

# OS MOTIVOS E EFEITOS DA DISCRIMINAÇÃO NAS RELAÇÕES DE TRABALHO SOB A ÓTICA DE UMA TEORIA DE DIREITOS HUMANOS

Beatriz Cardoso Montanhana<sup>1</sup>  
Sandra Morais de Brito Costa<sup>2</sup>

**Sumário.** Introdução. 1 Por um conceito instrumental de Direitos Humanos. 1.1 Conceito tautológico. 1.2 Conceito formal. 1.3 Conceito teleológico. 2 A licitude e ilicitude dos motivos: a caracterização do efeito da conduta discriminatória. 3 Corte Europeia de Direitos Humanos – Um caso de conduta discriminatória. Conclusão. Referências.

## RESUMO

O presente artigo versa sobre a relevância dos motivos e dos efeitos das condutas para a caracterização da prática discriminatória. O propósito é trazer a discussão sobre a necessidade de uma proposta jurídico-instrumental para enfrentamento do tema. Entende-se que a evolução jurídica culminou no reconhecimento dos direitos humanos, exatamente como contraponto à postura asséptica do direito positivista. Mas há uma garantia da segurança jurídica desses direitos, dentre eles os direitos humanos trabalhistas, incluindo o direito à igualdade e à não-discriminação? O objetivo é analisar, sob a lógica do ordenamento jurídico brasileiro, a imprescindibilidade de um conceito de direitos humanos que possa instrumentalizar a segurança jus-humanista, reconhecida como a previsibilidade de que os direitos serão respeitados ou garantidos dentro da ordem jurídica estabelecida. A abordagem do tema é descritiva e ampara-se no método dedutivo, baseando-se em pesquisa bibliográfica, com objetivo de descrever o fenômeno e ampliar o debate sobre o tema.

**Palavras-chave:** Discriminação. Relações de trabalho. Direitos Humanos. Segurança jurídica.

---

<sup>1</sup> Doutora em Direito do Trabalho, Mestre em Direito do Trabalho e graduada em Direito pela Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo. Auditora-fiscal do Trabalho. Formadora institucional da Escola Nacional de Inspeção do Trabalho/ENIT, Brasília, DF (Brasil). <http://lattes.cnpq.br/1590907163306589> , e-mail: [beatriz.montanhana@alumni.usp.br](mailto:beatriz.montanhana@alumni.usp.br) .

<sup>2</sup> Doutoranda, Mestre, Especialista e Graduada, Autora do livro, Dignidade Humana e Pessoa com Deficiência, Aspectos legais e trabalhistas, Editora: LTr.Auditora Fiscal do Trabalho/ Ministério do Trabalho e Previdência, Coordenadora no Estado de São Paulo do Combate ao Trabalho Infantil, foi Coordenadora Estadual de Aprendizagem Profissional. Formadora da Escola Nacional de Inspeção do Trabalho/ENIT, Brasília, DF (Brasil). <http://lattes.cnpq.br/7266674968636279> , e-mail: [fbc.stjt@gmail.com](mailto:fbc.stjt@gmail.com) .

## INTRODUÇÃO

A garantia da igualdade é uma máxima a ser perseguida por qualquer sociedade que vise à promoção da democracia.

A importância de reconhecer condutas que firam o princípio da igualdade, especialmente a igualdade material, é essencial para que seja possível garantir a segurança jurídica das relações, coibindo violações a direitos fundamentais como a não-discriminação. Uma das questões relevantes quando se trata de discriminação é analisar o sujeito que pratica o ato e a aferição de sua ilicitude.

Ao propor um debate sobre o tema, o artigo passa pela discussão sobre a necessidade de formular um conceito de Direitos Humanos que instrumentalize o combate à discriminação, mencionando alguns aspectos históricos que subsidiaram e podem subsidiar a proteção e construir um alicerce para garantir a segurança jurídica das relações. São apresentadas concepções de Direitos Humanos e sua possível aplicação no combate à discriminação.

Em um segundo momento, passa-se à análise da licitude e ilicitude dos motivos para a caracterização do efeito da conduta discriminatória, com o objetivo de destacar que o elemento subjetivo (intenção, vontade) do sujeito que pratica a conduta não é juridicamente relevante. Reforça-se que a configuração do ato discriminatório está nos efeitos provocados: restrição ou impedimento injustificado para o exercício de direito. Pretende-se destacar que os efeitos caracterizam a discriminação, mas cabe analisar o motivo da discriminação, que não se confunde com o caráter volitivo de quem pratica a conduta.

Por fim, é apresentada uma decisão proferida pela Corte Europeia de Direitos Humanos, em que houve a condenação do Estado espanhol pela não garantia de direito fundamental por conta do efeito da sentença proferida pela Corte Nacional. Essa decisão reforça a necessidade de que o Estado promova a segurança jurídica em direitos humanos (que denominamos nesse artigo como segurança jus-humanista) mediante ações, políticas e decisões que reforcem os postulados de uma sociedade livre, igual e solidária.

## 1 POR UM CONCEITO INSTRUMENTAL DE DIREITOS HUMANOS

Buscar a garantia dos direitos humanos - até mesmo aqueles expressamente reconhecidos constitucionalmente, e que compõem a própria organização da sociedade - muitas vezes é visto como uma jornada incessante e exclusiva de determinados grupos na persecução de uma possível utopia: uma sociedade livre, igualitária e solidária. É como se os Direitos Humanos estivessem em uma esfera imaterial, deslocados das circunstâncias políticas, econômicas, históricas e jurídicas que marcam as relações humanas; isto é, seriam postulados a serem reconhecidos *a priori*, em um plano que transcende à ordem jurídica positivada. Nesse sentido, é curioso lembrar que, na evolução histórico-jurídica, os direitos humanos receberam a roupagem de “direitos naturais”, pela escola que – não por acaso – recebeu o nome de jusnaturalista. A tese jusnaturalista parte de uma premissa de que todos os homens têm a mesma natureza e, portanto, não haveria distinção entre eles.

Em uma ordem jurídica modelada pelo sistema positivista, buscar o direito além da realidade material, como um conhecimento *a priori* ou até mesmo como uma emanção divina contida na essência humana (a exemplo das teorias imanentistas), não permite revelar a física, a dinâmica das relações socioeconômicas, políticas e históricas. O distanciamento da realidade e das necessidades humanas em determinado contexto pode culminar na prevalência de um modelo ou paradigma que não as contemple. É o que ocorreu com a superposição de modelos contratuais civilistas para reger as relações de trabalho, no final do século XVIII e século XIX que descortinaram um cenário de exploração e de ausência de real exercício da autonomia de vontade por uma das partes do contrato: o trabalhador.

