantagem social e psicológica. A luta, portanto, é por uma inclusão que seja verdadeiramente emancipatória e que combata o preconceito em sua raiz, promovendo a dignidade e a plena participação, começando pela porta de entrada do mercado de trabalho.

A empresa que exclui profissionais por estigmas já na fase de seleção age em desrespeito à lei. E a empresa que contrata um profissional com deficiência para o cumprimento da Lei de Cotas, respeita à lei, mas contrata sem a convicção de plena capacidade do sujeito ou de seu valor intrínseco, e, deste modo, já semeia a inópia desde a fase pré-contratual. Essa postura, ao não adaptar o ambiente físico ou a cultura organizacional após a contratação, ou ao alocá-lo em funções subalternas, aquém de sua capacidade e formação, revela uma inclusão formal desprovida de reconhecimento. Outro exemplo manifesta-se na contratação de um profissional LGBTQIA+ que, apesar da formalidade do vínculo, é selecionado unicamente para atender a metas de diversidade corporativa, sem uma verdadeira valorização de sua identidade, indicando a ausência de reconhecimento social e de solidariedade genuína que levará a um ambiente de trabalho estigmatizante (Maciel, 2021).

2.4. Perspectivas de Gênero e Orientação Sexual na Discriminação Laboral: Vozes da Resistência e da Teoria Crítica

Embora a discriminação laboral na fase pré-contratual se manifeste em diversas dimensões, abarcando, entre outras, questões etárias, de deficiência, de religião, ou relacionadas a antecedentes criminais, este tópico dedica atenção particular às perspectivas de gênero e de orientação sexual e identidade de gênero. A escolha por aprofundar essas categorias específicas justifica-se pela profundidade das contribuições teóricas que permitem desvelar os mecanismos subjacentes da exclusão, bem como pela historicidade e pela sistemicidade da opressão que as atravessa. As análises aqui empreendidas, por meio de pensadoras feministas e teóricos da diversidade sexual e de gênero, buscam enriquecer a compreensão dos fenômenos de não reconhecimento (Honneth, 2003), de estigma (Goffman, 1988), e da 'inclusão inópia' (Maciel, 2021), ao demonstrar como esses conceitos se manifestam de forma aguda e multifacetada na experiência de mulheres e indivíduos LGBTQIA+ no mercado de trabalho. Este aprofundamento específico não diminui a relevância das demais formas de discriminação, mas

as utiliza como lentes exemplificativas para iluminar a complexidade e a universalidade do imperativo de proteção dos Direitos Humanos do trabalhador.

As vozes feministas oferecem um ponto de partida crucial para essa análise aprofundada, ao desvelar as profundas raízes da discriminação contra a mulher no mercado de trabalho. Este fenômeno não se restringe à disparidade salarial, mas manifesta-se como um sistema complexo que obsta o acesso, a progressão e o pleno reconhecimento profissional. Beauvoir (1949) apresenta a construção da mulher como o "Outro", uma figura desviante da norma masculina estabelecida. No contexto do mercado de trabalho, essa alteridade se traduz em subalternização e na imposição de expectativas que frequentemente não se alinham à plena capacidade profissional feminina. Conforme as análises da autora, a mulher é, em diversos momentos, percebida primariamente por seu papel reprodutivo ou doméstico em potencial, e não por sua qualificação intrínseca como trabalhadora. A mulher, no momento da contratação, frequentemente não é avaliada por sua capacidade intrínseca de trabalho, mas por projeções sociais de seu papel reprodutivo e doméstico. Ela é o Outro do universo produtivo, um ente cuja presença deve ser justificada e cujas escolhas são escrutinadas de forma diversa à do homem, perpetuando o ciclo da inferiorização e da exclusão.

Ao aprofundar essa compreensão sobre a complexidade da opressão feminina com críticas a vieses eurocêtricos, Hooks (1984), introduz o conceito fundamental de interseccionalidade ao argumentar que a discriminação não se manifesta de maneira homogênea, pois mulheres negras, mulheres lésbicas, mulheres com deficiência e mulheres trans, por exemplo, vivenciam múltiplas camadas de opressão simultaneamente. No processo de contratação, essa interseccionalidade torna-se evidente, quando uma mulher negra, por exemplo, enfrenta barreiras não apenas por seu gênero, mas também por sua raça. É preciso reconhecer que a discriminação no emprego se manifesta de forma multifacetada, dependendo da intersecção de raça, classe, gênero e outras identidades. O processo de contratação, para muitas mulheres, não é apenas um filtro de gênero, mas um complexo labirinto de opressões interligadas.

Complementando a perspectiva interseccional e fornecendo um alicerce histórico à discussão, Davis (1981), aprofunda a análise da intersecção entre racismo e sexismo, com foco nas reverberações históricas da escravidão na força de trabalho. Seus estudos demonstram a perpetuação da discriminação racial e de gênero em diversos setores econômicos, que relegou mulheres negras a trabalhos precários e de baixa remuneração, e lhes negou acesso a posições de maior prestígio ao longo da história. A contratação, longe de ser um processo neutro, é permeada por legados históricos de exploração. Para as mulheres, especialmente as mulheres

negras, o acesso ao emprego digno é uma batalha contínua contra preconceitos arraigados que as situam na base da hierarquia social e econômica, refletindo uma continuidade da marginalização histórica.

