

O PROBLEMA DA DISCRIMINAÇÃO DA MULHER NO ÂMBITO LABORAL

Francisco das C. Lima Filho¹

1. INTRODUÇÃO

O Direito tem como principal função regular a vida em sociedade atuando de duas formas: positivamente quando produz regras que imputam vantagens ou direitos em favor de seus titulares, e negativamente por meio de normas que possam inviabilizar práticas ou condutas agressoras ao patrimônio material e moral dos indivíduos.

No conjunto das regras de caráter negativo, “talvez as mais significativas sejam as dirigidas ao combate à discriminação no contexto social”².

O presente artigo tem por objetivo discorrer sobre este tema no âmbito das relações laborais com enfoque voltado para a discriminação da mulher.

1.1 CONCEITO DE DISCRIMINAÇÃO

Antes de entrar no tema proposto, necessário tecer algumas considerações a respeito do fenômeno da discriminação, suas formas e causas.

Doutrinariamente podemos dizer que discriminação é a conduta pela qual se nega a uma ou várias pessoas tratamento compatível com o padrão jurídico assentado para a situação concreta por ela vivenciada³.

Pode ter várias causas, mas de um modo geral é originária de um juízo sedimentado desqualificador de uma pessoa em razão de determinadas características pessoais, reveladas externamente que identifica um grupo ou segmento mais amplo de indivíduos, como a cor, a raça, o sexo, a orientação sexual, a nacionalidade, o estado civil, a riqueza, a etnia, entre outras.

Pode-se, nessa perspectiva, afirmar que a discriminação constitui a diferenciação de tratamento sem que haja motivos lógicos para

¹Desembargador do TRT da 24ª Região. Mestre em Direito pela UNB. Mestre e doutor em Direito Social pela UCLM (Espanha).

²DELGADO, Mauricio Godinho. Proteção contra discriminação na relação de emprego. *In: Discriminação*. Márcio Túlio Viana et al (Coord.). São Paulo: LTr, 2000, p. 99.

³DELGADO, Mauricio Godinho. *Ob. cit.*, p. 108-117.

tanto, como decorrência de algum tipo de preconceito em face de determinado atributo pessoal do indivíduo discriminado, como sexo, orientação sexual, cor, etnia, entre outras.

Nesse sentido, a discriminação é considerada como toda diferenciação ou distinção realizada pelo legislador, por qualquer outra autoridade pública ou por particulares, que se mostre contrária à ética elementar ou a um processo normal de análise intelectual, ou seja, que não tenha uma justificação razoável⁴, ou nas palavras de Ermida Uriarte⁵, “*discriminar significa distinguir, excluir com o fim de anular ou restringir o gozo e o exercício em igualdade de condições de direitos e liberdades fundamentais*”.

Portanto, nesse sentido, a discriminação é sempre um comportamento que excluiu o outro, sem uma causa justa, do processo de participação da cidadania e exatamente por essa razão deve ser combatida.

1.2 PROIBIÇÃO DA DISCRIMINAÇÃO NAS DIVERSAS DECLARAÇÕES INTERNACIONAIS SOBRE DIREITOS HUMANOS

Ausente nas Declarações de Direitos tanto europeias como americanas do século XIX, a expressão “discriminação” apenas aparece nos textos internacionais de Direitos Humanos do século XX.

Com efeito, a Declaração Universal de Direitos Humanos da ONU, de 1948, assentou no art. VII:

Todos são iguais perante a lei e têm direito, sem qualquer distinção, a igual proteção da lei. Todos têm direito a igual proteção contra qualquer discriminação que viole a presente Declaração e contra qualquer incitamento a tal discriminação.

Em textos posteriores, a expressão “discriminação” volta a ser usada, como, por exemplo, na Convenção Internacional Sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação da ONU, que qualifica como discriminação:

Qualquer distinção, exclusão, restrição ou preferência baseada em

⁴Para NIETZSCHE a ânsia de igualdade pode se expressar tanto pelo desejo de rebaixar os outros até seu próprio nível (diminuindo, segregando, derrubando) como pelo desejo de subir juntamente com os outros (reconhecendo, ajudando, alegrando-se com seu êxito). NIETZSCHE, Friedrich. *Humano demasiado humano*. São Paulo: TRD. De Paulo César de Souza, 2011, p. 182

⁵URIATE, Oscar Ermida. Protección, igualdad, libertad y no discriminación. In: Revista de Derecho Laboral. Montevideo: n. 241, ene./marc.2011, p. 14.

raça, cor, descendência ou origem nacional ou étnica que tenha o propósito de anular ou prejudicar o reconhecimento, gozo ou exercício em pé de igualdade de direitos humanos e liberdades fundamentais nos campos político, econômico, social, cultural ou em outro qualquer da vida pública.

A aludida normativa internacional ao delimitar o conceito de discriminação, elegeu como elementos constitutivos aqueles que são característicos naturais ou culturais do indivíduo e que, historicamente, têm sido recorrentes. Deve-se entender, contudo, que não estabeleceu um sistema taxativo. Por conseguinte, trata-se de norma aberta, o que implica afirmar que embora o texto não mencione exclusão, restrição ou preferência baseada no critério da compleição física ou mental, parece óbvio que a definição de discriminação alberga também as pessoas portadoras de alguma deficiência física ou mental⁶.

De outro lado, o fato de aquela normativa mencionar apenas o campo da vida pública, situando, inicialmente, o problema no âmbito da eficácia vertical dos direitos fundamentais – o Estado em face do particular –, não impede que a noção seja estendida às relações entre particulares, nelas incluídas a relação laboral, deslocando-se para os domínios da eficácia horizontal, máxime porque – como sabemos – muitas vezes o vilão da discriminação não é um agente público, especialmente no campo das relações de trabalho, em que a discriminação acontece até mesmo entre colegas de trabalho, inclusive através das insidiosas figuras do assédio moral⁷ e sexual⁸.