Contudo, os Direitos Humanos vistos sobre a ótica jusnaturalista já foram causa e objeto de pleitos judiciais acerca de maus-tratos no período escravocrata. Em artigo sobre petições de liberdade amparadas pelos ideais do jusnaturalismo nos séculos XVIII e início do século XIX, LIMA (2010, p. 8) destaca:

os novos ideais de liberdade divulgados por sujeitos vinculados ao pensamento ilustrado tiveram impacto no mundo colonial. Às noções tradicionais de direito, como no caso dos maus-tratos, vieram somar-se aquelas que reclamavam a naturalidade da liberdade para todos os homens. Mesmo entre as autoridades coloniais, os reflexos dessas ideias fizeram-se presentes.



LIMA ainda narra que, em parecer dado face ao pedido de liberdade de escravo, D. Diogo de Souza, governador do Maranhão, em 1799, declarou que a escravidão era “contrária ao direito das gentes, ofensiva dos direitos de homem, e sem título ou direito algum” (2010). Em face disso, destaca-se a importância histórica dos fundamentos jusnaturalistas, mas, como José Soder (1960, p. 6-7) reforça, há de se reconhecer sua abstração e a necessidade da concretude dos direitos humanos:

Direitos do homem são direitos naturais concretos. A noção genérica de direito natural, da sua existência e do seu conteúdo, é de caráter abstrato, teórico. Direitos do homem, ao invés, possuem aspecto prático, concreto.

Diante da premência do reconhecimento de direitos essenciais no plano concreto, para organizar e manter a estrutura de uma sociedade em evolução nos mais diversos sistemas (dentre eles, político, econômico, social e jurídico), não é à toa que o reconhecimento dos direitos humanos esteja associado a conflitos, revoluções, superação de barreiras, ou seja, de algum movimento para a desconstrução ou remodelagem de um cenário que não assegura o respeito à condição humana. Direitos humanos efetivamente têm aspecto prático e concreto, com disse SODER (1960).

O sistema jurídico, modelado pelo positivismo, integra a proteção aos direitos humanos. Vários instrumentos normativos preveem esses direitos, bem como mecanismos para sua proteção. Persistiria, entretanto, a discussão epistemológica sobre como parametrizar um conceito de direitos humanos.

É certa a dificuldade de buscar um conceito unívoco, pois a formulação dos direitos humanos corresponde a um processo inacabado, em constante evolução, assim como o processo para torná-los efetivos no contexto das relações sociojurídicas.

Dessa forma, o conceito que se atribui aos direitos humanos sofre os efeitos da constante transformação do conteúdo e da formatação desses direitos; não é um dado *a priori*. Para a elaboração de um conceito, há de se conjugar os elementos evolutivos que construíram e constroem a concepção de Direitos Humanos<sup>3</sup>. É possível extrair

---

<sup>3</sup> Por mais perturbador que possa parecer, esse trecho da obra de HUNT destaca a evolução dos Direitos Humanos e a permanente construção do conceito de dignidade humana, que confere unidade

de cada momento histórico um elemento ou elementos que passam a constituir-los. Essa aparente volatilidade do conceito de direitos humanos é um vetor para a resistência à sua eficácia. É como se os direitos humanos não se coadunassem com postulados, como segurança jurídica. E esse entendimento acaba por refletir em ações de proteção a direitos, como a não-discriminação. Afinal, qual é precisamente o direito humano que está sendo violado, quando discriminar faz parte da natureza, a exemplo do quente/frio e luz/sombra?

Em linhas bem gerais, o pós-positivismo surge, então, como uma corrente que busca compor a rigidez do positivismo com a dinâmica de uma sociedade em constante transformação. A partir de uma proposta hermenêutica, o pós-positivismo atrai para o sistema jurídico uma reflexão ética na aplicação das normas, de maneira que um dos postulados a embasar a tarefa do intérprete é a dignidade humana, cujo conceito também está em permanente transformação.

De uma certa forma, o resgate da ética, dos valores e dos princípios preconizado pelo pós-positivismo (e pelo fenômeno conhecido por neoconstitucionalismo) aproxima os direitos humanos da sua velha concepção jusnaturalista, mas agora sob o manto de uma interpretação que assegura medidas de cumprimento<sup>4</sup> para a proteção desses direitos. Diante disso, o conceito de direitos humanos é extraído do trabalho hermenêutico, parametrizado pela sua própria afirmação histórica, como propõe COMPARATO (2003).

Trazemos a lição de PEREZ-LUÑO (2005, p. 27), ao identificar três tipos de definições de direitos humanos:

- a) Tautológicas, que no aportan ningún elemento nuevo que permita caracterizar tales derechos. Así, por ejemplo, “los derechos del hombre son los que le corresponden al hombre por el hecho de ser hombre”.

---

de sentido ao sistema *jushumanista*: “Em 1783, o governo britânico descontinuou a procissão pública para Tyburn, onde as execuções tinham se tornado um importante entretenimento popular, e introduziu o uso regular da ‘queda’, uma plataforma mais elevada que o carrasco deixava cair para assegurar enforcamentos mais rápidos e mais humanos. Em 1789, o governo revolucionário francês renunciou a todas as formas de tortura judicial, e em 1792 introduziu a guilhotina, que tinha a intenção de tornar a execução da pena de morte uniforme e tão indolor quanto possível. No final do século XVIII, a opinião pública parecia exigir o fim da tortura judicial e de muitas indignidades infligidas aos corpos dos condenados. Como o médico americano Benjamin Rush insistia em 1787, não devemos esquecer que até os criminosos ‘possuem almas e corpos compostos dos mesmos materiais que os de nossos amigos e conhecidos’”. (HUNT, 2009. p. 76)

- 
- b) Formales, que no especifican el contenido de estos derechos, limitándose a alguna indicación sobre su estatuto deseado o propuesto. Del tipo de: “los derechos del hombre son aquellos que pertenecen o deben pertenecer a todos los hombres, y de los que ningún hombre puede ser privado”.
- c) Teleológicos, en las que se apela a ciertos valores últimos, susceptibles de diversas interpretaciones: 'los derechos del hombre son aquellos imprescindibles para el perfeccionamiento de la persona humana, para el progreso social, o para el desarrollo de la civilización [...].

