

6

A discriminação baseada no *status* familiar e a proteção do trabalhador

Carolina Ferreira Trevizani

Juíza do Trabalho do TRT da 1ª Região. Especialização em Direito Administrativo pela Faculdade Cândido Mendes - UCAM.

RESUMO

O presente estudo pretende demonstrar que, muito embora exista distinguida legislação nacional proibindo a prática de condutas discriminatórias nas relações de trabalho tendo como fundamento, além de outros quesitos, a situação familiar do trabalhador, persiste ruidosa parcela da sociedade com encargos familiares sofrendo os impactos da rigidez nas relações de trabalho e promovendo, cada vez mais, demandas perante o Poder Judiciário pela busca de maior maleabilidade. O estudo busca, ainda, aprofundar a pesquisa a respeito dos meios de coerção da discriminação fundamentada nas obrigações familiares do trabalhador e encontrar soluções viáveis para enfrentamento do tema e a proteção do trabalhador.

Palavras-chave: Discriminação; Trabalhador; Encargos familiares; Minorias.

Introdução

A discriminação relacionada ao *status* familiar ou às obrigações familiares dos trabalhadores está presente em inúmeras decisões no âmbito das relações de trabalho. As contratações, as promoções, os retornos de licenças maternidade, as deliberações a respeito do trabalho em *home office*, entre outras resoluções, são muitas vezes tomadas com base na situação familiar, ou melhor, na disponibilidade de cada trabalhador em decorrência de seus encargos familiares. O número de casos de discriminação vinculada ao *status* familiar do trabalhador vem crescendo gradualmente ao longo dos anos como impacto do aumento da força de trabalho, tendo considerável agravamento com a pandemia de Covid-19, quando os encargos familiares passaram a assumir inegável papel de destaque, demandando a necessidade de ajustes com maior flexibilidade nos ambientes de trabalho.

A discriminação baseada nos encargos familiares dos trabalhadores ocorre quando um empregado sofre uma ação adversa advinda do seu empregador com base em um preconceito sobre como trabalhadores com obrigações familiares – seja em relação a crianças, parentes idosos ou doentes - agem ou deveriam agir sem a realização de uma investigação a respeito do seu efetivo desempenho profissional ou preferências.

Também há discriminação, em sua vertente indireta, quando o trabalhador é tratado de forma igualitária ou aparentemente neutra, ao passo que, em verdade, deveria ter sua realidade analisada de forma específica em virtude de sua situação familiar particular, gerando impactos desproporcionais em sua esfera jurídica.

As práticas discriminatórias em consequência do *status* familiar operam de maneira perversa ao atingir violentamente parte da sociedade que mais necessita de rede de apoio, composta preponderantemente por minorias como cuidadores de pessoas com deficiência física, famílias negras ou LGBTQIA+, pais ou mães soltos. A ausência de flexibilidade e

compreensão no ambiente de trabalho com relação aos encargos destes trabalhadores pode conduzir famílias inteiras à derradeira vulnerabilidade financeira e social.

Sem prejuízo deste enfoque, é certo que os papéis que desempenhamos como membros de uma família representam uma influência crucial no bem-estar e na qualidade de vida. Estudos do bem-estar subjetivo em diferentes países salientam a influência da estrutura familiar e da participação no contexto familiar na percepção do bem-estar global da população em geral.

Muito embora haja considerável diversidade e multiplicidade de contextos familiares nas sociedades contemporâneas, as famílias ainda desempenham um papel fundamental no desenvolvimento humano. É no contexto familiar que ocorrem as primeiras experiências, os primeiros vínculos emocionais e as primeiras relações sociais, originando um sistema social responsável pela transmissão de valores, crenças, ideias e significados que estão presentes na sociedade.

O pressuposto deste breve artigo, portanto, é demonstrar que a discriminação baseada nos encargos familiares dos trabalhadores não apenas conduz as suas famílias à situação de extrema vulnerabilidade social e financeira, mas também atinge transversalmente as gerações futuras de uma sociedade no seu aspecto externo de socialização, acomodação e transmissão de uma cultura interiorizada por valores.