Adicionalmente, e explorando as dimensões performáticas da identidade que interagem com essas estruturas de opressão, Butler (1990), desconstrói a noção de gênero como um dado natural, propondo-o como uma performatividade. A sociedade impõe que os indivíduos performem o gênero de maneiras específicas, e aqueles que não se conformam a essas expectativas (como pessoas trans ou não-binárias) ou que desviam dos padrões de "feminilidade" ou "masculinidade" são penalizados socialmente. No ambiente de trabalho, esta dinâmica pode se manifestar pela recusa de contratação de pessoas trans ou pela desvalorização de mulheres que não se adequam a estereótipos femininos de subserviência.² A negação do emprego a indivíduos por não se conformarem a padrões de gênero socialmente construídos é uma forma de violência performativa. A empresa, ao rejeitar, reforça a heteronormatividade e o binarismo, negando a existencialidade e a dignidade de quem desafia as fronteiras do que é 'aceitável' ou 'compreensível' em termos de identidade de gênero.

Nesse contexto, a conceituação de Weinberg (1972), que cunhou o termo "homofobia", é de fundamental importância. Weinberg definiu homofobia como o medo irracional e a aversão à homossexualidade. Esta formulação contribuiu decisivamente para despatologizar a homoafetividade, concomitantemente, expor o preconceito como uma patologia social. Na esfera laboral, a homofobia se manifesta como uma barreira irracional, frequentemente suplantando critérios meritocráticos por medos e preconceitos infundados.

Dando continuidade a essa linha de raciocínio e explorando as raízes e as manifestações do preconceito, Borrillo (2001), aprofunda as bases históricas e culturais da homofobia e destaca como o preconceito contra indivíduos homoafetivos se manifesta em diversas esferas sociais, incluindo a laboral. A invisibilidade imposta, o temor da revelação de sua identidade (denominado *outing*) e as barreiras explícitas ou implícitas no processo de contratação são reflexos dessa homofobia estrutural no ambiente de trabalho que não se limita

² No Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região constata-se julgado em que o Reclamante, aprovado em processo seletivo, teve sua contratação negada por ser transexual. O Tribunal reconheceu a responsabilidade civil do empregador, afirmando que a boa-fé e o respeito à dignidade humana se estendem à fase pré-contratual. A liberdade de contratar não é absoluta e deve ceder à promoção da igualdade e à vedação da discriminação, fundamentada em princípios constitucionais, na CLT, na Lei 9.029/95 e na Convenção 111 da OIT. O dano moral foi considerado *in re ipsa*, inerente à própria conduta ilícita que violou um direito fundamental. A indenização de R\$12.000,00 foi fixada, considerando a gravidade do dano, o porte da empresa e o caráter pedagógico da penalidade. A decisão destaca a proteção antidiscriminatória no acesso ao emprego. (TRT da 3.ª Região; Processo: 0001411-60.2014.5.03.0008 ROPS; Data de Publicação: 19/12/2014; Órgão Julgador: Primeira Turma; Relator: Luiz Otávio Linhares Renault).

à hostilidade aberta, já que se manifesta também, por vezes, sutilmente na fase de contratação, onde a presunção heteronormativa pode levar a escolhas que, subconscientemente ou não, preterem candidatos LGBTQIA+, negando-lhes oportunidades com base em sua identidade pessoal e não em sua capacidade profissional. A maneira pela qual um indivíduo se veste, se apresenta ou se comporta, caso não se alinhe ao binarismo tradicional de gênero, pode constituir um fator de exclusão no processo seletivo, reforçando o impacto do estigma na fase pré-contratual.

Em síntese, as contribuições destes marcos teóricos, evidencia as complexas interconexões entre gênero, sexualidade, raça e classe, fornecem um arcabouço teórico robusto para compreender como o não-reconhecimento e o estigma se concretizam em visão estrutural. Estas análises aprofundam a compreensão da "inclusão inópia" e da discriminação laboral, e revelam patologias sociais que impactam significativamente o acesso e o reconhecimento pleno de mulheres e indivíduos LGBTQIA+ no mercado de trabalho.

3. A UNIVERSALIDADE DOS DIREITOS HUMANOS DO TRABALHADOR: IMPERATIVO GLOBAL FRENTE À LIVRE INICIATIVA

Este capítulo se insere no contexto da discriminação laboral evidenciada nos fundamentos da exclusão – estigma e não reconhecimento, culminando na "inclusão inópia". Apresenta os marcos normativos internacionais e nacionais que se opõem a essas práticas. A crescente consciência sobre os Direitos Humanos, impulsionada pela globalização, estabelece um imperativo que confronta a livre iniciativa e regula a fase de acesso ao emprego.

3.1. Marcos Normativos Internacionais: A OIT, ONU e a DUDH como Mecanismos da Proteção Antidiscriminatória no Recrutamento e Seleção

A proteção internacional contra a discriminação no trabalho funda-se em uma rede de instrumentos normativos construída ao longo do século XX. A Declaração Universal dos Direitos Humanos (DUDH) de 1948 estabelece o princípio da não discriminação em seu artigo 2º e no artigo 23º, por sua vez, está consagrado o direito ao trabalho e à livre escolha de emprego. Estes artigos constituem os alicerces, impondo desde a gênese a vedação a critérios discriminatórios no acesso ao mercado de trabalho.

A Organização Internacional do Trabalho (OIT), agência das Nações Unidas, dedica-se à promoção da justiça social e dos direitos humanos e do trabalho. A Convenção nº 111 da OIT sobre a Discriminação em Matéria de Emprego e Ocupação (1958) é um instrumento

basilar na fase pré-contratual e de recrutamento, ao definir discriminação como "toda distinção, exclusão ou preferência fundada na raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social, que tenha por efeito anular ou comprometer a igualdade de oportunidade ou de tratamento em matéria de emprego e profissão". O Brasil ratificou esta Convenção, incorporando-a ao seu ordenamento jurídico, o que exige conformidade na seleção de pessoal.