Passamos à análise dos conceitos do referido autor:

## 1.1 CONCEITO TAUTOLÓGICO



Em um primeiro olhar, percebe-se que a crítica à definição tautológica de direitos humanos está contida nela mesma: se todo direito é humano, não haveria direito que não fosse humano. Assim, a importância de reconhecer a natureza de determinados direitos como ontologicamente essenciais ao ser humano se esvairia na generalização ou mesmo banalização no conceito tautológico de direitos humanos. Vejamos que essa discussão atinge o objeto do nosso estudo: os direitos violados por práticas discriminatórias na relação de trabalho. Identifica-se na prática discriminatória afronta a direitos da personalidade – uma ampla representação dos direitos humanos -, mas cuja violação provoca danos aos determinados bens jurídicos: integridade física, psicológica, afetiva, intelectual, ética e social da pessoa humana (OLIVEIRA, 2002, p. 30). Percebe-se que a essência dos direitos humanos objetiva disciplinar as dimensões que constituem a essencialidade da pessoa humana.

Analisamos como essa discussão está presente na evolução da jurisprudência do Superior Tribunal de Justiça acerca do tema do dano moral. Há mais de 20 anos o então ministro do Superior Tribunal de Justiça, Raphael de Barros Monteiro Filho, já trazia um histórico sobre essa evolução jurisprudencial. Em seu estudo (BARROS FILHO, 1995), trouxe o magistério de grandes doutrinadores, dentre eles Aguiar Dias, para quem

[...] a distinção entre dano material e dano moral não decorre da natureza do direito, mas do efeito da lesão, do caráter da sua repercussão sobre o lesado. Amparado em Minozzi, completa que o dano moral deve ser compreendido em relação ao seu conteúdo, que 'não é o dinheiro nem coisa comercialmente reduzida a dinheiro, mas a dor, o espanto, a emoção, a vergonha, a injúria física ou moral, em geral uma dolorosa sensação experimentada pela pessoa, atribuída à palavra dor o mais largo significado: ("Da Responsabilidade Civil,



vol. II, n. 226, *apud* Caio Mário da Silva Pereira, ob. citada, pág. 55). Aliás, para este último professor e jurista, é da essência da reparação do dano moral a ofensa a um direito, sem prejuízo material (ob. citada, pág. 55).

Essa matriz conceitual sobre a diferença entre dano material e dano moral permite concluir que há características peculiares que justificam a existência de teoria dos direitos humanos. Ainda que em sua primeira dimensão/geração englobassem os direitos de propriedade, reforça-se que os direitos humanos ultrapassam a discussão patrimonial/material/métrica. Aqui não se está negando a possível condenação à indenização por dano causado por violação a direitos humanos, mas o foco da questão é a avaliação do seu conteúdo, como aquele essencial para a garantia da promoção de condições para o exercício das potencialidades humanas. Assim, discriminar alguém no ambiente de trabalho, por exemplo, impede o reconhecimento da plena condição humana do outro.

E, diante da essencialidade desses direitos para a construção da própria identidade da pessoa humana, a jurisprudência do Superior Tribunal de Justiça (2013) consolidou o entendimento de que:

Sempre que demonstrada a ocorrência de ofensa injusta à dignidade da pessoa humana, dispensa-se a comprovação de dor e sofrimento para configuração de dano moral. Segundo doutrina e jurisprudência do STJ, onde se vislumbra a violação de um direito fundamental, assim eleito pela CF, também se alcançará, por consequência, uma inevitável violação da dignidade do ser humano. A compensação nesse caso independe da demonstração da dor, traduzindo-se, pois, em consequência *in re ipsa*, intrínseca à própria conduta que injustamente atinja a dignidade do ser humano. Aliás, cumpre ressaltar que essas sensações (dor e sofrimento), que costumeiramente estão atreladas à experiência das vítimas de danos morais, não se traduzem no próprio dano, mas têm nele sua causa direta.

Presumem-se, portanto, a dor e o sofrimento quando direitos essenciais à pessoa humana são violados. Poderia, então, até se pensar que a tautologia do conceito reside no fato de que os **direitos humanos** são os **essenciais** para a definição, garantia e proteção da própria **essência da pessoa humana**, que, no caso das relações de trabalho, envolve garantia e a proteção da identidade da pessoa humana trabalhadora. Logo, o conceito tautológico não há de ser rechaçado, quando se busca uma perspectiva instrumental dos direitos humanos.

## 1.2 CONCEITO FORMAL

Segundo a definição formal, os direitos humanos devem ser garantidos a todos, sem exceção, e dos quais ninguém pode ser privado.

Uma primeira crítica parte do fato de que os direitos humanos comportam limites como todos os demais, de sorte que seu exercício pode ser limitado em razão de outros que visam a justas exigências da moral, da ordem pública e do bem-estar de uma sociedade democrática, como preconizado no artigo 29, da Declaração dos Direitos Humanos das Nações Unidas (ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS, 1948):

### Artigo 29º

- 1.O indivíduo tem deveres para com a comunidade, fora da qual não é possível o livre e pleno desenvolvimento da sua personalidade.
- 2.No exercício deste direito e no gozo destas liberdades ninguém está sujeito senão às limitações estabelecidas pela lei com vista exclusivamente a promover o reconhecimento e o respeito dos direitos e liberdades dos outros e a fim de satisfazer as justas exigências da moral, da ordem pública e do bem-estar numa sociedade democrática.
- 3.Em caso algum estes direitos e liberdades poderão ser exercidos contrariamente aos fins e aos princípios das Nações Unidas.

MORAES resume o artigo reproduzido nos seguintes termos: “os direitos humanos fundamentais não podem ser utilizados como um *verdadeiro escudo protetivo* da prática de atividades ilícitas”. O autor não afasta a existência de conflitos entre direitos de mesma natureza, porém invoca, para esses casos, o “princípio da concordância prática” ou “da harmonização” (MORAES, 2000, p. 46).

A segunda crítica possível ao conceito formal repousa, então, na supervalorização de uma das características dos direitos humanos, que é a universalidade. É importante destacar que a universalidade comporta algumas nuances e ela não é suficiente por si só para dar significado aos direitos humanos. O primeiro ponto a ser analisado é o que se entende por universalidade. Pode-se partir do entendimento de que a universalidade é um corolário do princípio da igualdade, ou seja, uma vez reconhecido determinado direito humano, ele deve ser assegurado a todos os indivíduos, independentemente de sua nacionalidade, sexo, raça, credo ou convicção político-filosófica (MORAES, 2000, p. 41). Sob essa óptica, a universalidade dos direitos humanos é essencial para reforçar a política antidiscriminatória.



