



# **DISCRIMINAÇÃO CONTRA AS MULHERES NO TRABALHO E AÇÕES AFIRMATIVAS**

*(2ª edição revisada, atualizada e ampliada com inclusão  
de capítulo sobre a discriminação contra a gestante no trabalho)*

**Rodrigo Goldschmidt  
Maria Helena Pinheiro Renck  
Fernanda Ambros**



2022©Copyright UNESC – Universidade do Extremo Sul Catarinense  
Av. Universitária, 1105 – Bairro Universitário – C.P. 3167 – 88806-000 – Criciúma – SC  
Fone: +55 (48) 3431-2500 – Fax: +55 (48) 3431-2750

**Reitora**

Luciane Bisognin Ceretta

**Vice-Reitor**

Daniel Ribeiro Preve

**Conselho Editorial**

Dimas de Oliveira Estevam (Presidente)

Cinara Ludvig Gonçalves

Fabiane Ferraz

Marco Antônio da Silva

Merisandra Côrtes de Mattos Garcia

Ismael Francisco de Souza

Adriano Michael Bernardin

Angela Cristina Di Palma Back

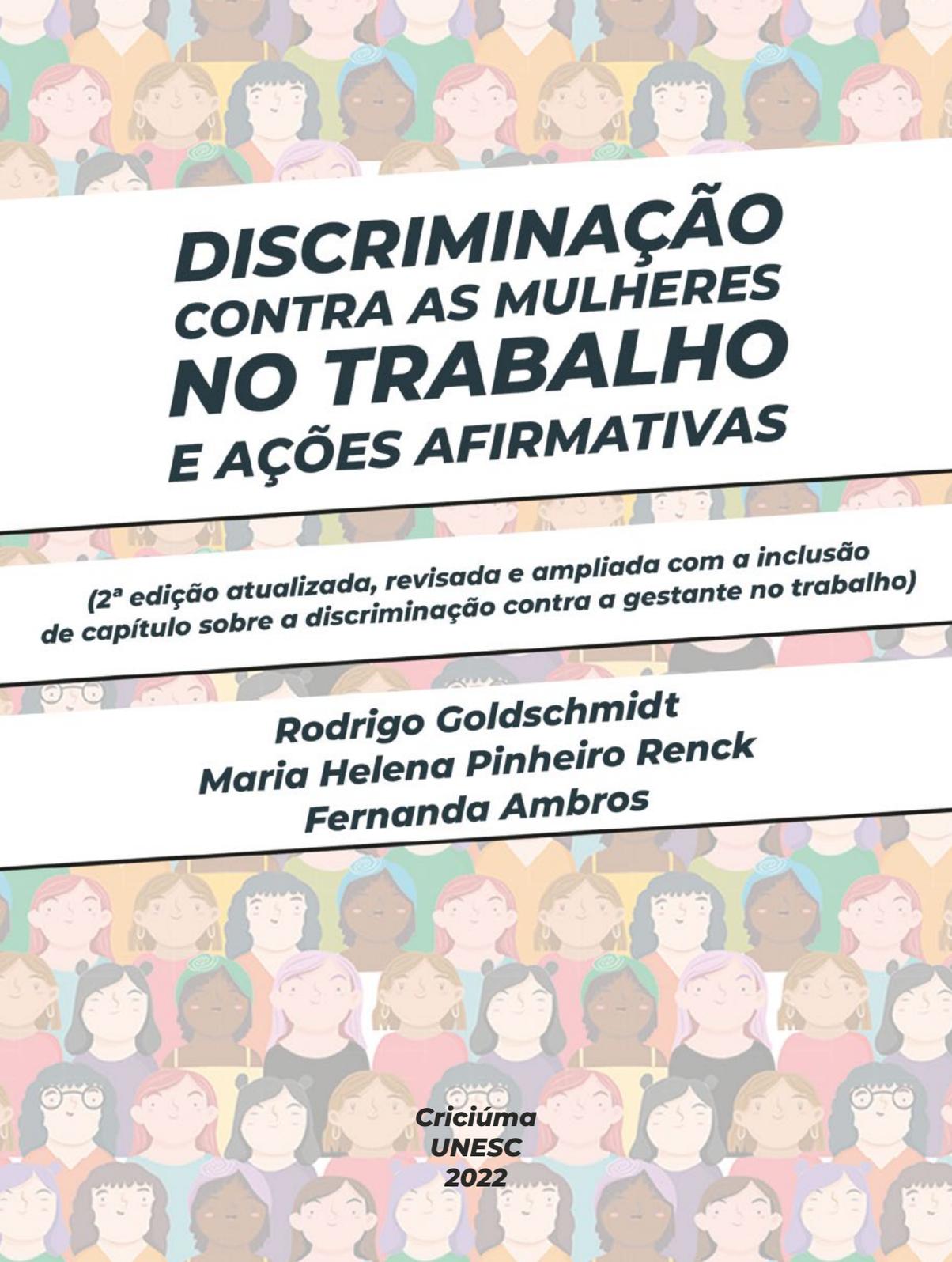
Rafael Rodrigo Mueller

Reginaldo de Souza Vieira

Ricardo Luiz de Bittencourt

Richarles Souza de Carvalho

Vilson Menegon Bristot



# **DISCRIMINAÇÃO CONTRA AS MULHERES NO TRABALHO E AÇÕES AFIRMATIVAS**

*(2ª edição atualizada, revisada e ampliada com a inclusão  
de capítulo sobre a discriminação contra a gestante no trabalho)*

**Rodrigo Goldschmidt  
Maria Helena Pinheiro Renck  
Fernanda Ambros**

**Criciúma  
UNESC  
2022**

**Editora da UNESCO**

**Editor-Chefe:** Dimas de Oliveira Estevam

**Preparação e revisão ortográfica e gramatical:** Margareth Maria Kanarek

**Projeto gráfico e diagramação:** Luiz Augusto Pereira

**Revisão final:** Rodrigo Goldschmidt



As ideias, imagens e demais informações apresentadas nesta obra são de inteira responsabilidade de seus autores e organizadores.

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação

G623d Goldschmidt, Rodrigo.  
Discriminação contra as mulheres no trabalho e ações afirmativas [recurso eletrônico] / Rodrigo Goldschmidt, Maria Helena Pinheiro Renck, Fernanda Ambros. - 2. ed. atual., rev. e ampl. - Criciúma, SC : UNESCO, 2022.  
89 p.

Modo de acesso: < <https://www.unesco.net/portal/capa/index/300/5886/> >.

ISBN: 978-85-8410-161-0

DOI: <http://dx.doi.org/10.18616/discr>

1. Direito ao trabalho - Mulheres. 2. Discriminação de sexo contra as mulheres. 3. Discriminação de sexo no emprego. 4. Princípio da isonomia. 5. Igualdade de oportunidades. 6. Grávidas - Mercado de trabalho. 7. Programas de ação afirmativa. I. Título.

CDD 23 ed. 342.087

Bibliotecária Eliziane de Lucca Alosilla - CRB 14/1101  
Biblioteca Central Prof. Eurico Back - UNESCO

Todos os direitos reservados. Nenhuma parte desta obra poderá ser reproduzida, arquivada ou transmitida, por qualquer meio ou forma, sem prévia permissão por escrito da Editora da Unesc.

## **PREFÁCIO**

“Discriminação contra as mulheres no trabalho e ações afirmativas (edição atualizada e ampliada com inclusão de capítulo sobre a discriminação contra a gestante no trabalho)” é obra fruto da experiência, da pesquisa e do compromisso. Nela, Rodrigo Goldschmidt, Maria Helena Pinheiro Renck e Fernanda Ambros contribuem não só para a melhor compreensão do princípio da igualdade e do mandamento antidiscriminatório, como também fornecem aos interessados um valioso instrumento jurídico para o enfrentamento da discriminação sexista.

Arraijada entre nós desde os tempos coloniais, quando os corpos femininos indígenas e negros eram “emprenhados” pelo colonizador branco visando aumentar a exploração por meio de violência biopolítica, espalhada nos ambientes domésticos e no mundo do trabalho, da política e nas instituições, a discriminação sexista requer atenção e ação. Atenção para nunca ser subestimada nem invisibilizada, ação para que avancemos rumo a novos patamares de convívio e civilidade. Com a atenção voltada em especial para o mundo do direito da antidiscriminação e o direito do trabalho, campos da prática e do conhecimento jurídicos cuja intersecção não é por acaso; de fato, no sistema capitalista em que vivemos, as relações entre o capital e o trabalho se apresentam como a arena onde os conflitos sociais pela distribuição dos bens materiais primeiro e mais diretamente se colocam. Mais ainda, além da distribuição de bens materiais, na esfera do trabalho também se dão reivindicações por direitos de reconhecimento, dentre os quais as relações de gênero e o feminismo questionam preconceito e subordinação sistemáticos em prejuízo das mulheres.

Nessa seara, a contribuição da pesquisa que se oferece destaca, de modo emblemático, a experiência das mulheres grávidas como reveladora da intersecção entre critérios proibidos de discriminação e contextos sociais que se espriam por toda a sociedade, dada a centralidade, muitas vezes acrítica, das relações de gênero e da maternidade.

Ao mesmo tempo que honrado pelo generoso convite de prefaciá-la esta obra, sinto-me reforçado na tarefa coletiva de desenvolver e fazer valer

entre nós o direito da antidiscriminação, que sistematiza e propõe concretização jurídica aos conceitos de discriminação, às modalidades proibidas de discriminação e aos critérios proibidos de discriminação.

Que todas aquelas pessoas comprometidas com a democracia e a justiça na esfera do trabalho e nas relações de gênero possam aproveitar, divulgar e fazer valer a contribuição aqui ofertada.

### ***Roger Raupp Rios***

*Desembargador Federal no Tribunal Regional Federal da 4ª Região (TRF-4)*

*Mestre e Doutor em Direito pela Universidade Federal do  
Rio Grande do Sul (UFRGS)*

*Foi pesquisador visitante na Universidade do Texas (Austin)  
e na Universidade de Columbia (NYC), ambas nos Estados Unidos*

*Pós-doutorado na Universidade de Paris*

*Professor do PPG Mestrado e Doutorado em Direito da UNISINOS  
e do Mestrado ENFAM*

*Autor de artigos e livros, dentre os quais “Direito da Antidiscriminação” (2008)  
e “Em Defesa dos Direitos Sexuais” (2007)*

# **SUMÁRIO**

<b>INTRODUÇÃO</b>	<b>... 9</b>
<b>Capítulo 1</b>	<b>... 11</b>
<b>O PRINCÍPIO DA IGUALDADE</b>	
A igualdade formal e a igualdade material	
A igualdade material na Constituição de 1988	
<b>Capítulo 2</b>	<b>... 21</b>
<b>O DIREITO FUNDAMENTAL AO TRABALHO E A NÃO DISCRIMINAÇÃO</b>	
<b>Capítulo 3</b>	<b>... 33</b>
<b>DISCRIMINAÇÃO NO MUNDO DO TRABALHO</b>	
Discriminação por sexo – por gênero – contra a mulher	
Discriminação em face da trabalhadora gestante	
<b>Capítulo 4</b>	<b>... 59</b>
<b>AÇÕES AFIRMATIVAS DE COMBATE À DISCRIMINAÇÃO DA MULHER (INCLUSIVE A GESTANTE) NO TRABALHO E DE PROMOÇÃO DA IGUALDADE</b>	
<b>CONSIDERAÇÕES FINAIS</b>	<b>... 73</b>
<b>REFERÊNCIAS</b>	<b>... 75</b>
<b>SOBRE OS AUTORES</b>	<b>... 89</b>



## **INTRODUÇÃO**

Muito embora há longa data tenha sido proclamada a igualdade entre todas as pessoas, as mulheres continuam vivenciando quadros de discriminação, tanto na família quanto na sociedade e, de forma especial, nas relações de trabalho. Não obstante a evolução do direito incorporar mais e mais instrumentos protetivos, a discriminação ainda é uma realidade, clara ou sub-reptícia.

Este estudo tomou por tema a questão da discriminação das mulheres, incluindo aquelas em estado gestacional, no âmbito das relações de trabalho, tendo em destaque o princípio da não discriminação e as medidas afirmativas da igualdade.

O problema que instiga a discussão é justamente a histórica discriminação enfrentada por um grupo bem definido, as mulheres (e entre elas, com mais força, as gestantes), contraposta à previsão de garantia de igualdade entre todas as pessoas, que também vem de longa data e tem se aperfeiçoado ao longo do tempo no direito internacional e nacional.

Destarte, o objetivo é analisar os desdobramentos do princípio da igualdade e o modo como a discriminação contra as mulheres, incluídas as gestantes, incutiu-se no tecido social, espalhando-se para as relações de trabalho, além de examinar as ações afirmativas voltadas à questão como instrumentos da igualdade material.

Para tanto, parte-se das seguintes hipóteses: (i) a discriminação contra as mulheres no trabalho tem raízes tanto na família quanto na sociedade; (ii) apesar da igualdade estar prevista no direito internacional e nacional, a discriminação contra as mulheres, em especial as gestantes, no trabalho, no plano da realidade fática, é comum; (iii) a igualdade com vistas a impactar no contexto da discriminação das mulheres nas relações de trabalho é a material, mediante medidas afirmativas; (iv) as medidas afirmativas também precisam focar em ações sobre a sociedade para alcançar alterações efetivas na compreensão da igualdade entre homens e mulheres.

Para melhor compreensão do texto, dividiu-se o presente livro em quatro partes. A primeira, pontua acerca da igualdade enquanto princípio, da evolução da igualdade segundo os aspectos históricos da evolução do Estado e sobre a igualdade na Constituição de 1988 como reflexo dos progressos internacionais. A segunda, trata do direito fundamental social ao trabalho e sua relação com o princípio da não discriminação. A terceira, refere a questão da ocorrência da discriminação nas relações do trabalho, adentrando na discriminação contra as mulheres, bem como contra as gestantes, e suas especificidades e decorrências. A quarta e última parte versa a respeito das formas de combater a prática da discriminação contra a mulher, aí incluídas aquelas em estado gestacional, no ambiente e nas relações de trabalho, e traz algumas considerações sobre a utilização das ações afirmativas. Após, então, lançam-se as considerações finais.

## **Capítulo 1**

### **O PRINCÍPIO DA IGUALDADE**

Dentre as discussões das quais têm se ocupado atualmente as Ciências Jurídicas, destaca-se aquela relacionada aos princípios do Direito. Normas jurídicas de grande importância, os princípios jurídicos vinculam a aplicação e a interpretação das demais normas com que se conectam, impondo a análise de seu valor axiológico (ALEXY, 2012).

O valor dos princípios para o Direito é tal, que esse não pode ser corretamente aplicado sem considerá-los, eis que compõem a sua essência e o fundamento do sistema jurídico. Nessa posição, conduzem o Direito em toda a sua extensão, conteúdo e alcance. Assim, a aplicação de qualquer mandamento jurídico deverá ocorrer segundo as diretrizes por eles traçadas (ANDRADE, 2008). Princípios são mandamentos de otimização, os quais exigem a realização do Direito na máxima intensidade possível segundo as possibilidades fáticas e jurídicas (ALEXY, 2012).

Dentre os princípios do Direito, um de maior relevância, quando a abordagem se acerca e abarca direitos humanos fundamentais, é o princípio da igualdade, tido como a essência do Direito (MACHADO, 2002) e até mesmo como o primeiro dos direitos fundamentais (BONAVIDES, 1996).

Adiante, em tópico destacado, cumpre-se abordar a sua consagração jurídica no plano constitucional.

#### ***A igualdade formal e a igualdade material***

O surgimento da igualdade, revestido da áurea de princípio de ordem constitucional, é fruto do período pós-revoluções do século XVIII. Estreou em 1787 com a Constituição norte-americana, depois foi positivado na Declaração de Direitos do Homem e do Cidadão, em 1789, e na Carta Constitucional da França, em 1793 (GOLDFARB, 2009).

Sob o viés motivacional de acabar com as diferenciações que beneficiavam as classes privilegiadas na hierarquia social absolutista, as experiências dos Estados Unidos e da França, inicialmente, moldaram a igualdade segundo uma concepção de absoluta igualdade perante a lei, a qual devia ser a todos dirigida e aplicada, neutra e idêntica, sem qualquer diferenciação, independentemente das condições e circunstâncias pessoais (GOMES, 2003).

Cabia à lei atribuir o mesmo tratamento a todos os sujeitos aos quais se endereçasse, mesmo que estivessem em situações diversas, concebendo a todos de modo abstrato e universal (RIOS, 2002). Foi assim o surgimento da igualdade formal.

Nesses moldes é que o Estado Liberal concebia a igualdade como um ideal possível de ser alcançado por qualquer pessoa, tão somente por meio da proibição de leis que permitissem tratamento diferenciado. Não havia, então, debate algum ou atenção relativa às desigualdades fáticas, às quais atribuía igual tratamento (SILVA, 2003).

A igualdade formal triunfou soberana no século XIX e em parte do XX, de mãos dadas com a neutralidade do Estado Liberal burguês, o qual via e tratava todos de idêntica forma, sem ligar para as diferenças (GOMES, 2003).

A filosofia política liberal não se preocupou com a possibilidade de a pretensão da igualdade formal gerar desigualdades, o que de fato acabou acontecendo (BARZOTTO, 2012). A consideração de todas as pessoas em um mesmo *standard* de igualdade resultou em injustiças (SARLET; MARINONI; MITIDIERO, 2012) e reproduziu as desigualdades.

Essa circunstância mostrou a insuficiência e a fragilidade da igualdade formal, despreocupada com a falta de uniformidade contida no dinamismo da vida e nas situações econômico-sociais, insensível às diferenças e às injustiças e tolerante com as desigualdades (RIOS, 2002) com as quais a mera afirmação da igualdade não se incompatibilizava.

A busca do ideal da igualdade, sem, entretanto, o reconhecimento do óbice que representam as desigualdades estruturadas, acarreta a reprodução das diferenças, que se naturalizam, e o deslocamento da culpa da desvantagem para os ombros das vítimas, individualizando os resultados de processos macro-sociais que se encontram fora da esfera de ação dos atores. Tratar os desi-

iguais como se iguais fossem perpetua as diferenças, pois declarar a igualdade não é suficiente para reverter a orientação das estruturas sociais que produzem desigualdade (OSÓRIO, 2006).

A máxima da *igualdade*, que remonta às concepções de Pitágoras e de Aristóteles, ensina que o tratamento justo é aquele que trata de forma igual os iguais e de forma desigual os desiguais na medida de suas desigualdades (BOBBIO, 1997). Destarte, situações diversas reguladas de forma idêntica representam um contrassenso a essa máxima, tal qual referiu Rui Barbosa na Oração aos Moços:

A regra da igualdade não consiste senão em quinhoar desigualmente aos desiguais, na medida em que se desigualam. Nesta desigualdade social, proporcionada à desigualdade natural, é que se acha a verdadeira lei da igualdade. O mais são desvarios da inveja, do orgulho, ou da loucura. Tratar com desigualdade a iguais, ou a desiguais com igualdade, seria desigualdade flagrante, e não igualdade real. Os apetites humanos conceberam inverter a norma universal da criação, pretendendo, não dar a cada um, na razão do que vale, mas atribuir o mesmo a todos, como se todos se equivalessem. (BARBOSA, 1999, p. 8).

A igualdade formal não bastava aos desfavorecidos socialmente. Além de não constituir igualdade de fato, causava o predomínio de desigualdades sociais. Isso não coadunava com a concepção e a ideologia do novo modelo de Estado que surgia sucedendo ao Estado Liberal, o Estado Social (SILVA, 2003), para o qual a face universalista e formal da igualdade desconsiderava as especificidades individuais, sociais e históricas.

O Estado Social primava pela universalização da ideia da pessoa como sujeito de direitos (RIOS, 2002) e compreendia que não bastava apenas a proibição de tratamento desigual para possibilitar o alcance da igualdade efetiva para todos. Tanto o legislador quanto o aplicador do direito deveriam se preocupar com as diferenças decorrentes dos desfavorecimentos trazidos pela dinâmica das diferenças sociais (GOMES, 2003).

Para valorizar a pessoa na condição de sujeito de direitos e destinatária da justiça, tornou-se explícita a necessidade de se prever possibilidades de diferenciações, justamente com o fito de se alcançar o justo. Nesse sentido,

medidas especialmente voltadas aos grupos de maior vulnerabilidade começaram a ser pensadas para que se pudesse alcançar uma igualdade efetiva entre todos, uma igualdade que se pudesse considerar substancial (NOCCHI, 2012).

Assim, com o condão de superar as insuficiências da igualdade formal, atentando-se às diferenças contidas na concretude da vida, as quais a igualdade formal não sublima, a igualdade passou do formalismo ao materialismo (RIOS, 2002). Nessa quebra de paradigmas, passaram a operar critérios razoáveis para o tratamento igual aos desiguais e para os tratamentos desiguais aos desiguais, na medida dessa desigualdade, na intenção de alcançar níveis de equidade enquanto dever de compensar as desigualdades (SARLET; MARINONI; MITIDIERO, 2012).

A igualdade atual, constante nos ordenamentos jurídicos, é, simultaneamente, igualdade “perante a lei” e igualdade “na lei”. A igualdade perante a lei assegura a aplicação do direito a todos, sem distinções quanto ao destinatário das suas normas. A igualdade na lei é aquela que refere tratamento igual aos iguais, e desigual aos desiguais, segundo as desigualdades apresentadas (RIOS, 2002).

Embora já constante em ordenamentos jurídicos anteriores, foi após a Segunda Guerra Mundial que a igualdade passou a ser intensamente positivada, especialmente no sistema internacional de proteção dos direitos humanos (SARLET; MARINONI; MITIDIERO, 2012).

