

DISCRIMINAÇÃO INDIRETA E O ESTUDO DA TEORIA DO IMPACTO DESPROPORCIONAL NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

INDIRECT DISCRIMINATION AND THE STUDY OF THEORY OF THE DISPARATE IMPACT IN THE LABOUR RELATIONSHIPS

Camila Dozza Zandonai*

RESUMO

O estudo busca examinar a presença da discriminação nas relações de trabalho em sua forma mais obscura e, por isso, de difícil constatação e enfrentamento: a forma indireta, que mantém escondido ou inconsciente o propósito discriminatório. Para a melhor compreensão dessa realidade, pretende-se analisar a teoria do impacto desproporcional, cujo estudo foi incorporado pela doutrina norte-americana (*disparate impact doctrine*), em que medidas aparentemente neutras conduzem a práticas discriminatórias, intencionais ou não, em relação a determinados indivíduos ou grupos. Necessário ao estudo é a breve análise dos conceitos de igualdade e discriminação, em suas dimensões sociológica e jurídica, assim como fenômenos como estigma, estereótipo e preconceito, os quais contribuem à análise. Será verificado o amplo espaço que o princípio da igualdade e da vedação à discriminação, com especial destaque ao âmbito das relações laborais, ocupa nos instrumentos normativos nacionais e internacionais, os quais definem conceitos, repudiam e reprimem práticas e, em certas situações, preveem e impõem ao Estado e aos empregadores modelos de ações afirmativas.

PALAVRAS-CHAVE

Princípio da igualdade. Discriminação indireta. Teoria do impacto desproporcional.

* Mestranda do Curso de Direito da Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS). Especialista em Direito e Processo do Trabalho pela Universidade Anhanguera (Uniderp). Graduada em Direito pela Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul (PUCRS). Analista Judiciário do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. E-mail: camila.zandonai@trt4.jus.br.

ABSTRACT

The study searches to examine the presence of discrimination in the labour relationships at the most obscure way and, because of this, it is difficult to realize and face it, the indirect way, that keeps hidden or unconscious the discriminatory purpose. To understand this reality still better, we intend to analyze the theory of disparate impact, whose study was incorporated by the north-american doctrine (disparate impact doctrine), which apparently neutral measures take to discriminatory practices, intentional or not, related to determined individuals or groups. Necessary to the study is the brief analysis of the concept connected to equality and discrimination, in its sociological and juridical dimensions, also like phenomenons such as stigma, stereotype and prejudice, which all of them contribute to the analysis. It will be verified the wide space that the principle of equality and the prohibition of discrimination, especially in the labour relationships, takes in the national and international Treats and Agreements, which define concepts, repudiate and repress practices and, at some situations, predict and impose models of affirmative actions to the State and to the employers.

KEYWORDS

Principle of equality. Indirect discrimination. Theory of disparate impact.

SUMÁRIO

- 1 Introdução;
- 2 Igualdade;
- 2.1 Igualdade e diferenças;
- 2.2 Igualdade e vedação à discriminação;
- 3 Discriminação: um fato social e jurídico;
- 3.1 Estigma, estereótipo e preconceito: conceitos gerais;
- 3.2 Discriminação: conceito jurídico e previsão nos diplomas normativos;
- 3.3 Discriminação invisível e inconsciente, direta e indireta;
- 4 Discriminação nas relações de trabalho;
- 4.1 Qualificação ocupacional de boa-fé;
- 5 Teoria do impacto desproporcional e discriminação indireta;
- 5.1 Definição e precedente judicial;
- 5.2 Impacto desproporcional nas decisões judiciais brasileiras;
- 6 Considerações finais;
- Referências.

Data de submissão do artigo: 09/07/2019

Data de aprovação do artigo: 06/09/2019

1 INTRODUÇÃO

As formas indiretas de discriminação nas relações de trabalho são mais difíceis de serem identificadas, pois por trás de medidas aparentemente neutras, consideradas inseridas no poder diretivo do empregador, ocorre a exclusão de certos indivíduos e grupos sociais. Essa exclusão ocorre em razão do impacto desproporcional acarretado por tais condutas.

Para a melhor compreensão dos referidos comportamentos é necessário o estudo breve e prévio de certas figuras que, antes de jurídicas, são essencialmente sociológicas, como preconceito, estigma, estereótipo e racismo. Após, com base nesses conceitos, poderá ser estudado o fenômeno da discriminação, compreendida como a materialização do preconceito, o caráter infundado de uma conduta desigual. Aspectos relacionados à diferença entre discriminação e distinção, discriminação direta e indireta, discriminação lícita e ilícita serão abordados e relacionados para a melhor compreensão sobre o tema no contexto das relações laborais.

Na tutela dos direitos humanos em nível universal, a igualdade e a proibição da discriminação estão situadas como princípio fundamental, regra imperativa de âmbito internacional (*jus cogens*). Especificamente no âmbito das relações de trabalho, a vedação à discriminação está elencada na Declaração da OIT de 1998 (ORGANIZAÇÃO, 1998) como um dos princípios e direitos fundamentais, reafirmado como matéria de índole essencial nos direitos humanos laborais *core labour*, traduzida na eliminação da discriminação em matéria de emprego e ocupação (convenções 110 e 111 da OIT). O preceito também foi sublinhado em outros diplomas internacionais, como na Declaração Universal de Direitos Humanos de 1948, na Convenção sobre os Direitos Civis e Políticos e na Convenção sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais (1966), na Convenção Internacional sobre Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Racial (1965), na Convenção para a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação

Contra a Mulher (1979), entre outras que abarcam o tema. No Brasil, o princípio da igualdade e da vedação à discriminação está assentado como objetivo fundamental da República Federativa do Brasil (artigo 3º, incisos III e IV, da Constituição) (BRASIL, 1988), princípio a ser observado nas relações internacionais (artigo 4º da Constituição), direito individual fundamental (artigo 5ª, da Constituição) e direito social (artigo 7º, da Constituição), bem como em outros dispositivos espalhados na Constituição e nos diplomas internacionais ratificados pelo país, o que reforça o grau de fundamentalidade do princípio em questão. Ainda, a Lei 9.029 (BRASIL, 1995) estabelece e veda a prática de condutas discriminatórias pelo empregador para efeitos admissionais ou de permanência da relação jurídica de trabalho. Portanto, verifica-se que a vedação à discriminação, seja nas relações sociais em geral, seja nas relações de trabalho, possui um elevado arcabouço normativo a definir seu conceito e a estabelecer sua vedação sob qualquer forma.