É certo que os direitos fundamentais nasceram para garantir os interesses do cidadão em face do Estado, ante à disparidade de poder existente

⁶SILVA, Alexandre Vitorino. *Direitos às prestações positivas e igualdade*. São Paulo: LTr, 2007, p. 42.

⁷Assédio moral é constituído pelo atentado à dignidade da pessoa, exercido de forma reiterada, potencialmente lesivo e não desejado, dirigido contra um ou mais trabalhadores, no local de trabalho ou em consequência dele, constituído por toda conduta abusiva (gestos, palavras, comportamentos, atitudes...) que atente, por sua repetição ou sistematização, contra a dignidade ou a integridade psíquica ou física de uma pessoa, podendo ainda colocar em perigo seu emprego ou degradar o ambiente de trabalho. FILHO, Francisco das C. Lima. Elementos constitutivos do assédio moral nas relações laborais e a responsabilização do empregador. *Revista do Ministério Público do Trabalho do Mato Grosso do Sul*. Campo Grande: n. 01, 2007, p. 151-204.

⁸O que caracteriza o assédio sexual é o pedido de favores sexuais pelo superior hierárquico ou sócio da empresa, com promessa de tratamento diferenciado em caso de aceitação e/ou de ameaças, ou atitudes concretas de represálias no caso de recusa, como a demissão com a perda do posto de trabalho, ou de promoções, ou ainda de outros prejuízos, como a transferência indevida, e/ou pela insistência e inoportunidade.

entre eles, como lembra com acerto Virgílio Afonso da Silva⁹, essa

visão provou-se rapidamente insuficiente, pois se percebeu que, sobretudo em países democráticos, nem sempre é o Estado que significa a maior ameaça aos particulares, mas sim outros particulares, especialmente aqueles dotados de algum poder social ou econômico.

E nas relações laborais, marcadas pela assimetria do trabalhador frente ao empregador, essa constatação se torna ainda mais dramática à medida em que àquele, por se encontrar submetido ao poder empresarial, a possibilidade de ter violados os direitos fundamentais constitui uma constante. Dai a necessidade de um eficaz combate dessa prática, infelizmente ainda muito presente nas relações de trabalho.

1.3 FORMAS DE DISCRIMINAÇÃO

Quanto à forma de discriminar, tem-se entendido existir duas formas:

- a) direta;
- b) indireta.

Há *discriminação direta* quando uma pessoa é tratada de maneira menos favorável que outra em situação análoga por razão de origem racial ou étnica, religião ou convicções, incapacidade, idade, sexo, orientação sexual ou outro elemento ou característica pessoal.

A *discriminação direta* encontra-se diretamente vinculada à diferença de trato, de consideração ou tratamento, sem a presença de uma circunstância ou situação objetiva que a justifique ou explique, lesionando a dignidade da pessoa e seus direitos humanos garantidos ou, em outras palavras, quando uma pessoa seja, haja sido ou possa ser tratada de maneira menos favorável que outra em situação análoga por algum motivo que não possa ser legitimamente justificado.

A *discriminação indireta* ocorre quando uma disposição legal regulamentar, uma cláusula contratual ou convencional, um ponto individual ou uma decisão unilateral, aparentemente neutra, pode ocasionar uma desvantagem particular a uma pessoa em relação a outras por razão de origem

⁹SILVA, Virgílio Afonso da. *A constitucionalização do direito: os direitos fundamentais nas relações entre particulares*. São Paulo: Malheiros, 2008, p. 22.

racial ou étnica, religião, convicções, incapacidade, idade, sexo, orientação sexual ou outro elemento, sempre que objetivamente não respondam a uma finalidade legítima e que os meios para a consecução dessa finalidade não sejam adequados e necessários.

Como se vê, o conceito de discriminação indireta se vincula à teoria do impacto ou efeito adverso, à medida em que a conduta ou ato não aparece como discriminatório, mas na prática contém essa intenção¹⁰.

O que caracteriza a discriminação indireta é o mecanismo por meio do qual se alcança o resultado e não a conduta em si, que muitas vezes aparentemente se mostra neutra, mas que na prática tem capacidade de prejudicar sensivelmente muito mais um coletivo discriminado do que o resto daqueles que são tomados em consideração.

Há ainda outra forma de classificar a discriminação:

- a) discriminação positiva;
- b) discriminação negativa.

A discriminação negativa, devido a características, distingue um grupo ou certos segmentos de forma prejudicial e excludente em razão de algumas características ou origem constituindo a verdadeira e vedada forma de discriminar.

Na discriminação positiva ou ação afirmativa, a ação diferenciada tem por objetivo compensar certas minorias ou grupos historicamente estigmatizados que sofreram discriminação em razão de dadas características ou origem, um tratamento preferencial no acesso ou distribuição de certos bens, recursos ou serviços visando melhorar, e, portanto, compensar as condições de desigualdade que sofreram no passado.

Pela chamada discriminação positiva se procura criar mecanismos de desestímulo à discriminação e de promoção da igualdade substancial em favor de segmentos ou grupos historicamente desfavorecidos. Logo, esse tipo de medidas afirmativas estão ligadas ao campo de lutas por cidadania e de igualdade material de direitos, que respeitem as diferenças e reparem efeitos negativos provocados por exclusão e, por isso mesmo, se caracterizam por serem medidas temporárias que favoreçam a reversão de um

¹⁰No Brasil há doutrina entendendo que há pelo menos dois modos de discriminar. Pode-se discriminar ferindo regras, mas também com as próprias regras. (VIANA, Marcio Túlio. Os Dois Modos de Discriminar: Velhos e Novos Enfoques. *In: Discriminação*. VIANA, Márcio Túlio *et al.* (Coord.). São Paulo: LTr, 2010, p. 143-149). No meu entender, a primeira hipótese se trata da discriminação direta e a segunda, da discriminação indireta.

quadro histórico de discriminação e exclusão¹¹.