Um dos marcos foi a Declaração Universal de 1948, explícita quanto à vinculação da igualdade aos direitos humanos fundamentais e à dignidade humana. A Declaração em tela proclamou, em seu artigo primeiro, “[...] que todos os seres humanos nascem livres e iguais em dignidade e direitos” (UNITED NATIONS, 1948, n.p.), ou, como assevera Maurer (2009, p. 137-138), “[...] a igual dignidade de todos os homens funda a igualdade de todos”.

Mas, afirmar que todas as pessoas são iguais pode ter o significado de um dever, uma meta, uma escolha de atribuir iguais condições àqueles caracterizados pela diversidade e a desigualdade, com vistas à harmonia social e política. Por isso, apesar das desigualdades, das diferenças, da diversidade de cada realidade, todas as pessoas devem ter as mesmas oportunidades para que possam alcançar uma vida condizente com a igual dignidade que todas possuem.

Isso pode exigir medidas diferentes, desiguais, segundo a situação que cada pessoa ou grupo vivencia. Por isso, o ponto de partida para qualquer ação dessa natureza deve considerar a realidade, as igualdades e as diferenças, ou não será um modelo efetivo a alcançar a igualdade substancial, material (LIMA, 2011), pois a igualdade material corresponde a

[...] uma noção “dinâmica”, “militante” de igualdade, na qual necessariamente são devidamente pesadas e avaliadas as desigualdades concretas existentes na sociedade, de sorte que as situações desiguais sejam tratadas de maneira dessemelhante, evitando-se assim o aprofundamento e a perpetuação de desigualdades engendradas pela própria sociedade. (GOMES, 2003, p. 88).

Destarte, a efetivação da igualdade de fato depende da análise do conteúdo desse princípio em diversos setores da sociedade, a partir da consideração das desigualdades existentes.

Ora, admitindo-se a natureza de princípio da igualdade, há que se concluir que ela deve realizar o direito em sua máxima possibilidade, de acordo com as condições fáticas e jurídicas que se apresentem. Disso decorre que as cercanias fáticas do princípio da igualdade, os contornos da realidade relativos às diferenças ou às igualdades devem ser tidos em conta, pois determinam a realização do direito à igualdade, que por sua vez não basta que seja apenas formal, a igualdade que interessa às pessoas é a substancial, material.

Ante tais constatações, compreende-se que a busca da justiça social justifica tratamentos especiais àqueles expostos à situação de desvantagem (PALHARES, 2000), pois a igualdade material parte da consideração das desvantagens que vivenciam para alcançar o justo, apoiada na ação legislativa e em tratamentos diferenciados (RIOS, 2002).

Antes de se concluir que os tratamentos desiguais aos desiguais e iguais aos iguais são medidas sempre coadunadas com a justiça, há que se ressaltar que, se por um lado o tratamento igual aos desiguais é ineficaz, por outro, o tratamento injustificadamente desigual também não pode ser aceito.

Pelas lentes de Alexy (2012, p. 407), isso equivale a dizer que o “[...] substancialmente igual não pode ser tratado desigualmente [...]” e que os “[...] tratamentos arbitrariamente desiguais são proibidos [...]”, sendo arbitrários tanto a diferenciação quanto o tratamento igual, sem que haja uma justificativa razoável, sem que haja um fundamento qualificado para tanto. Esse fundamento pode decorrer da natureza das coisas ou ser evidente de forma objetiva. Isso significa que um tratamento desigual ou igual, para ser justificado, deve estar subsumido a uma “[...] perspectiva orientada pela ideia de justiça” (ALEXY, 2012, p. 407-408).

Como o princípio da igualdade é tido como uma medida justa, há uma presunção de justiça na sua aplicação, e a igualdade não precisa ser justificada. O tratamento justo, igual, induz à conclusão de correção. O tratamento diferenciado, ao contrário, induz à conclusão de inadequação. Assim, qualquer tratamento diferenciado tem uma presunção de antijuridicidade e exige uma análise mais apurada para verificar se é juridicamente aceitável. Em outras palavras, é preciso que haja uma justificativa muito forte, tanto mais quanto maior forem os danos resultantes da diferenciação (LIMA, 2011).

Portanto, se não houver uma razão suficiente que venha a justificar uma diferenciação, o tratamento igual é que se impõe. Mas, “[...] se houver uma razão suficiente para o dever de um tratamento desigual, então, o tratamento desigual é obrigatório” (ALEXY, 2012, p. 408-410).

A igualdade material exige diferenciação de tratamento àqueles expostos a circunstâncias que implicam desvantagem e que se receberem tratamentos iguais permanecem nesse quadro ou sob os efeitos de sua intensificação (ABRAMOVICH; COURTIS, 2011). Assim, em muitos casos, o tratamento desigual não apenas se justifica como pode representar uma necessidade para granjear a justiça. Ressalta-se, contudo, a indispensabilidade do que o valide ou o torne aceitável e compreensível, sem o que se impõe o tratamento igual (RIOS, 2002).

Isso significa que é indispensável uma relação racional, lógica, entre qualquer tratamento diferenciado e as finalidades pretendidas por ele. Qualquer diferenciação deve estar fundada em uma justificativa racional, em um fundamento lógico, em uma finalidade constitucionalmente admissível. A

ausência disso implicará uma diferenciação com fundamento arbitrário, inconstitucional, inadmissível (RIOS, 2002).

Essas constatações permitem verificar que o princípio da igualdade abrange duas proibições e um dever, quais sejam: a proibição de diferenciações sem justificativa e de tratamento igual em situações que exijam tratamento especial; e o dever de tratamento diferenciado quando a situação assim o exigir para compensar uma desigualdade de oportunidades.

Estabelecidos esses aportes introdutórios, cumpre abordar, no tópico que segue, o princípio da igualdade no âmbito da Constituição brasileira vigente.

### ***A igualdade material na Constituição de 1988***

A relação atual da igualdade com o ordenamento jurídico brasileiro pode ser analisada tendo como referência a Constituição de 1988. Não que a igualdade tenha sido uma novidade surgida apenas na Constituição de 1988, absolutamente. Ela constou em todas as Constituições anteriores, desde a Carta Imperial de 1824. Contudo, a ênfase decorre do avanço mais insigne contido na Constituição de 1988, que espelhou o progresso conceitual da igualdade que se expandia internacionalmente pela conjuntura dos direitos humanos, da formalidade à materialidade (SARLET; MARINONI; MITIDIERO, 2012). Foi a partir da Constituição de 1988 que a atenção se voltou, verdadeiramente, ao tema da desigualdade, visto que predominava até então uma “[...] mentalidade autoritária e conservadora [...]” tolerante às desigualdades e exclusões (RIOS, 2008, p. 14).

A igualdade passou, então, a eixo coordenador do sistema político e jurídico brasileiro e assumiu – como não poderia ser diferente – o papel do mais vasto dos princípios constitucionais, com o papel de condicionar e informar todos os demais (LIMA, 2011).

A igualdade já aparece no preâmbulo constitucional como um valor necessário ao desenvolvimento de uma sociedade fraterna, pluralista e sem preconceitos (SARLET; MARINONI; MITIDIERO, 2012):

Nós, representantes do povo brasileiro, reunidos em Assembleia Nacional Constituinte para instituir um

Estado Democrático, destinado a assegurar o exercício dos direitos sociais e individuais, a liberdade, a segurança, o bem-estar, o desenvolvimento, a **igualdade** e a justiça como valores supremos de uma sociedade **fraterna, pluralista e sem preconceitos**, fundada na harmonia social e comprometida, na ordem interna e na ordem internacional, com a solução pacífica das controvérsias, promulgamos, sob a proteção de Deus, a seguinte Constituição da República Federativa do Brasil. (BRASIL, 1988, p. Grifos nossos).

Adiante, a Constituição dirigiu à igualdade o *status* de garantia fundamental. Ela aparece como princípio estruturante do Estado Democrático de Direito e como norma que impõe várias tarefas ao Estado, como a redução das desigualdades, a promoção do bem de todos, sem preconceitos de qualquer natureza. Também é uma “peça-chave” quando o texto aborda os direitos fundamentais, pois, além de impor um tratamento igualitário, proíbe qualquer forma de discriminação. (SARLET *et al.*, 2012, p. 529-530).

**Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza**, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País **a inviolabilidade do direito** à vida, à liberdade, à **igualdade** [...]. (BRASIL, 1988, p. Grifos nossos).

Esse dispositivo constitucional consagra a igualdade de todos perante a lei ou, “[...] dito doutro modo, este princípio consagra o direito de todos à igual proteção da lei” (RIOS, 2002, p. 128-129). A intenção do constituinte foi impedir que aspectos tais como os ligados à raça, ao gênero, à religião, à opção sexual, por exemplo, deem azo a tratamentos discriminatórios (RIOS, 2002). Para Ferreira Filho (1994) e Bruno (2003), o dispositivo refere um tratamento isonômico entre iguais para aqueles que se encontram nas mesmas condições.

A Constituição de 1988 não se limitou ao conceito liberal formal da igualdade. Em várias passagens, previu possibilidades de tratamentos diferen-

ciados aos que estiverem em situação de desigualdade. Trata-se da igualdade material, atenta às diferenças que visa superar.

É o que se pode depreender em várias passagens, como, por exemplo, onde expressa a igualdade entre homens e mulheres, e no inciso XX do artigo 7º, que refere a necessidade de tratamento especial para as mulheres no contexto do trabalho (GOMES, 2003), disposição que está em consonância com os artigos 3º e 5º, de acordo com a concepção da igualdade material (JAKUTIS, 2006).

Também merece menção o artigo 7º da CF, o qual estabelece: a) no inciso XXX: “[...] proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critérios de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil [...]”, b) no inciso XXXI: “[...] proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência [...]” e c) no inciso XXXII: “[...] proibição de distinção entre trabalho manual, técnico ou intelectual ou entre os profissionais respectivos” (BRASIL, 1988, p.).

Tendo em conta que a igualdade formal não é capaz de impedir injustiças, o texto constitucional aponta um direito geral de igualdade com respeito a determinados grupos e circunstâncias, proíbe a discriminação e impõe medidas diferenciadas e tratamento desigual para compensar desigualdades (SARLET *et al.*, 2012).

Em outros dispositivos, é muito evidente a importância constitucional da igualdade. O artigo 3º indica entre os objetivos da República a construção de uma sociedade justa e solidária, a erradicação da pobreza, da marginalização e a redução das desigualdades. Já o artigo 170 estabelece que a justiça social guiará o desenvolvimento econômico pautado na redução das desigualdades regionais e sociais. O artigo 7º frisa a igualdade de direitos entre trabalhadores urbanos e rurais e a proteção do mercado de trabalho da mulher. O artigo 37 aponta a preocupação com as pessoas com deficiência, especificando a necessidade da proteção do mercado de trabalho para elas (GOMES, 2003).

Um Estado que tutela a *dignidade da pessoa humana* como o núcleo da autonomia individual, tal qual faz o Brasil, tem o dever de intervir de forma positiva para proporcionar condições de uma real vivência, igualitária, em termos fáticos, que possibilite o desenvolvimento da liberdade e da personalidade

de cada um. Se houver necessidade, o Estado estará obrigado “[...] a prestações positivas, a prover meios, se necessário, para concretizar os comandos normativos da isonomia” (GOLDFARB, 2009, p. 107).

Não se pode perder de vista que no *status* de princípio, segundo a perspectiva desenvolvida por Alexy (2012), a igualdade estabelece um dever de observação obrigatória e determina que se extraia das demais normas e dos direitos com que se relaciona a máxima eficácia possível, segundo as circunstâncias fáticas e jurídicas.

Nesse contexto, a igualdade material compõe um forte instrumento para vencer as desigualdades, para proteger e promover a pessoa. Isso se relaciona com as obrigações positivas, ou afirmativas (ABRAMOVICH; COURTIS, 2011), pois não raros são os casos em que a igualdade material não é alcançada apenas pela previsão legislativa, em inúmeros casos, são indispensáveis a concepção e a aplicação de políticas ou programas estatais (MORAES, 2003).

O tratamento desigual, justificado para melhorar uma condição social de alguém, ou grupo, que vivencia desvantagem social crônica, pode ser buscado por meio de ações afirmativas (JAKUTIS, 2006).

O tema das ações afirmativas é tratado ao final deste texto. No capítulo que segue, de forma concatenada com o até aqui exposto e visando à aproximação teórica com o tema central deste estudo, abordar-se-á o direito fundamental ao trabalho e, no seu âmbito, o direito a não discriminação.

## **Capítulo 2**

### **O DIREITO FUNDAMENTAL AO TRABALHO E A NÃO DISCRIMINAÇÃO**

Direitos fundamentais são direitos humanos positivados, dotados de capacidade de produzir efeitos no plano jurídico, cujas normas, com natureza de princípio, ocupam a mais alta posição em um ordenamento jurídico e vinculam todos ao seu cumprimento. O papel essencial desses direitos é a proteção da dignidade da pessoa humana. Devem ser compreendidos como normas objetivas supremas que impõem ao legislador o dever de agir da forma mais eficiente possível (ALEXY, 2012).

Os direitos fundamentais têm em sua essência o caráter de fundamentalidade, o que indica sua especial distinção e proteção. São aqueles direitos que, devido à singular importância que possuem, não podem ser decididos por maioria simples (ALEXY, 2012) ou, tal qual entende Sarlet (2011), foram requeridos ao monopólio constitucional, retirados do alcance do legislador ordinário, além daqueles que pela tamanha importância lhes são equiparados, acrescentando-se à constituição material, mesmo que não previstos na constituição formal.

O que motiva a eleição de certos valores como direitos fundamentais é a sua importância para uma sociedade em um determinado momento histórico (SARLET, 2011). Os elementos essenciais dos direitos fundamentais albergam o momento histórico de sua configuração, a proteção da dignidade humana, a abrangência a todas as pessoas, as garantias, a liberdade, a igualdade, a solidariedade, a cidadania e a justiça (KELLER, 2011).

Conforme a evolução histórica, os direitos fundamentais são divididos em gerações, ou em dimensões, de acordo com o seu momento de confirmação. Assim, a primeira dimensão corresponde aos direitos de liberdade, os direitos civis e políticos, que freiam as infringências estatais sobre a vida dos homens. A segunda, representa os direitos econômicos, sociais e culturais. A terceira, diz respeito aos direitos difusos.

Foi para fazer frente às interferências abusivas do Estado absolutista na esfera privada, durante os séculos XVII e XVIII, que surgiram os direitos fundamentais de primeira dimensão. A intenção foi, portanto, manter o Estado longe da esfera de ação da liberdade das pessoas. E o Estado, de fato, passou de uma ação de ingerência absoluta e abusiva à neutralidade e ausência, deixando a vida privada ao leme do capital. Dessa ausência estatal e das ingerências agora cometidas pela concentração de capital nas mãos de poucos adveio toda a sorte de abusos na vida privada, obviamente para os mais fracos em termos de propriedade do capital.

Assim, a segunda dimensão dos direitos fundamentais foi resultado dos graves desajustes sociais enfrentados no século XIX, especialmente as péssimas condições de vida e a miserabilidade a que estava submetida a classe dos trabalhadores nos países industrializados na Europa, que tornou a intervenção estatal uma necessidade imperativa.

Constatou-se a impossibilidade de se alcançar a efetiva liberdade diante da ausência de condições mínimas para garanti-la. Essas condições, essenciais, somente são alcançadas com a participação ativa do Estado, por meio dos direitos econômico-sociais e culturais, cuja incumbência é tornar acessíveis os direitos formais, propiciando a todos o alcance aos meios de garantia de vida (KELLER, 2011).

A segunda dimensão de direitos fundamentais começou a se desenvolver no século XIX, mas ganhou intensidade no século XX, especialmente após as duas grandes guerras mundiais. O *Welfare State* implicou maior intervenção do Estado nas relações privadas, provendo meios, serviços e recursos públicos, com o fim de melhorar a distribuição de renda e o alcance aos direitos essenciais, como saúde, previdência, trabalho e moradia, especialmente por aqueles menos favorecidos (GOLDSCHMIDT, 2008).

Então, em um primeiro instante, correspondente ao dos direitos de primeira geração/dimensão, quando a liberdade estava em risco, pretendeu-se que o Estado se abstinhasse de intervenções; em um segundo instante, referente aos direitos de segunda geração/dimensão, quando a dignidade está em risco pela carência de recursos e meios essenciais à sua manutenção, almeja-se o contrário, um Estado intervencionista, participativo e proativo,

que preste os meios necessários para que todos os homens, sem distinção, possam viver com igualdade e dignidade (GOLDSCHMIDT, 2008).

O trabalho é um dos direitos de segunda dimensão. O artigo 23 da Declaração Universal dos Direitos Humanos estabelece o direito ao trabalho como um direito fundamental, afirmando que “[...] toda pessoa tem direito ao trabalho, à livre escolha de seu trabalho, às condições equitativas e satisfatórias de trabalho e à proteção contra o desemprego”<sup>1</sup> (UNITED NATIONS, 1948, n.p.). Esse direito também foi consagrado pelo Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, onde resta claro que decorre da dignidade da pessoa humana e que é essencial ao exercício dos demais direitos (UNITED NATIONS, 1976).

O trabalho tem papel efetivo tanto para a formação dos indivíduos quanto para a satisfação de suas necessidades e do seu grupo, ao qual se soma a função que tem no desenvolvimento das pessoas e na organização da sociedade (ÖZDEN, 2008).

A fundamentalidade do direito ao trabalho está na sua relação com a promoção da dignidade da pessoa humana, mediante o fornecimento dos meios para possibilitar uma vida condizente com essa dignidade. Isso deve ser assegurado pela ordem econômica e pelo Estado. O trabalho está intimamente ligado à promoção e à defesa da dignidade, não somente no que diz respeito à renda obtida, mas também ao próprio desenvolvimento do trabalho e às condições de seu exercício (URIARTE, 2011).

A pessoa alijada desse direito está em risco e representa preocupação também para a sociedade (JAKUTIS, 2006). Por intermédio do labor, a maioria das pessoas alcança os meios de acesso à renda pela troca com sua força de trabalho, ou com os bens que produz, ou com os serviços independentes que presta. Ele permite a inserção das pessoas nas sociedades e é essencial para a conformação social, para a estrutura produtiva e distributiva (DIEESE, 2013).

---

1 “Everyone has the right to work, to free choice of employment, to just and favorable conditions of work and to protection against unemployment”.

O atual constitucionalismo concebe o direito ao trabalho como um direito social (KELLER, 2011), e é assim também no Brasil. No título “Direitos e Garantias”, o texto albergou um capítulo sobre os direitos fundamentais e então contemplou o direito ao trabalho ao tratar dos direitos sociais (KELLER, 2011).

Ao instituir um Estado Democrático de Direito com o objetivo de garantir “[...] o exercício dos direitos sociais e individuais, a liberdade, a segurança, o bem-estar, o desenvolvimento, a igualdade e a justiça como valores de uma sociedade fraterna” (BRASIL, 1988, p. ), o Brasil comprometeu-se a dirigir todos os esforços necessários a possibilitar a todos o alcance de uma vida com dignidade. Nesse contexto, o direito do trabalho se propõe a realizar a aspiração social (KELLER, 2011). A atual Constituição também faz expressa menção à valorização do trabalho humano como fundamento da ordem econômica e determina que essa seja regida pela busca do pleno emprego (art. 170), o que mostra a importância social atribuída ao trabalho.

Diante da importância cabal para o ser humano, o trabalho deve ser garantido eficazmente, de forma que possa propiciar a manutenção da dignidade humana, a paz e a justiça social, o pleno emprego e a redução das desigualdades (KELLER, 2011).

O direito do trabalho é um direito com foco na igualdade. Ela constitui não só seu ponto de partida, fundamento, mas guia-lhe os objetivos. Além do princípio da igualdade, a dignidade da pessoa humana também está no alicerce do direito do trabalho, eis que, como visto, trata-se de um direito fundamental (URIARTE, 2011).

Disso decorre que um trabalho digno valoriza, protege e promove a dignidade e a igualdade dos trabalhadores, princípios muito próximos, uma vez que as pessoas são todas iguais porque têm idêntica dignidade. Dessa forma, diferenciar injustamente as pessoas, como se algumas tivessem maior e outras menor valor, é uma afronta à igual dignidade. A discriminação corporifica essa afronta, uma vez que ao não reconhecer a igualdade, não reconhece a igual dignidade de todos, ou seja, não reconhece a condição da humanidade da pessoa ou do grupo de pessoas.

A discriminação é considerada uma das mais violentas manifestações contra os seres humanos, a ponto de o direito internacional atribuir à proteção contra a discriminação proteção máxima, tal qual a proteção contra a escravidão e o genocídio. Trata-se de proteção *jus cogens*, capaz de tornar nula qualquer disposição em sentido contrário, pois o dever de reconhecer a igualdade entre as pessoas é *jus cogens* (LIMA, 2011).

Nesse ponto, insta destacar que para tratar sobre a discriminação, é necessário, em um primeiro momento, discorrer sobre os critérios proibidos de discriminação, os quais são considerados manifestações específicas de discriminação relacionadas ao gênero, à raça, à etnia, à orientação sexual, à religião, à deficiência, à idade e às escolhas dos indivíduos (FREDMAN, 2011).

Sendo assim, pode-se afirmar que os critérios proibidos de discriminação são as causas da discriminação, ou seja, quando ocorre eventual prática discriminatória em razão do gênero, por exemplo, o motivo da diferenciação ilícita é unicamente o gênero do indivíduo. E esses critérios existem justamente para que não ocorra a discriminação, visto que não há justificativa para que ela aconteça. Tais critérios se pautam na individualidade dos sujeitos e no processo de construção de suas identidades, não se tratando de algo meramente técnico ou jurídico (COSTA; ÁVILA, 2005; KERNER, 2012; RIOS, 2020).

Percebe-se, assim, que os critérios proibidos atuam como mandamentos negativos, estabelecendo que os sujeitos que apresentem tais critérios e características não sejam vítimas de uma prática discriminatória (RIOS, 2020).