Passada a abordagem geral sobre o tema, o estudo se desenvolverá sobre a discriminação invisível e indireta no contexto das relações de trabalho, com o exame da teoria que lhe deu origem e alguns exemplos para visualizá-la melhor na realidade. Além disso, serão dedicadas linhas sobre a teoria do impacto desproporcional, assunto especialmente relacionado à discriminação indireta e invisível.

2 IGUALDADE

Geralmente a igualdade é examinada sob a perspectiva da desigualdade, como ausência de isonomia e equiparação entre os seres humanos, tanto do ponto de vista físico, mental, psicológico, quanto social, econômico ou cultural, tendo em vista a diversidade que estrutura a sociedade. A matéria é objeto de análise na filosofia, na sociologia, no campo jurídico e em todas as ciências sociais, em virtude da carga humanitária que carrega, em que pese a difícil concretização.

Fala-se na igualdade substancial, que postula o tratamento uniforme de todos os homens, não somente perante o direito, mas uma igualdade real, efetiva perante os bens da vida. Contudo, insere-se nas Constituições democráticas o princípio da igualdade formal, o qual, proclamado na Constituição Francesa de 1791 como forma de acabar com os privilégios de algumas classes sociais, consiste no direito de todo cidadão não ser desigualado pela lei senão em consonância com os critérios albergados ou ao menos não vedados pelo ordenamento constitucional (BASTOS, 1998, p. 168).

Como valor essencial à manutenção da dignidade do ser humano, a igualdade foi erigida como princípio informador dos ordenamentos jurídicos e como autêntico direito subjetivo dirigido ao Estado em todos os seus âmbitos (legislativo, executivo e judiciário) e aos particulares, que devem pautar suas condutas na ausência de diferenciações não razoáveis e desproporcionais, que ofendam a dignidade humana.

Em que pese amplamente debatido e inserido nas Cartas Políticas nacionais e internacionais como diretriz fundamental e núcleo dos direitos fundamentais, para a aplicação do princípio da igualdade releva saber quem são os iguais e quem são os desiguais e quais são as diferenças juridicamente relevantes. Nesse sentido, leciona Celso Ribeiro Bastos que só se tem por lesado o princípio da isonomia quando o elemento discriminador não se encontre a serviço de uma finalidade acolhida pelo direito (BASTOS, 1998, p. 167).

2.1 Igualdade e diferenças

Todos os seres humanos são iguais e ao mesmo tempo diferentes, a depender das características examinadas: biológicas, fisiológicas, psicológicas, funções e personagens na vida, condições sociais, econômicas, o que lhes confere valores próprios, pontos de vista singulares e biografia única. Porém, embora cada ser humano possua suas singularidades, estas não são relevantes

no que diz respeito a um núcleo essencial da dignidade na qual reside a essência do tratamento igualitário. Sobre o tema, o filósofo jurista Luis Recasens Siches explica:

El principio de la igualdad jurídica, em su principal postulado, se funda em la ética y se proyecta como condición jurídica exigida por la idea de la persona humana. Desde el punto de vista moral y filosófico-jurídico, igualdad quiere decir ante todo y por encima de todo – aunque no exclusivamente – igualdad em cuanto a la dignidade de la persona individual y, por lo tanto, igualdad em cuanto a los derechos fundamentales o esenciales de todo individuo humano, desde el punto de vista axiológico. También significa, además, paridade formal ante el derecho – igualdad ante la ley – y asimismo contiene como desideratum la promoción de um estado de cosas em que haya igualdad de oportunidades (SICHES, 1981, p. 587).

E prossegue o autor ressaltando que igualdade não implica homogeneidade ou identidade, mas igualdade em dignidade e em direitos fundamentais, sem discriminação de qualquer espécie.

Percebe-se que a dignidade e os direitos fundamentais serão centrais para respeitar e concretizar o princípio da igualdade. Logo, em certos casos, as diferenças e distinções de cada um também deverão ser observadas, a fim de que não se cometam injustiças na aplicação de lei e na prática de ações estatais e particulares. A questão, portanto, é verificar se a diferença é justificável ou não para o Direito.

Certas diferenças são tomadas por irrelevantes, segundo os critérios que se tomem como *discrímen*. É o caso, no campo das relações de trabalho, dos exemplos previstos na norma do artigo 1º da Lei 9.029 (BRASIL, 1995), que proíbe a adoção de qualquer prática discriminatória ou limitativa para efeito de acesso à relação de emprego e cita, entre outros, os motivos de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar, deficiência e idade. A irrelevância de tais motivos também é apresentada em diversos outros diplomas normativos, tal como a Convenção 111 da OIT.

Assim, quando motivos considerados irrelevantes forem utilizados como fundamento de comportamentos desiguais, ocorrerá discriminação.

Por outro lado, a diferença não caracterizará discriminação quando não tiver o objetivo ou o efeito de excluir, restringir, limitar direitos humanos e liberdades fundamentais, mas, pelo contrário, pretender a promoção de direitos e o acesso de pessoas e grupos a bens essenciais, a ampliar democracia.

A própria Corte Interamericana de Direitos Humanos introduz em suas decisões os conceitos de diferença ou distinção e discriminação para assinalar que nem toda diferença de tratamento é ofensiva à dignidade humana. Da mesma maneira, a Corte Europeia tem decidido que a diferença de tratamento só é discriminatória quando não tem razoável e objetiva justificação. Distinções baseadas em desigualdades de fato podem ser estabelecidas (JAKUTIS, 2006, p. 59).

Dessa forma, observadas as particularidades dos seres humanos, é o critério e o objetivo da distinção que definirá se ela é ilegítima e, na prática, caracterizadora de discriminação a ser reparada e enfrentada, ou se configura distinção que concretiza a finalidade da norma.