A universalidade é uma característica dos direitos humanos manifestada na promoção da igualdade. Em uma empresa, por exemplo, os direitos devem ser assegurados a todo o universo de trabalhadores, sem distinção, sendo que práticas discriminatórias atentam contra essa característica dos direitos humanos. Porém, observa-se que a garantia de direitos se refere à universalidade dos trabalhadores destinatários de tais direitos, a exemplo do que ocorre com a proteção especial a mulheres, adolescentes e pessoas com deficiência no ambiente de trabalho. Daí a dificuldade para a plena compreensão, em um senso comum, da universalidade dos direitos humanos. Contudo, essa dificuldade é superada com o entendimento da universalidade a partir do viés da igualdade material, e não meramente formal, como o conceito de direitos humanos também formal pode insinuar ao intérprete.

Por fim, um debate cabível acerca do conceito formal de direitos humanos repousa na sua epistemologia: o quê, como e quem (re)conhece os direitos humanos como tais. E aqui a universalidade apresenta-se como um possível instrumento de “monopolização de discursos”. Boaventura de Sousa Santos e Bruno Sena Martins, ao falarem sobre o que chamam de “pluriverso dos Direitos Humanos”, ressaltam a necessidade da compreensão de uma “gramática de dignidade a partir dos diferentes sentidos do humano que emergem dos contextos em que são vividos”. Para tanto, os autores destacam a busca de uma concepção contra-hegemônica dos direitos humanos que ultrapassa as fronteiras da matriz liberal, individualista e ocidental, com predomínio das liberdades de primeira geração (direitos cívicos e políticos) (SANTOS e MARTINS, 2019, p. 13-36).

Essa discussão é imprescindível para a construção de alicerces que permitam o reconhecimento e a efetividade de direitos humanos para além de uma visão eurocêntrica. Contudo, limitaremos o olhar para o nosso estudo (discriminação nas relações de trabalho) e não enveredaremos por essa extensa seara, sem deixar de registrar que esse debate merece uma instância para reflexão.

Considerado, pois, o objetivo do presente estudo, é primordial que a universalidade seja entendida sob os pilares da igualdade material, e para tanto deve estar pautada pelas fronteiras – sem querer ser redundante - do universo envolvido, contemplando o seu cenário socioeconômico, histórico e cultural. Assim, há a universalidade das pessoas com deficiência, dos adolescentes, das mulheres



gestantes etc. e o reconhecimento de direitos humanos a serem garantidos universalmente, o que pode ser traduzido por indiscriminadamente. A universalidade – reforça-se - está intrinsecamente relacionada à concepção de não-discriminação e da igualdade material.

### 1.3 CONCEITO TELEOLÓGICO

Entre essas perspectivas de abordagem trazidas por PEREZ-LUÑO (2005), a que mais se adapta à evolução dos direitos humanos é a teleológica. Essa abordagem possibilita construir uma noção de direitos humanos que foca em sua essência: a finalidade de promover a dignidade humana, como veremos adiante.

Uma abordagem interessante no combate à discriminação é a de Fábio Konder Comparato. O autor esclarece que o pleonasma da expressão direitos humanos – que poderia ser alvo de críticas, já que todo direito é humano - se justifica por se tratar de “exigências de comportamentos fundadas essencialmente na participação de todos os indivíduos no gênero humano, sem atenção às diferenças concretas de ordem individual ou social, inerentes a cada homem” (COMPARATO, 2000, p. 60).



O autor não afasta as diferenças – aliás, as reconhece como parte do gênero humano -, e considera que o sistema jurídico seja capaz de garantir que essas diferenças não obstem o exercício dos direitos. A visão dignidade como integridade abrange todos os aspectos sociais, mentais e espirituais, fazendo parte de um todo que identifica os destinatários dos direitos humanos. A definição de COMPARATO aproxima-se da concepção contemporânea de direitos humanos depreendida da Declaração Universal dos Direitos Humanos e dá destaque a um dos direitos basilares da estrutura do sistema: o direito à igualdade em todas as suas dimensões.

É possível, então, concluir que, quando falamos de não-discriminação, o conceito de direitos humanos deve ser formulado a partir da finalidade a que esse direito visa: a não-discriminação com a finalidade de garantir – ainda que pareça redundante - uma sociedade igualitária com acesso igual a oportunidades e a direitos, incluindo o seu exercício. O direito à não-discriminação, então, é derivado de um direito humano que perpassa intrinsecamente por todas as gerações/dimensões que já foram estudadas: o direito à igualdade.



Dessa maneira, o conceito de Direitos Humanos tende a ser erigido sobre uma matriz teleológica, a qual traduz os anseios de justiça, mas também como instrumento de promoção de segurança sociojurídica nas relações públicas e privadas. Enfim, os direitos humanos representam os valores e os fins objetivados pela sociedade, como a promoção da igualdade. Assim, a violação aos direitos humanos é uma afronta à constituição da própria sociedade.

## **2 A LICITUDE E ILICITUDE DOS MOTIVOS: A CARACTERIZAÇÃO DO EFEITO DA CONDUTA DISCRIMINATÓRIA**



Os conceitos jurídicos, em uma perspectiva prática, servem para instrumentalizar a ação humana, a partir da delimitação do objeto e do seu alcance nas relações juridicamente relevantes. Isso quer dizer que é preciso conhecer o instituto jurídico para ter condições de identificar se ele se enquadra na situação fática e qual o tratamento dado pelo ordenamento jurídico. Essa discussão é relevante no âmbito do combate à discriminação e até mesmo na esfera do assédio: será que essa conduta é discriminatória, ou essa conduta não afeta os direitos humanos que asseguram a igualdade e proíbem desigualdades injustificadas (MELLO, 2000, p. 18).

Daí a importância do primeiro passo: localizar no ordenamento jurídico os conceitos legais, ainda que esses possam carecer de precisão técnica. Mas, como vimos, no caso dos Direitos Humanos, não há uma norma que os defina e, ainda que a Constituição os reconheça, ela não traz um enunciado com a definição. Tampouco a encontramos na legislação infraconstitucional.

É possível afirmar que os direitos fundamentais são o instrumento de garantia da segurança jurídica. Por segurança jurídica, entende-se a:

Certeza proporcionada pelo direito positivo a cada um diante da previsibilidade das decisões judiciais. Implica a preservação dos princípios constitucionais básicos de igualdade e segurança, ou seja, tratar de forma igual os casos iguais e prever como serão julgados os casos futuros semelhantes (LUZ, 2021, p. 504).

A segurança jurídica é um dos postulados do sistema jurídico, e permeia as relações sociais juridicamente disciplinadas. Assim, o trabalhador, ao se candidatar a



uma vaga de trabalho ou ao colocar a sua mão-de-obra à disposição do empregador, tem de ter a certeza de que não sofrerá discriminação ou ato de violência. Trata-se de afirmar, no âmbito do sistema jurídico, a garantia da segurança jus-humanista, como veremos adiante.