Fonseca (2006) aponta que é comum apontar os critérios proibidos de discriminação como aqueles vinculados ao sexo, ao gênero, à raça, ao estado civil, à deficiência e à origem, porém com a organização da sociedade vão surgindo novas demandas e, dessa forma, novos critérios que necessitam de proteção.

Sendo assim, discriminar equivale a diferenciar, distinguir, segregar, apartar, injustamente, segundo um juízo de desvalor aliado a uma intenção de rebaixar o discriminado. É um fenômeno que provoca desigualdades entre pessoas ou grupos contrários a determinadas preferências, tais como raça, cor, etnia, origem social, idade, entre outras. A discriminação é uma condu-

ta negativa, contrária aos mandamentos do ordenamento jurídico, que, por meio de tratamento desigual advindo de preferências injustificadas, impede a materialização do princípio da igualdade, causa prejuízo, verificado quando é realizada a comparação ao tratamento dado a outras pessoas ou grupos (COUTINHO, 2006).

### ***A discriminação constitui***

[...] qualquer distinção, exclusão, restrição ou preferência que tenha o propósito ou o efeito de anular ou prejudicar o reconhecimento, gozo ou exercício em pé de igualdade de direitos humanos e liberdade fundamentais nos campos econômico, social, cultural ou em qualquer campo da vida pública. (RIOS, 2008, p. 20).

[...] toda distinção, exclusão ou restrição baseada no sexo, raça, cor, etnia, origem, idade, orientação sexual, deficiência ou qualquer outro critério e que tenha por objeto ou resultado prejudicar ou anular o reconhecimento, gozo, ou exercício, pelo respectivo titular do direito fundamental, dos direitos humanos e liberdades fundamentais nos campos político, econômico, social, cultural, civil ou em qualquer outro campo ou esfera da vida pública. (SILVA, 2012, p. 150).

Verifica-se que se trata de uma ação que causa o rompimento do dever de tratamento igual entre pessoas, o qual representa a própria justiça. O primeiro elemento da discriminação é, portanto, justamente um tratamento que distingue de forma ilegítima pessoas ou grupos (LIMA, 2011). Nesse contexto, a discriminação corresponde a uma violação do núcleo essencial da igualdade, ferindo o tratamento digno que cada pessoa, na qualidade de ser humano, faz jus. Isso traz implicações profundas sobre o exercício de outros direitos sobre a realização e a individualidade da pessoa (LIMA, 2011).

Não se pode perder de vista que a igualdade também é o motor do Estado Social. Ela o move na persecução da transformação social por meio da eliminação das desigualdades. De outra sorte, um dos instrumentos de maior

importância para o alcance da justiça social é o trabalho digno<sup>2</sup>, ao qual é insíto o princípio da não discriminação, corolário da igualdade e intrinsecamente relacionado ao dever de respeitar a dignidade da pessoa humana.

A fim de evitar as práticas de diferenciação que causem prejuízos a determinados indivíduos ou grupos de pessoas, surge o direito da antidiscriminação (DONNELLY, 2001).

O direito da Antidiscriminação organizou conceitos, institutos e categorias jurídicas acerca da discriminação. O seu desenvolvimento com a sistematização de categorias jurídicas específicas, a elaboração de institutos, as técnicas e os conceitos jurídicos vieram auxiliar a compreensão de situações específicas das formas de discriminação que cerceiam o reconhecimento e usufruto de direitos. O direito da Antidiscriminação previu critérios proibidos de discriminação e as normas concernentes a isso. Destarte, possibilita uma espécie de enquadramento de determinadas situações discriminatórias segundo os critérios legais estabelecidos. É também o direito da Antidiscriminação que aponta categorias às quais a lei estabeleceu a proibição de qualquer discriminação negativa, tais como, por exemplo, sexo, raça, cor, religião, etnia (VERNES-PINTO, 2020). Mas, para além disso, há que se destacar que o direito da antidiscriminação abrange conceitos, categorias e institutos insertos nos campos social e político, não se restringindo à sistematização de institutos e conceitos jurídicos. A consideração dos aspectos históricos e geográficos no estudo da igualdade e da não discriminação permite alcançar um diagnóstico mais acertado e melhores respostas antidiscriminatórias (VERNES-PINTO, 2020).

O princípio da não discriminação representa, nessas condições, o desígnio de fomentar o bem de todos, sem quaisquer diferenciações injustas e infundadas (COUTINHO, 2006). Sua missão é proporcionar o alcance da igualdade, de fato, e, conseqüentemente, a dignidade para todas as pessoas (LIMA, 2011). Essa é a razão que justifica se tratar de um direito indisponível e um dos que compõem o núcleo do Direito Internacional do Trabalho (BARZOTTO, 2012).

---

2 A respeito, confira o verbete “Trabalho Digno”, de nossa autoria (GOLDSCHMIDT), In: SIDEKUN, Antonio; WOLKMER, Antonio Carlos; RADAELI, Samuel Manica (Orgs.). *Enciclopédia Latino-Americana de Direitos Humanos*. Nova Petrópolis: Nova Era/Blumenau: Furb, 2016.

O direito à não discriminação invoca a proteção por parte do Estado a fim de afastar a prática de condutas discriminatórias, garantindo-se, assim, a efetivação da equidade, baseada no princípio da igualdade (RIOS; SILVA, 2015).

A não discriminação é um princípio jurídico especial. É expressão da justiça e pode ser confundida com esta na concepção clássica aristotélica da igualdade de que o justo é o igual (LIMA, 2011). É componente do princípio da igualdade, seu conteúdo mínimo e um de seus instrumentos, pois não se alcança a igualdade ante a discriminação (URIASTE, 2011).

Conceber a não discriminação como princípio universal, como direito humano fundamental é determinar que a igualdade seja de fato materializada pelo Estado e pelos particulares (BARZOTTO, 2012). Para Silva (2012), o princípio da não discriminação gera o direito da antidiscriminação. O reconhecimento e a garantia constitucional da igualdade a todas as pessoas geram, por si só, a proibição da discriminação.

Enquanto a igualdade se reveste desse caráter jurídico proibitivo e preventivo de discriminação, bem como de proporcionar isonomia, o Direito da Antidiscriminação, através do princípio da não discriminação, reveste-se de caráter jurídico-repressivo (VERNES-PINTO, 2020).

Nesse ponto, cabe destacar que o direito da antidiscriminação surge a partir da defesa do direito de igualdade como um mandamento antidiscriminatório, promovido por movimentos sociais, por reivindicações políticas e assim tratado por demandas judiciais (RIOS; SILVA, 2015).

Para que não restem dúvidas acerca dessa vedação, ela foi frisada e repisada em várias passagens das previsões de direito internacional e interno (JAKUTIS, 2006).

A complementação dessa proteção ocorre pela não discriminação. Dada a vinculação do princípio da não discriminação com a igualdade, os sistemas jurídicos, via de regra, primeiro estabelecem a igualdade de todos diante da lei e em seguida proíbem qualquer tipo de discriminação, citando quase sempre um rol exemplificativo, que abrange, por exemplo, a discriminação por raça, cor, língua, sexo, ideologia, religião (PASSOS, 2007).

No Brasil, a não discriminação como decorrência do princípio da igualdade é muito clara. Além de vários tratados internacionais alusivos a isso terem sido incorporados ao ordenamento jurídico pátrio, a Constituição faz muitas referências à promoção da igualdade e a proibições de discriminação (RIOS, 2008). Há menção à não discriminação em várias passagens do texto constitucional vigente. E conforme ensina Rios (2008), a Constituição promove a enumeração de critérios proibidos de diferenciação, os quais se dirigem a situações pessoais e a certas condutas e escolhas dos indivíduos. Alguns exemplos:

**Art. 3º** Constituem objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil [...] IV - promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação.

**Art. 5º** Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes: [...] VIII - ninguém será privado de direitos por motivo de crença religiosa ou de convicção filosófica ou política, salvo se as invocar para eximir-se de obrigação legal a todos imposta e recusar-se a cumprir prestação alternativa, fixada em lei;

**Art. 7º** São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

XXX - proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil;

XXXI - proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência;

XXXII - proibição de distinção entre trabalho manual, técnico e intelectual ou entre os profissionais respectivos;

XXXIII - proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de dezoito e de qualquer trabalho a

menores de dezesseis anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de quatorze anos;

XXXIV - igualdade de direitos entre o trabalhador com vínculo empregatício permanente e o trabalhador avulso.

**Art. 12.** [...] § 2º A lei não poderá estabelecer distinção entre brasileiros natos e naturalizados, salvo os casos previstos nesta Constituição. (BRASIL, 1988, p. ).

Ao que se denota das previsões referidas, o princípio da não discriminação atinge alto grau, tornando-se objetivo fundamental ao lado de outros objetivos igualitários, mostrando a conexão da proteção da igualdade entre as pessoas e o fato social da discriminação. Mostra-se também como direito fundamental e constitui instrumento para se alcançar a igualdade material (LIMA, 2011).

Além de proibir a discriminação, a Constituição Federal é clara quanto à concepção de que todas as pessoas são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza. A promoção da igualdade é trazida como objetivo fundamental para o que prevê a erradicação da pobreza e da marginalização, além da redução das desigualdades sociais, e a promoção do bem de todos, sem preconceito e discriminação, com vistas à realização da dignidade humana e do trabalho digno (COUTINHO, 2006).

O princípio da não discriminação também aparece na legislação infraconstitucional. Um exemplo é o artigo 5º da CLT, onde há referência à não discriminação e à igualdade: “[...] a todo trabalho de igual valor corresponderá salário igual, sem distinção de sexo” (BRASIL, 1943, p. ). Ressalta-se que um dos princípios mais relevantes no direito trabalhista é o da não discriminação. Tem duplo papel, pois visa à proteção da igualdade de tratamento e de oportunidades dos trabalhadores e à promoção de seus direitos fundamentais. É clara a relação do princípio com o princípio protetor, especialmente para dirimir a hipossuficiência com relação ao empregador. No direito do trabalho, a não discriminação irradia seus efeitos sobre todas as facetas da relação laboral (LIMA, 2011).

Além da CLT proibir distinções de gênero para fixação dos salários dos trabalhadores, em vários momentos ela trata sobre a obrigatoriedade de afastar práticas discriminatórias negativas em face do trabalhador. Nessa linha, pode-se exemplificar, a partir do artigo 373-A da CLT, tamanha preocupação com as práticas discriminatórias contra a mulher no ambiente laboral. Em referido dispositivo, consta uma série de vedações de atos discriminatórios, os quais visam garantir a dignidade da trabalhadora (BRASIL, 1943).

Outros casos que estabelecem a não discriminação estão na Lei nº 9.029/95, cujo artigo 1º proíbe a discriminação tanto para o acesso quanto para a manutenção do vínculo de emprego; as leis que consideram certas modalidades da discriminação como crime, devido à maior gravidade, como a Lei nº 7.716/89 e a Lei nº 9.459/97 quanto à discriminação fundada na raça, cor, etnia, religião, origem nacional; a Lei nº 9.029/95 quanto à discriminação de gênero, contra a mulher; a Lei nº 7.853/89 quanto à discriminação contra a pessoa com deficiência (COUTINHO, 2006).

No plano do contrato individual de trabalho, o empregador tem o dever contratual de não discriminar o trabalhador, decorrente dos vários dispositivos normativos citados (CAMINO, 2004).

Do mesmo modo, no plano do direito coletivo do trabalho, a negociação coletiva não prevalece ante os direitos revestidos de indisponibilidade absoluta, já que ditos direitos constituem o patamar mínimo civilizatório, tutelados pelo interesse público, tais como os dispositivos antidiscriminatórios (DELGADO, 2017).

Em termos de direito internacional, a questão da discriminação começou a despertar interesse após a Segunda Guerra Mundial, mais precisamente com a Declaração Universal de Direitos Humanos, em 1948. Foi a partir disso que o tema passou a pautar discussões em âmbito global e regional, e por isso se considera que o direito internacional foi o precursor do combate à discriminação. A partir da Declaração Universal de 1948, o tema irradiou-se para muitas outras convenções, declarações e tratados internacionais e regionais, semeando sua universalização, compondo também as Constituições de muitos Estados (LIMA, 2011).

E em matéria de tratados internacionais ratificados pelo Brasil, a não discriminação é tratada em várias Convenções e Tratados. Por exemplo, nas Convenções da OIT (Organização Internacional do Trabalho), Convenção 111, que trata da Discriminação em Matéria de Emprego e Ocupação (OIT, 1960), a qual foi ratificada pelo Brasil em 1968 e a primeira a empregar a palavra discriminação; na Convenção 19, que trata da igualdade de tratamento dos trabalhadores estrangeiros e nacionais vítimas de acidentes de trabalho (OIT, 1926); na Convenção 100, que versa sobre a igualdade de remuneração entre homens e mulheres por trabalho de igual valor (OIT, 1953); na Convenção 118 acerca da igualdade de tratamento para nacionais e estrangeiros em termos de previdência social (OIT, 1964).

Também nos Tratados da OEA, tais como a Carta da OEA, que proclama “[...] os direitos fundamentais da pessoa humana, sem fazer distinção de raça, nacionalidade, credo ou sexo” (OAS, 1967, p. ); a Convenção Americana de Direitos Humanos, que já no preâmbulo garante o respeito aos direitos e liberdade que ela prevê a todas as pessoas sob sua jurisdição, sem discriminação alguma (OEA, 1969). E ainda instrumentos das Nações Unidas, tais como a Convenção Internacional sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Racial (NAÇÕES UNIDAS, 1969); a Convenção Internacional sobre a Eliminação de todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres (NAÇÕES UNIDAS, 1979).

Apesar da grandiosidade das previsões nos tratados e no ordenamento interno, constitucional e infraconstitucional, enaltecedores do valor inerente às pessoas, da igualdade, da não discriminação, no plano dos fatos, a discriminação persiste. E, enquanto fenômeno cosmopolita, a discriminação não poupa o Brasil, um país marcado por diferenças sociais intensas, onde a discriminação nasce e opera perpetuando e intensificando as desigualdades.

Tal realidade conduz à conclusão de que se faz necessário mais do que previsões legais para garantir a igualdade (LIMA, 2011).

Para dimensionar a extensão desse problema, no capítulo seguinte, abordar-se-á, mais no plano fático, a discriminação no mundo do trabalho, estabelecendo-se o contexto da relevância prática deste estudo, a exigir ações afirmativas de enfrentamento, objeto do capítulo final.

## **Capítulo 3**

### **DISCRIMINAÇÃO NO MUNDO DO TRABALHO**

O trabalho está intimamente ligado à promoção e à defesa da dignidade, não somente no que diz respeito à renda obtida, mas também ao próprio desenvolvimento do trabalho, às condições de seu exercício (URIARTE, 2011). As relações de trabalho também têm consequências sociais, implicações sobre questões de sobrevivência de grande número de pessoas, e por tais razões também devem primar pela igualdade de tratamento e de oportunidades, afastando aquela que representa uma das maiores agressões à dignidade da pessoa: a discriminação.

Lamentavelmente, a discriminação no trabalho é um fenômeno que acontece em todo o mundo, o que significa que a realidade brasileira não constitui exceção. Muito embora a OIT reconheça que tenha havido melhoras, destaca que há muito a ser feito. Isso fica claro nos índices oficiais, que apontam claramente a desigualdade na remuneração entre homens e mulheres, brancos e negros, sempre desfavoráveis ao segundo grupo da comparação (IPEA, 2015; LIMA, 2011).

Todavia, a proibição de discriminação no trabalho é um direito humano fundamental, o que resta muito claro na Declaração da OIT sobre os princípios e direitos fundamentais no trabalho<sup>3</sup>. Esse direito, como já tratado anteriormente, relaciona-se, fundamenta-se, na igualdade de todas as pessoas em dignidade.

Assim, a discriminação é o despedaçamento do princípio da igualdade, injustificadamente (BARZOTTO, 2012), é a antítese da igualdade, um desafio à isonomia, pois, enquanto todas as pessoas são iguais, ela ergue uma barreira

---

3 2. Declara que todos os Membros, ainda que não tenham ratificado as convenções aludidas, têm um compromisso derivado do fato de pertencer à Organização de respeitar, promover e tornar realidade, de boa-fé e de conformidade com a Constituição, os princípios relativos aos direitos fundamentais que são objeto dessas convenções, isto é: [...] d) a eliminação da discriminação em matéria de emprego e ocupação (OIT, 1998, p. ).

marginalizante que não permite que determinadas pessoas ou grupos tenham acesso aos benefícios da vida social e aos centros de poder (JAKUTIS, 2006).

Especificamente quanto à discriminação no trabalho, como bem observa Lima (2011), verifica-se que o ordenamento jurídico nacional não traz uma definição precisa nem nos dois mais importantes diplomas legais ligados ao tema: as Leis 9.029/95 e 9.799/99. Aquela apenas fixa proibições e aponta as sanções, e esta, um tanto mais detalhada, apenas refere a discriminação contra as mulheres. Assim, o melhor conceito para a discriminação, sob a perspectiva do direito do trabalho, é o da Convenção 111 da OIT.

**Art. 1º 1.** Para os 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 oportunidade ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão;
- b) qualquer outra distinção, exclusão ou preferência que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou tratamento em matéria de emprego ou profissão que poderá ser especificada pelo Membro interessado depois de consultadas as organizações representativas de empregadores e trabalhadores, quando estas existam, e outros organismos adequados (OIT,1960 ).

Da combinação da definição supra, com o conteúdo do artigo 3º da Constituição de 1988<sup>4</sup>, que expõe como um dos objetivos da república o bem de todos sem “[...] quaisquer outras formas de discriminação [...]”, resulta que toda forma de diferenciação que traga prejuízo ao trabalhador, em termos de oportunidade de emprego, coibindo ou alterando-a, é uma conduta discriminatória (JAKUTIS, 2006, p. 148).

---

4 **Art. 3º** Constituem objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil: [...] IV - promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação (BRASIL, 1988, p.).

Destarte, tem-se assim que tal qual ocorre com os outros tipos de discriminação, a que se sucede no trabalho conduz tratamentos e oportunidades diferenciados e distinções prejudiciais a determinada pessoa ou grupo, cuja consequência é o prejuízo à vítima, um dano mensurável ou potencial, que coloca a pessoa ou grupo em situação de desvantagem em relação ao modelo da comparação (OSÓRIO, 2006).

Existem inúmeras possibilidades de discriminação no trabalho, como, por exemplo, em decorrência de raça, cor, sexo ou orientação sexual, origem nacional, genética, origem regional, religião, classe social, idade, estética, limitação física (JAKUTIS, 2006). E, a cada época, podem surgir novas formas, segundo a conformação que assume a sociedade (LIMA, 2011).

Assim, não se pode interpretar rol legal algum como exaustivo, pois o cotidiano é capaz de trazer exemplos dos mais variados, como discriminação devido à aparência física, ao estado de saúde, aos antecedentes criminais, ao grau de instrução, entre outros. E não são raras no trabalho as chamadas discriminações múltiplas, com origem em mais de uma causa, as quais têm entre as vítimas mais frequentes as mulheres com deficiência e as mulheres indígenas. Elas normalmente registram altos índices de desemprego, ou menores remunerações, ou condições de trabalho mais precárias (BARZOTTO, 2012).

A discriminação múltipla ou interseccional é compreendida como sendo a existência de dois ou mais fatores de diferenciação injusta, os quais interagem entre si, produzindo novas formas de discriminação (RIOS; SILVA, 2015). Trata-se de discriminação “[...] motivada por mais de um critério proibido” (RIOS; SILVA, 2017, p. ).

A partir dos estudos de Crenshaw (2002, p. 177), é possível definir a discriminação interseccional como sendo aquela que versa sobre como “[...] o racismo, o patriarcalismo, a opressão da classe e outros sistemas discriminatórios criam desigualdades básicas que estruturam as posições relativas de mulheres, raças, etnias, classes e outras”.

Destarte, a discriminação baseada em mais de um critério proibido de discriminação não deve ser observada meramente a partir do aspecto quantitativo, baseado somente na soma de critérios; deve-se analisar a interação dos critérios proibidos de discriminação de forma contextual, dinâmica e estru-

tural, partindo-se de uma perspectiva qualitativa da discriminação múltipla (RIOS; SILVA, 2017; SILVA, 2014).

Para ilustrar, a trabalhadora gestante sofre discriminação em razão do sexo, do gênero e ainda em razão da sua escolha fundamental relacionada à opção pela maternidade. Sofre essa mulher com a discriminação pelo fato de ser mulher e por causa da gestação. Obviamente, a trabalhadora gestante, negra, com menor escolaridade e de classe social baixa, sofrerá ainda mais com os estigmas existentes na sociedade e com os prejuízos decorrentes da discriminação.

Sendo assim, reconhecer o direito ao trabalho como um direito pertencente a todas as pessoas equivale a não discriminar pessoa alguma no que diz respeito às relações de trabalho (ÖZDEN, 2008).

Nesse ponto, cabe destacar o entendimento de que o direito à anti-discriminação atinge, no direito do trabalho, características muito mais detalhadas e específicas, motivo pelo qual referido direito pode ser tido como um princípio específico do direito do trabalho (LIMA, 2010).

Na mesma linha, Delgado (2017) faz referência aos incisos constantes no art. 7º da Constituição Federal de 1988 para confirmar a existência de dispositivos e normas de antidiscriminação específicas do direito do trabalho, como a proibição de diferença de salários, de exercícios de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil (art. 7º, inciso XXX) (BRASIL, 1988).

Além disso, nos termos do artigo 3º da Constituição Federal de 1988 e da Convenção 111 da OIT, os atos que atentem contra a igualdade ou oportunidade de emprego e causem prejuízo ao trabalhador devem ser considerados discriminatórios no ambiente laboral, “[...] não havendo a necessidade de se buscar um grupo protegido para fazer ligação da característica ou conduta que gerou a distinção com ele” (JAKUTIS, 2006, p. 148).