Quanto à dimensão, necessário lembrar que o princípio vedatório da discriminação contém duas grandes regras:

a) é um mandato de igualdade que se coloca, sobretudo, ante a lei e que tem como destinatário principal, se não exclusivo, os poderes públicos em suas distintas manifestações legislativa, judicial e executiva;

b) a segunda regra consiste na proibição de discriminações que tenham uma projeção mais ampla sob a perspectiva de seus destinatários, pois também afeta os sujeitos privados e as organizações sociais, porém limitando seus efeitos a determinados fatores ou circunstâncias, especificamente aqueles que têm maiores possibilidades de causar diferenças de tratamento e que, ao mesmo tempo – e por isso –, são dignos de maior tutela.

Esses fatores são aqueles ligados ao nascimento, à raça, à cor, ao sexo, à orientação sexual, à religião, à opinião, embora essa relação seja apenas exemplificativa.

1.4 CAUSAS DA DISCRIMINAÇÃO

As causas da discriminação residem, muitas vezes, no puro e cru preconceito, ou seja, num juízo sedimentado desqualificador de uma pessoa em virtude de uma característica que ela possua, determinada externamente, e identificadora de um grupo ou segmento mais amplo de indivíduos, como a cor, o sexo, a nacionalidade, a riqueza, etc. podendo, todavia, derivar de outros fatores relativos a um determinado caso concreto ou específico. Porém, como alertou Flávia Piovesan¹² em memorável palestra proferida no XXII Encontro dos Juízes do Trabalho do Rio Grande do Sul, em 2011:

A profunda desigualdade econômica e social que caracteriza a América Latina tem como marca a etnicização e a feminização da pobreza. Observa-se que os critérios de gênero e raça atravessam os diferentes níveis de reprodução da desigualdade e exclusão social. A pobreza e desigualdade econômico-social afetam de forma desproporcional as mulheres, as populações afro-descendentes e povos indígenas na região.

¹¹Portanto, não podem ser perenes como parece pensar alguns desavisados políticos que se valem desse tipo de mecanismos para se auto-promover, chegar ao poder ou nele se manter.

¹²PIOVESAN, Flávia. Direito ao trabalho descente e proteção internacional dos direitos sociais. *II: Cadernos da AMATRA IV*. Porto Alegre: HS Editora, n. 16, 2011, p. 20-54.

Essa realidade de pobreza e de desigualdade (econômica, social e cultural), enfim, de carências, se mostra evidente no Brasil, especialmente nas Regiões Norte, Nordeste, parte do Centro-Oeste e nas periferias das grandes e médias cidades, sendo assim uma das mais importantes causas de discriminação de certos segmentos vítimas de segregação social como negros, indígenas, nordestinos e outros.

Nesse quadro, parece evidente a importância e a urgência de se erradicar todas as formas de discriminação, baseadas em gênero, raça, cor, etnia, idade, nacionalidade, sexo, orientação sexual, religião e demais critérios.

A eliminação e o combate a todas as formas de discriminação são medidas fundamentais para que se possa garantir o pleno exercício dos direitos civis, políticos, sociais, econômicos e culturais de forma a assegurar o pleno exercício da cidadania, próprio dos regimes democráticos de direito.

Um país que se pretende democrático não pode conviver com a discriminação e o preconceito, o que infelizmente o Brasil ainda não conseguiu, pois o preconceito que leva à discriminação contra determinados segmentos sociais ainda é muito forte entre nós e termina levando muitas vezes a esses grupos a serem discriminados¹³, em que pese sermos signatários de vários documentos internacionais proibitórios da discriminação e encontrar-se expresso no Texto Magno não apenas o direito à igualdade, mas também o pluralismo e a fraternidade (arts. 1º e 3º).

Esse quadro não se justifica, pois à medida em que os Estados ratificam as Convenções internacionais sobre o combate a todas as formas de discriminação assumem, no âmbito internacional e interno, a obrigação de, progressivamente, eliminar todas as formas de discriminação, assegurando, assim, o pleno e efetivo exercício da igualdade, mas não uma igualdade formal no ponto de partida e sim substancial no ponto de chegada.

No âmbito interno, encontramos todo um arcabouço normativo de combate à discriminação, a começar pela Constituição brasileira estabelecendo (art. 3º) como um dos objetivos da República Federativa do Brasil, “*promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação*” enquanto no art. 5º (incisos XLI e XLII) o constituinte prometeu que o Estado punirá “*qualquer discriminação atentatória dos direitos e liberdades fundamentais*” acrescentando que a “*prática do racismo constitui crime inafiançável e imprescritível, sujeito à pena de reclusão,*

¹³Como ocorre com os negros, homossexuais e os povos indígenas que são vítimas de discriminação essencialmente em razão do preconceito que contra eles existe.

nos termos da lei”.

Visando dar cumprimento prático a essas promessas do constituinte, foi editada a Lei 7.716, de 05 de janeiro de 1989, que define os crimes resultantes do preconceito de raça ou cor, e em 13 de maio de 1997 foi aprovada a Lei 9.459/97 estabelecendo a punição aos crimes resultantes de discriminação ou preconceito de raça, cor, etnia, religião ou precedência nacional, alterando a Lei 7.716/89 de tal forma que ampliou o seu objeto que inicialmente estava restrito ao combate dos atos resultantes de preconceito de raça ou cor, o que foi reforçado pela edição da Lei 12.228/2010 que institui o Estatuto da Igualdade Racial, ainda não bem compreendido nem implementado na prática.

É claro que essas leis ainda não conseguiram alcançar o necessário efeito prático porque o preconceito racial que fomenta a discriminação, ainda que alguns não queiram admitir, infelizmente encontra-se arraigado na cultura brasileira e mostra-se presente como se viu recentemente nos lamentáveis episódios de que foram vítimas uma cabeleireira em Brasília e um vendedor no Rio de Janeiro, evidenciando a grande dificuldade de aplicação prática da lei, especialmente pelas deficiências na produção da prova dessas práticas.