O estudo da discriminação baseia-se na análise da estrutura e constituição da teoria geral de direitos humanos ou fundamentais. Como afirma ALEXY (2008, p. 49): “Se há algo que pode livrar ao menos um pouco a ciência dos direitos fundamentais da retórica política e das idas e vindas das lutas ideológicas é o trabalho na dimensão analítica”.

A análise da dimensão da aplicação dos direitos fundamentais, muito além dos anseios e interesses particulares, resulta na conclusão de que eles “consagram também os valores mais importantes em uma comunidade política, constituindo, como afirmou Konrad Hesse, ‘as bases da ordem jurídica da coletividade’” (SARMENTO, 2004, p. 134).

Assim, os valores mais importantes em uma comunidade, quando constituem a base do ordenamento jurídico, assumem carácter objetivo e modelam os direitos reconhecidos por aquela comunidade. Não se trata, portanto, de imposição de “modelos de virtudes”, até mesmo porque uma teoria idealista, como a de Georg W. F. Hegel, reconhece que

[...] os discursos sobre a virtude facilmente se confinam numa declamação vazia, pois do que se fala é de coisas abstratas e indeterminadas, e também porque tais discursos, com seus fundamentos e exemplos, só se aplicam ao indivíduo enquanto livre-arbítrio e inclinação subjetiva (HEGEL, 1997, p. 152).

As premissas teóricas dos direitos fundamentais – fundadas na liberdade, igualdade e solidariedade – embasam a caracterização de violação de determinados direitos fundamentais sem a necessidade de comprovação da vontade do agente que descumpriu o respectivo dever legal. É o que ocorre com a configuração da prática discriminatória em que a intenção do agente não é elemento necessário, ou seja, o ato de diferenciação entre pessoas/grupo de pessoas que resulta na discriminação pode ou não ser intencional.

A discriminação é um conceito relacional; discriminar é sempre discriminar alguém (FERRAZ JUNIOR, 1993. p. 169). E a discriminação vem a ser uma afronta



ao exercício de direitos fundamentais em sua essência, quando não há amparo na ordem jurídica e viola, então, a dignidade humana. Observa-se, pois, que a discriminação é identificada, porque existem normas jurídicas que disciplinam atos jurídicos. Por exemplo, a utilização de mão de obra por terceiro que explora atividade econômica, assumindo os riscos do negócio é reconhecida como ato juridicamente relevante em razão da previsão dessa hipótese fática nas normas de proteção ao trabalho. O mesmo ocorre com a previsão de mecanismos jurídicos que proíbem condutas discriminatórias (atos jurídicos).

Assim, a licitude da contratação de mão de obra em todas as suas fases, como exercício de um direito fundamental (liberdade de contratar), é considerado ato lícito desde que não haja violação de todos os demais direitos previstos constitucional e infraconstitucionalmente, como a igualdade de oportunidades. Ou seja, da mesma forma que se garante a segurança jurídica no âmbito contratual, é imprescindível assegurar ao trabalhador que seus direitos fundamentais serão respeitados desde a seleção até após o término do contrato.



Garantir a segurança jurídica com o foco em direitos fundamentais (segurança jus-humanista) nas relações de trabalho é promover os princípios constitucionais da sociedade, quais sejam, liberdade, igualdade e solidariedade, sob o prisma do bem jurídico mais relevante em uma sociedade: o ser humano reconhecido em sua integralidade. É garantir a segurança jurídica do contrato de trabalho, portanto, que o trabalhador tenha assegurado o direito à segurança e à saúde no exercício da atividade laboral.

Dessa forma, por segurança jurídica da liberdade nas relações de trabalho entende-se a garantia de clareza sobre a natureza do trabalho e o respeito às diferenças dos trabalhadores. Esse é o desafio a ser enfrentado: implementar o conteúdo jurídico da liberdade, nas relações de trabalho, em contexto capitalista, pautado nas apropriações do capital sobre o sujeito-trabalhador.

A liberdade nas relações de trabalho se reflete na ampliação, ao máximo possível, da liberdade dos trabalhadores no exercício das suas atividades, conferindo a esses as oportunidades de manifestar interesses e atuar nas escolhas/decisões, entre elas a participação ativa na organização do trabalho. E esse passa a ser um dos pilares da segurança jurídica em direitos humanos (*jus-humanista*): o trabalhador deve



conhecer qual o trabalho a ser realizado, reconhecer como o trabalho será realizado e por que é realizado. A falta de liberdade para expressar necessidades e interesses é uma afronta à dignidade humana.

Por sua vez, a igualdade emoldura o direito à não discriminação, o qual deve ser estendida a todos os envolvidos na organização do processo de exploração da atividade econômica. A segurança jurídica da igualdade nas relações de trabalho está garantida, quando e na medida em que eventuais desequiparações sejam legalmente justificadas. Assim, um anúncio de emprego que exija características do trabalhador que não são justificáveis para o exercício do trabalho configura violação do direito à igualdade no exercício do direito a contratação de mão de obra.



A garantia da segurança jurídica da solidariedade implica que os direitos humanos sejam (re)conhecidos pela ética do diálogo, da comunicação entre os interlocutores, para garantia dos bens jurídicos essenciais à sociedade ou a determinado grupo, ou seja, aqueles reconhecidos constitucionalmente. O razoável resulta da conjugação de interesses e ideias dos membros da coletividade. E aqui podemos incluir as relações jurídicas que envolvem o âmbito nacional e também internacional, como, por exemplo, a proteção do trabalho contra dumping social.

A solidariedade, para os fins de combate às práticas discriminatórias, impõe a adoção de meios de prevenção e de eventual reparação. Nas relações de trabalho, ser solidário é ser capaz de promover a garantia de um convívio harmônico e empático entre os envolvidos no processo produtivo, em um meio ambiente de trabalho, que, por si só, já os expõe a vários riscos ocupacionais, entre eles os psicossociais. Evitar os riscos ou minimizar ao máximo os efeitos daqueles que não podem ser evitados, em um contexto solidário, passa a ser o papel de todos os que trabalham para a consecução de uma atividade econômica para determinada empresa: desde trabalhadores, gerentes, diretores até prestadores de serviço.

Assim, a ilicitude dos atos discriminatórios é identificada quando as condutas são contrárias à segurança da garantia dos direitos humanos, seja impossibilitando seu exercício seja impedindo o seu acesso. Disso resulta que a intenção e o propósito do agente não são elementos caracterizadores da discriminação, sob a ótica jurídica.