Destarte o direito à antidiscriminação possui *status* de direito fundamental do trabalho, com reconhecimento internacional nesse sentido (LIMA, 2010; PLÁ, 1998; RUPRECHT, 1995).

Mas, apesar de tantos instrumentos jurídicos, da crescente adesão aos valores de igualdade e respeito às diferenças, a discriminação no trabalho persiste, atingindo vítimas, e na maior parte das ocorrências o desenrolar das

condutas discriminatórias, seu espírito animador, sua prática, tendem a não se revelar de forma explícita (RIOS, 2008).

Na sequência, abordam-se alguns aspectos relacionados à discriminação contra a mulher no âmbito do trabalho.

### ***Discriminação por sexo – por gênero – contra a mulher***

A discriminação contra a mulher é uma espécie de discriminação de gênero. Entretanto, conforme disposições dos direitos humanos fundamentais, tanto relativas aos instrumentos internacionais como aos ordenamentos internos, a discriminação entre o trabalho masculino e o feminino é vedada. Como bem lembra Neves (2013), a OIT tem a igualdade de gênero como uma questão de justiça social, essencial tanto aos direitos quanto à eficiência econômica. A participação social de todos os atores da sociedade, homens e mulheres, constitui meio de se alcançar justiça social, crescimento e desenvolvimento. Assim, o trabalho como participação social, deve se dar de forma produtiva e justamente remunerada, exercido com liberdade, equidade e segurança, sem qualquer forma de discriminação. Somente assim terá eficiência, atuará como condição de superação da pobreza, redução das desigualdades sociais, garantia de governabilidade e desenvolvimento (NEVES, 2013).

Infelizmente, a realidade fática diverge das previsões legais, nas quais se verifica sem maiores dificuldades que a mulher tem enfrentado discriminação ostensiva ou velada no mercado de trabalho.

Em relação ao cenário diverso da ocupação dos postos de trabalho e da remuneração entre homens e mulheres, identifica-se a divisão sexual do trabalho em dois sentidos, vertical e horizontal. Costa e Yannoulas (2011) explicitam que, no nível horizontal, tem-se que a maior parte das trabalhadoras está concentrada em poucas profissões, áreas do conhecimento ou outras ocupações tidas como femininas, ensinadas desde cedo às meninas e relacionadas a habilidades tais como a paciência, o cuidado e a docilidade. Aqui o rol de atividades permitidas, ou autorizadas, ou toleradas, é reduzido se comparado ao que é ofertado aos homens. A divisão vertical aponta poucas mulheres em altos cargos, posições de prestígio e decisão, bem como de maior remuneração (COSTA; YANNOULAS, 2011).

Assim, prevalecem empregados homens com maiores salários enquanto as mulheres enfrentam obstáculos tanto para conquistar quanto para permanecer no emprego, e os seus salários são sabidamente menores do que aqueles que recebem os homens (conforme assentado em outro trabalho científico, *vide* GOLDSCHMIDT, 2008, p. 6).

Isso ocorre mesmo com as modificações que têm se operado na esfera laboral, pela crescente participação das mulheres no mundo do trabalho, e a sua inserção em nichos profissionais que em outros períodos seriam destinados exclusivamente aos homens. Muitas mulheres continuam padecendo de discriminação no mercado de trabalho, pois certas posições ou cargos são ainda tidos como tipicamente masculinos, ou femininos.

Mas o que explicaria tais diferenciações? Vernes-Pinto (2020) explica que determinados atos discriminatórios que se repetem diariamente se sedimentam em estruturas de poder e discriminação, derivados da reprodução de padrões e de estereótipos. Nesse sentido, vários estudos<sup>5</sup> indicam que essa diferenciação nociva constitui parte de uma tradição patriarcal, a qual concebe naturalmente a mulher como inferior ao homem (GOMES, 2003).

Essa também é a concepção de Neves (2013), para quem um dos fatores que mais dificultam uma realidade trabalhista mais justa para as mulheres é a manutenção de uma ideologia patriarcal, que atribui às mulheres a responsabilidade da realização das tarefas domésticas da criação dos filhos. A conclusão alcançada por Costa e Yannoulas (2011) vai nesse mesmo sentido. As autoras reforçam que as diferenças instituídas nos âmbitos familiar e escolar, as quais direcionam as meninas ao desenvolvimento de habilidades e conhecimentos relacionados ao cuidado do próximo ao mesmo tempo que as desencorajam quanto às ciências exatas, por ser esta uma área masculina, dada

---

5 A título de ilustração, cabe ressaltar a pesquisa publicada na Revista Planejamento e Políticas Públicas do Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA), realizada por Cirino (2018), que tratou sobre a análise da discriminação de rendimento por gênero nos anos de 2002 e 2014 a partir dos dados coletados pela Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD). A conclusão após a análise dos dados foi a de que embora ocorra a existência de políticas públicas objetivando a redução da desigualdade entre homens e mulheres no ambiente laboral, a diferença salarial entre ambos ainda persiste e atinge o patamar de 30% a mais de rendimento não explicado aos homens (CIRINO, 2018).

a relação com a razão, estão entre os fatores responsáveis pelas metamorfoses da discriminação de gênero e sua perpetuação.

O problema é que a percepção dessa origem pode se dar *en passant*, o que permite que persista e continue a reproduzir os mesmos efeitos nefastos. De fato, como bem observa AXT (2017), a eficácia de uma ideologia pode ser proporcional à sua capacidade de não se fazer notar. Axt cita a obra de Pierre Bourdieu, a *Dominação Masculina*, para analisar a situação. A ordem do mundo exposta no livro, com seus direitos, imunidades e privilégios é geralmente respeitada, sem necessidade de justificativas, em uma espécie de submissão, por aqueles que estão fora do círculo dos privilégios, o que nitidamente constitui uma violência simbólica a eles. E assim se pode concluir que sociedades fundadas em modelos patriarcais, de dominação masculina, reproduzem regras de privilégios ao homem, relegando à mulher um papel secundário, o que nem sempre é percebido ou contestado, uma vez que elas estão fora do tal círculo dos privilégios.

A história mostra que a tradição da estrutura familiar conferiu ao homem uma posição de superioridade – o chefe da casa –, reservando às mulheres qualificações ligadas à fragilidade, à dependência e à subordinação, que motivaram por muito tempo uma visão social de sua dependência financeira e emocional do marido (COUTINHO, 2006). Mas isso não deixava de configurar, já no seio familiar, uma espécie de discriminação em função do gênero, que privilegia a posição “hierárquica” do homem no lar, em detrimento daquela que ocupa a mulher, tida, por consequência, como uma posição de menor importância. Tal disposição influencia na concepção de sociedade, na elaboração das leis que a regem, no restante das relações sociais e, dentre elas, as relações no trabalho. Assim, ali, no trabalho, a exemplo das relações na família, acaba se propagando um modelo discriminatório, de subordinação ao homem, tradicionalmente “o chefe” (BARROS, 2011, p. 917).

A construção cultural das diferenciações entre os gêneros concebia que os homens detinham maior capacidade, racionalidade, objetividade, habilidades naturais para o desempenho de papéis de chefia em relação às mulheres. Isso prevaleceu se amalgamando, tornou-se “natural” aos olhos da sociedade, solidificando a desigualdade entre os gêneros, a ponto de constar em

leis (COUTINHO, 2006, p. 35). Como dito anteriormente citando Axt (2017), certas ideologias prevalecem pela arte de não se fazerem perceptíveis.

A raiz disso talvez esteja na origem do conceito de poder em um plano ideológico. O homem público representava a honra e a virtude e transitava no território da ordem e da razão, atributos masculinos. Já as mulheres reinavam no território do sub-reptício, de influências difusas. A mulher pública comporia a vergonha, a parte dissimulada, em um território sem individualidade, apenas de passagem (AXT, 2017).

E assim se propaga a ideia da divisão de tarefas e segregação sexual. Desde os séculos passados se fala de vocação natural para cada sexo e até mesmo da inaptidão do sexo feminino para o governo, mesmo que da família. Essa concepção de que as mulheres estariam direcionadas biologicamente às funções da esfera da vida doméstica, à casa, a casar e a gerar filhos, a educá-los e a cuidar de todos os membros (AXT, 2017), fomentou e reproduziu um estereótipo danoso, cuja propagação é combatida ainda hoje.

Rebecca Cook, em entrevista concedida a Débora Diniz (2011), afirma que estereótipos dessa natureza, os quais negam direitos, impõem ônus, restringem direitos e violam a igualdade entre homens e mulheres, configuram uma forma de discriminação. Para a autora, estereotipar, na esfera do gênero, constitui uma ação política de domínio sobre as mulheres, com potencial para causar uma discriminação injusta. Estereotipar é tratar alguém como um molde, atribuindo-lhe atributos e papéis em razão de seu pertencimento a um determinado grupo, deixando de lado sua individualidade. Em uma organização de hierarquia masculina, a estereotipagem feminina rotula as mulheres como incapazes de liderar, desconsiderando a capacidade individual (DINIZ, 2011).

A suposta e posta superioridade do homem foi frisada até mesmo em instrumentos legais, que consideravam a mulher como relativamente incapaz e atribuía ao homem a chefia da casa e a função de decidir os assuntos mais relevantes do lar, até os relativos à própria esposa. Parece um paradoxo ante o caráter universal dos direitos fundamentais que durante muito tempo tenha se restringido o número de direitos a que a mulher podia ser titular (ASÍS, 2000).

Mas, se é verdade que essas possibilidades juridicamente garantidas foram revogadas com o advento da Constituição atual de 1988, seus espectros

continuam rondando as relações sociais, familiares e, claro, laborais. Como salienta Coutinho (2006), no mundo do trabalho, a subordinação e as diferenças a que são submetidas as mulheres apontam ainda hoje uma concepção de dominância masculina. Isso não deixa de ser uma estereotipagem dos sexos, na forma como explica Rebbeca Cook, uma vez que impõe generalizações acerca das capacidades físicas, emocionais e intelectuais de mulheres e homens (DINIZ, 2011). Os homens ainda são tidos como mais fortes, mais racionais, mais intelectualizados que as mulheres. Nessa interpretação, muitos postos são negados às mulheres por elas serem julgadas como menos fortes, menos racionais, menos intelectualizadas que os homens.

Costa e Yannoulas (2011) observam que até nos cursos acadêmicos também vigora a implícita divisão sexual do trabalho em critérios de separação e hierarquização. Ressaltam que existem áreas com predomínio masculino, tais como as de ciências exatas e da terra e outras com predomínio feminino, humanas, biológicas e linguística. Para elas, a lógica está pautada em valores culturais masculinizados, que estabelecem uma hierarquia entre saberes femininos e masculinos. Essa divisão e hierarquia tende a ser reproduzida no mercado de trabalho.

A discriminação das mulheres no trabalho deriva de vários fatores, além dos advindos da cultura e dos costumes. Na verdade, pode-se pensar na ideia de um sistema de fatores de estigmatização, pois que atuam uns sobre os outros e influenciam-se mutuamente, tendo como resultado a discriminação. Assim, com os vários fatores, tais como costumeiros, familiares, culturais, religiosos, entre outros, age a falta de consciência social sublimada em uma causa “econômica” de um maior custo da mão de obra feminina, face aos afastamentos a que fazem jus, a mais do que os homens, como na licença maternidade (BARROS, 2011, p. 907).

Chama a atenção que ao mesmo tempo em que o ajuste social atribui à mulher o papel de tomar para si o dever de cuidar da casa, da família, da reprodução, não se cogite um dever implícito de retribuir esse tempo de trabalho, de dedicação e de cuidado ao outro, ao ambiente doméstico. Isso porque esse tempo retirado da vida da mulher não é considerado trabalho, é tido como algo naturalmente pertencente às funções da mulher, como algo

que lhe seja inerente. Neves (2013) cita que isso é algo imposto pelas relações de poder de gênero.

Até o tempo de afastamento da mulher do trabalho por causa da licença maternidade é tido como custo adicional, uma possibilidade que desestimula a contratação de mulheres.

A legislação protetiva do mercado de trabalho da mulher nem sempre é vista como garantia ou como proteção de seu papel reprodutivo, prevenindo os riscos à saúde e à gestação. O instituto, mal compreendido, conduz à discriminação da gestante<sup>6</sup>, devido à errônea compreensão de que significa elevação de custos. Além disso, entende-se que a mulher, devido aos seus vínculos maternais, familiares, têm menor disponibilidade para uma maior dedicação ao emprego, o que atuaria como adicional de custo à contratação da mão de obra feminina, evitada então (COUTINHO, 2006).

Ao sacrifício da igualdade também no trabalho, que inevitavelmente trará consequências futuras para elas em termos de direitos previdenciários, as mulheres assumem os custos da maternidade e dos cuidados dispensados aos filhos e outros familiares. São também esses motivos que exigem interrupções de contrato e afastamentos das funções, que acabam influenciando na submissão a menores salários, à informalidade, às más condições e inadequações do trabalho, à menor instrução e atualização e, conseqüentemente, diminuindo-lhe as chances de ascensão profissional e promoção a cargos de maior relevância. O resultado da dificuldade de conciliar tarefas domésticas e profissionais acaba por conduzir as mulheres a uma posição secundária, além de sofrerem discriminação diante da dificuldade de conciliarem as esferas doméstica e profissional (PRONI; PRONI, 2018).

É como se existisse no trabalho a esfera produtiva, pertencente aos homens, e uma esfera reprodutiva, na qual estão as mulheres, mas não de forma a se complementarem. Antes se trata de uma relação de poder (COSTA; YANNOULAS, 2011).

Todo esse quadro caracterizado por salários menores, predomínio de funções subordinadas e de pouco poder de decisão e comando tem se repro-

---

6 Nesse ponto, ressalta-se que a discriminação em face da trabalhadora gestante será abordada e melhor esclarecida no tópico 3.2 seguinte.

duzido desde quando a sociedade “permitiu” a entrada da mulher no mundo do trabalho. Com a revolução capitalista, a mulher passou a ocupar vagas no mundo do trabalho, mas os cargos que lhe eram disponibilizados representavam extensões do trabalho doméstico, pela identidade que se buscava destacar de suas “naturais capacidades” com tais postos. Assim, à mulher trabalhadora cabiam funções relacionadas à habilidade manual, paciência, meticulosidade, por exemplo, nas linhas de produção eletromecânica (COUTINHO, 2006).

No Brasil, a participação da mulher no mercado de trabalho se intensificou desde o final dos anos de 1980. Antes de 1989, a mulher não podia exercer trabalho noturno nem em ambientes insalubres, penosos ou perigosos. A revogação da vedação pode ter colaborado para o aumento da participação feminina no mercado de trabalho, somado com maior acesso à profissionalização. Todavia, isso não foi suficiente para trazer a igualdade (BARROS, 2011). Da mesma forma, a flexibilização trabalhista, em um primeiro momento, também aumentou as oportunidades de inserção das mulheres no mercado de trabalho, mas trouxe na sequência a precarização dos direitos e das condições de trabalho (COUTINHO, 2006).

Mesmo com o aumento das oportunidades de trabalho, inovações legais, maior participação da mulher no mercado de trabalho, não aconteceu a alteração no que concerne à hierarquia funcional e organização do trabalho em relação aos gêneros. O domínio masculino se sobrepõe. Os maiores salários e as funções de comando e chefia, preponderantemente, pertencem aos homens (COUTINHO, 2006).

É curioso que isso ainda prevaleça apesar das transformações ocorridas. Se, de um lado, tem aumentado a participação feminina no mercado de trabalho, a formalização, o nível de escolaridade e a qualificação, ainda vigoram diferenças entre salários e cargos, predominantemente favoráveis aos homens. Como chama a atenção Neves (2013, p. 409), mesmo com tantas mudanças ainda vigora “[...] a dualidade entre um polo tradicional, ocupado pelas mulheres, e um polo virtuoso, ocupado pelos homens”.

É nítido que, comparado a tempos pretéritos, houve uma mudança de perfil da mulher, que hoje em dia tem maior qualificação, permanece mais tempo no mercado de trabalho, destina mais horas ao labor. Mesmo assim,

apesar de toda a discussão acerca da igualdade de oportunidades, nem as inovações tecnológicas, nem as novas formas de organização do trabalho têm sido capazes de alterar o cenário. As mulheres continuam ocupando guetos profissionais assemelhados aos papéis desempenhados no âmbito de seus lares, ou em funções de menor qualificação, com menores remunerações. A ocupação feminina na contramão disso, infelizmente, ainda é uma exceção (COUTINHO, 2006).

Os dados estatísticos oficiais e as situações que se visualizam cotidianamente expõem a desigualdade de tratamento e oportunidades entre homens e mulheres, apesar da importância crescente da mulher no mundo do trabalho. A realidade do mercado de trabalho feminino mostra dados discrepantes em relação ao masculino no que toca ao número de postos de trabalhos ocupados, ao valor dos salários, ao trabalho formal, à contribuição para a previdência social, à ocupação de cargos de chefia (IPEA, 2015).

Neves (2013, p. 409) refere o que se convencionou chamar de “telhado de vidro” para demonstrar a dominação masculina de autoridade e poder no campo do trabalho. Uma forma de mencionar a divisão social assimétrica e hierarquizada dos espaços masculino e feminino. O poder e a razão se concentram no masculino, e às mulheres, as organizações burocráticas com base na racionalidade e hierarquia destinam papéis subordinados.

Verifica-se que, na plenitude do século XXI, em oposição à importância da mão de obra feminina para a economia do Estado e para a economia de seus lares, o mercado ainda prioriza os trabalhadores masculinos, e que ainda vigora intensa discriminação de gênero, somada ao assédio moral e sexual a que as mulheres se veem expostas no ambiente laboral (NOCCHI, 2012).

Para agravar a situação, não raras vezes a discriminação por gênero se imbrica com outras, causando às mulheres discriminações múltiplas nas suas relações de trabalho. Isso significa que não apenas o gênero, mas a combinação do fato de ser mulher com outras causas que estão na base da discriminação. É, por exemplo, o caso da trabalhadora com deficiência, ou migrante, ou devido à sua raça, situação socioeconômica, nível de instrução, religião, opção sexual, idioma, origem étnica, cultura, idade, estado de saúde,

entre tantas outras que são possíveis ante o dinamismo da vida e das relações sociais (COUTINHO, 2006).

Outra situação que não pode deixar de ser mencionada é a discriminação indireta, barreiras que surgem através de ideias ou práticas que aparentemente são neutras e que acabam resultando em prejuízos e restrições de direitos e oportunidades. Além disso, a autodiscriminação, perceptível quando a própria mulher se mostra resistente a ocupar cargos de chefia, encarar ambientes de trabalho competitivos por considerar que tais funções são direcionadas aos homens. Ao que parece, nesses casos, há uma prévia ideia, um preconceito esculpido por fatores sociais, educacionais e familiares que moldam a forma da própria mulher de conceber e participar da divisão do trabalho – hierarquia e divisão sexual.

É um erro pensar que os efeitos da discriminação, simples ou múltipla, restringem-se à diferença de remuneração, à perda de oportunidades, ao predomínio de funções de subordinação. As consequências se alastram para as demais dimensões da vida da trabalhadora e podem, com frequência, causar-lhe danos extrapatrimoniais (*v.g.*, dano moral ou dano existencial), impedindo sua plena realização. Assim, nenhuma das causas da discriminação contra a mulher pode ser menosprezada.

A trabalhadora pode ser vítima de discriminação não somente no setor privado. Há possibilidade de a mulher também ser exposta a tal situação em decorrência de atos estatais, como editais de concursos públicos que fazem exceções e diferenciações descabidas com o fim de impedir, injustificadamente, o acesso de mulheres a postos de trabalho no setor público (RIOS, 2008). No entanto, mesmo que a discriminação da mulher no trabalho não se limite ao setor privado, é ali que ocorre em maior intensidade (BARROS, 2011).

A discriminação contra as mulheres pode ser muito explícita, sendo, em determinados casos, exposta em anúncios para preenchimento de vagas, ou mesmo manifestada pelos comportamentos aparentemente inofensivos, tais como o de considerar determinadas empregadas como se fossem invisíveis, tal como ocorre com as zeladoras (COUTINHO, 2006).

Algo interessante a ser analisado é que, mesmo sem se dar conta, a mulher também pode contribuir de forma involuntária para a composição do quadro discriminatório.

Há uma série de elementos que induzem à propagação da estereotipia da fragilidade e da predisposição feminina, natural para determinadas atividades e inadequação para outras. Não raro isso se inicia em casa, continua na escola e nas vivências sociais. No avançar dos anos, a mulher pode se dar conta de sua alta capacidade, em igualdade com os homens, enfraquecendo os estereótipos que lhe couberam, estimulada, inclusive, pela necessidade de uma melhor remuneração.

Mas, inclinando-se à vontade de constituir família para que não seja alcançada pelas dificuldades a uma ascensão mais lenta ou à manutenção da vaga, dependerá do apoio do cônjuge e de uma estrutura de creches e congêneres, em horários compatíveis à sua rotina de trabalho, ou, submeter-se-á àquilo que o mercado de trabalho tradicionalmente lhe reserva para conseguir conciliar a carreira e suas obrigações com o lar (BARROS, 2011).

Via de regra, é uma dificuldade que não atinge o homem quando constitui família. Ele raramente se sente dividido entre o lar e o trabalho e outorga esse conflito à mulher, que o aceita. A condição familiar não é empecilho para os homens alcançarem vagas, o que não ocorre com relação às mulheres. Não são poucos os relatos de pressão, assédio moral laboral contra a mulher casada, ou grávida, para afetar sua permanência no emprego (COUTINHO, 2006).

São elementos muito fortes, ainda incrustados na estrutura social, em uma época em que a mulher já alcançou a sua emancipação em termos legais.