De fato, a prática do preceito racial apresenta-se de forma bastante sutil e quase sempre disfarçada com outras práticas igualmente criminosas¹⁴, mas de muito difícil comprovação, inclusive no campo das relações de trabalho como se verá a seguir.

1.5 DISCRIMINAÇÃO NO ÂMBITO DAS RELAÇÕES LABORAIS

No campo laboral, a discriminação pode ser entendida *como toda distinção, exclusão ou preferência de trato que, ocorrida em razão ou na relação de trabalho, seja baseada em um critério de raça, cor, sexo, orientação sexual, religião, ideologia, ou crença ou qualquer outro elemento que se considera irracional ou injustificado e que tenha por efeito anular a igualdade de tratamento no emprego e na ocupação.*

De acordo com a Convenção 111 da OIT, que trata do tema da discriminação nas relações laborais, o termo discriminação compreende:

¹⁴O racismo e a discriminação costumam ser praticados por pessoas pobres de espírito que, por ignorância que gera o preconceito, julgam os seus semelhantes pela aparência ou pela cor da pele como se estes elementos fossem capazes de qualificar o ser humano.

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*”.

Tomando em consideração o que previsto naquela normativa internacional, na seara das relações laborais a discriminação pode ser entendida como a diferenciação de tratamento sem que haja motivos lógicos para tanto, como decorrência de algum tipo de preconceito em face de determinado atributo pessoal do trabalhador (sexo, orientação sexual¹⁵, cor, etnia, nacionalidade, etc), “*que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidade ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão*”.

É claro que as hipóteses de discriminação no campo das relações de trabalho não estão limitadas àquelas previstas na aludida norma internacional, pois existem outros fatores que podem levar o trabalhador a ser discriminado, inclusive aqueles ligados à compleição física, e a certas práticas culturais entre outros.

Esse entendimento, que parece acertado, tem a vantagem de identificar, em certos comportamentos empresariais não expressamente previstos na normativa um procedimento discriminatório, ainda quando eventualmente o agente não tenha tido a intenção de discriminar.

Com essa visão, leva-se em consideração muito mais os efeitos que essas condutas produzem, especialmente no campo das relações laborais, em que têm surgido novas formas de discriminações, como, por exemplo, aquelas decorrentes do assédio nas suas diferentes modalidades, não previstas na normativa internacional. Quanto à aplicação, as normas internas – bem assim as de natureza internacional – sobre a proibição da discriminação no ambiente laboral têm incidência tanto no momento da contratação ou do acesso

¹⁵Não parece existir dúvida quanto à existência de discriminação quando uma conduta sexual adotada por uma determinada pessoa seja motivo para um tratamento diferente e pejorativo e, portanto, prejudicial, como consequência da orientação sexual que o indivíduo tenha adotado livremente, embora não se possa deixar de reconhecer que esse tipo de comportamento, mesmo sem qualquer interferência no ambiente laboral, ainda continua sendo um dos principais motivos de discriminação no campo das relações de trabalho.

ao emprego, aí compreendida a expressão acesso ao emprego no sentido de busca do trabalho, acesso a programas de formação e capacitação profissional, a entrevistas ou atividades de seleção, bem como no curso da própria relação de trabalho ou emprego (condições de emprego e trabalho, designação para funções, possibilidades de promoções, extinção da relação laboral, entre outras). Sua incidência se dá tanto no emprego privado como no público, afetando, por conseguinte, todos os sujeitos e instâncias que se encontram presentes nas relações de trabalho, como a Administração Pública, inclusive quando contrata por meio de interposta pessoa mediante a forma de terceirização, organizações sindicais, escritórios ou empresas de contratação de mão-de-obra, que na prática se projetam sobre a ação institucional, normativa ou organizativa de todos esses sujeitos.

Assim, no contexto da relação laboral, o destinatário principal do princípio da igualdade de tratamento e da não discriminação é o empresário ou empregador, pois é ele quem, como titular do poder de direção empresarial e, como consequência, do poder disciplinar, toma a maioria das decisões com possibilidade de afetar quem labora inclusive aquele que busca o próprio emprego ou trabalho, justificando a preocupação do legislador em garantir a aplicação da proibição do tratamento discriminatório relativamente a determinadas condições de emprego e a certos grupos mais vulneráveis, e por isso mesmo, com maior propensão à discriminação como, por exemplo, os trabalhadores negros, estrangeiros, indígenas e outros.

2. NORMAS NACIONAIS DE PROIBIÇÃO DA DISCRIMINAÇÃO NO CAMPO LABORAL

A diferença biológica, que não se pode desconhecer, entre o homem e a mulher, sempre ocultou diferenças sociais. Como lembra Virginia Zambrano¹⁶, a oposição entre a aceitação do homem e da mulher nas diferentes áreas sociais recai primordialmente sobre dois âmbitos: o profissional (o mercado) e o familiar (a família).

No primeiro - *o mercado* - embora tenham ocorrido mudanças significativas a partir de meados do século XX, é lugar por excelência do homem, no qual a competição ganha espaço, em que as relações negociais sendo, assim, o âmbito dos contratos. É, pois, o espaço onde o homem quer estar e no qual

¹⁶ZAMBRANO, Virginia. O trabalho da mulher. Discriminação. *In: Cadernos da Amatra IV*. Porto Alegre: HS Editora, 2008, p. 90.

se exprime enquanto ser social.

O segundo – *o familiar* – constitui o *sitio* da solidariedade, do acordo, em que não existe espaço para contratualização. É, por conseguinte, ou pelo menos ainda continua sendo, em grande medida, o *locus* por excelência da mulher, malgrado a existência de mudanças e das cartas sociais e do desenvolvimento econômico que têm provocado, não se pode negar, uma considerável alteração nesse quadro com a incorporação de um número considerável de mulheres no mercado laboral, em praticamente todos os setores da economia.