Como apontado por HIRIGOYEN (2009, p. 257):



Alguns chefes apenas fazem repercutir nos subordinados a pressão que lhes é imposta. Estão de tal maneira angustiados pela multiplicidade de tarefas para terminar, que entram em pânico e atormentam os outros. Justificam-se dizendo que estão assoberbados, pois temem não alcançar os objetivos e não podem, além do mais, ficar dando conta dos estados psicológicos de cada um. Enquanto os empregados não se manifestam, tal comportamento, que não tem a intenção de ser maldoso, mas é destruidor, passa sem ser notado, depois a hierarquia não se interessa senão pelos resultados. [...] como cada um se esconde por trás da pressão que está sofrendo, ninguém se sente verdadeiramente responsável.

Hirigoyen trata nesse parágrafo de prática de assédio organizacional, que não é objeto do presente estudo. De toda sorte, do trecho reproduzido resta a clareza de que a intenção, ainda que não “maldosa”, não descaracteriza o instrumento discriminatório. Assim, a intenção não é elemento necessário para a caracterização da discriminação, e sim seus efeitos (dificultar ou impossibilitar o exercício de direitos fundamentais por adoção de critérios que marcam diferenças socioeconômicas, políticas e históricas).



Entendendo a intenção como uma vontade interior do agente e propósito como medida/plano de ação, esse também não é elemento caracterizador da atividade discriminatória. Entretanto, o propósito pode trazer um conteúdo aparentemente objetivo, o que colocaria em dúvida seu caráter discriminatório. Propósito, nos termos aqui apresentados, pode ser associado à ideia de finalidade prática. No âmbito da relação de trabalho, uma ação discriminatória propositada teria a finalidade de restringir o acesso ou a manutenção dessa relação, baseada em algum motivo. E aqui reside a zona de questionamento: o motivo adotado pode ser considerado lícito, mesmo resultando em uma prática discriminatória, ou seja, na “falta de tratamento igual para determinado trabalhador ou um determinado grupo e, assim, direitos e vantagens trabalhistas não serão reconhecidos ou aplicados” (LIMA, 2006, p. 126)?

Vejamos um exemplo: o objetivo de uma empresa é abrir seleção para contratação de duas mulheres para trabalhar como auxiliares de limpeza, que serão responsáveis pela manutenção dos banheiros femininos. O motivo é que as trabalhadoras ficam mais confortáveis e seguras quando encontram outras mulheres (critério de sexo) encarregadas da limpeza dos banheiros femininos. O motivo seria antijurídico, já que restringe o acesso de auxiliares de limpeza do sexo masculino ao emprego (violação ao princípio de igualdade de oportunidades como efeito)?

Em hipóteses como essa, observa-se que a intenção (vontade do sujeito) ou o propósito da empresa estão associados ao motivo (justificativa) adotado como critério discriminatório para contratação (sexo), demandando uma demonstração de razoabilidade da medida (*rational relationship test*) (LIMA, 2006, p. 116). Ademais, essa e outras situações que envolvem a denominada “discriminação indireta”<sup>5</sup> não implicam o questionamento acerca da intenção ou propósito – que são elementos volitivos –, e sim a análise percuciente do motivo da adoção do critério discriminatório: se é juridicamente justificável ou não. Observamos que, quando se fala em motivo juridicamente justificável, a investigação se pauta em critério objetivo (licitude/ilicitude como código binário do sistema jurídico).

De toda forma, o primeiro olhar está estruturado na construção jurídica de que a configuração da prática discriminatória dispensa a intenção do sujeito ou propósito, e elase materializa nos textos normativos, como: a) o da Convenção n. 111 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), vigente no Brasil desde 26 de novembro de 1966, cujo artigo 1º, item 1, alínea “a”, destaca que a “discriminação” tem por efeito “destruir ou alterar a igualdade de oportunidade ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão”; b) o da Lei n. 9.029, de 13 de abril de 1995, segundo a qual configura discriminação a conduta que tenha por efeito limitar o acesso ou a manutenção da relação de trabalho com base em marcadores sociais de diferença; c) o da Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher, de 1979, promulgada pelo Decreto n. 4.377, de 13 de setembro de 2002, cujo artigo 1º dispõe que a “discriminação contra a mulher” significará toda a distinção, exclusão ou restrição baseada no sexo e que tenha por objeto ou resultado prejudicar ou anular o reconhecimento, gozo ou exercício pela mulher, independentemente de

---

<sup>5</sup> “O conceito de discriminação indireta surgiu na jurisprudência da Suprema Corte dos Estados Unidos, mais especificamente no caso *Griggs v. Duke Power*. Essa decisão discutia a constitucionalidade de uma norma que exigia o segundo grau e uma nota mínima em um teste de aptidão aplicado a todos os candidatos a emprego ou transferência entre os diferentes setores da fábrica. Embora as exigências fossem dirigidas a todas as pessoas, elas tinham um impacto negativo sobre negros em função das disparidades de acesso à educação existentes durante o período de segregação oficial que tinha deixado de vigorar poucos meses antes da adoção dessa medida. A norma reproduzia os mesmos padrões existentes durante o período de segregação: quase a totalidade dos candidatos que satisfaziam essa exigência eram brancos. Os juízes chegaram à conclusão que a ausência de motivação não impede a caracterização da discriminação quando a operação de uma norma também implica em um tratamento desvantajoso para alguém, mesmo que isso não represente uma intenção presente na norma jurídica”. (MOREIRA, 2017, p. 103)



seu estado civil, com base na igualdade do homem e da mulher, dos direitos humanos e liberdades fundamentais nos campos político, econômico, social, cultural e civil ou em qualquer outro campo.

A Convenção n. 190 da Organização Internacional do Trabalho, aprovada em 2019 e ainda não ratificada pelo Brasil, em seu artigo 1º, item 1, alínea “a”, prevê que:

o termo "violência e assédio" no mundo do trabalho refere-se a um conjunto de comportamentos e práticas inaceitáveis, ou de suas ameaças, de ocorrência única ou repetida, que visem, causem, ou sejam susceptíveis de causar dano físico, psicológico, sexual ou econômico, e inclui a violência e o assédio com base no gênero.

Cabe frisar que a prática discriminatória é caracterizada a partir dos efeitos que ela provoca, independentemente da intenção ou propósito do sujeito, seja ele uma pessoa ou uma organização. Após a configuração dos elementos iniciais da prática discriminatória – precisamente a identificação e análise dos critérios ensejadores da conduta discriminatória, a investigação da situação de desvantagens é relevante, porque aqui residem os contornos da eventual aferição da licitude do motivo e essencialmente dos efeitos das práticas em desacordo com a legislação. A desvantagem decorre da relação de dominação e, em alguns casos, de opressão, que reduzem ou impedem o exercício de direitos por indivíduos ou grupos discriminados.