Os Pactos Internacionais de Direitos Civis e Políticos (PIDCP) e de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais (PIDESC), ambos de 1966, reforçam essa universalidade. O PIDESC, em seus Artigos 6º e 7º, detalha o direito ao trabalho e a condições justas e favoráveis, incluindo a proibição de discriminação desde o processo seletivo e de recrutamento. A Convenção Internacional sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Racial (1965), a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher (CEDAW, 1979), e a Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência (CRPD, 2006), internalizada no Brasil com *status* constitucional, são exemplos de instrumentos específicos que aprofundam a proteção de grupos vulneráveis e que reafirmam o caráter universal e indivisível dos Direitos Humanos, exigindo que os processos de recrutamento e seleção se pautem pela inclusão.

Ademais, os Princípios de Yogyakarta (2007), embora não sejam um tratado internacional formal, constituem um documento importante por aplicar a legislação internacional de Direitos Humanos às questões de orientação sexual e identidade de gênero. Esses princípios oferecem uma interpretação autoritativa das obrigações dos Estados e da sociedade, orientando-os a assegurar a igualdade e a não discriminação, inclusive na seleção para o emprego. Resta estabelecido o direito à igualdade e a não discriminação no Artigo 2º e o artigo 12º trata do direito ao trabalho, assegurando a oportunidade de "ganhar a vida mediante trabalho livremente escolhido ou aceito, sem discriminação com base na orientação sexual ou identidade de gênero". Este instrumento tem sido crucial para guiar a interpretação judicial e a formulação de políticas públicas em diversos países, solidificando a premissa de que a fase de recrutamento deve ser imune a preconceitos.

O ordenamento jurídico internacional, por meio das Convenções da OIT, dos tratados da ONU e de princípios interpretativos como os de Yogyakarta, solidificou a premissa de que a oportunidade de trabalho não pode ser cerceada por atributos pessoais alheios à capacidade laboral. Trata-se de um arcabouço imperativo universal que transcende as fronteiras estatais e se impõe desde a fase de recrutamento e seleção para o mercado de trabalho, combatendo o estigma e promovendo o reconhecimento do indivíduo.

3.2. A Colisão de Direitos: Livre Iniciativa (Art. 1º, IV, CF) versus Dignidade Humana do Trabalhador no Recrutamento e Seleção

No direito interno brasileiro, a Constituição Federal de 1988 eleva a livre iniciativa a um dos fundamentos da República (Art. 1º, IV), garantindo a liberdade de empreender e desenvolver atividades econômicas. Não obstante, a mesma Constituição elege como fundamento supremo a dignidade da pessoa humana (Art. 1º, III). Estabelece, ademais, como objetivos fundamentais a construção de uma sociedade livre, justa e solidária, a erradicação da pobreza e da marginalização e a redução das desigualdades sociais e regionais (Art. 3º). Tais princípios e objetivos, como já delineado no Capítulo 1, fornecem o arcabouço para a compreensão da discriminação como uma violação fundamental.

Quando a livre iniciativa do empregador se manifesta em práticas discriminatórias no recrutamento e seleção (*com frases e decisões verbalizadas do tipo: “- a empresa é minha, e eu não quero empregar pessoas idosas, nem gays, nem pessoas negras, ou pessoas com deficiência, etc*) ocorre uma colisão de princípios e direitos. Nesses conflitos axiológicos, a doutrina constitucional e juslaboral é uníssona ao afirmar a prevalência da dignidade da pessoa humana e dos direitos fundamentais do trabalhador.

Consoante Barroso (2022), a livre iniciativa não constitui um direito absoluto. Sua conformação se dá nos limites da função social da propriedade e da empresa, bem como dos direitos fundamentais que irradiam seus efeitos sobre as relações privadas. Delgado (2025) reforça que o Direito do Trabalho possui um caráter protetivo, o que implica na subordinação da liberdade de contratação aos valores supremos da República, especialmente a dignidade. Assim, a prerrogativa do empregador de selecionar seus colaboradores não confere a ele o direito de discriminar. A escolha deve ser baseada em critérios objetivos de competência e adequação à função, nunca em preconceitos que geram o estigma e negam o reconhecimento, conforme discutido no Capítulo 2.

O arcabouço jurídico brasileiro dispõe de legislação específica voltada à coibição da discriminação no ambiente de trabalho. A Lei nº 9.029, de 1995, emerge como uma das principais normas a prever expressamente a proibição de práticas discriminatórias.³⁻⁴

³ Art. 1º: 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.

⁴ Com vistas a salvaguardar a igualdade de oportunidades e a dignidade da mulher no ambiente laboral, o artigo 2º da Lei nº 9.029/95 preceitua uma irredutível proibição. A norma veda expressamente a exigência, por ocasião da admissão ao emprego, de qualquer procedimento investigativo — como testes, exames, perícias, laudos,

A complexidade da prova da discriminação, mormente na fase pré-contratual, constitui um dos maiores entraves à efetivação dos direitos fundamentais. Muitas vezes, a sutileza das práticas discriminatórias exige instrumentos legais que permitam a construção de um conjunto probatório robusto. Nessa perspectiva, quando se trata de recrutamento online, a Lei nº 12.965/2014, que institui o Marco Civil da Internet no Brasil, desempenha um papel instrumental ao possibilitar o acesso a registros eletrônicos que podem ser cruciais, já que o art. 22 permite à parte interessada solicitar judicialmente o fornecimento de registros de conexão ou de acesso a aplicações de internet para fins probatórios.⁵

O supracitado dispositivo é particularmente relevante em tempos de recrutamento online, onde a triagem inicial e as interações pré-entrevista ocorrem em plataformas digitais. A possibilidade de requerer dados de conexão pode revelar padrões discriminatórios, como a exclusão sistemática de perfis com determinadas características demográficas que não são relevantes para a função, ou a análise de metadados que evidenciem vieses algorítmicos.