A segunda parte deste estudo é sobre a forma de reprimir e reparar a discriminação baseada nos encargos familiares empregando a adaptação razoável, um conceito introduzido em nosso ordenamento jurídico pelo Estatuto da Pessoa com Deficiência e que há vem sendo aplicado pela jurisprudência trabalhista.

Por fim, o trabalho se assenta também na pretensão de estimular o debate sobre um tema pouco apreciado pela doutrina jurídica nacional,

o que deixa a regulamentação legislativa e a prática jurisdicional sem balizas constitucionais determinadas para fomentar a mudança de paradigmas e a erradicação desta espécie de discriminação, que na imensa maioria das vezes opera de forma velada.

Aumento significativo de casos de discriminação baseada no *status* familiar

A quantidade de relatos de casos de discriminação ligada à situação familiar dos trabalhadores vem crescendo progressivamente ao longo dos anos por inúmeros fatores, e vem encontrando terreno fértil especialmente com a crise da pandemia de Covid-19. A necessidade de cuidado com a família, que antes costumava ser ocultada ou menosprezada, passou por uma dramática reviravolta, passando a figurar em papel de destaque no mundo do trabalho com a ampliação da utilização do *home office*.

Estima-se, ainda, segundo estudo publicado pela revista *The Lancet*¹ em 31 de julho de 2021, que a pandemia de Covid-19 tenha deixado cerca de 1,5 milhão de crianças órfãs em todo o mundo. No Brasil, são mais de 130 mil crianças de até 17 anos que perderam algum parente responsável pela sua criação.

A situação denominada pela Organização Mundial da Saúde como “pandemia oculta” agrava notadamente o cenário familiar, gerando maiores obrigações e responsabilidades aos cuidadores destas crianças.

É premissa básica contemporânea de que aproximadamente todas as pessoas integradas mundo do trabalho, em algum ponto de suas carreiras, se tornarão cuidadoras, seja em relação a encargos relativos ao cuidado de crianças ou de parentes idosos ou doentes.

1 [https://www.thelancet.com/journals/lancet/article/PIIS0140-6736\(21\)01253-8/fulltext](https://www.thelancet.com/journals/lancet/article/PIIS0140-6736(21)01253-8/fulltext)

Para algumas famílias a questão principal não envolve apenas os deveres familiares de cuidar em si, mas também as dificuldades enfrentadas em virtude das barreiras contínuas à inclusão na comunidade, por exemplo, das pessoas com deficiência, das mães ou pais solo, famílias negras ou LGBTQIA+, entre outras minorias, assim notadas por diferentes aspectos (racial, de gênero, sexual). Estudos revelam que estes trabalhadores são mais propensos a recusar o trabalho em horas extraordinárias, reduzir suas horas de trabalho e recusar promoções.

As mulheres, por sua vez, continuam a fornecer a maior parte dos cuidados em nossa sociedade. As mulheres dedicam mais tempo às atividades de cuidado e são mais propensas a ter responsabilidade primária pelos encargos familiares, e a falta de um ambiente receptivo e flexível às demandas familiares é um obstáculo significativo ao alcance do seu pleno potencial².

Segundo o marco teórico denominado paradigma do reconhecimento, uma sociedade com concretas pretensões emancipatórias deve ser apta a incorporar na maior medida possível as reivindicações de grupos historicamente excluídos da esfera pública, permitindo a sua maior participação e senso de real pertencimento ao empreendimento coletivo.

De acordo com esta interpretação democrática do princípio da igualdade, a efetiva superação da injustiça demanda o desmantelamento de obstáculos institucionalizados que impedem algumas pessoas de participarem em pé de igualdade com outras como parceiros plenos na interação social (Fraser, 2007).

2 O Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (Ipea) divulgou, no final de 2019, que, dos mais de 6 milhões de brasileiros que se dedicam ao trabalho doméstico, 92% são mulheres, em sua maioria negras (63% do total), de baixa escolaridade e oriundas de famílias de baixa renda. Disponível em: https://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/TDs/td_2528.pdf. Acesso em: 07 de julho de 2022.