Reforça-se, assim, que o valor juridicamente relevante (objetivo) são o gozo e o exercício dos direitos fundamentais, a serem protegidos contra condutas discriminatórias intencionais, propositais ou não. Mas não se pode deixar de considerar a importância da avaliação da razoabilidade e objetividade do motivo adotado, principalmente na caracterização das hipóteses de discriminação indireta ou por impacto/efeito adverso.

Constata-se que, quando o assunto é a avaliação da conduta discriminatória, o sopesamento de valores – na análise do caso concreto – trará essencialmente a discussão sobre a redução da igualdade em nome de algum outro valor/norma. É nesse contexto que surge a aferição da licitude ou ilicitude da conduta, ou seja, a discussão passa pela racionalidade do sistema jurídico.

Se o processo de positivação é passível de arrazoadas críticas, especialmente pela formalização, generalização e abstração de tratamento conferido aos indivíduos/grupos (como apontaremos no item a seguir), é dele que se extraem as



escolhas de valores juridicamente relevantes pela sociedade, como naquelas que resultam em ratificação de convenções internacionais e sua consequente imperatividade no ordenamento jurídico pátrio. E é a partir de suas matrizes que é possível garantir uma das mais valoradas escolhas: a segurança jurídica, aqui sob a ótica dos valores e direitos fundamentais, ou seja, a segurança jus-humanista.

### **3 CORTE EUROPEIA DE DIREITOS HUMANOS – UM CASO DE CONDUTA DISCRIMINATÓRIA**

Passamos, por fim, para a breve citação de uma decisão que, embora proferida há cerca de uma década, já demonstrava a importância de se reconhecer os efeitos da conduta discriminatória (CONSEIL DE L'EUROPE / COUR EUROPÉENNE DES DROITS DE L'HOMME, 2013).



Na Espanha, o homem ou a mulher responsável pela criação do filho pode pedir a redução da jornada para conciliar a vida familiar com a profissional. Contudo, esse direito foi negado a Raquel García Mateos, funcionária de um supermercado, mesmo existindo a disposição legal que garante aos pais de crianças menores de seis anos o direito à redução de jornada de trabalho.

Por não garantir à mulher o direito à redução da jornada de trabalho, a Corte Europeia de Direitos Humanos (que engloba 47 países europeus), entendeu que o tribunal espanhol acentuou a discriminação sexual, a corte julgou que a Justiça da Espanha falhou e mandou o país indenizar a trabalhadora.

No âmbito da União Europeia, valendo para os 27 países integrantes, o assunto está pacificado, no sentido de que é considerada contrária às regras da UE qualquer lei que, embora neutra, prejudique as mulheres, por exemplo normas que impeça, mães de trabalhar e cuidar de seus filhos, porém, a Corte Europeia de Direitos Humanos, sobre o tema, qual seja, o direito da mulher conciliar trabalho com filho, não possui jurisprudência firmada.

No ano de 2003, Raquel conseguiu a guarda de seu filho, à época, menor de seis anos e pediu a redução da jornada de trabalho. Contudo ante a corte trabalhista não logrou êxito. O caso foi levado ao Tribunal Constitucional da Espanha, onde Raquel viu reconhecido seu direito a violação do direito.

O Tribunal Constitucional da Espanha apontou a jurisprudência da UE e avaliou que impedir a diminuição das horas de trabalho prejudica especialmente as mulheres, o que caracterizaria prática discriminatória em razão do sexo.

O êxito no Tribunal Constitucional não vinculou corte trabalhista de primeira instância que não adotou a posição da Corte Constitucional. Quando finalmente o Tribunal Constitucional se pronunciou de novo, o filho de Raquel já tinha mais de seis anos e ela não tinha mais direito à redução do trabalho.

Desta forma, o tribunal espanhol se limitou a reconhecer a violação e explicou que a lei espanhola não prevê nenhuma indenização para esses casos.

Contudo, a Corte Europeia de Direitos Humanos condenou Espanha a pagar 16 mil euros (cerca de R\$ 88 mil reais) em razão da trabalhadora Raquel ter sido impedida de conciliar a vida de trabalho com a familiar.

Assim, a decisão expedida pela Corte indica que não basta o reconhecimento da violação a direito fundamental, se faz necessária uma efetiva ação, e, caso não haja mais tempo para se assegurar o direito, que se imponha a respectiva indenização pelos danos sofridos pela vítima da violação.

## **CONCLUSÃO**

Conclui-se que o direito à não-discriminação poderia ser definido como a posição jurídica reconhecida constitucionalmente a todas as pessoas em suas relações interpessoais e organizacionais, baseado no direito à igualdade que:

- a. garante tratamento igual para o exercício dos direitos reconhecidos pelo ordenamento jurídico;
- b. promove a igualdade material, com mecanismos de contenção de desequilíbrios socioeconômicos e adoção de ações de inclusão social; e
- c. assegura igual acesso e exercício dos demais direitos humanos, como meio ambiente saudável, intimidade e proteção de dados digitais, entre outros.

Independentemente da vontade, intenção ou do elemento subjetivo de quem pratica a conduta, a discriminação pode estar caracterizada, por exemplo, em ações antissindicais (que ferem a cidadania dos trabalhadores coletivamente organizados), em práticas de exclusão de pessoas com base em critérios, entre outros, como religião

e sexo, ou ainda em condutas de exposição de determinado grupo de pessoas a violações sistemáticas contra sua intimidade.

Essas condutas podem ser vislumbradas nas relações de trabalho e invocam a aplicação do conceito de direitos humanos, pois não garantem as premissas do trabalho digno, isto é, de um trabalho que seja executado sob o manto da proteção da dignidade humana. Esse é o cerne da compreensão dos direitos humanos: são direitos que, quando violados, afetam essencialmente a dignidade humana, cujo conceito é um construído histórico. Trata-se de garantir a segurança jurídica em direitos humanos (“jus-humanista”), na medida em que a prática é ilícita quando realizada sem amparo legal e impede ou dificulta o exercício de direitos reconhecidos constitucionalmente ou de matriz constitucional.

Garantir a segurança jurídica é contextualizar os valores juridicamente reconhecidos (abstrata e genericamente, como direito ao trabalho, direito à vida digna, direito à isonomia salarial etc.) na situação fática, isto é, concretizar a segurança de que os valores jurídicos estão sendo prestigiados, e isso também se aplica para a efetividade de direitos fundamentais. Ademais, por mais paradoxal que isso poderia parecer, é essa conclusão que justifica as condutas discriminatórias asseguradas pelo próprio ordenamento jurídico - a exemplo da adoção das chamadas ações afirmativas -, precisamente para assegurar valores constitucionalmente previstos.