Existe uma teoria denominada “Teoria do Capital Humano”, que explica a diferença salarial entre homens e mulheres como sendo resultado do investimento realizado na educação, formação, qualificação ou mesmo experiência profissional (BECKER, 1962). Dessa forma, maiores investimentos no capital humano resultariam em uma maior rentabilidade futura. Para Becker (1962), as mulheres não têm incentivo para investir no seu capital humano, porque passam menos tempo no mercado de trabalho.

Todavia, isso pode decorrer de oportunidades desiguais, o que denota uma realidade discriminatória, pois, por sua vez, os empregadores julgam que possa haver uma maior instabilidade feminina no trabalho, comparada à masculina, então acabam dando preferência às promoções e ao aperfeiçoamento dos homens para as funções de maior qualificação. Assim, os menores salários bem como a menor qualificação decorrem da menor produtividade advinda das várias interrupções. Isso tenta dizer que a mulher tem menos “capital humano” (BARROS, 2011).

No fluxo oposto, há um conjunto de instrumentos tanto de direito internacional, que foram ratificados pelo Brasil, quanto do ordenamento interno, que visam assegurar à mulher o seu direito de igualdade e de não discriminação.

O Pacto Internacional dos Direitos Econômicos Sociais e Culturais (NAÇÕES UNIDAS, 1966) e a Convenção Sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Contra a Mulher (NAÇÕES UNIDAS, 1979) são especialmente relevantes nesse sentido. Afiançam às mulheres a possibilidade de escolher o trabalho, o qual deve apresentar condições seguras, saudáveis e que não firam a dignidade humana. A mais disso, a justa remuneração, bastante a si mesmas e à manutenção do grupo familiar; e que jamais sejam submetidas à discriminação alguma no trabalho.

A Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Contra a Mulher foi muito influenciada pela OIT, sendo provavelmente essa a razão da Convenção dedicar especial foco à proteção da mulher nas suas relações de trabalho (LIMA, 2011).

De acordo com a Convenção (NAÇÕES UNIDAS, 1979), a discriminação contra a mulher é

[...] toda 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.

O bojo da proteção buscada pela Convenção é a igualdade entre homens e mulheres, e um dos destaques nesse conceito é atentar ao fato de que os efeitos da discriminação se estendem a mais de um campo da vida da pessoa, tal qual acontece com a discriminação sofrida no trabalho.

Também na linha da proteção da igualdade, a Convenção 100 da OIT, ratificada pelo Brasil em 1957, é outro instrumento antidiscriminação. Dedicar-se à questão da igual remuneração entre homens e mulheres para trabalhos de igual valor. Nessa senda, a remuneração deve ter em conta as atividades realizadas, não apenas os resultados advindos delas nem os custos relacionados à proteção social do trabalho da mulher.

Muito embora os ordenamentos jurídicos de muitos países busquem promover a equivalência de salários masculinos e femininos, a realidade não tem correspondido aos seus avanços, não importa o nível de desenvolvimento do país. Essa realidade é especialmente verificável no setor privado, já que no setor público a remuneração, via de regra, é equivalente. Contudo, mesmo no setor público há preferência ao público masculino na hora das promoções (BARROS, 2011).

Outro instrumento do direito humano internacional de grande importância para a promoção da igualdade no trabalho é a Convenção da Discriminação no Emprego e Ocupação da OIT, ou Convenção 111. Destinada aos vários domínios da discriminação no âmbito do trabalho, foi editada em 1958 com o fim de promover a igualdade no labor, tanto no setor público quanto no privado (BARZOTTO, 2012). Pioneira por definir a discriminação, essa Convenção estabeleceu no âmbito do trabalho o princípio da não discriminação. Foi promulgada em 1968 no Brasil e, em termos de tratados internacionais ratificados pelo Brasil, foi a primeira a empregar a palavra discriminação (LIMA, 2011). Para a Convenção 111, a discriminação no trabalho é uma violação dos direitos humanos. Assim, importa o impacto que a discriminação implicou sobre a pessoa ou grupo discriminado, não a intenção do agente discriminador (JAKUTIS, 2006).

A igualdade entre homens e mulheres no trabalho também está positivada no ordenamento jurídico nacional, a começar pela Constituição Federal de 1988, instrumento da institucionalização dos direitos humanos fundamentais

no País, que reflete as reivindicações internacionais das mulheres quanto ao reconhecimento de seus direitos, especialmente de igualdade (PIOVESAN, 2003).

De acordo com a previsão constitucional contida no artigo 5º, inciso I, há igualdade entre homens e mulheres no que tange a direitos e obrigações. E o texto constitucional também estabeleceu que são proibidas diferenças salariais, ou para contratar, ou mesmo para o exercício de funções, em razão do gênero (art. 7º, XXX).

A Constituição de 1988 buscou retirar do ordenamento jurídico as normas que contivessem qualquer ranço de tratamento discriminatório ou desigual entre homens e mulheres. Nesse sentido, aponta a igualdade entre as pessoas, independentemente do gênero, e veda a discriminação da mulher no mercado de trabalho. O constituinte intencionou promover e resguardar a proteção da mulher tanto na sua participação no mercado de trabalho quanto à maternidade, prevenindo prejuízos à saúde e ao emprego. Para isso, indica ações positivas (7º, XX), de forma que, como observa Coutinho (2006), a diferenciação admitida pela Constituição é apenas para proteger a mulher no que toca à maternidade, do que se conclui que todas as demais estão proibidas. A legislação infraconstitucional brasileira tende a seguir as diretrizes dadas pelas Convenções que o Brasil ratifica, o que se repete no tocante à proteção contra a discriminação da mulher no trabalho. Um exemplo é o artigo 5º da Consolidação das Leis do Trabalho, prevendo que “A todo trabalho de igual valor corresponderá salário igual, sem distinção de sexo”.

Há também as alterações na Consolidação das Leis do Trabalho, no final do século XX, pelo acréscimo de muitos dispositivos para coibir a discriminação feminina no mercado de trabalho, especialmente no que tange à remuneração e às oportunidades no trabalho (BARROS, 2011). O artigo 373-A foi trazido pela Lei nº 9.799/99 e prevê uma série de condutas discriminatórias vedadas em relação ao trabalho da mulher (BRASIL, 1943; BRASIL, 1999, p. ):

**Art. 373-A.** Ressalvadas as disposições legais destinadas a corrigir as distorções que afetam o acesso da mulher ao mercado de trabalho e certas especificidades estabelecidas nos acordos trabalhistas, é vedado:

I - Publicar ou fazer publicar anúncio de emprego no qual haja referência ao sexo, à idade, à cor ou situação familiar, salvo quando a natureza da atividade a ser exercida, pública e notoriamente, assim o exigir;

II - recusar emprego, promoção ou motivar a dispensa do trabalho em razão de sexo, idade, cor, situação familiar ou estado de gravidez, salvo quando a natureza da atividade seja notória e publicamente incompatível;

III - considerar o sexo, a idade, a cor ou situação familiar como variável determinante para fins de remuneração, formação profissional e oportunidades de ascensão profissional;

IV - exigir atestado ou exame, de qualquer natureza, para comprovação de esterilidade ou gravidez, na admissão ou permanência no emprego;

V - impedir o acesso ou adotar critérios subjetivos para deferimento de inscrição ou aprovação em concursos, em empresas privadas, em razão de sexo, idade, cor, situação familiar ou estado de gravidez;

VI - proceder o empregador ou preposto a revistas íntimas nas empregadas ou funcionárias.

O ordenamento jurídico brasileiro, de uma forma global, proíbe qualquer discriminação da mulher no trabalho. E foi essa proibição que a Lei nº 9.799/99 veio acentuar ao aumentar ainda mais os horizontes protetivos da mulher quanto à discriminação no mercado de trabalho.

Com o mesmo fim, a Lei nº 9.029/95 dá azo à proteção constitucional do princípio da igualdade, especificamente quanto à limitação ou à discriminação da mulher no trabalho, tanto no acesso quanto na manutenção da relação de emprego, em decorrência do gênero, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar ou idade. A lei criminaliza a exigência de qualquer procedimento ou exigência comprobatória de esterilização ou gravidez, bem como a indução à esterilização e ao controle de natalidade.

A OIT destaca que nas últimas décadas a questão da igualdade de gêneros teve conquistas importantes em termos de políticas e leis. Contudo,

ainda há muito a ser feito. A discriminação contra as mulheres no contexto do trabalho ainda persiste, o que é perceptível nas remunerações menores, nas condições de trabalho menos favoráveis, no menor acesso a cargos de direção e a promoções. Da população que vive em situação de pobreza no mundo, “829 milhões são mulheres”, contra “522 milhões de homens”. Os salários femininos variam entre os percentuais de 70 a 90 em relação aos salários masculinos (OIT, 2011, p. xi).

No mundo inteiro, as mulheres enfrentam, de forma efetiva, grande resistência ao reconhecimento e à materialização de seu direito à não discriminação, à sua igualdade em relação aos homens. Nesse cenário, assumem especial importância as ações positivas, as políticas afirmativas, a fim de alcançar a igualdade material entre homens e mulheres (GOMES, 2003).

Essas medidas estão previstas no direito nacional e também no internacional. No Brasil, há previsão Constitucional de proteção da mulher no mercado de trabalho por meio de incentivos, leiam-se ações positivas. Porém, esse dispositivo ainda carece de regulamentação. O próximo capítulo abordará o tema das ações afirmativas de combate à discriminação da mulher no trabalho.

Outrossim, assentado o panorama da discriminação da mulher no trabalho, no tópico seguinte, de forma mais específica, será abordada a questão da discriminação da trabalhadora gestante.

### ***Discriminação em face da trabalhadora gestante***

Em que pese a existência de vários direitos consagrados da trabalhadora previstos na Constituição Federal de 1988 e na Consolidação das Leis do Trabalho, são constantes as práticas discriminatórias enfrentadas pelas mulheres no ambiente laboral, como acima exposto.

As trabalhadoras são submetidas a tratamentos degradantes e vexatórios por motivos diversos. Desse modo, pode-se afirmar que a mulher sofre discriminações múltiplas no local de trabalho, tanto por questões de gênero quanto por questão de raça ou das escolhas que realiza em sua vida. Nesse ponto, destaca-se a ocorrência dessas práticas inclusive em relação à trabalhadora gestante, a qual está sujeita a todo o tipo de discriminação, seja ela direta ou indireta.

Além de xingamentos, atos depreciativos e aqueles que promovem o isolamento da trabalhadora, a mulher grávida é constantemente submetida a medidas que promovam a diferenciação salarial entre ela e os demais trabalhadores, ou, ainda, a menores oportunidades de emprego (COUTINHO, 2006).

Tais práticas podem ser consideradas, segundo a visão de Dahl e Deardorff (2016), entre as formas de discriminação de gênero, posto que somente as mulheres engravidam, mas também podem ser vistas como a discriminação vinculada ao critério proibido de discriminação vinculada às escolhas dessas trabalhadoras.

Com efeito, a opção pela maternidade é tida como uma escolha fundamental da trabalhadora, que está intimamente ligada ao direito reprodutivo da mulher – considerado um direito humano e fundamental que merece ampla proteção (INTROINE; SILVA, 2018).

Nessa linha, deve-se considerar a gravidez como um fato natural, um processo que diz respeito à perpetuação da espécie humana, inclusive. Sendo assim, a opção pela maternidade não poderia sofrer qualquer tipo de discriminação.

Entretanto, esses atos de diferenciação ilícitos ocorrem, principalmente tendo em vista a existência de uma concepção negativa no que tange à gestação e ao seu impacto para a atividade laboral (DAHL; DEARDORFF, 2016). Há uma ideia equivocada de que a mulher que opta pela maternidade o faz em detrimento das suas atividades profissionais, bem como da sua qualificação.

Infelizmente, a proteção conferida à maternidade pela Constituição Federal de 1988 e pela CLT<sup>7</sup> acaba por contribuir para a visão negativa da gravidez no ambiente laboral sob argumento de que essa trabalhadora sobrecarrega

---

7 Os artigos 391 a 400 da CLT dispõem sobre a proteção à maternidade e tratam sobre a impossibilidade de discriminação decorrente da gravidez com a dispensa da trabalhadora no período de estabilidade (art. 391); a estabilidade provisória no emprego desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto (art. 391-A); licença maternidade de 120 dias (art. 392), ampliação dos períodos de repouso (art. 392, §2º); direito ao salário integral (art. 393); afastamento das atividades insalubres (art. 394-A); descansos especiais para amamentação (art. 396); e local destinado à guarda dos filhos (art. 400) (BRASIL, 1943). A Constituição Federal de 1988 trata sobre a proteção à maternidade (art. 6º), bem como sobre a igualdade e a proibição de práticas discriminatórias no mercado de trabalho (art. 7º). Além disso, o art. 10 do Ato das

o trabalhador por questões fiscais e relacionadas à sua remuneração. Além disso, empregadores e demais colegas costumam considerar as trabalhadoras grávidas incapacitadas para o exercício das suas atividades laborais. Tais atitudes contribuem para a discriminação dessa trabalhadora, algo que é extremamente inapropriado, inclusive no ambiente laboral (DAHL; DEARDORFF, 2016).

Percebe-se que, na verdade, grande parte da discriminação sofrida pela trabalhadora gestante decorre de questões econômicas. Nesse ponto, Coutinho (2006, p. 26) aponta que se tem a ideia de que “[...] os custos do trabalho da mulher são superiores aos custos do trabalho do homem, em decorrência da proteção à maternidade [...]” e isso por causa do direito à licença maternidade, bem como à garantia provisória de emprego, intervalo intrajornada para amamentação, entre outras prerrogativas da trabalhadora.

Por causa desse discurso machista e retrógrado, o qual tem por finalidade negar o direito da mulher à garantia ao trabalho, bem como à manutenção de sua gestação e do bem-estar do nascituro e da criança, a trabalhadora em estado gestacional permanece sendo vista como inferior em todos os aspectos e é vítima de assédio moral no ambiente laboral, o que é muito prejudicial para ela, bem como para o nascituro.

A gestante sofre inúmeras pressões no ambiente do trabalho, inclusive com o intuito de que se desligue “voluntariamente” da empresa, tendo em vista a existência do estigma negativo em relação à gravidez e à manutenção da capacidade laboral da trabalhadora gestante (COUTINHO, 2006).

Outrossim, os atos discriminatórios suportados pela trabalhadora grávida podem ser observados em todas as fases do contrato de trabalho; ou seja, ocorrem nas fases pré, durante e após a extinção do contrato de trabalho.

Com efeito, na fase pré-contratual, as diferenças entre empregador e empregado se tornam mais evidentes, isso porque o empregador possui liberdade de escolha do novo empregado (BOUCINHAS FILHO, 2009). Nesse ponto, é bastante comum a negativa de contratação por motivo do estado grávidico da trabalhadora. Mais uma vez, a questão econômica é tida como um empecilho para a contratação da trabalhadora grávida, posto que ela é tida

---

Disposições Constitucionais Transitórias garante à mulher estabilidade no emprego desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto (BRASIL, 1988).

como um peso na folha de pagamentos do empregador, consoante exposto alhures. Além disso, contrariando inclusive o disposto na Lei nº 9.029/95 (artigos 1º e 2º), e na CLT (artigo 373-A), muitos empregadores exigem das candidatas o teste de gravidez, justamente para afastar a contratação de uma candidata em estado gestacional<sup>8</sup>.

Obviamente a proibição da realização do exame de gravidez como requisito para a contratação visa tutelar os direitos da trabalhadora à intimidade, à igualdade e à manutenção da sua dignidade (BARROS, 2011).

Ainda, a fase contratual é o momento em que mais são observadas as práticas discriminatórias em face da trabalhadora gestante. É nela que se verificam preterições em promoções, assédio moral, distinção de oportunidades, trato pessoal humilhante ou vexatório conferidos à trabalhadora (BOUCINHAS FILHO, 2009; SANTOS, 2017).

Como a gestante é vista como um obstáculo para que a empresa atinja seus objetivos relacionados à busca por maiores lucros e produtividade, a trabalhadora é constantemente perseguida dentro da empresa, sendo pressionada para atingir as metas impostas (COUTINHO, 2006).

Além disso, a discriminação também ocorre no final do contrato de trabalho, e no que tange à trabalhadora gestante, a gestação pode ser inclusive o fator desse rompimento do contrato. Em que pese a despedida em razão da gravidez seja proibida pelo ordenamento jurídico, ela é uma constante, ensejando inclusive diversas ações indenizatórias no âmbito do poder judiciário trabalhista<sup>9</sup>.

---

8 A Lei no 9.029/95 veda a exigência de exame admissional de gravidez. Extraí-se da legislação: “Art. 1º É proibida a adoção de qualquer prática discriminatória e limitativa para efeito de acesso à relação de trabalho, ou de sua manutenção, por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar, deficiência, reabilitação profissional, idade, entre outros, ressalvadas, nesse caso, as hipóteses de proteção à criança e ao adolescente previstas no inciso XXXIII do art. 7º da Constituição Federal. Art. 2º Constituem crime as seguintes práticas discriminatórias: I - a exigência de teste, exame, perícia, laudo, atestado, declaração ou qualquer outro procedimento relativo à esterilização ou a estado de gravidez; (...)” (BRASIL, 1995, p. ). Também o artigo 373-A, inciso IV, da CLT proíbe a exigência de atestado ou exame para comprovação de esterilidade ou gravidez no momento da admissão ou durante o contrato de trabalho (BRASIL, 1943).

9 Para ilustrar o entendimento sobre o tema, colhe-se o julgado do Tribunal Regional do Trabalho da 11ª Região, no qual os desembargadores concluíram que a exigência de exame de

Importante destacar que a rescisão do contrato de trabalho motivada pela gravidez da trabalhadora é considerada uma prática discriminatória, e não somente por questões de gênero, mas em face do exercício do direito reprodutivo da mulher, e, ainda, contra o seu direito fundamental de optar pela construção de uma nova família.

Posteriormente ao término do contrato de trabalho, a trabalhadora grávida ainda enfrenta discriminação, posto que ela terá, por óbvio, muita dificuldade em ser novamente contratada, tendo em vista o preconceito na fase pré-contratual acima destacado.

Em que pese o prejuízo suportado pelas mulheres, pouco se discorre sobre os efeitos nefastos da discriminação para a saúde da trabalhadora gestante e do nascituro.

Denota-se que a discriminação não se restringe a atos ilícitos praticados em detrimento de terceiros. Esses atos geram consequências às vítimas. E em relação à gestante, isso não teria como ser diferente.

Com efeito, as trabalhadoras em estado gestacional vítimas de discriminação no mercado de trabalho podem desenvolver quadros de ansiedade, de depressão, além de sintomas físicos, como pressão alta, taquicardia, contrações de treinamento, os quais, inclusive, podem contribuir para a indução do trabalho de parto prematuro (COUTINHO, 2006; BITTAR; CARVALHO; ZUGAIB, 2005; CONDE; FIGUEIREDO, 2005).

Além dos danos suportados pela mulher, o nascituro e o recém-nascido podem eventualmente apresentar quadro de baixo desenvolvimento, baixo peso, alergias, dentre outros inúmeros efeitos nefastos suportados pela criança, decorrentes do estresse vivenciado pela mãe durante a gestação (PINHEIRO, 2020; MORAES, [s.d.]; TUA SAÚDE, 2020).

---

gravidez no decorrer do contrato de trabalho é considerada ato discriminatório, principalmente se o teste for utilizado com o intuito de dar fim ao contrato de trabalho: [...] DANO MORAL - EXAME DE GRAVIDEZ. Considera estritamente discriminatória a exigência de teste de gravidez em dois momentos: primeiro, na ocasião admissional, em que a exigência de tal exame poderia levar a uma discriminação nas contratações das mulheres gestantes; e no segundo momento, ao longo do contrato de trabalho, pois presumir-se-ia que a demissão guardaria uma natureza de flagrante discriminação e ofensa à dignidade, valor constitucional protegido pela CF/88. Assim, por falta de previsão legal, incabível à condenação da reclamada ao pagamento de reparação moral. [...] (BRASIL, TRT11, 2019, p. ).

Outrossim, é possível constatar que as trabalhadoras gestantes, independentemente de raça, cor, *status* social, qualificação, são vítimas em potencial de atos discriminatórios quando optam por exercer seu direito reprodutivo e formar uma nova família.

A partir da análise de um estudo promovido pelo IPEA (2015), nota-se que o mercado de trabalho formal é composto em sua maioria por mulheres brancas, de boa escolaridade. E mesmo essas mulheres são vítimas de atos discriminatórios.

É notório que as trabalhadoras grávidas negras estão mais suscetíveis à discriminação no mercado de trabalho. Isso porque essas mulheres já experimentam o preconceito em razão de sua cor, por causa do gênero e, eventualmente, por causa da pobreza e da menor escolaridade, posto que as mulheres negras infelizmente são ainda as que mais sofrem com a pobreza e com a baixa qualificação (GOIS, 2008).

Todavia, no que tange à trabalhadora grávida, ela sofre discriminação pela simples razão de estar em estado gestacional. Esses atos discriminatórios são sentidos por ela independentemente dos demais critérios proibidos de discriminação.

Há diversos estudos que apontam a maternidade como um dos fatores que contribuem para a perpetuação da discriminação em face da trabalhadora no mercado de trabalho. Nesse sentido, uma pesquisa realizada pela FGV com 247 mil mulheres apontou que metade das trabalhadoras grávidas, ou até dois anos após darem à luz, foram despedidas e não se encontram mais no mercado de trabalho (MACHADO; PINHO NETO, 2016). Ainda, Samorano (2017) aponta que as mulheres possuem menos oportunidades no mercado de trabalho e menores remunerações por causa da gravidez.

Diversos são os relatos de trabalhadoras que foram submetidas à discriminação especificamente em relação à gestação (LIMA, 2018).

E essas práticas são tão comuns, que diversas mulheres sentem receio em optar pela maternidade, principalmente diante da dificuldade em novas contratações, na manutenção do emprego e em relação às barreiras para a ascensão profissional (MARTINS, 2018).