Neste diapasão, a negação do reconhecimento provoca nos indivíduos e grupos pertencentes às minorias não apenas danos internos, com base na perspectiva de identidade e na autocompreensão a que as pessoas têm de si mesmas, mas também danos externos, pois impedem a sociedade de evoluir com a participação destes grupos como membros plenos da comunidade, cada qual buscando seus projetos de evolução.

Nesta mesma perspectiva, as minorias tendem a internalizar as identidades impostas e degradantes que o discurso hegemônico atribui a eles, transformando a autodepreciação em um poderoso instrumento de opressão. O reconhecimento errôneo, portanto, não atinge somente o aspecto da ausência do devido respeito, mas também aprisiona suas vítimas em um atrofiante ódio por si mesmas (Taylor, 2000).

A opressão e a dominação, em um círculo vicioso, acabam por gerar a exclusão social e a inviabilização de grupos e demandas, cuja exclusão normalmente está vinculada à atribuição de estigmas, afastando ou minimizando a sua condição humana no aspecto de negação de direitos. Tal negação, por sua vez, é refletida pela ausência de reação moral ou política por parte dos mais privilegiados e dos agentes públicos quando há sofrimento humano destes segmentos da sociedade.

No contexto de busca pela criação de um projeto democrático de sociedade, é insofismável que a visão e a expectativa dos empregadores e da sociedade em geral a respeito dos trabalhadores e seus encargos familiares carece de imperiosa modernização, o que justifica uma postura ativa do Estado no reconhecimento das particularidades dos grupos historicamente oprimidos, bem como na aplicação adequada de dispositivos jurídicos já existentes e na adoção de ações afirmativas que contribuam para afastar a subordinação e opressão a que estão sujeitos.

A proteção legalmente prevista

No Brasil, a igualdade de tratamento em sua concepção material ou substancial é direito fundamental previsto no *caput* do art. 5º da Constituição Federal, e preceitua que, na trajetória para alcançar a efetividade deste princípio, é imprescindível desapegar da concepção formalística de igualdade e passar a considerar as desigualdades concretas existentes na sociedade, cuidando de maneira dessemelhante as situações desiguais. A teoria da eficácia horizontal dos direitos fundamentais, por sua vez, prescreve que o princípio em comento não se limita somente ao raio de ação das relações políticas, entre governantes e governados, mas incide também em outras esferas e relações entre particulares, obrigando a todos.

A respeito do tema apresentado, a Lei nº 9.029, de 13 de abril de 1995, prevê expressamente a proibição de qualquer prática discriminatória para acesso ou ascensão na relação de trabalho, apontando nomeadamente a situação familiar do trabalhador como motivo ensejador da conduta ilícita, e estabelecendo sanções civis e criminais. A referida lei fixa que, nos casos de rompimento da relação por ato discriminatório, o empregado poderá optar pela reintegração com ressarcimento integral do período de afastamento ou a percepção em dobro da remuneração correspondente ao afastamento.

Nos casos em que os compromissos familiares envolvem o cuidado com pessoa com deficiência, o **Estatuto da Pessoa com Deficiência**, a Lei 13.146, de 6 de julho de 2015, garante o direito às adaptações razoáveis, com a realização de ajustes necessários e adequados concretizados a fim de assegurar que a pessoa com deficiência possa gozar ou exercer todos os direitos e liberdades fundamentais, o que muitas vezes só se pode concluir com a presença efetiva do seu cuidador, tornando possível adotar as referidas adaptações também aos seus contratos de trabalho. Neste mesmo sentido, a **Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência (CDPD)**, aprovada pela Assembleia Geral das Nações Unidas em 13 de dezembro de 2006 e chancelada pelo Congresso

Nacional com *status* de emenda constitucional pelo Decreto Legislativo nº 186/2008.