Sob essa ótica, a jurisprudência brasileira tem consolidado essa preeminência para coibir práticas discriminatórias no acesso ao emprego. Decisões do Supremo Tribunal Federal (STF) como exemplificado nas decisões proferidas na ADI por Omissão nº 26 ou no Mandado de Injunção nº 4733 que abordaram a matéria⁶ e múltiplas decisões da justiça trabalhista exemplificam essa tendência.⁷

atestados ou declarações — concernente à esterilização ou à condição de gravidez. A prática de tais condutas, por parte do empregador, é legalmente tipificada como crime, implicando a imposição de sanções penais de detenção ou reclusão, além de gerar consequências no âmbito administrativo e a obrigação de indenizar integralmente os prejuízos de natureza civil decorrentes do ilícito criminal.

⁵ Art. 22. A parte interessada poderá, com o propósito de formar conjunto probatório em processo judicial cível ou penal, em caráter incidental ou autônomo, requerer ao juiz que ordene ao responsável pela guarda o fornecimento de registros de conexão ou de registros de acesso a aplicações de internet. *Parágrafo único.* Sem prejuízo dos demais requisitos legais, o requerimento deverá conter, sob pena de inadmissibilidade: I - fundados indícios da ocorrência do ilícito; II - justificativa motivada da utilidade dos registros solicitados para fins de investigação ou instrução probatória; e III - período ao qual se referem os registros.

⁶ Verifica-se no Supremo Tribunal Federal (STF) o Processo ADO 26 (Ação Direta de Inconstitucionalidade por Omissão) e o MI 4733 (Mandado de Injunção) DATA DO JULGADO: 13/06/2019 RELATOR(A): Ministro Celso de Mello (ADO 26) e Ministro Luiz Fux (MI 4733) EMENTA: A ausência de lei que criminalize a homofobia e a transfobia coloca as pessoas LGBTQIA+ em situação de desvantagem. Viola o princípio da dignidade da pessoa humana e da igualdade. Reconhecimento da mora legislativa e aplicação, por analogia, da Lei do Racismo (Lei nº 7.716/1989), com seus efeitos penais, até que o Congresso Nacional edite legislação específica. Portanto, percebe-se que ao julgar a ADO 26 (Ação Direta de Inconstitucionalidade por Omissão) e MI 4733 (Mandado de Injunção), em decisão histórica, o STF estabelece o alicerce jurídico para o combate à discriminação contra pessoas LGBTQIA+ em todas as esferas, incluindo o acesso e permanência no emprego. Ao equiparar homofobia/transfobia ao crime de racismo, o Tribunal envia mensagem clara sobre a intolerabilidade de qualquer forma de preconceito por orientação sexual ou identidade de gênero, criando ambiente propício para que a discriminação em processos seletivos e de recrutamento seja vista e punida como conduta ilegal. Os Princípios de Yogyakarta atuam como subsídio hermenêutico para essa interpretação, exigindo a desestigmatização e o reconhecimento pleno dessas identidades desde a fase de seleção.

⁷ Estado gravídico: RECURSO ORDINÁRIO EM PROCEDIMENTO SUMARÍSSIMO. PRÉ-CONTRATAÇÃO. DISCRIMINAÇÃO. GRAVIDEZ. DANO MORAL. 1. Demonstrado pelo conjunto fático-probatório que a Reclamada praticou ato discriminatório ao não contratar a Reclamante, após conhecimento de

3.3. A Discriminação na Prática: Anúncios de Vagas e Violações Normativas

Apesar do robusto texto normativo internacional e nacional supradescrito, a realidade laboral ainda expõe manifestações explícitas ou veladas de preconceito. O que deveria ser uma descrição objetiva de funções e requisitos técnicos frequentemente se torna um veículo de práticas discriminatórias, evidenciando a colisão da livre iniciativa com os direitos fundamentais. Cita-se alguns exemplos recorrentes, que demonstram a persistência de um cenário de "inclusão inópia" e de estigma, violando preceitos legais basilares e as bases teóricas de reconhecimento e não discriminação:

a) Discriminação Etária: "*Procura-se profissional com idade entre 25 e 35 anos*". Esta restrição etária, conhecida como etarismo, viola diretamente a vedação à discriminação por idade, conforme o rol exemplificativo da Lei nº 9.029/95, Art. 1º, e o princípio da igualdade de oportunidades consagrado no Art. 7º, XXX, da Constituição Federal de 1988. Embora empresas possam alegar busca por "dinamismo", a imposição de um limite de idade sem justificativa razoável e intrínseca à natureza da função (como em funções que exigem força física específica e comprovadamente vinculada à idade) é uma barreira arbitrária que desconsidera a capacidade e experiência de profissionais fora da faixa etária estipulada, refletindo uma negação de reconhecimento àqueles que não se enquadram em um perfil etário idealizado, independentemente de sua qualificação.

b) Discriminação estética e por Gênero: "*Vaga para mulher com boa aparência...*" Esta exigência é duplamente discriminatória: sexista e arbitrária. Viola o Art. 3º, parágrafo único, da CLT, que proíbe distinções para fins de admissão, e o Art. 1º da Lei nº 9.029/95, que veda discriminação por gênero. A Convenção nº 111 da OIT, ratificada pelo Brasil, é também

seu estado gravídico. 2. Tal conduta viola o direito à cidadania, à dignidade da pessoa humana, ao valor social do trabalho, à igualdade, à não-discriminação, à proteção ao emprego, dentre outros direitos constitucionalmente assegurados. 3. Todavia, a legislação não estabelece que se imponha ao pretense empregador a contratação da empregada discriminada. Recurso ordinário da Reclamante parcialmente provido. Recurso ordinário da Reclamada desprovido. (TRT da 1.ª Região; Processo: 0100418-97.2020.5.01.0225 - DEJT 2023-05-13; Data de Publicação: 03/05/2023; Órgão Julgador: Quinta Turma; Relator: Cláudio José Montesso).