Percebe-se, desse modo, que ao contrário do que se imagina, a discriminação em face da trabalhadora gestante ocorre independentemente do cargo ocupado ou da condição da trabalhadora. Também não está diretamente relacionada às questões de raça, etnia ou origem.

As práticas discriminatórias promovidas em face dessas trabalhadoras ocorrem por causa do estado fisiológico da mulher, ou seja, pelo fato de estar grávida, independentemente dos demais critérios.

Sendo assim, basta a confirmação da gravidez para a trabalhadora ser vítima de assédio moral, de xingamentos, de atos depreciativos, no ambiente laboral.

A fim de afastar essas práticas, existem regras internacionais e no ordenamento jurídico brasileiro, que visam obstar as práticas discriminatórias em face da trabalhadora, consoante exposto anteriormente.

Há também no ordenamento jurídico vários dispositivos que visam à proteção da maternidade, do nascituro e da trabalhadora. Entretanto, as normas existentes não são suficientes para afastar a discriminação da trabalhadora em razão da gravidez. Com efeito, não há nenhuma regra específica que trate sobre a gravidez como um critério proibido de discriminação. Motivo pelo qual a discriminação praticada contra essas trabalhadoras seja enquadrada como uma discriminação por gênero, de forma ampla, sem qualquer especificação. Nesse ponto, Pritsch (2020) faz uma crítica às normas antidiscriminatórias brasileiras ao apontar que as regras no Brasil são amplas e não abordam todas as situações discriminatórias a que estão submetidos os indivíduos, em especial no ambiente laboral, o que contribui para a perpetuação dessas práticas.

Entretanto, existem diversas medidas que buscam garantir às mulheres trabalhadoras gestantes o exercício dos seus direitos e a sua inserção e manutenção no mercado de trabalho. Tais medidas se confundem com ações afirmativas e podem ser observadas, inclusive, através de inovações legais previstas no ordenamento que preveem situações as quais configuram atos discriminatórios proibidos.

Sendo assim, o próximo capítulo abordará o tema das ações afirmativas de combate à discriminação da mulher no trabalho.



## **Capítulo 4**

### **AÇÕES AFIRMATIVAS DE COMBATE À DISCRIMINAÇÃO DA MULHER (INCLUSIVE A GESTANTE) NO TRABALHO E DE PROMOÇÃO DA IGUALDADE**

A discriminação é a “[...] antítese do princípio da igualdade” (JAKUTIS, 2006, p. 23). Constitui uma das maiores violações da dignidade e dos direitos da pessoa porque não respeita a integralidade do ser humano e retira-lhe direitos que pertencem a todos os seres humanos, relegando a pessoa a um nível inferior ao que as pessoas ocupam. As ações discriminatórias desprezam a fraternidade derivada da compreensão da universalidade da condição humana e do reconhecimento da outra pessoa como um reflexo da humanidade de todos (BARZOTTO, 2012).

Em relação às mulheres, a discriminação no trabalho resulta que ocupem menos cargos, recebam menores salários e alcancem menos chances de promoção. No que tange às trabalhadoras grávidas, a discriminação vivenciada por elas, além de trazer prejuízos para a sua ascensão profissional, também causa danos à sua saúde e ao do nascituro.

Com efeito, o conservadorismo social, educacional e familiar acaba reforçando esse estigma pelas ideias incutidas no bojo do convívio, que ao estimularem o estereótipo de uma feminilidade apropriada à disponibilidade da mulher para a família e para o lar, desestimulam que a mulher busque mudanças por meio da educação e conquista de melhores posições profissionais (BARROS, 2011).

O aparato jurídico brasileiro de proteção da mulher contra a discriminação é abundante. Diversos são os dispositivos que buscam a garantia e manutenção do emprego da mulher, bem como visam protegê-la em todas as fases do contrato de trabalho, inclusive quando a trabalhadora se encontra em estado gravídico (quando a proteção se estende ao nascituro e à maternidade). Todavia, todos esses direitos e garantias têm-se mostrado pouco eficientes.

Apesar da crescente adesão aos valores de igualdade e respeito às diferenças, a discriminação persiste, pois a igualdade entre homens e mulheres e a aniquilação dos atos discriminatórios apenas alcançaram efetividade formal. Um desafio para encarando a sociedade, a aplicação do cabedal jurídico em prol dos fins socialmente visados para transformar a realidade de desigualdade (NOCCHI, 2012).

Como bem observa Gomes (2003), quando uma sociedade tem incutida em si e em sua cultura a concepção de que algumas pessoas devem merecer papéis de dominação sobre os demais, tidos como inferiores àqueles, dificilmente a previsão normativa contrária a esse quadro será suficiente para revertê-lo.

Enfrentar a discriminação exige mais do que previsões normativas e oposição às práticas explícitas, pois a discriminação pode existir mesmo sem a intenção de discriminar, pela propagação de estigmas e estereótipos, que de tão costumeiros são tidos como normais. Essas diferenciações injustas podem surgir e desenvolver-se, imiscuindo-se nas estruturas das sociedades de forma a alastrar a discriminação (RIOS, 2008).

Assim, devem existir ações contrapostas à desigualdade e à discriminação em um primeiro nível proibitivo e repressor, mas é imprescindível que também haja ações atuantes sobre os quadros já consolidados por meio de medidas positivas que venham alterar a situação tradicionalmente vivenciada (LIMA, 2011).

Não se trata, então, de apenas impedir a discriminação, de dedicar-se à desigualdade como se mostra no instante em que é combatida, mas também de suprimir os efeitos anteriores, que ainda persistem, eternizando a desigualdade que distancia dominantes e marginalizados, a discriminação estrutural (GOMES, 2003).

Nessa linha, o ensinamento da Ministra do Supremo Tribunal Federal, Carmem Lúcia Antunes Rocha (1996, p. 288):

O conteúdo, de origem bíblica, de tratar igualmente os iguais e desigualmente os desiguais na medida em que se desiguam – sempre lembrado como sendo a essência do

princípio da igualdade jurídica – encontrou uma nova interpretação no acolhimento jurisprudencial concernente à ação afirmativa. Segundo essa nova interpretação, a desigualdade que se pretende e se necessita impedir para se realizar a igualdade no Direito não pode ser extraída, ou cogitada, apenas no momento em que se tomam as pessoas postas em dada situação submetida ao Direito, senão que se deve atentar para a igualdade jurídica a partir da consideração de toda a dinâmica histórica da sociedade, para que se focalize e se retrate não apenas um instante da vida social, aprisionada estaticamente e desvinculada da realidade histórica de determinado grupo social. Há que se ampliar o foco da vida política em sua dinâmica, cobrindo espaço histórico que se reflita ainda no presente, provocando agora desigualdades nascentes de preconceitos passados, e não de todo extintos.

É indispensável que se considerem as vivências sociais, a realidade histórica para, a partir disso, atuar, planejar ações, medidas, atuação estatal de tratamento especial para que os desiguais alcancem a igualdade (GOMES; SILVA, 2003). Portanto, as ações para a afirmação da não discriminação, com vistas à igualdade material, devem ser sistêmicas para alcançar as raízes da discriminação e seus resultados incutidos no tecido sociocultural de cada comunidade (RIOS, 2008).

Combater a discriminação da mulher e materializar a igualdade entre os sexos nas relações de trabalho envolve a compreensão de que igualdade do direito do trabalho, a exemplo dos demais ramos do direito social, de acordo com o que explica Uriarte (2011), não é a formal, visto que esse é um ramo do direito compensador, diferenciador para promover a igualdade material. O direito do trabalho é, ele mesmo, uma decorrência do princípio da igualdade material, mas esta é também seu objetivo não só seu ponto de partida, principalmente pelo fato de que, como lembrado por Bossuyt (1976), a proibição da discriminação é um princípio fundamental dos direitos do homem.

Além disso, as consequências da discriminação são nefastas à vítima, a qual, muitas vezes, vê sua essência como pessoa destruída, o que traz prejuízo para a sua individualidade, para o reconhecimento do seu valor social, impedindo a concretização de uma existência digna, motivo pelo qual a discriminação é considerada uma afronta direta à dignidade da pessoa humana (LIMA, 2010; DELGADO, 2017).

Assim, a igualdade e a não discriminação devem ser perseguidas pelo Estado, empregadores e empregados. Mas, é o Estado, na posição de promotor das regras protetivas ao trabalho, que deve promover essa atuação nas relações trabalhistas (BARZOTTO, 2012). Isso significa que o êxito depende da forma como o Estado vai operacionalizar suas ações, e importa, em primeiro lugar, portanto, que saia de sua neutralidade e assuma um papel ativo, atue diante das diferenças por meio de ações positivas para impedir que a discriminação perpetue injustiças (GOMES, 2003).

Uma estratégia que o Estado pode utilizar toma forma nas ações afirmativas. De acordo com Gomes (2003), são ações e medidas de combate à discriminação, caracterizadas por atribuírem um tratamento diferenciado a pessoas ou grupos desfavorecidos, com vistas a desfazer a desvantagem que tradicionalmente vivenciam.

Nesse sentido, as ações afirmativas, também denominadas discriminação positiva, buscam eliminar diferenças e com isso garantir a igualdade de oportunidades a todos os indivíduos ou grupos de pessoas que são vítimas da desigualdade ou de situações de desvantagem, por meio de políticas protetivas ou a partir da concessão de determinados benefícios (COUTINHO, 2006).

Desse modo, observa-se que a discriminação positiva é um mecanismo necessário para que se atinja a igualdade material dos indivíduos, posto que se parte do reconhecimento das diferenças entre os sujeitos para lhes conferir um tratamento desigual, visando à igualdade entre todos.

Como bem salienta Boucinhas Filho (2009, p. 149),

[...] as ações afirmativas (denominação derivada da expressão inglesa *affirmative actions*), também conhecidas como discriminações positivas (inspirada no termo fran-

cês *discrimination positive*), são a tônica do momento, em todo o mundo, no que se refere ao combate à discriminação e à promoção da igualdade. Desta feita, nenhum trabalho que se dedique ao tema pode prescindir de um capítulo dedicado ao seu estudo.

Segundo o Ministério da Educação<sup>10</sup> (BRASIL, 2018), ações afirmativas são o conjunto de medidas especiais dirigidas a grupos que, historicamente, tenham sido ou que ainda sejam discriminados e socialmente excluídos. Essas medidas, segundo expõe o *site* governamental, visam acabar com as desigualdades e a segregação através de políticas que promovam uma maior participação desses grupos na educação, na saúde, no emprego, além de proteção social, reconhecimento cultural e aquisição de bens materiais (BRASIL, 2020).

Sobre o tema, Boucinhas Filho (2009, p. 150) acrescenta:

As ações afirmativas tanto podem partir de iniciativas estatais quanto de iniciativas privadas, objetivando sempre a efetivação da igualdade de oportunidades, a indução de transformações de ordem cultural, pedagógica e psicológica, aptas a subtrair do imaginário coletivo a ideia de supremacia e de subordinação de uma raça em relação à outra. O elemento propulsor destas transformações seria o caráter de exemplaridade de que se revestem certas modalidades de ações afirmativas, a eliminação de efeitos psicológicos, culturais e comportamentais da discriminação do passado, que tendem a se perpetuar, a implantação de uma certa ‘diversidade’ e de uma ‘representatividade’ dos grupos minoritários nos mais diversos domínios de atividades pública e privada, a criação das chamadas personalidades emblemáticas, exemplos vivos de mobilidade social ascendente, que atuariam como mecanismos de incentivo à educação e ao aprimoramento de jovens integrantes de grupos minoritários, que invariavelmente assistem ao bloqueio de seu potencial de inventividade,

---

<sup>10</sup> Disponível em: [www.gov.br/mec/pt-br/etnico-racial/acoes-afirmativas](http://www.gov.br/mec/pt-br/etnico-racial/acoes-afirmativas). Acesso em: 27 abr. 2021.

de criação e de motivação ao aprimoramento e ao crescimento individual.

Por seu turno, de acordo com Cruz (2003, p. 185):

As ações afirmativas podem ser entendidas como medidas públicas e privadas, coercitivas ou voluntárias, implementadas na promoção/integração de indivíduos e grupos sociais tradicionalmente discriminados em função de sua origem, raça, sexo, opção sexual, idade, religião, patogenicia física/psicológica, etc.

Segundo Nascimento (2006, p. 381):

Não há necessidade de lei que as fundamente. Podem ser previstas por um programa de governo ou, mesmo sem este, por uma ação social. Desse modo, muitas vezes, quando não previstas em sua norma legal cominatória, carecem de exigibilidade jurídica e, não obstante, podem ter a criação ou ampliação de uma cultura de solidariedade ou de responsabilidade social. O trabalho voluntário é uma das suas alavancas, porém, por outros meios, também, podem concretizar-se. Uma empresa pode desenvolver ações afirmativas internas por sua iniciativa para implementar uma cultura propícia de combate à discriminação em suas diversas formas.

Como bem assenta Cruz (2003, p. 185-186), as ações afirmativas são atos de discriminação lícitos e necessários para o aperfeiçoamento da sociedade; não são “esmolas” ou “clientelismos”, mas elemento essencial à conformação do Estado Democrático de Direito, sendo exigência em Estados desenvolvidos, como os EUA, e em desenvolvimento, como o Brasil.

Essas medidas são adotadas por um período de tempo finito, uma vez que duram apenas tanto quanto for necessário. Constituem mecanismos para

alcançar, por meio de tratamento desigual, grupos tradicionalmente alijados de tratamento igualitário ou, tradicionalmente, vítimas de discriminação, com o fim de proporcionar-lhes igualdade material (COUTINHO, 2006). As ações afirmativas são, portanto, nessa medida, instrumentos da igualdade material, uma prática que tenta alterar uma situação fática e crônica de desigualdade por meio da concessão de algumas prerrogativas benéficas ou mais favoráveis a um grupo, ou a indivíduos tradicionalmente prejudicados ao longo da história, para promover oportunidades e igualar as relações entre os grupos ou indivíduos sob análise comparativa (JAKUTIS, 2006). As ações afirmativas compõem, resumidamente, tratamentos especiais para curar quadros crônicos de desvantagem social que afligem grupos ou segmentos da sociedade.

Sobre as ações afirmativas pela busca da concretização do direito de igualdade, Fonseca (2006, p. 193-194) realça “[...] o direito, inicialmente, ignora, depois, proíbe a discriminação e, com a finalidade de operacionalizar medidas que supram desvantagens históricas, passa a discriminar positivamente”. Nesse momento surgem as ações afirmativas, ou discriminações positivas, posto que nessa fase é que “[...] se instala a percepção de que a igualdade real transcende a mera aspiração formal igualitária ou a meritocracia dos desiguais, porque as sociedades, histórica e culturalmente são excludentes” (FONSECA, 2006, p. 193-194).

As ações afirmativas abrangem políticas públicas de diferentes naturezas, públicas, privadas, obrigatórias, facultativas. São muito mais do que políticas antidiscriminatórias, mais do que normas proibitivas de discriminação, que apenas asseguram intervenção posterior ao acontecimento da discriminação e reparação do dano dela decorrente (GOMES, 2003).

Barzotto (2012) destaca que as políticas afirmativas antidiscriminatórias podem ser preventivas e corretivas. Elas se centram na prevenção mediante a edição de regulamentos que proíbem a discriminação e possibilitam às vítimas buscarem compensação. As segundas, corretivas, visam fixar estratégias de ação que venham remediar os resultados de práticas discriminatórias em relação a algum grupo específico.

Historicamente, foram planejadas como medidas para a superação da discriminação racial nas relações trabalhistas nos Estados Unidos. Era a

consagração do emprego do princípio da igualdade material contraposto à discriminação, na prática, visto que as proibições formais não se mostravam efetivas. Nem a eliminação das condições discriminatórias trazia igualdade aos discriminados, dado o abismo social e econômico a que estavam submetidos se comparados às condições do restante da população. Constatou-se que eram imperiosas medidas de maior impacto, mais efetivas para alterar o quadro da cultura da pobreza, específicas à situação discriminatória e a seus resultados nefastos (RIOS, 2008).

No caso das mulheres, a discriminação a que foram tradicionalmente submetidas, de forma especial nas relações de trabalho, justifica o desenvolvimento e a implementação de ações positivas em seu favor para promoverem as oportunidades que tradicionalmente lhe foram negadas (COUTINHO, 2006).

As ações positivas, ou afirmativas, para o mercado de trabalho da mulher são medidas tomadas para conferir, por um determinado período, um tratamento especial, benéfico e diferenciado para que possam alcançar um grau de isonomia em relação aos homens, corrigindo desigualdades, desequilíbrios e injustiças (BARROS, 2011).

Os mecanismos internacionais dos direitos humanos constituem um marco importantíssimo na defesa da não discriminação e, por decorrência, na promoção da igualdade das mulheres no trabalho. Além de normas proibitivas de discriminação e estabelecidas do direito de igualdade, alguns desses mecanismos fazem previsão de ações afirmativas voltadas especialmente para as mulheres.

Um exemplo é o da “Convenção das Nações Unidas sobre a eliminação de todas as formas de discriminação contra a mulher”, de 1979. Além de estabelecer a proibição da discriminação com caráter *erga omnes*, de promover a igualdade entre homens e mulheres no trabalho, especialmente se referindo às trabalhadoras rurais, determina ações estatais para o fim dos estereótipos de papéis ou predominância de um dos sexos. A Convenção estabelece que os Estados-membros ajam efetivamente na coibição de dispensa de mulheres em decorrência de gravidez, casamento, maternidades e suas decorrências. Também que esses Estados promovam a implementação de serviços e estruturas sociais hábeis a permitir que a trabalhadora possa exercer suas funções na

maternidade de forma compatível com as suas funções laborais. Dentre outras medidas, determina igualmente a adoção de medidas afirmativas para proteger a gravidez e a maternidade. A Convenção estabelece que tão logo verificado o estabelecimento do equilíbrio, ou alcançados os objetivos de igualdade de oportunidades e de tratamento, as ações serão suspensas (NAÇÕES UNIDAS, 1979).

O Brasil ratificou a Convenção com reservas, em 1984, e na íntegra, em 1994. E em 2002, aprovou seu protocolo facultativo, que permite a cidadãos dos países-membros comunicarem ao comitê sobre a eliminação da discriminação contra a mulher e a ocorrência de violação aos direitos que a Convenção prevê. Com base nisso e buscando a efetividade do protocolo, foi publicada a Lei nº 10.778, de 2003, que torna compulsória a comunicação dos casos de violência contra mulher pelos serviços de saúde, seja tal violência física, sexual ou psicológica. Outra inovação legislativa decorrente da Convenção foi a Lei nº 11.340/06, a “Maria da Penha”, que em termos voltados ao trabalho possibilita à vítima de violência doméstica e familiar a estabilidade provisória no emprego por até seis meses.

Outro instrumento de grande importância, em termos supranacionais, é a Convenção 111 da OIT. Ela estabeleceu que todo país-membro deve adotar políticas para promover meios adequados para o alcance da igualdade de oportunidade e tratamento no ambiente de trabalho para acabar com a discriminação. Por meio do Decreto nº 62.150/68, o Brasil ratificou a Convenção 111, internalizando-o e assumindo o compromisso de direcionar todos os esforços possíveis para extinguir todas as formas de discriminação no âmbito das relações de trabalho (NOCCHI, 2012).

A OIT dedica parte de sua agenda a programas e ações voltados à promoção da igualdade de oportunidades e eliminação da discriminação como pilares do crescimento econômico com justiça social. Entre as estratégias está a busca da melhoria nas condições de vida das minorias tradicionalmente expostas à discriminação, tal qual as mulheres. Assim, desde 2003, a OIT desenvolve no Brasil o GRPE – Programa de Fortalecimento Institucional para a Igualdade de Gênero e Raça, Erradicação da Pobreza e Geração de Emprego –, que incentiva e apoia a inclusão de questões de gênero e raça nos programas

governamentais de redução da pobreza e exclusão social e de geração de emprego e renda (OSÓRIO, 2006).

Ainda, a Declaração da OIT sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho, de 1998, aponta que todos os Estados, mesmo os que ainda não a ratificaram, têm obrigação de respeitar, promover e efetivar a eliminação da discriminação nas relações laborais. Trata-se, portanto, de norma de caráter universal, válida para qualquer trabalhador, não importando onde esteja o Estado, independentemente de ele ter aderido ou não à declaração. Ocorre que se trata de direito humano de uma importância tal, que sua natureza é tida como anterior e superior às outras normas, de forma que existem e devem ser respeitadas independentemente de reconhecimento formal pelo Estado (LIMA, 2011).

Em termos nacionais, o sistema constitucional brasileiro também faz menção à adoção de medidas afirmativas voltadas à mulher no trabalho. Nesse compasso, é previsão constante no artigo 7º, inciso XX, que prevê reserva de mercado para a mulher mediante incentivos especiais (BRASIL, 1988), devido à situação de desvantagem no mercado de trabalho ao qual historicamente as mulheres estiveram expostas, situação verificável pelas diferenças salariais, cargos e níveis de instrução, diferentes em relação aos homens (RIOS, 2008).

Contudo, o Estado preferiu a inação, e esse dispositivo constitucional (art. 7º, XX) ainda carece ser regulamentado. A falta de regulamentação colabora na manutenção da discriminação da mulher no trabalho, o que torna sua realização uma medida forçosa a favor do fim da discriminação das mulheres, incluídas as gestantes, nas relações de trabalho. Isso é um passo relevante e aliado à implementação de políticas públicas voltadas à afirmação da dignidade da mulher trabalhadora e poderá colaborar para o aumento de vagas especialmente voltadas à mão de obra feminina, isonomia em relação aos homens quanto ao acesso e permanência no mercado de trabalho, bem como às promoções. É uma medida urgente e hábil a conduzir o Estado a reparar uma injustiça histórica e a reagir aos efeitos nocivos da flexibilização, que também estende os seus tentáculos nesse segmento, discriminando a mulher ante a sua condição de vulnerabilidade, reduzindo-lhe os salários e precarizando os seus direitos (GOLDSCHMIDT, 2008).