No âmbito da Administração Pública Direta, a Lei 8.112, de 11 de dezembro de 1990, que dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais foi alterada em 2016 para prever a possibilidade de servidores com cônjuge, filho ou dependente com deficiência física tenham horário especial, independentemente da necessidade de compensação.

Conquanto o assentamento dos sobreditos marcos legais e constitucionais, além de outros que abordam a questão ainda que indiretamente, seja de relevância indiscutível, a legislação nacional ainda carece de balizas que efetivamente incentivem a mudança de paradigmas e a erradicação desta espécie de discriminação no mundo do trabalho.

A discriminação no Direito Internacional e no Direito Comparado

No campo do Direito do Trabalho nacional são escassos os estudos envolvendo a problemática da discriminação dos trabalhadores fundamentada no *status* familiar.

A Convenção 156 da Organização Internacional do Trabalho, conquanto não ratificada pelo Brasil, versa sobre igualdade de oportunidades e de tratamento para trabalhadores homens e mulheres com encargos familiares, fazendo expressa alusão, para o atingimento de efetiva igualdade, à necessidade do estabelecimento de políticas nacionais que proporcionem condições às pessoas com encargos de família alcançarem o mercado de trabalho sem sofrer qualquer espécie de discriminação direta ou indireta. Sabendo-se que a eliminação da discriminação em matéria de emprego e ocupação foi alçada a princípio fundamental pela OIT na Declaração sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho,

ainda que não haja ratificação da sobredita convenção, os Estados-Membros têm o compromisso de respeitá-la, promovê-la e torná-la realidade (item 2, alínea “d”).

No Canadá, por sua vez, a Comissão de Direitos de Humanos de Ontario elaborou um relatório aprovado desde 29 de novembro de 2006 e denominado “*The cost of caring: Report on the consultation on discrimination on the basis of Family status*”, que concluiu com a recomendação de uma alteração legislativa para propiciar a inclusão de uma gama maior de relacionamentos familiares que reflita melhor a família atual e as responsabilidades pelos cuidados demandados, além de uma ampliação de projetos sociais com o fito de conscientizar a população em geral, assim como empregadores, prestadores e tomadores de serviços³.

Nos EUA, a *family responsibilities discrimination* (FRD) não está prevista explicitamente em nenhuma lei federal, no entanto, consta indiretamente de inúmeras proteções federais, como, por exemplo, o Título VII do *Civil Right Act*, que expressamente suprime qualquer espécie de discriminação relacionada ao gênero, raça, cor, religião e nacionalidade, sendo precursora no que se refere à igualdade de oportunidades e não discriminação no emprego, influenciando diversos ordenamentos jurídicos estrangeiros.

No maior caso de ação coletiva envolvendo discriminação pelos encargos familiares dos trabalhadores, o caso *Velez v. Norvatis Pharmaceuticals Co.*, (S.D.N.Y. 2010), as partes firmaram acordo de 175 milhões de dólares de indenização punitiva, pelas práticas de discriminação envolvendo pagamentos, promoções e gravidez, permanecendo a empresa responsável pelo implemento de práticas que promovam a igualdade de oportunidades no emprego, com alterações nas políticas de promoção e manutenção do emprego, além de maior acompanhamento das investigações de denúncias, entre outras condutas. O precedente teve ampla re-

3 A previsão da discriminação baseada na situação familiar foi incluída no Código de Direitos Humanos de Ontário em 1982.

percussão, passando a ser adotado como referência por diversas agências norte-americanas, tendo significativa atuação sobre o tema.

Mais recentemente, o *Families First Coronavirus Response Act* (FFCRA) foi promulgado para atender às necessidades dos pais que trabalham durante a pandemia, fornecendo até 12 (doze) semanas de licença parcialmente remunerada para os casos em que a escola ou o cuidador da criança não estejam disponíveis em razão do coronavírus. A lei também permite que os trabalhadores tirem 2 (duas) semanas de licença para cuidar de outra pessoa que foi aconselhada a realizar quarentena, impulsionando enorme evolução a respeito da previsão de hipóteses de afastamento remunerado no país.