Mas, mesmo assim, e malgrado essas mudanças, ainda existe certa resistência, fruto do preconceito, à incorporação das mulheres em certas profissões levando à discriminação contra elas em certos setores da vida social, o que tem provocado reação da legislação no sentido de coibir essas práticas discriminatórias no âmbito laboral.

No Brasil, as Leis 9.029, de 13 de abril de 1995 e 9.799, de 26 de maio de 1999, vieram acentuar o objetivo de combate às práticas discriminatórias contra a mulher trabalhadora.

Vale lembrar, todavia, que essas Leis não se aplicam apenas às mulheres, porque na verdade visam combater a discriminação no âmbito das relações de trabalho em geral.

Como sabemos, as normas protetoras dos direitos humanos devem ser sempre interpretadas de forma ampliada, na medida em que têm fundamento no princípio da dignidade humana e da proibição à discriminação. Por conseguinte, devem ser interpretadas tomando-se em conta o seu objetivo – combater a discriminação - independentemente de que o trabalhador seja do sexo feminino ou masculino, embora alguns dos dispositivos daqueles Diplomas sejam aplicáveis apenas à mulher trabalhadora.

Como assevera Hermano Queiroz Junior¹⁷, “*o princípio da dignidade da pessoa humana há de ser considerado como o fundamento de todo o sistema dos direitos fundamentais, no sentido de que estes constituem exigências, concretizações e desdobramentos da dignidade da pessoa humana e com fundamento nesta devem ser interpretados*”.

Percebe-se, pois, uma busca constante da proibição de todas as formas e práticas discriminatórias em que pese as enormes dificuldades de implementação prática das medidas de combate previstas na legislação interna

¹⁷JÚNIOR, Hermano Queiroz. *Os Direitos Fundamentais dos Trabalhadores na Constituição de 1988*. São Paulo: LTr, 2006, p. 85.

e internacional. Por isso, o alcance das metas estabelecidas pelo ordenamento jurídico ainda está bastante longe, pois continuam a persistir muitas lacunas na própria legislação nacional especialmente no que se refere à discriminação contra as mulheres, os adolescentes, pessoas portadores do HIV, os homossexuais¹⁸, os trabalhadores informais, os idosos, os negros, que apesar da aprovação do Estatuto da Igualdade Racial, ainda continuam sendo discriminados no mercado de trabalho, como também o são os povos indígenas e outros segmentos historicamente estigmatizados, e, portanto, mais vulneráveis à discriminação.

Há, pois, imperiosa necessidade de avanço no campo legislativo e na jurisprudência pretoriana que a nosso sentir deve ser fazer mais arrojada e acolhedora, o que demanda uma mudança de mentalidade dos próprios julgadores e de um maior envolvimento e conscientização da sociedade para que todas as formas de discriminação sejam efetivamente banidas com a punição exemplar daqueles que ainda não se acostumaram à convivência democrática em que se deve respeitar e conviver com as diferenças.

No âmbito internacional, e com o objetivo de coibir as várias espécies de discriminação nas relações de trabalho, foi aprovada pela Organização Internacional do Trabalho - OIT a Convenção 111 (42ª reunião da Conferência Internacional do Trabalho, Genebra - 1958), que entrou em vigor em 15.06.60.

Essa Normativa de enorme valia para o combate às práticas discriminatórias no âmbito das relações de trabalho foi aprovada pelo Congresso Nacional por meio do Decreto Legislativo n. 104, de 24.11.64, ratificada em 26.11.65 com promulgação pelo Decreto n. 62.150, de 19.01.68, estando em vigência desde 26 de novembro de 1966 e, como se tem entendido, faz parte do bloco de constitucionalidade.

Para fins dessa Convenção, *no conceito de emprego ou profissão se inclui o acesso aos meios de formação profissional, ao emprego, às diferentes profissões e às condições de trabalho, ressalvadas as exclusões ou preferências baseadas nas qualificações exigidas para um emprego determinado, bem como aquelas que*

¹⁸Não deixa de ser surpreendente que um ex-Presidente da República, quase que no apagar das luzes de seu segundo mandato tenha recomendado na solenidade de lançamento do II Plano de Direitos Humanos, a aprovação do Projeto de Lei que trata da união civil entre pessoas do mesmo sexo que dormita no Congresso Nacional há alguns anos o que não foi preciso, pois o Excelso Supremo Tribunal Federal, em decisão histórica, reconheceu a união estável entre pessoas do mesmo sexo, assegurando direitos aos integrantes dessas uniões em igualdade com aqueles estabelecidas para pessoas de sexos diferentes rompendo, assim, com uma discriminação que a par de injusta e preconceituosa, se mostrava desumana.

possam ser justificadas em função da segurança do Estado, ou ainda, as que tenham caráter de medidas de proteção e assistência especial reconhecida como necessárias por motivos de sexo, a invalidez, os encargos de família ou nível social ou cultural (art. 1º. 2; 3º; 4º e 5º. 2).

Refletindo a orientação do aludido convênio, a Constituição de 88 alargou, sobremaneira, as medidas proibitivas de práticas discriminatórias no âmbito do direito laboral.

Essas medidas encontram-se previstas - na grande maioria - nos arts. 5º e 7º da Carta e foram idealizadas objetivando diretamente a relação de emprego, como aquelas constantes do art. 7º, e outras, que, embora não tenham diretamente essa finalidade - em face da sua generalidade - terminam por albergar situações próprias da relação de emprego, como aquelas constantes do art. 5º.

Entretanto, tomando-se em consideração os limites e o objetivo desta manifestação, faremos a seguir uma análise das principais medidas que visam tutelar a mulher contra a discriminação no campo das relações de trabalho.