É bem verdade que algumas medidas já foram tomadas pela legislação ordinária com o cunho de proteger a mulher no mercado de trabalho e estabelecer políticas de igualdade entre homens e mulheres nas relações de trabalho. É o caso da Lei nº 9.799/99, de caráter claramente afirmativo quanto à proteção da mulher no mercado de trabalho, a qual deu nova redação ao artigo 373-A da CLT, estabelecendo a proibição de critérios discriminatórios para admissão ao emprego ou à promoção, ou que motivem dispensa. O dispositivo também prevê a utilização de medidas de diferenciação às mulheres, com vistas a lhes permitir isonomia em relação aos homens.

Há que se mencionar a existência de leis que resguardam o acesso e a permanência no emprego por meio de medidas que coíbem ações contra a mulher, como é o caso da tipificação do assédio sexual como crime, pela Lei nº 10.224/01. Outro caso é da Lei nº 9.029/95, que, regulamentando o artigo 7º, inciso XXX, constitucional, veda a exigência de atestado de não gravidez para fins de acessar ou manter vaga de emprego. A lei situa a discriminação como crime sujeito à detenção, de um a dois anos, e estabelece multa ao empregador que a discrimina. Na esteira da busca da eliminação da discriminação e do preconceito, a Lei nº 7.716/89 trata dos crimes relacionados tanto à discriminação quanto ao preconceito. Em relação a essas medidas, salienta-se que também a Constituição, na disposição do artigo 5º, XLI, estabelece punição para atos de discriminação e proibição de diferenciações em função do sexo quanto a verbas salariais, funções ou de critérios admissionais no artigo 7º, inciso XXX. Contudo, essas previsões legais não são ações afirmativas típicas, tal como aquelas de duração temporária, e não podem ser consideradas estímulo ao aumento de postos de trabalho; em verdade, atuam na proteção da mulher no trabalho por meio da proibição de condutas ilícitas.

Em relação aos órgãos voltados às políticas relacionadas às mulheres, destaca-se a Secretaria Nacional de Políticas para as Mulheres, que existe desde 2003 e atualmente está vinculada ao Ministério da Mulher, da Família e dos Direitos Humanos. Seu objetivo basilar é “[...] promover a igualdade entre homens e mulheres e combater todas as formas de preconceito e discriminação herdadas de uma sociedade patriarcal e excludente”. Sua atuação ocorre em várias linhas, entre as quais a busca da promoção de acesso e participação na esfera econômica, política e social (BRASIL, 2020).

Nessa linha, a referida Secretaria instituiu, pela Portaria 3.175, de 10 de dezembro de 2020, o Projeto *Qualifica Mulher*. O intuito do projeto é promover ações que propiciem a autonomia econômica da mulher e ele se dirige prioritariamente às mulheres cuja renda mensal seja de até um salário-mínimo e meio, sem escolaridade ou que estejam cursando ou concluindo o Ensino Fundamental ou Médio. A atuação se destina à capacitação profissional ou ao empreendedorismo e à empregabilidade ou ao alcance de microcrédito (BRASIL, 2020).

Antes disso, ainda em 2005, a Secretaria de Políticas para as Mulheres instituiu o Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça. De adesão voluntária, destina-se às empresas médias e grandes, a partir de 150 funcionários, públicas ou privadas. Visa à transformação das condições de vida e das desigualdades que as mulheres enfrentam, notadamente daquelas expostas à discriminação e desigualdade social, racial ou de sexo. Suas ações incidem no estímulo às organizações para que busquem a isonomia em termos de salários de homens e mulheres, bem como na ocupação de cargos gerenciais pelos dois sexos, enfim, ações voltadas à igualdade de gênero no trabalho e estratégias de inclusão laboral não sexista. A compensação às empresas que demonstrarem atingir os fins propostos pelo Programa é a conquista do “Selo Pró-Equidade de Gênero e Raça” e o reconhecimento público do comprometimento da empresa com a justiça social e com a igualdade de gênero (BRASIL, 2020).

Outro exemplo de ação positiva a favor das mulheres no trabalho, e também de outros grupos, como afrodescendentes e pessoas com deficiência, é o Programa Nacional de Ações Afirmativas (PNAA). Instituído pelo Decreto nº 4.228, de 13 de maio de 2002, definiu no âmbito da Administração Pública Federal a observância de percentuais para tais grupos no preenchimento de cargos em comissão, de direção e assessoramento (COUTINHO, 2006).

Barros (2011) ressalta que o Estado pode impor e instituir ao setor privado a obrigação de elaboração e implementação de programas de ação afirmativa, subvencionando, garantindo a totalidade ou parte dos gastos com a transferência ou contratação de mulheres para ocuparem as vagas tradicionalmente reservadas aos homens; a conscientização das sociedades, da família; a atuação sobre a melhoria das condições de trabalho, como na instituição de

horários mais flexíveis, jornadas diferenciadas, reciclagem profissional, reserva de vagas, cotas, pontuação em licitação para empresas que desenvolvam ações positivas, entre outras possibilidades (COUTINHO, 2006).

Uma medida eficaz a ser pensada pelas ações afirmativas para que a mulher não seja tida como capital humano de menor valor pelos seus afastamentos decorrentes da maternidade poderia ser um maior preparo social, maior infraestrutura, tais como creches e berçários, mais oportunidades de aperfeiçoamento e reciclagem, especialmente nos períodos do retorno da mulher ao trabalho após o afastamento decorrente da maternidade. Também se poderia cogitar uma jornada de trabalho condizente com seus encargos domésticos, pois, em não raros casos, face à tradicional disposição estrutural das famílias, as mulheres acabam aderindo ao trabalho em tempo parcial ou temporário (BARROS, 2011).

O que se pode dizer é que foram dados apenas os primeiros passos de um caminho longo. As ações afirmativas voltadas à proteção do mercado de trabalho das mulheres, embora questões de direito humano fundamental, no direito internacional e constitucional pátrio, como anteriormente verificado, de fato não têm despertado grandes debates. As ações afirmativas ligadas às desigualdades raciais têm ganhado maior interesse, especialmente a discussão quanto à reserva de cotas na educação (JAKUTIS, 2006).

Resta claro que o Estado deve agir de forma mais combativa e efetiva para promover a implementação de ações afirmativas voltadas à materialização da proteção do mercado de trabalho feminino. Ademais, está legitimado constitucionalmente para isso (GOLDSCHMIDT, 2008).

Talvez isso seja alcançado com maior conscientização, mobilização e atuação da sociedade civil e dos movimentos de representação das mulheres nos órgãos de poder. Mas isso só será alcançado com a conscientização social de que as diferenças, desigualdades e vulnerabilidades existem e que, dessa forma, é imprescindível que haja formas de tratamento diferenciado, voltadas à promoção da igualdade material em relação aos homens (NOCCHI, 2012).

Assim, a conquista da igualdade das mulheres no trabalho por meio das ações afirmativas depende também da consciência, organização e mobilização dos movimentos de representação e da consciência social. Além disso,

conforme ressalta Gomes (2003), as ações afirmativas não podem ficar limitadas à esfera pública. Devem envolver a sociedade civil, por suas universidades, empresas e organizações não governamentais.

É indispensável [...] uma ampla conscientização da própria sociedade e das lideranças políticas de maior expressão acerca da absoluta necessidade de se eliminar ou de se reduzir as desigualdades sociais que operam em detrimento das minorias. (GOMES, 2003, p. 91).

Um dos objetivos fundamentais do Brasil, segundo o artigo 3º, inciso IV, do texto constitucional, é a não discriminação. Assim, como salienta Nocchi (2012), a fundamentação, a justificativa e a orientação das políticas públicas e das relações humanas nas sociedades devem ser a promoção do bem comum, livre de qualquer traço de discriminação. Devido à sua relação com a promoção e proteção da dignidade e igualdade material, o direito do trabalho tem obrigação de resguardar os trabalhadores, especialmente os mais vulneráveis à discriminação (URIARTE, 2011).

As ações afirmativas encontram justificativa na discriminação, que, manifestando-se como impedimento à igualdade, resulta na necessidade de medidas para recompor o equilíbrio. Assim, tem-se que as ações afirmativas estão fundamentadas no ordenamento jurídico, na dogmática constitucional, que determina a promoção do alcance da igualdade material, sob pena de a igualdade não ser alcançada diante das condições reais (RIOS, 2008).

Desse modo, a concretização do direito à antidiscriminação da mulher no trabalho, incluída a trabalhadora gestante, demanda o fomento de ações afirmativas por parte do Estado e da sociedade, com políticas públicas de conscientização, reduzindo-se, assim, a desigualdade social historicamente vivenciada por essas mulheres e promovendo uma modificação na estrutura da sociedade a fim de acabar com práticas reiteradas de atos discriminatórios que apenas contribuem para a exclusão social dessas trabalhadoras.

## **CONSIDERAÇÕES FINAIS**

O presente texto científico teve por escopo analisar os desdobramentos do princípio da igualdade e o modo como a discriminação contra as mulheres, entre elas as gestantes, foi inculcida no tecido social, espraiando-se para as relações de trabalho, além de examinar as ações afirmativas voltadas à questão como instrumentos de igualdade material. O desenvolvimento dos trabalhos permitiu algumas conclusões preliminares:

- I. A origem da discriminação está relacionada com uma tradição familiar patriarcal, que privilegiava a posição “hierárquica” superior do homem no lar, em detrimento da ocupada pela mulher, tida como de menor importância. As influências desse prisma atuaram sobre a concepção de sociedade na elaboração das leis e no restante das relações sociais, dentre elas as relações no trabalho. O conservadorismo social, educacional e familiar acaba reforçando esse estigma pelas ideias inculcadas no bojo do convívio, que, ao estimular o estereótipo de uma feminilidade apropriada à disponibilidade da mulher para a família e para o lar, desestimula que a mulher busque mudanças por meio da educação e da conquista de melhores posições profissionais.
- II. Apesar de a igualdade estar prevista no direito internacional e nacional, a discriminação contra as mulheres, em especial e com mais força as gestantes, no trabalho é comum, visível tanto nas vivências em sociedade quanto nos índices oficiais. Prevalcem empregados homens com maiores salários enquanto as mulheres enfrentam obstáculos tanto para conquistar quanto para permanecer no emprego, e os seus salários são sabidamente menores do que aqueles que recebem os homens. Além disso, a gestante sofre o impacto de uma discriminação redobrada, ou seja, por ser mulher e por encontrar-se em estado gestacional. Não bastasse, a maioria dos cargos de chefia são preenchidos por homens.

- III. Não bastam previsões de igualdade e de respeito ao princípio da não discriminação. São necessárias medidas efetivas capazes de materializar a igualdade entre homens e mulheres no trabalho e de combater a discriminação e seus efeitos. Uma promessa para isso são as ações afirmativas, hábeis a atuar até sobre a discriminação institucionalizada, amenizando efeitos que se perpetuam ao longo do tempo.
- IV. Há necessidade de uma análise conectada com os fatores históricos e geográficos, seja para identificação de situações discriminatórias, seja para o estabelecimento das ações antidiscriminatórias afirmativas. Essas medidas afirmativas também precisam focar em ações sobre a sociedade para alcançar alterações efetivas na compreensão da igualdade entre homens e mulheres. A conquista da igualdade das mulheres no trabalho depende também da consciência, organização e mobilização dos movimentos de representação e da consciência social. Além disso, não podem se restringir à esfera pública. Devem envolver a sociedade civil, por suas universidades, empresas, organizações não governamentais.

Um Estado, cuja Constituição Federal prevê já no Preâmbulo, estar destinado ao “exercício dos direitos sociais e individuais, a liberdade, a segurança, o bem-estar, o desenvolvimento, a igualdade e a justiça como valores supremos de uma sociedade fraterna, pluralista e sem preconceitos, fundada na harmonia social e comprometida, na ordem interna e na ordem internacional” (BRASIL, 1988), é incompatível com a ideia do predomínio da desigualdade entre homens e mulheres no trabalho, ou da discriminação das mulheres, incluídas as gestantes, no trabalho. Assim, a igualdade entre homens e mulheres nas relações de labor deve ser garantida e fomentada, bem como o combate à discriminação que atinge e afeta a inserção, a manutenção e a promoção das mulheres no emprego, pelo respeito aos princípios da igualdade material, da dignidade humana e do valor social do trabalho para que se alcance de fato a igualdade.

## REFERÊNCIAS

ABRAMOVICH, Victor; COURTIS Christian. *Direitos sociais são exigíveis*. Trad. de Luis Carlos Stephanov. Porto Alegre: Dom Quixote, 2011.

ALEXY, Robert. *Teoria dos direitos fundamentais*. 2. ed. Trad. de Virgílio Afonso da Silva. São Paulo: Malheiros, 2012.

AMAZONAS. Tribunal Regional do Trabalho da 11ª Região. *Recurso Ordinário n. 00000610420175110010*. Relatora Desembargadora Marcia Nunes da Silva Bessa. Data da decisão: 02 de setembro de 2019. Disponível em: <https://trt-11.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/860216164/recurso-ordinario-trabalhista-ro-610420175110010/inteiro-teor-860216258?ref=juris-tabs>. Acesso em: 29 jul. 2020.

ANDRADE, Flávia C. M. de. *Elementos do direito administrativo*. São Paulo: Premier, 2008.

ARAVENA, Hugo T. Las limitaciones a los derechos fundamentales. *Estudios Constitucionales*, Centro de Estudios Constitucionales de Chile, Universidad de Talca, ano 8, n. 2, p. 167-200, 2010.

ASÍS, Rafael de. *Las paradojas de los derechos fundamentales como limites al poder*. Madrid: Dykinson, 2000.

AXT, Gunter. Sister in Law: desafios das mulheres pioneiras no Direito nos Estados Unidos da América e no Canadá. In: *Interfaces Brasil/Canadá*, Florianópolis/Pelotas/São Paulo, v. 17, n. 3, p. 172-194, 2017.

BARBOSA, Rui. *Oração aos moços*. Rio de Janeiro: Edições Casa de Rui Barbosa, 1999.

BARROS, Alice M. *Curso de direito do trabalho*. São Paulo: LTr, 2011.

BARZOTTO, Luciane C. Igualdade e discriminação no ambiente de trabalho. In: BARZOTTO, Luciane C. (Coord.). *Trabalho e igualdade: tipos de discriminação no ambiente de trabalho*. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2012.

BECKER, Gary S. Investment in Human Capital: a Theoretical analysis. *The Journal of Political Economy*, [s.l.], v. LXX, n. 5, part 2, p. 9-49, 1962.

BITTAR, Roberto E.; CARVALHO, Mário H. B. de; ZUGAIB, Marcelo. Condutas para o trabalho de parto prematuro. *Rev. Bras. Ginecol. Obstet.*, Rio de Janeiro, v. 27, n. 9, p. 561-566, set. 2005. Disponível em: [http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0100-72032005000900010&lng=en&nrm=iso](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0100-72032005000900010&lng=en&nrm=iso). Acesso em: 07 ago. 2020.

BOBBIO, Norberto. *Igualdade e liberdade*. 2. ed. Trad. de Carlos Nelson Coutinho. Rio de Janeiro: Ediouro, 1997.

BONAVIDES, Paulo. *A Constituição aberta: temas políticos e constitucionais da atualidade, com ênfase no federalismo das regiões*. São Paulo: Malheiros, 1996.

BOSSUYT, Marc. *L'interdiction de la discrimination dans le droit International des droits d'homme*. Bruxelas: Établissements Émile Bruylent, 1976.

BOUCINHAS FILHO, Jorge C. *Discriminação por sobrequalificação*. São Paulo: LTr, 2009.

BRASIL. [Constituição (1988)]. Constituição da República Federativa do Brasil, de 5 de outubro de 1988. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Constituicao/Constituicao.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm). Acesso em: 20 abr. 2021.

BRASIL. Decreto nº4.228, de 13 de maio de 2002. Institui, no âmbito da Administração Pública Federal, o Programa Nacional de Ações Afirmativas e dá outras providências. Disponível em [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/2002/D4228.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/2002/D4228.htm). Acesso em 20 abr. 2021.

BRASIL. Decreto nº 4.377, de 13 de setembro de 2002. Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Contra a Mulher. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/2002/D4377.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/2002/D4377.htm). Acesso em 02 mar. 2021.

*In: IOB JURIS SÍNTESE: legislação, jurisprudência, doutrina e prática processual*, n. 104. CD Rom. Porto Alegre: Thomson IOB, nov./dez. 2013.

BRASIL. Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Decreto-Lei/Del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452.htm). Acesso em: 30 jun. 2021.

BRASIL. Lei 7.716, de 5 de janeiro de 1989. Define os crimes resultantes de preconceito de raça ou de cor. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Leis/L7716.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L7716.htm). Acesso em 01 maio 2021.

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. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Leis/L9029.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L9029.htm). Acesso em 24 abr. 2021.

BRASIL. Lei nº 9.799, de 26 de maio de 1999. Insere na Consolidação das Leis do Trabalho regras sobre o acesso da mulher ao mercado de trabalho e dá outras providências. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/CCIVIL\\_03/Leis/L9799.htm](http://www.planalto.gov.br/CCIVIL_03/Leis/L9799.htm). Acesso em 23 mar. 2021.

BRASIL. Lei 10.778, de 24 de novembro de 2003. Estabelece a notificação compulsória, no território nacional, do caso de violência contra a mulher que for atendida em serviços de saúde públicos ou privados. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/LEIS/2003/L10.778.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/2003/L10.778.htm). Acesso em 23 mar. 2021.

LEI 11.340. DE 7 DE AGOSTO DE 2006. Cria mecanismos para coibir a violência doméstica e familiar contra a mulher, nos termos do § 8º do art. 226 da Constituição Federal, da Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres e da Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência contra a Mulher; dispõe sobre a criação dos Juizados de Violência Doméstica e Familiar contra a Mulher; altera o Código de Processo Penal, o Código Penal e a Lei de Execução Penal; e dá outras providências. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2004-2006/2006/Lei/L11340.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2004-2006/2006/Lei/L11340.htm). Acesso em 24 abr. 2021.

BRASIL. Ministério da Educação. *Ações Afirmativas*. Publicado em 21 dez. 2020. Disponível em: <http://www.gov.br/mec/pt-br/etnico-racial/acoes-afirmativas>. Acesso em: 27 abr. 2021.

BRASIL. Ministério da Justiça. *Pacto internacional sobre direitos econômicos, sociais e culturais, de 19 de dezembro de 1966*. Disponível em: [http://portal.mj.gov.br/sedh/ct/legis\\_intern/pacto\\_dir\\_economicos.htm](http://portal.mj.gov.br/sedh/ct/legis_intern/pacto_dir_economicos.htm). Acesso em: 3 jun. 2014.

BRASIL. Ministério da Mulher, da Família e dos Direitos Humanos. Secretaria Nacional de Políticas para as Mulheres. Publicado em 03 dez. 2020. Disponível em: <http://www.gov.br/mdh/pt-br/aceso-a-informacao/acoes-e-programas/secret-aria-nacioan-de-politicas-para-mulheres>. Acesso em: 27 abr. 2021.

BRASIL. Ministério da Mulher, da Família e dos Direitos Humanos. *Ações afirmativas em educação*. Publicado em 27 jul. 2018. Disponível em: <https://www.gov.br/mdh/pt-br/navegue-por-temas/igualdade-etnico-racial/acoes-e-programas-de-gestoes-anteriores/acoes-afirmativas-em-educacao>. Acesso em: 27 abr. 2021.

BRUNO, Reinaldo M. Habilitação preliminar nas licitações. *Interesse Público*, São Paulo, Datadez, n. 20, jul./ago. 2003.

CAMINO, Carmen. *Direito individual do trabalho*. 4. ed. Revista e Atualizada. Porto Alegre: Síntese, 2004.

CIRINO, Jader F. Discriminação por gênero no mercado de trabalho: uma comparação do diferencial de rendimento entre homens e mulheres para os anos de 2002 e 2014. *Revista Planejamento e Políticas Públicas*, Brasília, n. 51, jul./dez. 2018. Disponível em: [http://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/9886/1/ppp\\_n51\\_discrimina%C3%A7%C3%A3o.pdf](http://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/9886/1/ppp_n51_discrimina%C3%A7%C3%A3o.pdf). Acesso em: 22 abr. 2021.

CONDE, Ana; FIGUEIREDO, Bárbara. Ansiedade na gravidez: implicações para a saúde e desenvolvimento do bebê e mecanismos neurofisiológicos envolvidos. In: Sociedade Portuguesa de Pediatria. *Revista Acta Pediátrica Portuguesa*, Braga, v. 1, n. 36, p. 41-49, 2005. Disponível em: <https://repositorium.sdum.uminho.pt/bitstream/1822/4646/1/Ansiedade%20na%20gravidez.%20Implica%C3%A7%C3%B5es%20para%20a%20sa%C3%Bade%20e%20desenvolvimento%20do%20beb%C3%A9%20e%20mecanismos%20neurofisiol%C3%B3gicos.pdf>. Acesso em: 29 jul. 2020.

CONSTANZI, Rogério N. Características dos trabalhadores ocupados e probabilidade de proteção previdenciária. In: BRASIL. Ministério da Previdência Social. *Informe de Previdência Social*, Brasília, DF, v. 20, n. 12, p. 1-23, dez. 2008.

COSTA, Anabelle C. da; YANNOULAS, Silvia C. Construindo novos túneis: subterfúgios das engenheiras para deslocar as fronteiras da divisão sexual da ciência e da tecnologia. *Revista Internacional Interdisciplinar INTERthesis*, [s.l.], v. 8, n. 2, p. 36-56, jul./dez. 2011.