Antecedentes criminais:

RECURSO ORDINÁRIO DA 2ª RECLAMADA. DANO MORAL. CANCELAMENTO DO CONTRATO DE TRABALHO. ATO DISCRIMINATÓRIO DO EMPREGADOR E DO TOMADOR. O sistema jurídico brasileiro consagra o princípio da autonomia da vontade. Todavia, tal direito não é absoluto, estando limitado aos princípios constitucionais da dignidade da pessoa humana e da valorização do trabalho (art. 1º, III e IV, e 170, caput), da promoção do bem de todos, sem qualquer tipo de discriminação (art. 3º, IV) e o da igualdade e a punição de qualquer discriminação atentatória aos direitos e liberdades fundamentais (art. 5º, caput e XLI). A atitude das rés ao proceder ao cancelamento da contratação do autor por já ter respondido a um processo criminal, configura ato discriminatório e violação à dignidade do empregado, o que caracteriza ilícito patronal passível de reparação. Recurso da 2ª ré conhecido e não provido. (TRT da 1.ª Região; Processo: 0100842-62.2020.5.01.0283 - ; Data de Publicação: 17-08-2022; Órgão Julgador: Sétima/Turma; Relator: Raquel de Oliveira Maciel).

frontalmente desrespeitada ao permitir tal distinção. A "boa aparência" é um critério subjetivo, frequentemente atrelado a padrões estéticos eurocêtricos e heteronormativos, que nada se relacionam com a capacidade de desempenho da função. Como já enfatizado por Goffman (1988), essa prática reflete o estigma imposto à "pessoa total" que não se enquadra em padrões socialmente construídos, subvertendo a avaliação de méritos individuais e negando a potencial contribuição social daquele que busca a vaga.⁸

c) Segregação de Gênero em Funções Inadequadas: *"Busca-se candidato (sexo masculino) para área de..."* (para funções que não exigem força física ou características biológicas específicas). Essa restrição de gênero constitui um resquício de preconceitos históricos que associam certas profissões a um gênero específico, promovendo a segregação sexual no mercado de trabalho. É uma clara violação da igualdade de gênero (CF/88, Art. 5º, I) e da proibição de discriminação (CLT, art. 3º, parágrafo único; Lei nº 9.029/95, Art. 1º; e OIT 111). A análise de Butler (1990) sobre o gênero como performatividade e a crítica de Beauvoir (1949) sobre a construção da mulher como o "Outro" são fundamentais para entender a violência intrínseca a essa recusa de reconhecimento da capacidade profissional além de estereótipos de gênero socialmente impostos.

d) Discriminação por Origem Social ou Status Educacional: *"Exige-se formação em universidade x, y ou z"*. Embora possa parecer uma busca por excelência acadêmica, esse requisito pode se tornar discriminatório se, na prática, excluir talentos de instituições menos renomadas, mas igualmente capazes. Tal critério pode funcionar como uma forma velada de discriminar por classe social ou origem, criando barreiras para o acesso ao trabalho, o que colide com o art. 3º, IV, da Constituição Federal, que prevê a erradicação das desigualdades sociais. Esse tipo de exigência pode levar à "inclusão inópia" (Maciel, 2021), pois mesmo que o indivíduo preencha outras qualificações, a ausência de um "selo de primeira linha" o exclui de forma sutil, desvalorizando seu potencial e seu reconhecimento.

e) Barreiras Indiretas a Comprometimentos Familiares: *"Disponibilidade para trabalhar após o horário em eventos sociais da empresa"*. Em muitos contextos, essa "disponibilidade" pode ser um código para exigir a ausência de compromissos familiares (particularmente de mulheres com filhos ou pessoas com responsabilidades de cuidado) ou para indicar um ambiente de trabalho que valoriza a "vida social" corporativa em detrimento do

⁸ O conceito de discriminação estética na relação de trabalho é aprofundado em artigo de Lacerda et al (2022) que aborda a colisão entre o poder diretivo do empregador e os direitos fundamentais à intimidade, vida privada e liberdade dos empregados. A obra analisa a jurisprudência trabalhista, incluindo casos de discriminação racial por padrão visual, restrições a pelos faciais e gordofobia, e defende a aplicação do princípio da proporcionalidade para harmonizar esses direitos.

equilíbrio vida-trabalho. Essa prática pode criar barreiras indiretas de discriminação de gênero (contra mulheres) ou por situação familiar, mesmo que não explícita no Art. 1º da Lei nº 9.029/95. Tais exigências reforçam as análises de Hooks (1984) sobre a interseccionalidade das opressões, onde mulheres, especialmente as com responsabilidades familiares e, portanto, duplamente vulnerabilizadas, enfrentam obstáculos adicionais no mercado de trabalho.

4. MODELOS INTERNACIONAIS E A PROJEÇÃO DO DIREITO ANTIDISCRIMINATÓRIO GLOBAL NO TRABALHO

A resistência contra a discriminação no ambiente de trabalho configura um desafio de abrangência global, o que demanda abordagens inovadoras e eficazes. A internacionalização do direito oferece um campo fértil para a troca de experiências e a adoção de boas práticas, permitindo a construção de arcabouços legais mais robustos e equitativos. A análise comparada das legislações demonstra a diversidade de estratégias adotadas para assegurar a igualdade de oportunidades e o respeito à dignidade humana no emprego.