3. MEDIDAS CONTRA A DISCRIMINAÇÃO DA MULHER NO CAMPO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO

A Constituição de 88 de forma corajosa estabeleceu normas que visam eliminar do direito brasileiro qualquer prática discriminatória contra a mulher trabalhadora não recepcionando todo o arcabouço legislativo que, embora se apresentasse com as vestes de generosidade ou de tutela, na realidade produzia um evidente efeito discriminatório em relação à mulher trabalhadora.

Nesse aspecto, vale citar que o *caput* do art. 5º da Suprema Carta ao estabelecer que “*todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza*” e que “*homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações*”. Eliminou-se, assim, com a odiosa discriminação que havia entre o homem e a mulher no âmbito jurídico.

E para enfatizar o firme propósito antidiscriminatório, o Texto Maior proíbe expressamente a diferença de salários, de exercício de funções e critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil (inciso XXX, do art. 7º), embora de acordo com os dados da OIT, no Brasil, em 2010, o rendimento das mulheres não brancas chegava a ser 70% inferior ao rendimento dos homens brancos e 53% ao das mulheres brancas, o que revela uma evidente discriminação da mulher no campo salarial, especialmente

da mulher negra, levando o Governo a editar recentemente norma visando proibir diferença salarial entre homem e mulher quando se encontrarem na mesma situação, o que não era necessário, pois o preceito constitucional acima referenciado garante esse direito, bastando que seja respeitado.

Vale lembrar, todavia, que o inciso XX do art. 7º da Carta de 1988 estipula a “*proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da Lei*” incentivando assim uma ação afirmativa para tentar tirar a mulher da situação de desigualdade laboral em relação ao homem. Essa prática diferenciada, porém não discriminatória, de proteção ou ampliação do mercado de trabalho da mulher trabalhadora não atenta contra as normas da Convenção 111 tampouco ao contido no art. 5º da Carta Suprema, pois se trata de uma medida compensatória da desigualdade. Por conseguinte, inválidas todas as normas jurídicas ou atos administrativos e particulares que importem, direta ou indiretamente, desestímulo à garantia ou abertura do mercado de trabalho da mulher.

Refletindo a nova realidade e procurando adequar a CLT ao comando antidiscriminatório constitucional foi publicada alguns meses após a promulgação do Texto de 88, a Lei 7.855/89 que, a par de revogar diversos dispositivos que permitiam até mesmo a interferência marital ou paterna no contrato de emprego da mulher adulta, deixou sem qualquer validade parte do capítulo que tratava da “proteção do trabalho da mulher”.

Dessa forma, e embora não expressamente revogado pela Lei 7.855/89, qualquer preceito normativo que contenha alguma forma de discriminação não foi recepcionado pelo Texto de 88, como por exemplo, aquele contido no art. 383 da CLT que no entendimento de Maurício Godinho Delgado, “*é grosseiramente discriminatório (e insensato), impondo à mulher uma disponibilidade temporal enorme (ao contrário do imposto ao homem) mesmo em casos de curtas jornadas, abaixo de seis horas ao dia (como aquele previsto no art. 71, § 1º da CLT, que prevê, em tais casos, descanso de apenas 15 minutos)*”¹⁹.

Mas aqui é necessário alertar que a Constituição ao proibir qualquer tipo de discriminação contra a mulher trabalhadora não inviabiliza tratamento diferenciado enquanto mãe. Isso porque a maternidade recebeu do constituinte tratamento especial e até mesmo privilegiado, o que permite condutas e vantagens superiores ao padrão deferido ao homem e mesmo à mulher que não esteja vivenciando a situação de gestante ou recém parto.

Ademais, e com inegável justiça, a licença maternidade vem

¹⁹DELGADO, Maurício Godinho. Ob. cit., p. 102.

sendo reconhecida também ao pai adotante ou viúvo, pois o que se pretende tutelar não a mãe em si, mas a maternidade, como se vê claramente do constante do arts. 6º e 7º da Constituição.

Nesse sentido, vale trazer à colação acórdão do Tribunal da Justiça do Estado do Paraná proferido no Recurso Cível Nº 5002217-94.2011.404.7016/PR entendendo:

SALÁRIO-MATERNIDADE. REQUERENTE O PAI VIÚVO. ART. 71 DA LEI 8.213/91. INTERPRETAÇÃO AMPLIATIVA.

Conquanto mencione o art. 71 da Lei 8.213/91 que o salário-maternidade é destinado apenas à segurada, situações excepcionais, como aquela em que o pai, viúvo, é o responsável pelos cuidados com a criança em seus primeiros meses de vida, autorizam a interpretação ampliativa do mencionado dispositivo, a fim de que se conceda também ao pai o salário-maternidade, como forma de cumprir a garantia constitucional de proteção à vida da criança, prevista no art. 227 da Constituição Federal de 1988.

Essa interpretação ampliativa e, portanto, inclusiva e cidadã, parece correta e mais consentânea com os objetivos almejados pelo arts. 7º, inciso XVIII da Carta Suprema ao contemplar a mulher trabalhadora gestante com a licença de 120 dias, agora ampliada pela Lei 10.421/2002, para alcançar a mãe adotiva, e pelo entendimento mais recente da jurisprudência pretoriana, também o pai, inclusive, o pai adotivo, em determinadas situações como na hipótese de pais viúvos e àqueles que formam uniões homoafetivas. E a própria Previdência Social tem reconhecido esse direito em atenção à proteção da criança, nos termos em que previsto no art. 227 da Carta da República²⁰.

Ainda no campo de proteção da mulher trabalhadora contra atos discriminatórios, encontramos as Leis 9.029/95 e 9.799/99.

A primeira proibiu a “adoção de qualquer prática discriminatória e limitativa para efeito de acesso à relação de emprego, ou sua manutenção, por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar ou idade” (art. 1º), considerando ainda como prática discriminatória a exigência de declarações, exames e medidas congêneres relativas à esterilização ou estado de gravidez (art. 2º).