2.2 Igualdade e vedação à discriminação

A vedação à discriminação é corolário e consequência do princípio da igualdade.

No sistema global de proteção dos direitos humanos, o princípio da igualdade é consagrado como vedação à discriminação e consta em diversos diplomas, entre eles Declaração Universal dos Direitos Humanos de 1948 (ORGANIZAÇÃO, 1948), Pacto Internacional dos Direitos Civis (BRASIL, 1992b) e Políticos e Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais

(BRASIL, 1992a)¹. A Declaração Universal, em seu artigo I enuncia que todos os seres humanos nascem livres e iguais em dignidade e direitos. São dotados de razão e consciência e devem agir em relação uns aos outros com espírito de fraternidade.

Observa-se que as primeiras Declarações e Pactos sobre direitos humanos invocam o princípio da igualdade em sua concepção formal. De outra parte, as Declarações que especificam os sujeitos de proteção, tais como a Convenção sobre Eliminação de todas as formas de Discriminação Racial (BRASIL, 1969) e a Convenção sobre Eliminação de todas as formas de Discriminação contra a Mulher (BRASIL, 2002), preveem a adoção de ações afirmativas para alcançar a igualdade substantiva aos grupos socialmente vulneráveis, assegurando a pluralidade e diversidade social. Isso porque se verificou que para assegurar a igualdade não basta a elaboração de legislação repressiva, mas a formulação de políticas compensatórias capazes de estimular a inclusão e inserção de grupos socialmente vulneráveis nos espaços sociais.

Desse modo, o princípio da igualdade e seu corolário, a vedação à discriminação por qualquer motivo, seja raça, cor, sexo, origem nacional ou social, situação econômica, língua, religião, opinião política, constitui princípio básico, fundamental e geral relacionado à proteção internacional dos direitos humanos, constituindo o pilar de qualquer sistema democrático. No âmbito da proteção internacional dos direitos humanos dos trabalhadores, a eliminação da discriminação em matéria de emprego e ocupação foi alçada ao patamar de princípio fundamental das convenções da OIT, o que sublinha a importância do alcance da isonomia e do combate a condutas discriminatórias também nas relações laborais.

¹ O Pacto Internacional dos Direitos Civis e Políticos foi adotado pela Assembleia Geral das Nações Unidas em 19/12/1966 e, no Brasil, pelo Congresso Nacional em 12/12/1991. E o Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais foi adotado pela Assembleia Geral das Nações Unidas em 16/12/1966 e ratificado pelo Brasil em 24/01/1992.

3 DISCRIMINAÇÃO: um fato social e jurídico

A discriminação é um comportamento humano e social que recebeu atenção do Direito em razão da sua maior consequência: violar normas fundamentais do ser humano relacionadas a sua dignidade, liberdade, igualdade e todos os demais direitos que se revestem de fundamentalidade e que compõem a base da proteção do indivíduo.

A definição da discriminação parece simples na teoria, mas na prática o estudo do tema demonstra sua complexidade, pois por trás de seu conceito existem outros fenômenos psicológicos, comportamentais e sociais arraigados na sociedade, os quais prejudicam a clareza da análise da matéria e dificultam o seu enfrentamento.

3.1 Estigma, estereótipo e preconceito: conceitos gerais

A análise de alguns conceitos precede e ajuda no exame das práticas discriminatórias. Inicialmente o preconceito é indissociável do estudo, pois constitui ideia ou juízo internalizado nas pessoas e anterior a qualquer experiência, razão pela qual muitas vezes concretiza discriminações inconscientes. O preconceito é conceito formado *a priori*, ideia sem conhecimento do objeto e, assim, despreza evidências científicas, evita análise, ignora qualquer pensamento mais detido e retira o raciocínio.

O estigma ocorre pelo significado que conferimos a algo por meio da simples experiência sensitiva, sensorial. O que ocorre, por exemplo, quando são realizados julgamentos com base na boa aparência de uma pessoa, o que pode ser chamado de “lookism”, ou em uma aparência ruim, que causa sensação negativa (aschismofobia, ou seja, aversão ao feio).

Similar ao estigma, também surge o estereótipo, definido como a generalização a um grupo de pessoas de qualidades ou características verificadas em apenas alguns indivíduos desse grupo. Fortalece-se pela generalização e se difunde por meio de jargões e piadas.

Ainda pode ser mencionado o racismo, como ideologia que apregoa a separação da humanidade em raças e a superioridade de uma raça em relação a outras, como aconteceu no nazismo em relação aos judeus ou com o que ocorre, até hoje, em relação à população negra.

Por fim, de todos esses fenômenos associados e similares em sua essência, surge a discriminação que, nesse contexto, pode ser definida como a materialização do preconceito, o “preconceito em movimento”, de sorte a excluir, prejudicar ou marginalizar outra pessoa ou grupo de pessoas (JAKUTIS, 2006, p. 29).

Assim, diversamente dos demais conceitos que constituem categorias não jurídicas, mas psicológicas e comportamentais, a discriminação como fenômeno que avilta a dignidade humana possui relevância jurídica, tanto sob a forma de normas que visam combater práticas discriminatórias, quanto por meio de modelo de ações afirmativas e inclusivas, as quais enfrentam a discriminação e os fatores que lhe dão causa através de ações positivas e prestativas do Estado e de particulares.

3.2 Discriminação: conceito jurídico e previsão nos diplomas normativos

O jurista Paulo Jakutis (2006, p. 21), em seu estudo sobre discriminação no trabalho, informa que como assunto jurídico a discriminação melhor se enquadra no ramo dos Direitos Humanos Internacionais. Além da Declaração Universal dos Direitos Humanos (ORGANIZAÇÃO, 1948), que em seu artigo 1º consagra que todos os seres humanos nascem livres e iguais em dignidade e direitos, posteriormente outros tratados de direito internacional ressaltaram a necessidade da igualdade e da proibição da discriminação na arena internacional, tais como Convenção sobre os Direitos Civis e Políticos, Convenção sobre os Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, Convenção sobre Prevenção e Punição do Crime de Genocídio, Convenção sobre a Eliminação de todas as Formas de Discriminação Racial, Convenção Internacional para

a Supressão e Punição do Crime de Apartheid, Convenção para a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher e Convenção contra a Tortura e Outros Tratamentos Cruéis.