COSTA, Claudia de L.; AVILA, Eliana. Gloria Anzaldúa, a consciência mestiça e o “feminismo da diferença”. *Rev. Estud. Fem.*, Florianópolis, v. 13, n. 3, p. 691-703, dez. 2005. Disponível em: [http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0104-026X2005000300014&lng=pt&nrm=iso](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0104-026X2005000300014&lng=pt&nrm=iso). Acesso em: 10 jul. 2020.

COUTINHO, Maria L. P. *Discriminação no trabalho: mecanismos de combate à discriminação e promoção de igualdade de oportunidades*. Brasília: OIT, 2006.

CRENSHAW, Kimberlè. Documento para o encontro de especialistas em aspectos da discriminação racial relativos ao gênero. *Estudos Feministas*, Centro de Filosofia e Ciências Humanas, Centro de Comunicação e Expressão, Florianópolis, SC, v. 7, n. 12, p. 171-188, jan./2002. Disponível em: <https://www.scielo.br/pdf/ref/v10n1/11636.pdf>. Acesso em: 22 abr. 2021.

CRUZ, Álvaro R. de S. *O direito à diferença: as ações afirmativas como mecanismo de inclusão social de mulheres, negros, homossexuais e pessoas portadoras de deficiência*. Belo Horizonte: Del Rey, 2003.

DAHL, James G.; DEARDORFF, Michelle D. *Pregnancy discrimination and the american worker*. [S.l.]: Palgrave Macmillan, 2016.

DELGADO, Mauricio G. *Curso de direito do trabalho*. 16. ed. Rev. e ampl. São Paulo: LTr, 2017.

DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICA E ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS – DIEESE. *Os negros no trabalho*. Vol. 1. São Paulo: Sistema PED, nov. 2013.

DINIZ, Débora. Estereótipos de gênero nas cortes internacionais - um desafio à igualdade: entrevista com Rebecca Cook. *Estudos Feministas*, Florianópolis, v. 19, n. 2, p. 451-462, maio- ago./2011.

DONNELLY, Jack. Non-Discrimination and Sexual Orientation: Making a Place for Sexual Minorities in the Global Human Rights Regime. In: HAYDEN, Patrick (Org.). *The Philosophy of Human Rights*. St. Paul: Paragon House, 2001.

DROSHOUT, Dimitri. (coord.). *Non-Discrimination Law*. Oxford and Portland: Hart Publishing, 2007.

ESTRESSE na gravidez: quais os riscos e como aliviar. *Tua Saúde*, 2020. Disponível em: <https://www.tuasaude.com/estresse-na-gravidez/>. Acesso em: 29 jul. 2020.

FERREIRA FILHO, Manoel G. *Comentários à Constituição brasileira de 1988*. São Paulo: Saraiva, 1994.

FONSECA, Ricardo T. M. da. *O Trabalho da pessoa com deficiência e a lapidação dos direitos humanos: o direito do trabalho, uma ação afirmativa*. São Paulo: LTr, 2006.

FREDMAN, Sandra. *Discrimination law*. 2. ed. New York: Oxford University Press, 2011.

GOIS, João B. H. Quando raça conta: um estudo de diferenças entre mulheres brancas e negras no acesso e permanência no ensino superior. *Rev. Estud. Fem.*, Florianópolis, v. 16, n. 3, p. 743-768, dez. 2008. Disponível em: [http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0104-026X2008000300002&lng=en&nrm=iso](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0104-026X2008000300002&lng=en&nrm=iso). Acesso em: 11 aug. 2020.

GOLDFARB, Cibelle L. *Pessoas portadoras de deficiência e a relação de emprego*. Curitiba: Juruá, 2009.

GOLDSCHMIDT, Rodrigo. Discriminação no mercado de trabalho: consciência e ações de resistência. *Rev. Trib. Reg. Trab. 3. Reg.*, Belo Horizonte, v. 48, n. 78, p. 231-251, jul./dez. 2008.

GOLDSCHMIDT, Rodrigo. Verbete “Trabalho Digno”. In: SIDEKUN, Antonio; WOLKMER, Antonio C.; RADAELI, Samuel M. (Orgs.). *Enciclopédia Latino-*

*Americana de Direitos Humanos*. Nova Petrópolis: Nova Era; Blumenau: Furb, 2016.

GOMES, Joaquim B. B.; SILVA, Fernanda D. L. L. da. As ações afirmativas e os processos de promoção da igualdade efetiva. In: CONSELHO DA JUSTIÇA FEDERAL. *Cadernos do CEJ*, [s.l.], v. 24, p. 85-153, 2003.

INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA - IPEA. *Retrato das desigualdades: gênero e raça*. Brasília: Ipea, 2015. Disponível em: <https://www.ipea.gov.br/retrato/pdf/primeiraedicao.pdf>. Acesso em: 29 jul. 2020.

INTROINE, Paula I. N.; SILVA, Maryland M. A correlação entre os direitos reprodutivos e o direito ao trabalho à luz dos princípios de Yogyakarta. *Rev. de Gênero, Sexualidade e Direito*, Porto Alegre, v. 4, n. 2, p. 98-118, jul./dez. 2018. Disponível em: <https://pdfs.semanticscholar.org/acd2/14f7e7d1aa5cef132e989b7d7bdb38ad74be.pdf>. Acesso em: 12 jul. 2020.

JAKUTIS, Paulo. *Manual de estudo da discriminação do trabalho*. São Paulo: LTr, 2006.

KELLER, Werner. *O direito ao trabalho como direito fundamental*. São Paulo: LTr, 2011.

KERNER, Ina. Tudo é interseccional?: Sobre a relação entre racismo e sexismo. *Novos estudos*, São Paulo, n. 93, p. 45-58, jul. 2012. Disponível em: [http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0101-33002012000200005&lng=en&nrm=iso](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0101-33002012000200005&lng=en&nrm=iso). Acesso em: 10 jul. 2020.

LIMA, Firmino A. *Contribuições para uma teoria da discriminação nas relações de trabalho*. 2010. 389 f. Tese (Doutorado em Direito do Trabalho) - Universidade de São Paulo, São Paulo, 2010. Disponível em: <https://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/2/2138/tde-01082011-160922/pt-br.php>. Acesso em: 01 set. 2020.

LIMA, Firmino A. *Teoria da discriminação nas relações de trabalho*. Rio de Janeiro: Elsevier, 2011.

LIMA, Juliana D. de. Como a relação entre maternidade e desigualdade salarial afeta as mulheres. *Nexo Jornal*, 2018. Disponível em: <https://www.nexojornal.com.br/2018/07/12/como-a-relacao-entre-maternidade-e-desigualdade-salarial-afeta-as-mulheres>.

nexojornal.com.br/expresso/2018/05/12/Como-a-rela%C3%A7%C3%A3o-entre-maternidade-e-desigualdade-salarial-afeta-as-mulheres. Acesso em: 29 jul. 2020.

MACHADO, Cecília; PINHO NETO, Valdemar. *The labor Market consequences of maternity leave polices: evidence from Brazil*. [s.l.]: FGV, 2016. Disponível em: [https://portal.fgv.br/sites/portal.fgv.br/files/the\\_labor\\_market\\_consequences\\_of\\_maternity\\_leave\\_policies\\_evidence\\_from\\_brazil.pdf](https://portal.fgv.br/sites/portal.fgv.br/files/the_labor_market_consequences_of_maternity_leave_policies_evidence_from_brazil.pdf). Acesso em: 30 ago. 2019.

MACHADO, Hugo de B. As taxas no Direito Brasileiro. *Interesse Público*, n. 12, mar./abr. 2002.

MARTINS, Thays. Mercado de trabalho fecha portas para grávidas e mães com filhos pequenos. *Correio Brasiliense*, 2018. Disponível em: <https://www.correiobrasiliense.com.br/app/noticia/eu-estudante/trabalho-e-formacao/2018/03/04/interna-trabalhoeformacao-2019,663783/mercado-de-trabalho-fecha-portas-para-gravidas-e-maes-com-filhos-peque.shtml>. Acesso em: 28 jul. 2020.

MAURER, Beatrice. Notas sobre o respeito da dignidade da pessoa humana... ou pequena fuga incompleta em torno de um tema central. In: SARLET, Ingo W. (Org.). *Dimensões da dignidade: Ensaios de Filosofia do Direito e Direito Constitucional*. 2. ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2009, p. 137-138.

MORAES, Alexandre. *Direito constitucional*. São Paulo: Atlas, 2003.

MORAES, Paula L. Estresse na gravidez. *Brasil Escola*, [s.d.]. Disponível em: <https://brasilecola.uol.com.br/biologia/estresse-na-gravidez.htm>. Acesso em: 07 ago. 2020.

NAÇÕES UNIDAS. *Convenção internacional sobre a eliminação de todas as formas de discriminação racial*, 4 de janeiro de 1969. Disponível em: [http://portal.mj.gov.br/sedh/ct/legis\\_intern/conv\\_int\\_eliminacao\\_disc\\_racial.htm](http://portal.mj.gov.br/sedh/ct/legis_intern/conv_int_eliminacao_disc_racial.htm). Acesso em: 13 jun. 2014.

NAÇÕES UNIDAS. *Convenção sobre a eliminação de todas as formas de discriminação contra a mulher*, de 18 de dezembro de 1979. Disponível em:

<http://www.pge.sp.gov.br/centrodeestudos/bibliotecavirtual/instrumentos/discrimulher.htm>. Acesso em: 05 abr. 2021.

NASCIMENTO, Amauri M. *Curso de direito do trabalho*. 21. ed. rev. e atual. São Paulo: Saraiva, 2006.

NEVES, Magda de A. Anotações sobre trabalho e gênero. *Cadernos de Pesquisa*, [s.l.], v. 43, n. 149, p. 404-421, maio/ago. 2013.

NOCCHI, Andréa S. P. Discriminação da mulher: o olhar do judiciário trabalhista. In: BARZOTTO, Luciane C. (Coord.). *Trabalho e Igualdade: tipos de discriminação no ambiente de trabalho*. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2012, p. 127-147.

ORGANIZAÇÃO DOS ESTADOS AMERICANOS – OEA. *Convenção americana sobre direitos humanos, de 22 de novembro de 1969*. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/1990-1994/anexo/and678-92.pdf](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1990-1994/anexo/and678-92.pdf). Acesso em: 13 jun. 2014.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO – OIT. Convenção 100: Igualdade de remuneração de Homens e Mulheres trabalhadores por trabalho de igual valor. In: ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO – OIT. [OIT Brasília]. 23 de maio de 1953. Disponível em: [http://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS\\_235330/lang--pt/index.htm](http://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_235330/lang--pt/index.htm). Acesso em: 24 maio 2021.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO – OIT. Convenção 118: Igualdade de tratamento entre nacionais e estrangeiros em Previdência Social. In: ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO – OIT. [OIT Brasília]. 25 de abril de 1964. Disponível em: [http://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS\\_235330/lang--pt/index.htm](http://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_235330/lang--pt/index.htm). Acesso em: 25 maio 2021.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO – OIT. Convenção 19: Igualdade de tratamento (indenização por acidente de trabalho). In: ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO – OIT. [OIT Brasília]. 8 de setembro de 1926. Disponível em: [http://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS\\_235017/lang--pt/index.htm](http://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_235017/lang--pt/index.htm). Acesso em: 22 maio 2021.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO – OIT. Declaração da OIT sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho. *In*: ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO – OIT. [OIT Brasília]. 19 de junho de 1998. Disponível em: [http://www.ilo.org/brasil/publicacoes/WCMS\\_230648/lang--pt/index.htm](http://www.ilo.org/brasil/publicacoes/WCMS_230648/lang--pt/index.htm). Acesso em: 26 maio 2021.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO – OIT. Convenção 111: Discriminação em matéria de emprego e Ocupação. *In*: ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO – OIT. [OIT Brasília]. 15 de junho de 1960. Disponível em: [http://www.ilo.org/brasilia/convencoes/WCMS\\_235325/lang--pt/index.htm](http://www.ilo.org/brasilia/convencoes/WCMS_235325/lang--pt/index.htm). Acesso em: 26 maio 2021.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO – OIT. Estudio General relativo a los instrumentos de la seguridad social a la luz de la Declaración de 2008 sobre la justicia social para una globalización equitativa. *In*: CONFERENCIA INTERNACIONAL DEL TRABAJO, 100, 2011, Ginebra. *Anales...* Ginebra: OIT, 2011.

ORGANIZATION OF AMERICAN STATES – OAS. *Carta da Organização dos Estados Americanos*. Washington D.C.: Departamento de Direito Internacional/Organização dos Estados Americanos, 27 de fevereiro de 1967. Disponível em: [http://www.oas.org/dil/port/tratados\\_A-41\\_Carta\\_da\\_Organiza%C3%A7%C3%A3o\\_dos\\_Estados\\_Americanos.htm#ch2](http://www.oas.org/dil/port/tratados_A-41_Carta_da_Organiza%C3%A7%C3%A3o_dos_Estados_Americanos.htm#ch2). Acesso em: 10 maio 2014.

OSÓRIO, Rafael G. *Desigualdades raciais e de gênero no serviço público civil*. Brasília, DF: OIT/Secretaria Internacional do Trabalho, 2006.

ÖZDEN, Melik. *El Derecho al trabajo: un derecho humano fundamental estipulado por la ONU y reconocido por tratados regionales y por numerosas constituciones nacionales*. Ginebra/Suíça: CETIM - Centro Europa - Tercer Mundo, 2008.

PALHARES, Cinara. Princípios Constitucionais e Consumeristas informadores do Direito Bancário. *Revista Jurídica*, n. 267, jan. 2000.

PASSOS, José J. C. O princípio da não discriminação. *Revista Eletrônica sobre a reforma do Estado (RERE)*, Salvador, Instituto Brasileiro de Direito Público, n. 11, set./out./nov. 2007.

PINHEIRO, Chloé. Estresse na gravidez pode afetar cérebro do bebê, indica estudo. *Revista Abril*, 2020. Disponível em: <https://bebe.abril.com.br/gravidez/estresse-na-gravidez-pode-afetar-cerebro-do-bebe-indica-estudo/>. Acesso em: 01 jul. 2020.

PIOVESAN, Flávia. A Discriminação por gênero e orientação. In: CONSELHO DA JUSTIÇA FEDERAL. *Cadernos do CEJ*, [s.l.], v. 24, p. 169-175, 2003.

PLÁ, Américo R. Nuevos aportes sobre la protección de la intimidad del trabajador. In: RIBEIRO, Lélia G. C.; PAMPLONA FILHO, Rodolfo (Coords.). *Direito do trabalho: estudos em homenagem ao Prof. Luiz de Pinho Pedreira da Silva*. São Paulo: LTr, 1998.

PRITSCH, Cesar Z. Se há leis contra a discriminação, por que as mulheres não demandam justiça? Um olhar sobre as quase ausentes ações sobre discriminação de gênero no Brasil. *Revista Magister de Direito do Trabalho*, Porto Alegre, v. 1, n. 95, mar./abr. 2020.

PRONI, Thaíssa T. da R. W.; PRONI, Marcelo W. Discriminação de gênero em grandes empresas no Brasil. *Revista Estudos Femininos*, Florianópolis, v. 26, n.1. 2018.

RIOS, Roger R. Tramas e interconexões no Supremo Tribunal Federal: Antidiscriminação, gênero e sexualidade. *Rev. Direito e Práxis*, [s.l.], v. 11, n. 2, 2020. Disponível em: <https://www.redalyc.org/jatsRepo/3509/350963438022/html/index.html>. Acesso em: 09 jul. 2020.

RIOS, Roger R. *A homossexualidade no direito*. Porto Alegre: Esmafe, 2001.

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

RIOS, Roger R. *O princípio da igualdade e a discriminação por orientação sexual*. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2002.

RIOS, Roger R.; SILVA, Rodrigo da. Democracia e direito da antidiscriminação: interseccionalidade e discriminação múltipla no direito brasileiro. *Cienc. Cult.*, São Paulo, v. 69, n. 1, p. 44-49, mar. 2017. Disponível em: [http://cienciaecultura.bvs.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0009-67252017000100016&lng=en&nrm=iso](http://cienciaecultura.bvs.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0009-67252017000100016&lng=en&nrm=iso). Acesso em: 10 jul. 2020.

RIOS, Roger R.; SILVA, Rodrigo da. Discriminação múltipla e discriminação interseccional: aportes do feminismo negro e do direito da antidiscriminação. *Rev. Bras. Ciênc. Polít.*, Brasília, n. 16, p. 11-37, jan./abr. 2015. Disponível em: [http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0103-33522015000200011&lng=pt&nrm=iso](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0103-33522015000200011&lng=pt&nrm=iso). Acesso em: 07 jul. 2020.

ROCHA, Carmem L. A. Ação afirmativa: o conteúdo democrático do princípio da igualdade. *Revista de Informação Legislativa*, Brasília, v. 33, n. 131, p. 283-295, jul./set. 1996.

RUPRECHT, Alfredo J. *Os princípios do direito do trabalho*. Tradução de Edilson Alkmin Cunha. São Paulo: LTr, 1995.

SAMORANO, Carolina. Estudo da FGV aponta que 50% das mulheres são demitidas após gestação. *Portal Geledés*, 2017. Disponível em: <https://www.geledes.org.br/estudo-da-fgv-aponta-que-50-das-mulheres-sao-demitidas-apos-gestacao/>. Acesso em: 07 ago. 2020.

SANTOS, Enoque R. dos. *O dano moral na dispensa do empregado*. 6. ed. São Paulo: LTr, 2017.

SARLET, Ingo W. A concepção dos direitos fundamentais na Constituição de 1988. In: SARLET, Ingo W. *A Eficácia dos Direitos Fundamentais: Uma Teoria Geral dos Direitos Fundamentais na perspectiva constitucional*. 10. ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2011, p. 63-140.

SARLET, Ingo W.; MARINONI, Luiz G.; MITIDIERO, Daniel. *Curso de direito constitucional*. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2012.

SILVA, Fernanda D. L. da. As ações afirmativas e os processos de promoção da igualdade efetiva. In: CONSELHO DA JUSTIÇA FEDERAL. *Cadernos do CEJ*, [s.l.], v. 24, p. 124-153, 2003.

SILVA, Paulo T. G. da. *Sistema constitucional das liberdades e das igualdades*. São Paulo: Atlas, 2012.

SILVA, Rodrigo. Discriminação múltipla como discriminação interseccional: o direito brasileiro e as intersecções de raça, gênero e classe. In: SEMANA DE EXTENSÃO, PESQUISA E PÓS-GRADUAÇÃO, 10., 2014, Porto Alegre. *Anais...* Porto Alegre, RS: SEPesq, 2014. Disponível em: [https://www.uniritter.edu.br/uploads/eventos/sepesq/x\\_sepesq/arquivos\\_trabalhos/2968/543/576.pdf](https://www.uniritter.edu.br/uploads/eventos/sepesq/x_sepesq/arquivos_trabalhos/2968/543/576.pdf). Acesso em: 22 abr. 2021.

UNITED NATIONS. *International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights*. United Nations - Human Rights - Office of the High Commissioner for Human Rights, 3 de Janeiro de 1976. Disponível em: <http://www.ohchr.org/EN/ProfessionalInterest/Pages/CESCR.aspx>. Acesso em: 26 mar. 2014.

UNITED NATIONS. *The Universal Declaration of the Human Rights*, de 10 de dezembro de 1948. Disponível em: <http://www.un.org/en/documents/udhr/>. Acesso em: 2 jun. 2014.

URIARTE, Oscar E. Prefácio. In: LIMA, Firmino A. *Discriminação das relações de trabalho*. Rio de Janeiro: Elsevier, 2011.

VERNES-PINTO, Rodrigo da S. Discriminação Institucional: Uma antidiscriminação descolonial na análise do recorte racial em época de pandemia. In: *Revista de Gênero, Sexualidade e Direito*, [s.l.], v. 6, n. 2, p. 104-120, jul./dez. 2020.



## **SOBRE OS AUTORES**

### **RODRIGO GOLDCSHMIDT**

Pós-Doutor em Direito pela Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul – PUC/RS. Doutor e Mestre em Direito pela Universidade Federal de Santa Catarina – UFSC. Professor e Pesquisador do Programa de Pós-Graduação em Direito (PPGD) da Universidade do Extremo Sul Catarinense – UNESC. Juiz do Trabalho Titular da Vara do TRT12.

### **MARIA HELENA PINHEIRO RENCK**

Mestre em Direitos Fundamentais pela Universidade do Oeste de Santa Catarina – UNOESC. Pesquisadora do tema Direitos Fundamentais das Pessoas com Deficiência. Especialista em Direito Previdenciário (UNOESC). Especialista em Direito Constitucional e Direitos Humanos (UNOESC). Graduada em Direito (UNOESC). Professora. Advogada.

### **FERNANDA AMBROS**

Mestre em Direito pela Universidade do Extremo Sul Catarinense – UNESC. Especialista em Direito e Processo Tributário (Estácio de Sá). Especialista em Direito e Processo Penal (Uniasselvi). Graduada em Direito (UNISUL). Técnica Judiciário Federal e Professora da Faculdade Capivari (FUCAP/UNIVINTE).



Em que pese o reconhecimento das mulheres como sujeitos de direitos e a proclamação da igualdade entre todas as pessoas, as mulheres permanecem sendo vítimas de práticas discriminatórias, inclusive nas relações de trabalho.

Inúmeras são as práticas discriminatórias sofridas pelas trabalhadoras, em especial por aquelas em estado gestacional, ferindo seu direito à igualdade e à dignidade da pessoa humana.

Dessa forma, o presente trabalho busca tratar da origem dessas práticas, apontando conceitos vinculados à igualdade material e ao direito da antidiscriminação. Além disso, diante da realidade enfrentada por essas trabalhadoras, é de fundamental importância buscar nas ações afirmativas a promoção da igualdade material, garantindo a elas o exercício das suas atividades livre de qualquer manifestação discriminatória.