²⁰A 1ª Câmara de Julgamentos do Conselho de Recursos da Previdência Social proferiu decisão em benefício de um homem que tem uma união homoafetiva e adotou uma criança, reconhecendo o direito a licença maternidade. Essa decisão que revela um repúdio ao preconceito foi baseada na Constituição Federal, no Estatuto da Criança e do Adolescente que garantem à criança uma proteção especial independentemente de quem sejam seus pais ou que natureza seja a relação que os une.

Veda, ademais, a indução ou instigamento, ao controle de natalidade, mas deixa de considerar como tal “*o oferecimento de serviços de aconselhamento ou planejamento familiar*” desde que realizados através de instituições públicas ou privadas, submetidas às normas do SUS - Sistema Único de Saúde (art. 2º).

Como forma de punição às práticas discriminatórias elencadas no art. 1º, a Lei 9.029/95 - art. 4º - estabelece penalidades de ordem administrativa (art. 9º) que, no caso de rompimento do contrato por ato discriminatório, dá à empregada a faculdade de optar entre duas alternativas:

a) reintegração no emprego, embora o texto legal use a palavra readmissão, com “*ressarcimento integral de todo o período de afastamento, mediante pagamento das remunerações devidas, corrigidas monetariamente, acrescidas de juros legais*”;

b) “*percepção em dobro, da remuneração do período de afastamento, corrigida monetariamente e acrescida dos juros legais*” (art. 4º).

Além disso, a prática discriminatória nos moldes previstos no art. 2º da Lei 9.029/95 constitui crime, cuja pena é de detenção de um a dois anos e multa, sendo sujeito passivo da punição “*a pessoa física empregadora, o representante legal do empregador, como definido em legislação trabalhista e o dirigente, direto ou por delegação, de órgãos públicos e entidades das administrações públicas direta, indireta e fundacional de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios*”.

De outro lado, a Lei 9.799/99 tornou explícitos os parâmetros antidiscriminatórios proibindo, salvo 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, a publicação de anúncios de empregos no qual haja referência ao sexo, à idade, à cor ou situação familiar, ressalvando quando a natureza da atividade a ser exercida, pública e notoriamente, assim exigir; recusar emprego, promoção ou motivar a dispensa do trabalho em razão do sexo, idade, cor, situação familiar ou estado de gravidez, salvo quando a natureza da atividade seja notória e publicamente incompatível; considerar o sexo, a idade, a cor ou situação familiar como variável determinante para fins de remuneração, formação profissional e oportunidade de ascensão profissional; exigir atestado ou exame, de qualquer natureza, para comprovação de esterilidade ou gravidez, na admissão ou a permanência no emprego; 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, vedando ainda ao empregador ou prepostos, a revistas íntimas nas empregadas ou funcionárias.

Todas essas medidas antidiscriminatórias têm uma matriz comum: *o princípio da igualdade*, consubstanciado no caput do art. 5º da Carta de 1988 que constitui o centro medular do Estado Democrático, pois “*é aquele que mais tem subido de importância no Direito Constitucional de nossos dias, sendo, como não poderia deixar de ser, o direito-chave, o direito-guardião do Estado Social*”²¹.

4. DISCRIMINAÇÃO DA EMPREGADA DOMÉSTICA

Recentemente a empregada doméstica teve reconhecidos, *formalmente*, direitos em igualdade com os demais trabalhadores, mas que na prática depende de lei que o regulamente que até o momento não foi editada.

Como tive a oportunidade de afirmar quando da edição da Emenda constitucional 72 e aqui repito: Infelizmente a discriminação do empregado doméstico para excluí-lo das normas de proteção aos demais trabalhadores não é novidade entre nós. Faz parte de um processo histórico que se poderia dizer teve início com a escravatura.

Ainda no século passado, Orlando Gomes chamava a atenção para essa questão em sua festejada obra *Curso de Direito do Trabalho*²², o que evidencia que o problema vem de muito longe, pois até o advento da Lei 5.859/72 o Direito do Trabalho simplesmente ignorava essa categoria de trabalhadores tendo a Carta de 1988 lhes estendido alguns direitos.

Em que pese os expressos termos do art. 6º da Constituição de 1988, somente muito depois da promulgação da Carta (em 2006) é que foi reconhecida à doméstica a estabilidade no emprego em razão de gravidez como se o direito de proteção à maternidade fosse um privilégio do trabalhador não doméstico.

Outros direitos, entretanto, foram negados a esses trabalhadores, inclusive por força do veto parcial do Presidente da República à Lei 11.324, de 19 de julho de 2006. Em artigo publicado por ocasião da edição da Lei 11.324/2006, tive a oportunidade de chamar a atenção para questão da

²¹BONAVIDADES, Paulo. *Curso de Direito Constitucional*. São Paulo: Malheiros, p. 340/341.

²²GOMES, Orlando et al. *Direito do Trabalho*. São Paulo: Forense, 1990, p. 103.

discriminação do trabalhador doméstico. Naquela oportunidade, afirmei²³:

Infelizmente, e apesar dessa solene proclamação constitucional, a sociedade brasileira de um modo geral ainda discrimina, e discrimina inclusive em razão do trabalho, da profissão, do sexo, da origem, da cor, da orientação sexual e tantos outros motivos, muitas vezes por mero preconceito e desinformação, e isso acabamos de constatar pela injustificável forma como o Presidente da República tratou os empregados domésticos ao vetar parcialmente a Lei 11.324, de 19.07.2006, objeto do Projeto de Conversão da Medida Provisória 284 por ele editada em 06.03.06 e a 11.321/2006 que estendia o reajuste do salário mínimo aos aposentados que percebem valor superior a esse salário.