O direito à adaptação razoável

A adaptação razoável corresponde a todas as modificações, ajustes, amoldamentos e flexibilizações que podem ser efetuadas no ambiente material e normativo no qual é pleiteada, mediante o emprego das mais diversas técnicas, como o emprego de tecnologias, revisão de procedimentos, horário e local de trabalho, forma de realização de tarefas, entre outros. Acontece normalmente para excepcionar ou flexibilizar um ato normativo geral, ou regras gerais entre particulares, que concebem desigualdades a determinado grupo de pessoas, na medida da singularidade dos obstáculos que enfrentam.

Como já explanado anteriormente, o direito à acomodação razoável surgiu no ordenamento jurídico pátrio com a **Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência (CDPD)**, que é parte formal da Constituição brasileira, no entanto, os seus titulares não são apenas as pessoas com deficiência, havendo considerável assentimento a respeito da inclusão também de seus cuidadores primários e de outros grupos historicamente marginalizados.

No que concerne à interpretação da palavra razoável, viu-se que a concepção mais ampla, a adotada pela Corte canadense, com conotação de todos os esforços possíveis para adaptar até o limite do ônus indevido, é a que melhor se amolda à questão.

Por sua vez, o ônus indevido é a defesa que permite que o sujeito passivo deixe de acomodar quando submetido a incumbências injustas, o que será definido caso a caso, observada a premissa de que ônus sempre existirão, eles apenas não podem ser indevidos. Para tal arbitramento, Letícia Martel (2011) propõe ser necessária a análise de dois fatores relevantes, sendo o primeiro deles a finalidade da medida geral que se pretende excepcionar por meio da adaptação. Se o objetivo da medida geral foi frustrado de forma contundente, o ônus será indevido. O segundo fator é a comparação minuciosa entre custos e benefícios, observadas as atenuações e contrapartidas garantidas a quem acomoda, que podem vir por meio de incentivos e imunidades estatais ou até por *marketing* de responsabilidade social.

Por fim, são sujeitos passivos o Estado em todas as suas ramificações e os particulares, como impacto da teoria da eficácia horizontal dos direitos fundamentais e podem comportar concessões mútuas entre as partes.

Jurisprudência recente enfrentando o tema

Paulatinamente o judiciário vem sendo acionado para responder a demandas envolvendo as obrigações familiares de trabalhadores e a necessidade de flexibilização de seus contratos de trabalho, revelando um necessário estabelecimento de regras e incentivos para a resolução da questão.

De modo recente, a 3ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho deferiu a possibilidade de adaptação razoável da jornada de uma fonoau-

dióloga da Universidade de São Paulo, mãe de uma menina que necessita de cuidados especiais com Síndrome de Down e disfunção na bexiga⁴. A Corte concluiu que a necessidade de acomodação por meio de ajustes necessários ao contrato de trabalho, a fim de assegurar que as pessoas com deficiência possam gozar ou exercer plenamente os direitos e liberdades fundamentais, também alcança os cuidadores.

Nesta mesma esteira, e com o fito de promover o ajuste de ambientes de trabalho às situações das famílias e de reconhecer que o acompanhamento da família é indispensável ao desenvolvimento pleno da criança, a 8ª Turma do Tribunal Regional da 3ª Região determinou a reintegração de uma trabalhadora dispensada sob a alegação de desídia, considerando justificadas as suas faltas decorrentes da necessidade de cuidar de seu filho diagnosticado com TEA – Transtorno do Espectro Autista. Na ocasião, o acordão concedeu, ainda, a redução da carga horária em 25% (vinte e cinco por cento) sem o prejuízo da remuneração mensal pelo prazo de 1 (um) ano, fundamentado nas disposições contidas no Estatuto da Pessoa com Deficiência⁵.

Em igual sentido, 2ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho acolheu a tese de que as faltas cometidas por uma auxiliar de produção da Kromberg e Schubert do Brasil Ltda. foram justificadas pela ausência de local adequado para a amamentação de sua filha de 6 (seis) meses, revertendo, assim, a justa causa que lhe foi aplicada pelo empregador⁶.