O Reino Unido, por exemplo, consolidou suas leis antidiscriminatórias no *Equality Act 2010*, uma legislação abrangente que unifica diversas leis preexistentes e protege indivíduos contra a discriminação em "características protegidas": idade, deficiência, mudança de gênero, casamento e parceria civil, gravidez e maternidade, raça, religião ou crença, orientação sexual. Entre suas disposições notáveis, destacam-se o "*Duty to make reasonable adjustments*" (dever de fazer ajustes razoáveis), que impõe aos empregadores a obrigação de realizar modificações razoáveis no local de trabalho ou nas práticas para acomodar indivíduos com deficiência ou outras características protegidas, a menos que isso represente um ônus desproporcional. Este conceito é fundamental para a inclusão. Além disso, a legislação proíbe na contratação perguntas acerca de saúde e deficiência, visando assegurar que a seleção seja baseada em qualificações, e estende a proteção contra discriminação por associação e por percepção, abrangendo indivíduos que são discriminados por terem laços com uma pessoa detentora de uma característica protegida ou por serem percebidos como tendo tal característica (*Equality and Human Rights Commission*, 2010).

Similarmente, a União Europeia possui um arcabouço normativo robusto para combater a discriminação, fundamentado em diversas diretivas que promovem a igualdade de tratamento no emprego e na ocupação. Duas das mais significativas são a Diretiva 2000/43/CE (que proíbe a discriminação em razão de raça ou origem étnica) e a Diretiva 2000/78/CE (que estabelece um quadro geral para a igualdade de tratamento no emprego e na ocupação,

proibindo a discriminação com base na religião ou crença, deficiência, idade ou orientação sexual). Os princípios-chave dessas diretivas incluem o da igualdade de tratamento, que exige a ausência de discriminação direta ou indireta, e a inversão do ônus da prova, uma ferramenta processual crucial onde, em muitas disputas, o ônus pode ser transferido para o empregador provar que não houve discriminação, uma vez que o reclamante tenha estabelecido fatos dos quais se possa inferir que houve discriminação. Este mecanismo visa mitigar as dificuldades enfrentadas pelas vítimas em provar o preconceito (*European Commission, 2000*).

Outro exemplo de boa prática é o Canadá que se por seu compromisso com a proteção antidiscriminatória, ancorado na Carta Canadense de Direitos e Liberdades (*Part I of the Constitution Act, 1982*), que garante o direito à igualdade e proíbe a discriminação. Complementarmente, o país possui uma rede de leis de Direitos Humanos, tanto federais (como o *Canadian Human Rights Act*) quanto provinciais. O conceito de "*duty to accommodate*" (dever de acomodação), é um dos mais abrangentes globalmente. Ele exige, similar ao Reino Unido, que empregadores tomem medidas razoáveis para ajustar as condições de trabalho para que as necessidades de um empregado, decorrentes de características protegidas (como religião, deficiência ou estado familiar), sejam atendidas, a menos que isso resulte em "*undue hardship*" (ônus indevido ou excessivo). A Suprema Corte do Canadá tem sistematicamente reforçado a natureza substancial desse dever, que vai além de meros ajustes e exige uma reavaliação de políticas e práticas que possam ter um impacto discriminatório (*Supreme Court of Canada jurisprudence*).

Por fim, a Austrália possui um conjunto de leis federais antidiscriminatórias, incluindo o *Racial Discrimination Act 1975*, o *Sex Discrimination Act 1984*, o *Disability Discrimination Act 1992* e o *Age Discrimination Act 2004*. Essas legislações proíbem a discriminação em diversas áreas, incluindo o emprego, com base em características como raça, gênero, deficiência, idade e estado civil. Um ponto distintivo do sistema australiano é o papel da *Australian Human Rights Commission* (AHRC), que atua como um órgão de conciliação e investigação de queixas. A AHRC busca a resolução de conflitos por meio de mediação antes de qualquer encaminhamento para processos judiciais, promovendo uma abordagem mais conciliatória para a resolução de disputas discriminatórias (*Australian Human Rights Commission, 2023*). A defesa de "*unjustifiable hardship*" (dificuldade injustificável) é o contraponto ao dever de acomodação para empregadores.

Esses modelos demonstram a diversidade e a sofisticação das abordagens legais e institucionais para enfrentar a discriminação laboral. Contudo, apesar desses esforços, a discriminação persiste e se metamorfoseia, o que impõe novos desafios que demandam uma

resposta global coordenada e a projeção de um Direito do Trabalho ainda mais inclusivo. O futuro não reside em modelos jurídicos estanques, mas em um Direito que dialoga, aprende e se adapta às realidades globais, especialmente diante de desafios contemporâneos.

Nesse contexto, a internacionalização do bom Direito é um imperativo. Convenções, declarações e princípios da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e da Organização das Nações Unidas (ONU) devem ser cada vez mais incorporados e aplicados pelos sistemas jurídicos nacionais, não apenas como letra da lei, mas como guia para a interpretação e a criação de novas normas. A harmonização das legislações, o intercâmbio de boas práticas e a atuação conjunta de órgãos internacionais e nacionais são essenciais para enfrentar a discriminação em um mundo cada vez mais conectado.

Como contributo da presente pesquisa, o futuro do Direito do Trabalho, portanto, deve se pautar por um paradigma que: a) Priorize a dignidade humana e a não discriminação: reafirmando que a livre iniciativa encontra seu limite na dignidade da pessoa humana; b) Incorpore a perspectiva interseccional: desenvolvendo ferramentas legais e políticas que reconheçam e combatam as múltiplas camadas de discriminação; c) Regule a tecnologia a serviço da equidade: com a criação de marcos regulatórios para o uso de IA em Recursos Humanos, assegurando a transparência, a auditoria e a ausência de vieses discriminatórios por meio de algoritmos; d) Promova a acomodação razoável e o desenho universal: para além da deficiência, estender o conceito de "acomodação razoável" para outras dimensões, como idade, religião, peso e promover o "desenho universal" de ambientes e processos de trabalho, tornando-os inclusivos por concepção; e) Reforce a educação e a conscientização: a lei, por si só, não basta. É fundamental investir em programas de educação continuada para empregadores, trabalhadores e a sociedade em geral, desconstruindo preconceitos e estigmas; f) Fortaleça a cooperação jurídica internacional: por meio de Tratados, intercâmbios de informações e atuação coordenada de Tribunais e agências internacionais, para enfrentar a discriminação em um mundo cada vez mais integrado.