No Brasil, a ordem constitucional de 1988 possui diversos preceitos que demonstram a aspiração do constituinte pela igualdade material. Assim, preceitua o art. 3º da Constituição (BRASIL, 1988) ser um dos objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação. O artigo 5º, nos incisos XLI e XLII, pune a prática de discriminação sob quaisquer de suas formas e criminaliza a prática de racismo. Especificamente no campo dos direitos sociais trabalhistas, o artigo 7º preceitua normas de respeito à isonomia e de vedação à discriminação, como as normas dos seus incisos V, XXXI, XXXII, XXXIV.

A definição de discriminação foi bem formulada nas principais convenções que tratam sobre a matéria. Assim, transcrevem-se as normas dos primeiros artigos das seguintes convenções internacionais:

Convenção Internacional Sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Racial: 1. Na presente Convenção, a expressão “discriminação racial” significa qualquer distinção, exclusão, restrição ou preferência fundadas na raça, cor, descendência ou origem nacional ou étnica que tenha por fim ou efeito anular ou comprometer o reconhecimento, o gozo ou o exercício, em igualdade de condições, dos direitos humanos e das liberdades fundamentais nos domínios político, econômico, social, cultural ou em qualquer outro domínio da vida pública (BRASIL, 1969).

Convenção Internacional Sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Contra Mulher: Artigo 1º : Para os fins da presente Convenção, a expressão «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 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 (BRASIL, 2002).

Convenção n. 111 da OIT: (adotada pelo Brasil pelo Decreto n. 62.150, de 1968): Artigo 1º:

1. Para fins da presente convenção, o termo “discriminação” compreende:
 - a) Toda distinção, exclusão ou preferência fundada na raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social, que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão;
 - b) Qualquer outra distinção, exclusão ou preferência que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou tratamento em matéria de emprego ou profissão, que poderá ser especificada pelo Membro Interessado depois de consultadas as organizações representativas de empregadores e trabalhadores, quando estas existam, e outros organismos adequados.
2. As distinção, exclusões ou preferências fundadas em qualificações exigidas para um determinado emprego não são consideradas como discriminação (BRASIL, 1968).

Ressalta-se que na seara laboral a Organização Internacional do Trabalho (OIT) considera a proteção contra a discriminação um de seus eixos fundamentais de atuação, tanto que a Declaração sobre os Princípios e Liberdades Fundamentais no Trabalho de 1998 erigiu à condição de convenções fundamentais da OIT as Convenções 100, sobre igualdade de remuneração para a mão de obra masculina e feminina por um trabalho de igual valor, e 111, sobre discriminação em matéria de emprego e profissão (BARZOTTO, 2007).

Diante destes termos, observa-se que a ideia da discriminação consiste na valorização das diferenças com o objetivo de prejudicar um indivíduo ou grupo de pessoas e afastar a isonomia e

igualdade das relações. No campo do direito do trabalho, objetiva a destruição da igualdade de oportunidades e conduz à violação do direito fundamental do acesso ao trabalho.

Os próprios conceitos utilizados pelas Cortes Internacionais em suas decisões auxiliam na compreensão do alcance do princípio estudado. Nesse sentido, no Parecer OC-18-03 (CORTE, 2003)², no qual a Corte Interamericana de Direitos Humanos foi provocada pelo México para se manifestar sobre a situação legal dos trabalhadores migrantes sem documentação, foram utilizadas definições que possibilitam claramente distinguir os conceitos. A Corte utilizou a denominação distinção para indicar o que é admissível porque é razoável, proporcional e objetivo, enquanto discriminação assinala condutas de exclusão, restrição ou privilégio que não são objetivas ou razoáveis e que têm um impacto adverso nos direitos humanos.

Passadas as considerações sobre a definição que a discriminação recebe no contexto social e nos instrumentos normativos, especialmente nos diplomas internacionais que tratam a matéria, necessária a análise de algumas diferenciações que o fenômeno assume e que muitas vezes leva em conta a existência ou não da motivação discriminatória.

3.3 Discriminação invisível e inconsciente, direta e indireta

A prática discriminatória leva em consideração muito mais a consequência, o resultado de excluir e distinguir pessoas ou grupo com o objetivo de prejudicá-las, do que a explícita intenção discriminatória. Assim, a discriminação não intencional é aquela discriminação invisível, com razões no inconsciente. Comportamentos

² Nesta decisão a Corte Interamericana de Direitos Humanos estabeleceu, entre outros pontos, que o princípio da igualdade e da não discriminação é de natureza cogente, gera obrigações *erga omnes* de proteção que obriga todos os Estados e produz efeitos com relação a terceiros, incluindo indivíduos.

de repulsa e aversão instintivos, não explicáveis por justificativas racionais demonstram, sob o ponto de vista psicanalítico, a falta de apego à realidade. Segundo Paulo Jakutis:

Não é o inconsciente, frise-se, o único reduto ou a única razão de ser da discriminação. Também a intenção de subordinação, de dominação são fortes traços característicos da conduta discriminatória. Sem embargo disso, a constatação de que a discriminação é, por vezes, fruto do inconsciente, tem destacada importância quando se dá um passo adiante e se pretende confrontar a ideia de motivação com a de discriminação. Em outras palavras, concluir-se que a discriminação pode ser fruto do inconsciente equivale a tornar inaceitável qualquer teoria que defenda a necessidade de prova da intenção discriminatória para a invalidação de um ato. Intenção racional, motivação e inconsciente são conceitos dissonantes que não se afinam (JAKUTIS, 2006, p. 33).

Conforme se verifica, a importância do exame da intenção de discriminar reside na análise da necessidade de sua existência ou não para a configuração da discriminação. Se fosse necessária a demonstração dessa intenção, possivelmente ficaria mais difícil do que já se apresenta a constatação, na prática, das condutas efetivamente discriminatórias. No entanto, as próprias convenções internacionais e normas que definem a discriminação não inserem a intenção como elemento do ato discriminatório.