A decisão da Corte Europeia de Direitos Humanos mencionada neste artigo nos deixa claro que o pleno gozo dos Direitos Humanos define expressamente o tipo de sociedade a que aspiramos. Para tanto necessitamos de políticas públicas que nos remetam a erradicação da pobreza e das desigualdades, e, na efetiva promoção de sociedades livres de qualquer tipo de discriminação.

A interligação de problemas atuais nos obriga a pensar de forma global acompanhando pessoas com serviços específicos que respondam às suas necessidades e promovam os seus direitos, bem como perfilhar todos os níveis das políticas públicas nacionais e internacionais para que possamos dar efetividade aos direitos humanos.

Enfim, o cotejo entre liberdade, igualdade (formal e material) e solidariedade – como elementos principiológicos inerentes aos direitos humanos - é, portanto, um dos pilares da garantia da segurança jus-humanista.

## REFERÊNCIAS

ALEXY, Robert. **Teoria dos Direitos Fundamentais**. Tradução de Virgílio Afonso da Silva. São Paulo: Malheiros, 2008.

BRASIL. Superior Tribunal de Justiça. Recurso Especial n. 1.292.141-SP. Direito Civil. Recurso Especial. Ação de compensação por danos morais. Acidente em obras do Rodoanel Mário Covas. Necessidade de desocupação temporária de residências. Dano moral in re ipsa. Petróleo Brasileiro S/A PETROBRAS versus Albino Alves Cruz e outros. Relatora: Min. Nancy Andrighi. Brasília, 19 de fevereiro de 2013. Disponível em: [https://processo.stj.jus.br/SCON/GetInteiroTeorDoAcordao?num\\_registro=201102652643&dt\\_publicacao=25/02/2013](https://processo.stj.jus.br/SCON/GetInteiroTeorDoAcordao?num_registro=201102652643&dt_publicacao=25/02/2013) Acesso em 23 abr. 2022.

BARROS FILHO, Raphael M. D. Indenização por dano moral: evolução da jurisprudência. **Informativo Jurid. da Biblioteca Mio. Oscar Saraiva**, São Paulo, v. 7, p. 76-132, jun/dez 1995. ISSN 2. Disponível em: <https://www.stj.jus.br/publicacaoainstitucional/index.php/informativo/article/download/299/264>. Acesso em: 23 abr. 2022.

COMPARATO, Fábio K. Fundamentos dos direitos humanos: a noção jurídica de fundamento e sua importância em matéria de direitos humanos. **Revista Consulex**, Brasília, dez. 2000. ISSN 48.

COMPARATO, Fábio K. **A afirmação histórica dos direitos humanos**. São Paulo: Saraiva, 2003.

CONSEIL DE L'EUROPE / COUR EUROPÉENNE DES DROITS DE L'HOMME. **Note d'information sur la jurisprudence de la Cour**. [S.l.]. 2013. (160).

FERRAZ JUNIOR, Tércio Sampaio. **Introdução ao Estudo do Direito – Técnica, Decisão, Dominação**. São Paulo: Atlas, 1993. p. 169.

HEGEL, Georg W. F. **Princípios da Filosofia do Direito**. 2ª. ed. São Paulo: Ícone, 1997.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Mal-Estar no Trabalho - Redefinindo o Assédio Moral**. 4ª. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2009.

HUNT, Lynn. **A invenção dos Direitos Humanos – uma história**. São Paulo: Companhia das Letras, 2009.

LIMA, Firmino A. **Mecanismos antidiscriminatórios nas relações de trabalho**. São Paulo: LTr, 2006.

LIMA, Priscila D. Direitos de Escravos: maus-tratos e jusnaturalismo em petições de liberdade: (América portuguesa, segunda metade do século XVIII e início do XIX). **Histórica – Revista Eletrônica do Arquivo Público do Estado de São Paulo**, São

Paulo, n. 42, jun. 2010. Disponível em:  
<http://www.historica.arquivoestado.sp.gov.br/materias/anteriores/edicao42/materia01/texto01.pdf>. Acesso em: 2022 mai. 22.

LUZ, Valdemar P. D. **Dicionário jurídico**. 4<sup>a</sup>. ed. Barueri: Manole, 2021. E-book Kindle.

MELLO, Celso A. B. D. **O conteúdo jurídico do princípio da igualdade**. 3<sup>a</sup>. ed. São Paulo: Malheiros, 2000.

MORAES, Alexandre D. **Direitos Humanos Fundamentais**. São Paulo: Atlas, 2000.

MOREIRA, Adilson José. **O que é discriminação?** Belo Horizonte: Letramento, 2017.

OLIVEIRA, Paulo E. V. O dano pessoal no Direito do Trabalho. São Paulo: LTr, 2002.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **Declaração Universal dos Direitos Humanos**. Resolução 217 A (III) da Assembleia Geral. [S.l.]: [s.n.]. 1948.

PÉREZ-LUÑO, Antonio E. **Derechos humanos, Estado de Derecho y Constitución**. 9<sup>a</sup>. ed. Madrid: Tecnos, 2005.

SANTOS, Boaventura D. S.; MARTINS, Bruno S. Introdução: o pluriverso dos Direitos Humanos. In: SANTOS, Boaventura D. S.; MARTINS, Bruno S. ( . ). **O pluriverso dos Direitos Humanos: A diversidade das lutas pela igualdade**. Belo Horizonte: Autêntica, 2019. p. 13-36.

SARMENTO, Daniel. **Direitos Fundamentais e Relações Privadas**. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2004.

SODER, Jose. **Direitos do homem**. São Paulo: Companhia Editora Nacional, 1960.

## THE REASONS AND EFFECTS OF DISCRIMINATION IN LABOR RELATIONS FROM A THEORY OF HUMAN RIGHTS

### Abstract

This article aims to present the relevance of the reasons and the effects of the conducts for the characterization of the discriminatory practice. The purpose is to discuss the importance of a legal instruments based on human rights definitions to face the issue. It is understood that the legal evolution culminated in the recognition of human rights, exactly as a counterpoint to



the aseptic posture of positivist law. But is there a guarantee of the legal certainty including human labor rights, as the right to equality and non-discrimination? The purpose is to analyze, under the logic of the Brazilian legal system, the importance of a concept of human rights that can make possible a “jus-humanist security” approach, provided by the predictability of legal order based on respect for the human rights. The article is characterized as descriptive, with a qualitative approach and bibliographical research, and it aims to build some arguments for a discussion about a subject.

**Key words:** Discrimination. Labor relations. Human rights. Legal certainty.