A Justiça do Trabalho, por meio de decisão prolatada pelo juiz titular da 2ª Vara do Trabalho de Caxias do Sul, garantiu à mãe de uma

4 TST, RR 10409-87.2018.5.15.0090, 3ª Turma, Rel. Min. Alexandre de Souza Agra Belmonte, j. 02.06.2021, publicação: 07.06.2021.

5 TRT da 3ª Região, RO 0010180-58.2019.5.03.0145, 8ª Turma, Rel. Des. Ana Maria Amorim Rebouças, publicação: 16.10.2020.

6 TST, AIRR 1180-78.2019.5.12.0017, 2ª Turma, Rel. Min. Delaíde Alves Miranda Arantes, j. 10.03.2021, publicação: 12.03.2021.

criança autista, funcionária dos Correios, o trabalho em regime de *home office* até que as aulas presenciais da educação infantil de sua cidade, interrompidas em virtude da pandemia de Covid-19, fossem retomadas⁷.

Foi ponderando as barreiras à efetividade da proteção a estes grupos e minorias, que, como já apontado, é composto em sua maioria por mulheres, que o Conselho Nacional de Justiça editou a Recomendação nº 128, de 15 de fevereiro de 2022, em que sugere a adoção do **Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero**⁸, instituído pela Portaria 27/2021, em que orienta a magistratura a compreender a perspectiva de gênero com o fito de superar estereótipos e preconceitos em seus julgamentos.

Fundamentado neste documento, a juíza Andrea Cristina de Souza Haus Waldrigues da 3ª Vara do Trabalho de Lages (SC) concedeu a segurança para garantir a adaptação razoável e a redução da carga horária de uma trabalhadora para poder acompanhar o tratamento do seu filho de 9 (nove) anos, portador de deficiência⁹.

Não obstante a jurisprudência venha reconhecendo o dever de cooperação entre os partícipes na situação de discriminação baseada nos encargos familiares, além de aglutinar esforços para reduzir os impactos das desigualdades históricas por meio do julgamento com perspectiva de gênero, é certo que ainda há espaço para evolução de todo o processo de análise das questões que surgirão, especialmente com a adoção de posturas que propiciem a maior interação entre as partes envolvidas, com concessões mútuas, e distanciando-se de um modelo centrado na atividade judicante.

7 <https://www.trt4.jus.br/portais/trt4/modulos/noticias/328151>

8 <https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2021/10/protocolo-18-10-2021-final.pdf>

9 TRT da 12ª Região, MS 0001165-09.2021.5.12.0060, Juíza Andrea Cristina de Souza Haus Waldrigues, publicação em 21.02.2022.

Conclusão

A discriminação baseada nas responsabilidades familiares engendra desafios e barreiras superiores aos sofridos pelos demais trabalhadores, gerando impacto particularmente prejudicial aos mais vulneráveis, permeando a pobreza e a exclusão econômica e social ao longo de anos. A busca por uma sociedade plural deve se orientar pela trajetória do reconhecimento e da promoção das minorias para superação da opressão e dominação a que estão historicamente submetidas.

É responsabilidade de toda a sociedade assegurar o pleno exercício de direitos também a estes grupos de trabalhadores, aperfeiçoando o direito à igualdade de tratamento por meio de políticas públicas de alcance abrangente que promovam um ambiente de trabalho mais flexível de modo a abrigar as diversidades e, em última medida, por intermédio de uma maior pacificação social com a prolação de sentenças que promovam adequadamente a acomodação às suas necessidades.

A adaptação razoável surge, portanto, como um importante mecanismo de resistência à prática de discriminação no ambiente de trabalho e de proteção aos trabalhadores com encargos familiares, que pode ser exigida de imediato, independentemente da atuação legislativa, embora esta seja desejável, em face do Poder Público e de particulares.

Por fim, conquanto se anseie por um modelo de resolução de conflitos dissociado do caráter juriscêntrico, em que o juiz é visto como principal agente de aplicação da lei, é certo que a jurisprudência trabalhista vem demonstrando significativa evolução no desenvolvimento do tema, adotando o direito à adaptação razoável e o julgamento com perspectiva de gênero em inúmeros exemplos apresentados.