Mais associado ao estudo das intenções e motivações ocultas é a discriminação em sua forma indireta, bastante presente nos atos, decisões e práticas verificadas. Ela ocorre de forma escondida, camuflada por meio de práticas aparentemente neutras que, na realidade, causam a exclusão de determinados grupos, os quais ficam sem acesso a benefício ou oportunidades. No ambiente de trabalho é muito comum ser encontrada, tendo sido um caso trabalhista que originou a invocação, pela Suprema Corte dos Estados Unidos, da teoria do impacto desproporcional (*disparate impact*), relacionada à discriminação indireta, e que mais adiante será desenvolvida neste estudo.

Os conceitos de discriminação adotados pelos tratados internacionais de direitos humanos contemplam claramente sua forma indireta, ao fazerem referência a distinções, exclusões, restrições ou preferências que tenham o propósito ou o efeito de anular ou prejudicar o reconhecimento, gozo ou exercício, em pé de igualdade, entre os diversos indivíduos e grupos protegidos constitucionalmente, de direitos humanos e liberdades fundamentais nos campos econômico, social, cultural e em qualquer campo da vida pública (RIOS, 2008, p. 117). Roger Raupp Rios (2008, p. 118) ressalta que o desenvolvimento do conceito de discriminação indireta nos diversos ordenamentos jurídicos, nacionais e supranacionais encontra sua origem no direito da antidiscriminação norte-americano. Na doutrina norte-americana a discriminação indireta é tratada pelo termo *disparate impact*, enquanto a discriminação direta, explicitamente intencional, é designada pela expressão *disparate treatment*, o que se consolidou nas decisões da Suprema Corte sobre discriminação.

Diante das diversas dicotomias que a discriminação assume, é na sua forma indireta que mais se apresenta nos contextos sociais, especialmente nas relações de trabalho, razão pela qual será voltada atenção ao seu estudo associado à teoria do impacto desproporcional. Preliminarmente, serão tecidas breves considerações sobre a previsão da vedação a práticas discriminatórias no ordenamento jurídico brasileiro e sua dinâmica nas relações laborais.

4 DISCRIMINAÇÃO NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

O contexto das relações de trabalho é propício à concretização do preconceito sob a forma de condutas discriminatórias, em razão da própria dinâmica da relação que se estabelece entre partes desiguais e cujo poder se concentra no empregador. A existência da subordinação, elemento caracterizador da relação de emprego, e a ampla pessoalidade existente nas relações de trabalho em geral, conduzem ao aparecimento de práticas,

ações e sentimentos presentes na sociedade e projetados ao ambiente de trabalho e ao desenvolvimento da relação laboral. Assim, considerada a natureza do contrato de trabalho, a contemplar uma inerente desigualdade econômica e jurídica entre as partes, as múltiplas diferenças entre as pessoas e os preconceitos arraigados nos grupos dominantes, necessário um amplo estatuto normativo de combate à discriminação também no ramo jurídico específico trabalhista, assim como a efetiva fiscalização por parte de órgãos públicos e da sociedade sobre as práticas que agridem a isonomia dos trabalhadores.

4.1 Qualificação ocupacional de boa-fé

Existem algumas distinções que por serem necessárias ao exercício de determinado cargo ou ao cumprimento de uma função não caracterizam discriminações ilícitas. As qualificações ocupacionais de boa-fé (*bona fide occupation qualification* – BFOQ) são exigências lícitas para determinado cargo ou para o exercício de determinada atividade. O exemplo clássico mencionado por Paulo Jakutis (2006) em seu estudo sobre discriminação no trabalho é a exigência do empregador (restaurante francês) de contratação de um trabalhador (cozinheiro) de origem específica (França). O autor ainda refere que na decisão da Suprema Corte norte-americana, em 1977, no caso *Dothard v. Rawlinson*, admitiu-se a existência de defesa alegando BFOQ quando uma prisão de segurança máxima do Alabama, onde as questões de segurança eram bastante questionáveis, restringiu a contratação de guardas que mantivessem contato com detentos apenas a trabalhadores do sexo masculino.

No ordenamento jurídico, o diploma internacional que fundamenta a qualificação ocupacional de boa-fé é a Convenção 111 da OIT (BRASIL, 1968) que, no artigo 1º, 2 estabelece que as distinções, exclusões ou preferências fundadas em qualificações exigidas para um determinado emprego não são consideradas como discriminação.

No Brasil, o Estatuto do Idoso (Lei 10.741/2003), no art. 27, preceitua que na admissão do idoso em qualquer trabalho ou emprego é vedada a discriminação e a fixação de limite máximo de idade, inclusive para concursos, ressalvados os casos em que a natureza do cargo o exigir (BRASIL, 2003). Portanto, constata-se que a existência de uma BFOQ prevista em lei, relativa a uma restrição etária.

A questão é verificar, no caso concreto, a essência do negócio e, com base nisso e na ponderação de valores, verificar se a distinção ou restrição realizada pela empresa é legítima e não causa discriminação ilícita.

Desse modo, a licitude da diferença de tratamento utilizada pelo empregador na admissão, manutenção ou dispensa do empregado será aferida pela observância do princípio da proporcionalidade, no sentido de constatar se a medida adotada é adequada, necessária ou útil e proporcional. Passa-se também pelo exame da necessidade da medida para a organização empresarial, especialmente quando as exigências para o cargo impostas pelo empregador afetam a vida pessoal do trabalhador, tais como questões estéticas, religiosas e de gênero.

Portanto, considerando-se como discriminação ilícita qualquer forma de distinção que implique destruição ou alteração da igualdade de oportunidade de emprego, deve-se examinar, caso a caso, a proporcionalidade dos critérios e a necessidade empresarial (*business necessity*) das exigências feitas pelo empregador, a fim de que a situação possa, ou não, ser caracterizada como qualificação ocupacional de boa-fé. No Brasil essas questões são decididas caso a caso e não há firme nem ampla jurisprudência sobre a matéria.