Em suma, o Direito do Trabalho deve se pautar pela inclusão substantiva, contra a "inclusão inópia", e, deste modo, garantir a criação de um mercado laboral que celebre a diversidade como fonte de riqueza humana e econômica. A universalidade dos Direitos Humanos do Trabalhador é um imperativo categórico para um futuro justo e equitativo.

CONSIDERAÇÕES FINAIS:

Esta pesquisa buscou desvelar as complexas camadas da discriminação na fase de contratação de emprego em um cenário de globalização, indo além da mera constatação do fenômeno para investigar seus fundamentos teóricos e os imperativos jurídicos que a combatem. Ao partir das teorias do reconhecimento de Honneth e do estigma de Goffman, e ao aprofundar-se nas perspectivas de gênero e orientação sexual com Beauvoir, Hooks, Davis, Butler, Weinberg e Borrillo, demonstrou-se que a discriminação não é um desvio pontual, mas uma patologia social enraizada na negação do reconhecimento e na imposição de identidades deterioradas, culminando na "inclusão inópia" – uma formalidade que precariza e promove a exclusão na inclusão.

A análise do arcabouço normativo internacional, com a DUDH, as Convenções da OIT e os Princípios de Yogyakarta, em consonância com a Constituição Federal brasileira e com a legislação infraconstitucional revela a primazia inegociável da dignidade da pessoa humana sobre a livre iniciativa, especialmente na fase de contratação, balizando os critérios de seleção e exigindo que a competência seja o único vetor de elegibilidade. Exemplos práticos de anúncios de vagas comprovaram a persistência das violações, ressaltando a urgência de uma fiscalização rigorosa e do uso de ferramentas probatórias modernas, como a boa instrumentalização do Marco Civil da Internet.

Adicionalmente, a exploração de modelos internacionais de proteção antidiscriminatória, como os do Reino Unido, União Europeia, Canadá e Austrália, apresenta um panorama valioso de boas práticas em termos de acomodação razoável, inversão do ônus da prova e proteção de múltiplas características, o que indica caminhos concretos para a superação das barreiras.

Em resposta ao problema de pesquisa, a universalidade dos Direitos Humanos do trabalhador se estabelece como fundamento inafastável ao proporcionar o arcabouço axiológico e normativo que submete a livre iniciativa à dignidade humana, expondo as raízes teóricas da exclusão e pavimentando as projeções para um Direito do Trabalho do futuro. Este paradigma vindouro, que deverá ser um Direito da inclusão substantiva, deve integrar a perspectiva interseccional, regular a tecnologia para garantir equidade, promover a acomodação razoável e o desenho universal, reforçar a educação e a conscientização social, além fortalecer decisivamente a cooperação jurídica internacional.

Esta pesquisa, ao integrar análises teóricas críticas com o panorama normativo e as boas práticas internacionais, estabelece um arcabouço robusto para a compreensão e o combate à discriminação laboral. A superação da "inclusão inópia" e a plena realização dos Direitos Humanos do trabalhador, conforme demonstrado, constituem o alicerce indispensável para a

construção de um futuro do direito do trabalho que efetivamente promova a dignidade humana em escala global.

REFERÊNCIAS:

AUSTRALIAN HUMAN RIGHTS COMMISSION (AHRC). *Annual Report 2022-2023*. Disponível em: <<https://humanrights.gov.au/our-work/commission-general/publications/annual-report-2022-23-0>> Acesso em: 01/06/2025

AUSTRÁLIA. *Age Discrimination Act 2004*. Disponível em: <https://www8.austlii.edu.au/cgi-bin/viewdb/au/legis/cth/consol_act/ada2004174/> Acesso em: 02/06/2025

_____. *Disability Discrimination Act 1992*. Disponível em: <<https://humanrights.gov.au/our-work/disability-rights/disability-discrimination>> Acesso em: 02/06/2025

_____. *Racial Discrimination Act 1975*. Disponível em: <<https://www.legislation.gov.au/C2004A00274/2015-12-10/text>> Acesso em: 02/06/2025

_____. *Sex Discrimination Act 1984*. Disponível em: <<https://www.legislation.gov.au/C2004A02868/2018-12-09/text>> Acesso em: 02/06/2025

BARROSO, Luís Roberto. *Curso de direito constitucional contemporâneo: os conceitos fundamentais e a construção do novo modelo*. 4. ed. São Paulo: Saraiva, 2022.

BEAUVOIR, Simone de. *O Segundo Sexo*. Tradução de Sérgio Milliet. 2. ed. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 1949.

BORRILLO, Daniel. *Homofobia: história e crítica de um preconceito*. Tradução de Jaime A. Clasen. Belo Horizonte: Autêntica, 2001.

BRASIL. *Constituição da República Federativa do Brasil de 1988*. Brasília, DF: Senado Federal. Disponível em < *Constituição da República Federativa do Brasil de 1988* > Acesso em: 15/06/2025

_____. *Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943*. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Rio de Janeiro, RJ: Presidência da República. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm> Acesso em: 15/06/2025

_____. *Lei nº 9.029, de 20 de março de 1995*. Proíbe a exigência de atestados de gravidez e esterilização, e outras práticas discriminatórias, para efeitos de acesso ou manutenção de relação jurídica de trabalho, e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9029.htm> Acesso em: 15/06/2025

_____. *Lei nº 12.965, de 23 de abril de 2014*. Estabelece princípios, garantias, direitos e deveres para o uso da Internet no Brasil. Brasília, DF: Presidência da República. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2014/lei/l12965.htm> Acesso em: 20/06/2025

BUTLER, Judith. *Problemas de Gênero: Feminismo e Subversão da Identidade*. Tradução de Renato Aguiar. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 1990.