Referências

ALEXY, Robert. *Teoria dos Direitos Fundamentais*. São Paulo: Malheiros Editores, 2008.

BARCELLOS, Ana Paula de. *A eficácia jurídica dos princípios constitucionais: o princípio da dignidade da pessoa humana*. Rio de Janeiro: Renovar, 2002.

BARROSO, Luís Roberto. *Interpretação e aplicação da Constituição: fundamentos de uma dogmática constitucional transformadora*, 4. ed. São Paulo: Saraiva, 2001.

BISOM-RAPP, Susan; SARGEANT, Malcom. *Lifetime disadvantage, discrimination and the gendered workforce*. New York: Cambridge University Press, 2016.

CALVERT, Cynthia Thomas. *Caregivers in the Workplace: Family Responsibilities Discrimination Litigation Update 2016*. San Francisco, CA: Center for WorkLife Law, 2016. Disponível em: <https://worklifelaw.org/publications/Caregivers-in-the-Workplace-FRD-update-2016.pdf>. Acesso em: 06.09.2021.

CALVERT, Cynthia Thomas. *Protecting Parents During Covid-19: State and Local FRD Laws Prohibit Discrimination at Work*. San Francisco, CA: Center for WorkLife Law, 2020. Disponível em: <https://worklifelaw.org/wp-content/uploads/2020/11/Protecting-Parents-During-Covid-19-State-and-Local-FRD-Laws.pdf>. Acesso em: 06.09.2021.

CORBO, Wallace. *O Direito à Adaptação Razoável e a Teoria da Discriminação Indireta: uma proposta metodológica*. Revista da Faculdade de Direito da UERJ – Rio de Janeiro, n. 34, Dez. 2018.

FERRITO, Bárbara. *Direito e desigualdade: uma análise da discriminação das mulheres no mercado de trabalho a partir dos usos dos tempos*. São Paulo: Ltr, 2021.

FRASER, Nancy. *A justiça social na globalização: Redistribuição, reconhecimento e participação*. Centro de Estudos Sociais, 2002. Disponível em: <https://docente.ifrn.edu.br>. Acesso em 12.07.2022.

LOPES, Otávio Brito. Minorias, discriminação no trabalho e ação afirmativa judicial, *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, vol. 76, n. 4, out./dez. 2010. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/18841>. Acesso em: 30.10.2020.

MARTEL, L. D. C. V. Adaptação Razoável: O Novo Conceito sob as Lentes de Uma Gramática Constitucional Inclusiva. *Revista Internacional de Direitos Humanos*, 8, n. 14, jun. 2011.

OIT BRASÍLIA. *Relatório Mundial sobre Proteção Social 2020-22: A proteção social numa encruzilhada – em busca de um futuro melhor*. Disponível em: https://www.ilo.org/brasil/publicacoes/WCMS_818361/lang-pt/index.htm. Acesso em: 06.09.2021.

ONTARIO HUMAN RIGHTS COMMISSION. *The cost of caring: Report on the consultation of discrimination on the basis of family status*. Disponível em: <http://www.ohrc.on.ca/en/cost-caring-report-consultation-discrimination-basis-family-status>. Acesso em 06.09.2021.

SULLIVAN, Charles A.; ZIMMER, Michael J. *Cases and materials on Employment Discrimination*. 8 ed. New York: Wolters Kluwer, 2013.

SUNSTEIN, Cass. *The second Bill of Rights: FDR's unfinished revolution and why we need it more than ever*. 1. ed. New York: Basic Books, 2006.

TAYLOR, Charles. *A política do reconhecimento*. São Paulo: Edições Loyola, 2000.

ZANDONAI, Camila Dozza. Discriminação indireta e o estudo da teoria do impacto desproporcional nas relações de trabalho. *Revista da Escola Judicial do TRT4*, v. 1, n. 2, p. 91-117, jul./dez. 2019.