5 TEORIA DO IMPACTO DESPROPORCIONAL E DISCRIMINAÇÃO INDIRETA

A discriminação é fenômeno complexo que pode ser examinado sob diversas perspectivas e difícil de ser enfrentado em razão dos preconceitos arraigados na sociedade.

Embora espalhada na realidade, em razão dos efeitos difusos da discriminação, e presente nas normas que tratam do tema³, as quais não revelam ser a intenção discriminatória requisito do ato, a discriminação indireta ainda é pouco tratada e debatida judicialmente, especialmente nos Tribunais brasileiros, aos quais não chegam comumente ações judiciais envolvendo a matéria. Isso ocorre em razão da dificuldade de se caracterizar a conduta como discriminatória pelos seus efeitos, tendo em vista a necessidade de utilização de dados estatísticos, cuja aplicação é controversa, as dificuldades em questões probatórias e a carga de valores envolvida no julgamento.

Na doutrina brasileira, são diversos os autores que tratam a matéria, especialmente ao estudar as ações afirmativas. Contudo, é o professor e jurista Roger Raupp Rios que mais aprofundadamente tratou dos conceitos, origens características, divisões e outros aspectos da discriminação, razão pela qual seu estudo será invocado no presente tópico do artigo. Também Paulo Jakutis, em seu estudo sobre discriminação no trabalho, apresentou decisões judiciais e definições que colaboram para a presente análise do tema.

5.1 Definição e precedente judicial

O conceito de discriminação indireta e a desconsideração do elemento “intencionalidade” em diversos ordenamentos nacionais e internacionais decorre do desenvolvimento do direito à antidiscriminação nos Estados Unidos, especialmente com a decisão *Griggs v. Duke Powers Co.* Nesta decisão e no direito norte-ame-

³ O artigo 3º, inciso IV, da Constituição refere “... e quaisquer outras formas de discriminação” e Convenção 111 da OIT não menciona a necessidade de intenção: “toda distinção, exclusão ou preferência fundada na raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social, que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão;” (BRASIL, 1968).

ricano em geral o debate jurídico sobre a discriminação indireta ocorre especialmente em torno das relações de trabalho, em que pese seja uma categoria jurídica formulada para todos os âmbitos das relações jurídicas.

Inicialmente, ao julgar o caso *Washington v. Davis*, a Suprema Corte norte-americana restringiu a aplicação da *equal protection doctrine* aos casos de discriminação intencional (*disparate treatment*). Mas, com o dimensionamento do princípio da igualdade, passou a admitir a eficácia tanto das intenções discriminatórias quanto das medidas neutras com impacto discriminatório (*disparate impact*).

A definição de *disparate impact* para a Suprema Corte norte-americana, extraída de suas decisões sobre o assunto, é a seguinte:

Pleitos de *disparate treatment* podem ser distintos de pleitos que enfatizam o *disparate impact*. O último envolve práticas empregatícias que são facialmente neutras no tratamento dos diferentes grupos mas que de fato incidem mais duramente sobre um grupo que outro e não podem ser justificadas pelas necessidades do negócio. Comprovação de motivação discriminatória, nós temos decidido, não é requerida sob a teoria do *disparate impact* (RIOS, 2008, p. 119).

O *leading case* que abriu espaço para discussão sobre o conceito mais amplo a ser dado ao princípio da igualdade foi *Griggs v. Duke Powers Co*, tornando o conceito de discriminação mais abrangente nos diversos ordenamentos jurídicos nacionais e internacionais. O caso foi emblemático ao formular novos paradigmas e alterar a legislação dos EUA (*Civil Rights Act* de 1991) sobre a matéria. O caso foi bem resumido por Roger Raupp Rios:

Retomando a explicação do caso *Griggs*, nele discutiu-se a legitimidade de exigência de requisito escolar (ou, alternativamente, obtenção de certa pontuação em teste de inteligência) para a contratação ou para a promoção para certos cargos da estrutura da empresa. Os autores sustentaram que a exigência de tais requerimentos, ainda que neutros em face do critério

racial, resultava em discriminação proibida, uma vez que uma porcentagem muito mais elevada de negros era reprovada. A defesa, por sua vez, invocou a neutralidade racial dos requerimentos, bem como a liberdade do empregador em aplicar tais testes.

Interpretando o Título VII do Civil Rights Act, o tribunal concluiu pela ilegitimidade dos testes, dado o seu caráter discriminatório quanto aos resultados obtidos, isto é, em face do impacto racial diferenciado. A constatação de tal impacto expressou-se nos números considerados pela Suprema Corte: enquanto 34% dos brancos possuía diploma secundário, apenas 12% dos negros alcançara a exigência; 58% dos brancos eram bem sucedidos nos testes de inteligência, contra 6% dos negros. A decisão, tomada por unanimidade, considerou que o conceito de discriminação deveria ser interpretado amplamente, alcançando não só medidas com intenção discriminatória, mas também medidas com impacto racial diferenciado, ainda que não intencionais. Nas palavras da opinião unânime, “práticas, procedimentos ou testes facialmente neutros, e mesmo neutros em termos de intencionalidade, não podem ser mantidos se eles operam, para “congelar” o *status quo* anterior de práticas discriminatórias.

Assentou-se que toda medida com efeito discriminatório cuja adoção não for estritamente necessária para a consecução dos objetivos do negócio não tem validade perante o direito antidiscriminatório, não importando a ausência de discriminar. No caso, o empregador não logrou comprovar nenhum motivo específico para a exigência, senão o objetivo de melhorar, como um todo, a qualidade de sua força de trabalho (RIOS, 2008, p. 121-122).

As dificuldades práticas são maiores para constatar a efetiva ocorrência de utilização de medidas neutras que causam efeitos discriminatórios, em razão das questões processuais probatórias.