CANADÁ. *Canadian Human Rights Act*. R.S.C., 1985, c. H-6. Disponível em: <<https://laws-lois.justice.gc.ca/eng/acts/h-6/index.html>> Acesso em: 22/06/2025

_____. *Constitution Act, 1982*. Schedule B to the Canada Act 1982 (UK), 1982, c 11. Disponível em: <<https://laws-lois.justice.gc.ca/eng/Const/page-12.html>> Acesso em: 23/06/2025

_____. Supreme Court of Canada. *British Columbia (Public Service Employee Relations Commission) v. BCGSEU (Meiorin)*, [1999] 3 S.C.R. 3. Disponível em: <<https://decisions.scc-csc.ca/scc-csc/scc-csc/en/item/1739/index.do>> Acesso em: 23/06/2025

DAVIS, Angela Y. *Mulheres, Raça e Classe*. Tradução de Heci Regina Candiani. São Paulo: Boitempo, 1981.

DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 20. ed. São Paulo: LTr, 2025.

EUROPEAN COMMISSION. Council Directive 2000/43/EC. Aplica o princípio da igualdade de tratamento entre pessoas, sem distinção de origem racial ou étnica. 2000. Disponível em: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=uriserv:OJ.L_.2000.180.01.0022.01.ENG&toc=OJ:L:2000:180:TOC> Acesso em: 26/06/2025

_____. *Council Directive 2000/78/EC*. Estabelece um quadro geral de igualdade de tratamento no emprego e na atividade profissional. 2000. Disponível em: <<https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2000/78/oj/eng>> Acesso em: 26/06/2025

GOFFMAN, Erving. *Estigma: Notas sobre a manipulação da identidade deteriorada*. Tradução de Márcia Bandeira de Mello Leite. 4. ed. Rio de Janeiro: LTC, 1988.

HONNETH, Axel. *Luta por Reconhecimento: A gramática moral dos conflitos sociais*. Tradução de Luiz Repa. São Paulo: Editora 34, 2003.

HOOKS, Bell. *Teoria Feminista: Da Margem ao Centro*. Tradução de Tatiana Nascimento. São Paulo: Perspectiva, 1984.

LACERDA, Rosangela Rodrigues Dias de; VALE, Silvia Teixeira do; FERREIRA, Viviane Christine Martins. Discriminação estética no contrato de emprego. *Revista TST*, Porto Alegre, v. 88, n. 4, p. 101-123, out./dez. 2022.

MACIEL, Álvaro dos Santos. *Trabalho e Sociedade Pós-Cotas*. São Paulo: Dialética, 2021.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. *Convenção Internacional sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Racial*. Nova York, 1965. <Disponível em: <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000139390>> Acesso em: 18/06/2025

_____. *Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher (CEDAW)*. Nova York, 1979. Disponível em: <<https://www.ohchr.org/en/instruments->

mechanisms/instruments/convention-elimination-all-forms-discrimination-against-women>
Acesso em: 18/06/2025

_____. *Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência*. Nova York, 2006.
Disponível em: <<https://www.ohchr.org/en/instruments-mechanisms/instruments/convention-rights-persons-disabilities>> Acesso em: 18/06/2025

_____. *Declaração Universal dos Direitos Humanos*. Paris, 1948. Disponível em:
<<https://www.unicef.org/brazil/declaracao-universal-dos-direitos-humanos>> Acesso em:
18/06/2025

_____. *Pacto Internacional sobre Direitos Civis e Políticos*. Nova York, 1966. Disponível
em: <<https://www.ohchr.org/en/instruments-mechanisms/instruments/international-covenant-civil-and-political-rights>> Acesso em: 18/06/2025

_____. *Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais*. Nova York,
1966. Disponível em: <<https://www.ohchr.org/en/instruments-mechanisms/instruments/international-covenant-economic-social-and-cultural-rights>> Acesso
em: 18/06/2025

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). *Convenção nº 111: sobre a Discriminação (Emprego e Ocupação)*. Genebra, 1958. Disponível em:
<https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_Ilo_Cod e:C111> Acesso em: 19/06/2025

PRINCÍPIOS DE YOGYAKARTA. *Princípios de Yogyakarta: Aplicação da Legislação Internacional de Direitos Humanos em Relação à Orientação Sexual e Identidade de Gênero*. 2007. Disponível em: <<https://yogyakartaprinciples.org/>> Acesso em: 12/06/2025

REINO UNIDO. *Equality Act 2010*. Disponível em:
<<https://www.legislation.gov.uk/ukpga/2010/15/contents>> Acesso em: 10/06/2025

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. O direito do trabalho e as diversas formas de discriminação. *Revista TST*, Brasília, v. 68, n. 2, p. 97-102, abr./jun. 2002.

WEINBERG, George. *Society and the Healthy Homosexual*. New York: St. Martin's Press, 1972.

SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL (STF). *Ação Direta de Inconstitucionalidade por Omissão nº 26*. Relator: Min. Celso de Mello. Julgado em: 13 jun. 2019. Disponível em:
<<https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=4515053>> Acesso em: 02/06/2025

_____. *Mandado de Injunção nº 4733*. Relator: Min. Luiz Fux. Julgado em: 13 jun. 2019.
Disponível em: <<https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=4239576>> Acesso
em: 12/06/2025