Considerando tais dificuldades, as decisões norte-americanas criaram o conceito de *business necessity* a ser comprovado pelo

empregador. Assim, caberá à empresa demonstrar que utilizou determinada medida ou praticou o ato por necessidade da atividade. Preenchido esse requisito, caberá ao demandante demonstrar a existência de um meio menos discriminatório e alternativo para atingir o resultado desejado pela medida. Desse modo, constata-se que a dinâmica processual não é simples para o autor da ação. Além disso, existem as estatísticas, de aplicação controversa e polêmica no meio judiciário, por serem demonstrações não tão seguras e cuja análise deve ser feita conjuntamente as demais circunstâncias. Geralmente compara-se o número de trabalhadores que se diz discriminado (normalmente grupos socialmente vulneráveis, como negros, índios, pessoas com limitações físicas) em questões como contratação, promoção ou nível salarial, e: 1) o número de candidatos que pertence a esse grupo; 2) a área geográfica que circunda a empresa, da qual provavelmente o empregador retira a maioria dos empregados; 3) a população geral ou economicamente ativa de uma cidade, Estado ou país (JAKUTIS, 2006, p. 135).

Tanto a *disparate treatment* (discriminação intencional) quanto o *disparate impact* (discriminação indireta) possuem a finalidade de evitar discriminações injustas e têm como fundamento constitucional o princípio da igualdade e vedação à discriminação. Foi necessário expandir o campo de análise da discriminação para condutas e atos sem motivação discriminatória explícita em razão da persistência dos preconceitos em organizações, ambientes sociais e indivíduos que, conscientemente, rejeitam as práticas discriminatórias, mas não conseguem alterar suas condutas.

Neste panorama, importante afirmar que, após o precedente judicial exposto (*Griggs v. Duke Powers Co*), outros diversos casos de discriminação nas relações de trabalho chegaram à Suprema Corte norte-americana, que prolatou decisões oscilantes sobre o tema, as quais, algumas vezes, serviram de fundamento para alterações legislativas. Contudo, em que pese a constatação de que a discriminação direta, intencional é insuficiente para

examinar o fenômeno, os Tribunais brasileiros ainda se baseiam mais nessa perspectiva do que no impacto desproporcional das ações empregatícias.

5.2 Impacto desproporcional nas decisões judiciais brasileiras

Na área trabalhista, a grande maioria dos casos presentes na jurisprudência brasileira diz respeito à discriminação intencional, por ser mais fácil a sua constatação.

Em caso emblemático, uma das primeiras decisões judiciais sobre discriminação laboral, prolatada pelo TST no processo RR 462.888/1998 (BRASIL, 2003), reconheceu a ocorrência de discriminação ilícita por idade. No caso, a empresa praticava a dispensa de seus funcionários quando eles completavam 60 anos, o que realizava sob o manto do “poder potestativo”. No entanto, não foi observado que tal conduta fosse essencial ao negócio da empresa ou que os cargos ocupados demandassem pessoas jovens. Tratou-se, contudo, de reconhecimento de discriminação direta, pois não havia uma prática neutra que escondesse o viés discriminatório.

Roger Raupp Rios (2008, p. 130) cita precedente do STF que, em interpretação da norma do art. 14 da EC 20/98, a qual limitava os valores pagos pela Previdência a título de licença-maternidade a R\$ 1.200,00, salientou o efeito discriminatório da medida para as mulheres no mercado de trabalho. Segundo o Relator da ADI 1.946 – DF (BRASIL, 2003), Ministro Sydney Sanches, caso a Previdência Social responda apenas por R\$ 1.200,00 por mês, durante a licença da gestante, e o empregador responda, sozinho, pelo restante, ficará facilitada e estimulada a opção pelo trabalhador masculino, ao invés da mulher trabalhadora. Estará, então, propiciada a discriminação que a Constituição buscou combater quando proibiu a diferença de salários (artigo 7º, inciso XXX, da Constituição), de exercícios de funções e de critérios de admissão, por motivo de sexo, proibição esta que é um desdobramento do princípio da igualdade de direitos entre homens e mulheres

previsto no art. 5º, inciso I, da Constituição. O empregador ainda será conclamado, nesse caso, a nunca oferecer à mulher salário superior a R\$ 1.200,00, para não ter que responder pela diferença.

O que se verifica é que no Brasil ainda são raras ações judiciais que versam sobre discriminação no ambiente de trabalho. Quando ocorrem geralmente tratam da dispensa discriminatória da mulher em casos de gravidez, ou dispensa do acidentado, da pessoa com doença grave, e são postulados pedidos de indenização por dano moral. Ocorre que nesses casos muitas vezes os efeitos discriminatórios são examinados de forma incidental, e não como matéria principal do processo, limitando-se, ainda, à análise das discriminações diretas e intencionais.

Não consolidado o direito à antidiscriminação como no direito norte-americano, debates sobre discriminação indireta em nosso país ainda são pouco judicializados, em que pese se encontrem já no campo das políticas públicas de promoção de igualdade de oportunidades e no seio de órgãos destinados à fiscalização das relações de trabalho, como o Ministério Público do Trabalho⁴.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A definição e o conceito de discriminação indireta ganhou espaço na doutrina norte-americana após a constatação de que o exame das condutas somente intencionalmente discriminatórias era insuficiente para efetivar o princípio da igualdade nas relações jurídicas.

A discriminação é um fenômeno onipresente e difuso, muitas vezes considerado “normal”, naturalizado, sendo difícil e raro desvencilhar-se dele. Em razão disso, a teoria do *disparate impact* se

⁴ O Ministério Público do Trabalho desenvolveu Programa específico para combate à discriminação estrutural que ocorre nas empresas, especialmente no que tange à discriminação racial e de gênero. Buscou-se verificar a existência de diversidade de trabalhadores nas empresas, porém o programa sofreu dificuldade de aceitação e foi suspenso.

apresenta como a mais adequada resposta jurídica, na medida em que volta sua atenção para os difusos e, geralmente, “normalizados”, efeitos de arraigadas práticas discriminatórias aparentemente neutras e não intencionais.

Na discriminação indireta, condutas, atos e práticas aparentemente neutras prejudicam de forma desproporcional e acarretam efeitos discriminatórios a determinados grupos e pessoas. Foi a partir do caso *Griggs v. Duke Powers Co* que a Suprema Corte norte-americana passou a incluir ações de impacto desproporcional sobre determinados grupos no espectro de ações discriminatórias. A prova da intencionalidade da discriminação passou a ser considerada desnecessária justamente em razão das motivações arraigadas social e culturalmente no inconsciente das pessoas. Em que pese a questão tenha sido discutida em caso trabalhista, o precedente criou categoria jurídica para as relações jurídicas em geral.

A partir da referida decisão e de outros casos em que a teoria do impacto desproporcional foi debatida, algumas leis passaram a ser alteradas e a discussão recebeu novo enfoque, mais abrangente e socialmente inclusivo, em observância também às normas internacionais que tratam do tema.

A respeito disso, as próprias definições de discriminação nas normas internacionais incluem a sua forma indireta ao fazerem referência a distinções, exclusões, restrições ou preferências que tenham o propósito ou o efeito de anular ou prejudicar o reconhecimento, gozo ou exercício, em pé de igualdade, entre os diversos indivíduos e grupos protegidos constitucionalmente, de direitos humanos e liberdades fundamentais, como é o caso do artigo 1º, “a”, da Convenção 111 da OIT, que trata de discriminação em matéria de emprego e profissão.

No Brasil, o princípio da igualdade e da vedação à discriminação possui um amplo arcabouço normativo, erigido a um dos pilares do Estado Democrático. Nas relações de trabalho, normas constitucionais e infraconstitucionais, assim como entendimentos

jurisprudenciais, vedam a discriminação sob todas as suas formas, o que abrange a discriminação indireta, inexistindo restrição à aplicação da teoria do impacto desproporcional.

Assim, embora a persistência de formulações inconscientes arraigadas na cultura social, aliadas às dificuldades de ordem técnico-jurídica, conduzam à existência de poucas demandas trabalhistas a discutir discriminação no ambiente de trabalho, cabe aos operadores do direito e à sociedade ampliar a discussão, a fim de tornar mais amplo e efetivo o princípio da igualdade.

REFERÊNCIAS

BARZOTTO, Luciane Cardoso. **Direitos humanos e trabalhadores:** atividade normativa da Organização Internacional do Trabalho e os limites do direito internacional do trabalho. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2007.

BASTOS, Celso Ribeiro. **Curso de direito constitucional.** São Paulo: Saraiva, 1998.

BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil.** Brasília, DF: Presidência da República, [2019]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 5 jul. 2019.

BRASIL. **Decreto nº 591, de 6 de julho de 1992a.** Atos Internacionais. Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais. Promulgação. Brasília, DF: Presidência da República, [1992]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1990-1994/d0591.htm. Acesso em: 7 ago. 2019.

BRASIL. **Decreto nº 592, de 6 de julho de 1992b.** Atos Internacionais. Pacto Internacional sobre Direitos Cívicos e Políticos. Promulgação. Brasília, DF: Presidência da República, [1992]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1990-1994/d0592.htm. Acesso em: 7 ago. 2019.

BRASIL. **Decreto nº 4.377, de 13 de setembro de 2002.** Promulga a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher, de 1979, e revoga o Decreto no 89.460, de 20 de março de 1984. Brasília, DF: Presidência da República, [2002]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/2002/D4377.htm. Acesso em: 7 ago. 2019.

BRASIL. **Decreto nº 62.150, de 19.01.1968.** Promulga a Convenção nº 111 da OIT sobre discriminação em matéria de emprego e profissão. Brasília, DF: Presidência da República. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1950-1969/D62150.htm. Acesso em: 22 out. 2018.

BRASIL. **Decreto nº 65.810, de 8 de dezembro de 1969.** Promulga a Convenção Internacional sobre a Eliminação de todas as Formas de Discriminação Racial. Brasília, DF: Presidência da República, [1969]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1950-1969/D65810.html. Acesso em: 7 ago. 2019.

BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.** Institui a Consolidação das Leis Trabalhistas. Vade Mecum. 25. ed. São Paulo: Saraiva, 2018.

BRASIL. **Lei nº 9.029, de 13 de abril de 1995.** Proíbe a exigência de atestados de gravidez e esterilização, e outras práticas discriminatórias, para efeitos admissionais ou de permanência da relação jurídica de trabalho, e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, [2010]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9029.htm. Acesso em: 1 ago. 2019.

BRASIL. **Lei nº 10.741, de 1º de outubro de 2003.** Dispõe sobre o Estatuto do Idoso e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, [2008]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2003/l10.741.htm. Acesso em: 1 ago. 2019.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Salário-maternidade não está incluído no teto geral da Previdência Social, declara STF**. Brasília, DF: STF, 03 de abr. 2003. Disponível em: <http://www.stf.jus.br/portal/cms/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=60295>. Acesso em: 10 fev. 2019.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. (5. Turma). **Recurso de Revista 462888-56.1998.5.09.5555**. Recurso de revista. Dispensa discriminatória por idade. Nulidade. Abuso de direito. Reintegração. Brasília, DF: TST, 26 set. 2003. Relator Juiz Convocado André Luís Moraes de Oliveira. Disponível em: <https://jurisprudencia.tst.jus.br/#47f6a2f7c690315cc9f4d9450dd37927>. Acesso em: 30 ago. 2019.

CORTE INTERAMERICANA DE DIREITOS HUMANOS. **Parecer Consultivo OC-18/03, de 17 de setembro de 2003, solicitado pelos Estados Unidos Mexicanos: A condição jurídica e os direitos dos migrantes indocumentados**. Disponível em: http://www.corteidh.or.cr/docs/opiniones/seriea_18_por.doc. Acesso em: 7 ago. 2019.

JAKUTIS. Paulo. **Manual de estudo da discriminação no trabalho**. São Paulo: LTr, 2006.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS (ONU). **Declaração Universal dos Direitos Humanos**. Paris: ONU, 1948. Disponível em: <https://nacoesunidas.org/direitoshumanos/declaracao>. Acesso em: 7 ago. 2019.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Declaração da OIT Sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho**. Genebra: OIT, 1998.

RIOS, Roger Raupp. **Direito da antidiscriminação: discriminação direta, indireta e ações afirmativas**. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2008.

SICHES. Luis Recasens. **Tratado general de filosofia del derecho**. 7. ed. México: Editorial Porrúa, 1981.