Parece evidente que a garantia ao trabalhador doméstico do direito ao Fundo de Garantia por Tempo de Serviço não abala em absoluto a confiança recíproca que deve existir entre empregado e empregador em toda e qualquer relação de emprego e não apenas na relação doméstica. Na verdade o que se esconde por de trás do veto presidencial é uma indisfarçável e histórica visão preconceituosa a respeito do empregado doméstico. Tanto assim, que Sua Excelência invoca razões sociológicas para distinguir, para poder negar direitos, o vínculo de trabalho doméstico dos demais, quando de acordo com os candentes termos do arts. 1º e 170 da Constituição da República que o Presidente jurou defender e fazer cumprir, o trabalho é um valor social não importando quem o preste. É claro que não se pede a condição de cidadão ou de pessoa dotada de direitos e obrigações apenas porque se integra esta ou aquela categoria profissional como tenta convencer o veto presidencial. O trabalho como valor social e o trabalhador como ser humano encontram-se protegidos pelo Texto Maior e não podem ser discriminados porque aquele que o presta integra essa ou aquela categoria. A mera afirmação, não comprovada ou sequer justificada de forma concreta de que o reconhecimento do FGTS ao trabalhador doméstico poderia “tornar insustentável a manutenção do vínculo laboral” ou não se coadunaria “com a natureza jurídica e sociológica do vínculo de

²³FILHO, Francisco das C. Lima. *Presidente da República discrimina os trabalhadores domésticos e os aposentados*. In: *Informativo COAD. Doutrina e Jurisprudência*. Brasília: n. 35, Ano XL, 03.09.06, p. 325-326.

trabalho doméstico”, evidentemente não constitui motivo razoável para se tratar de forma discriminatória o trabalhador doméstico, pois este enquanto portador de uma dignidade como todos os demais trabalhadores, também merece respeito e é titular de direitos.

Na verdade, a discriminação do doméstico entre nós é tão grave que não faz muito tempo a mídia discutia com sensacionalismo impressionante um episódio envolvendo uma trabalhadora doméstica agredida de forma covarde por “*mauricinhos*” integrantes da sociedade carioca.

Naquele episódio o que mais impressionou, além da violência praticada contra uma pessoa humilde, decente e sem maiores defesas, foi a forma como alguns se referiam à pobre vítima que, além de ter sido violentamente agredida por bandidos integrantes da classe média (eram todos universitários, “*filhos de papai*”), é que ela perdeu o direito de ser chamada pelo nome passando a ser tratada apenas como “*uma doméstica*”, o que confirma a forma preconceituosa e discriminatória como a sociedade trata essa valorosa categoria de trabalhadores.

Felizmente, em 2011, a Organização Internacional do Trabalho editou uma Convenção que de forma expressa garante ao trabalhador doméstico vários direitos que entre nós, apenas agora com a Emenda 72 foram reconhecidos.

De acordo com o art. 3 daquela normativa internacional:

1. Todo Miembro deberá adoptar medidas para asegurar la promoción y la protección efectivas de los derechos humanos de todos los trabajadores domésticos, en conformidad con las disposiciones del presente Convenio. 2. Todo Miembro deberá adoptar, en lo que respecta a los trabajadores domésticos, las medidas previstas en el presente Convenio para respetar, promover y hacer realidad los principios y derechos fundamentales en el trabajo, a saber: a) la libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva; b) la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio; c) la abolición efectiva del trabajo infantil; y d) la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación”.

Embora referida normativa ainda possa levar anos para ser aprovada e incorporada ao ordenamento jurídico nacional, demonstra uma evidente preocupação da comunidade internacional em prevenir contra a discriminação dessa categoria de trabalhadores, pois trata entre outros temas, da tutela dos direitos fundamentais desses trabalhadores. Por conseguinte,

deve servir de orientação ao intérprete das normas internas sobre a proteção dessa categoria profissional, especialmente aquelas constantes da novel Emenda constitucional 72.

Com a recente promulgação da referida Emenda que vem provocando muita polêmica quanto ao verdadeiro alcance, tenta-se romper com um triste e histórico processo de injustiça e de discriminação.

Mas, apesar disso, surgiram vozes, inclusive no Parlamento, defendendo a inexigibilidade de vários direitos previstos naquela Emenda que necessitariam de regulamentação, e alguns mais afoitos chegam mesmo a advogar a fixação do percentual de apenas 10% para a multa alusiva ao Fundo de Garantia em caso de dispensa imotivada do trabalhador doméstico²⁴.

Não parece correto esse posicionamento que, a par de afrontar de forma manifesta o princípio vedatório da discriminação previsto não apenas no Texto Supremo, mas também em diversas Convenções internacionais das quais o Brasil é signatário, nomeadamente a Convenção 111 da Organização Internacional do Trabalho, que integra o bloco de constitucionalidade²⁵.

Ademais, nenhuma norma infraconstitucional regulamentar de quaisquer dos direitos garantidos por força de Emenda à constituição poderá reduzi-los, máxime quando se tratar de direitos sociais como aqueles previstos nos arts. 6º e 7º do Texto Maior, sob pena de agressão ao princípio vedatório do retrocesso social.

É preciso, pois, que ao regulamentar a Emenda 72 o legislador infraconstitucional tenha cautela de modo a evitar que a conquista não seja retirada. Mais que isso, torna-se indispensável uma mudança de mentalidade para que se possa romper com a inadmissível visão discriminatória ao doméstico que, como todos os trabalhadores, é dotado de dignidade, direitos e deveres que merecem tutela e respeito.

Como adverte com absoluta razão Jorge Luiz Souto Maior em recente artigo doutrinário²⁶, *“é essencial produzir uma racionalidade que possa servir à formulação teórica do sentido da condição humana, integrado a uma lógica sempre evolutiva. O que está em jogo não é simplesmente a possibilidade*

²⁴Apesar de aprovada a regulamentação, até a data em que este artigo foi escrito - 1.6.2015 - não havia sido sancionada pela Presidente da República.

²⁵Aliás, a própria Constituição de 1988 mesmo se dizendo “democrática” e condenando a “quaisquer formas de discriminação” discriminava o trabalhador doméstico ao lhe negar vários direitos garantidos aos demais trabalhadores, equívoco que apenas agora com a Emenda 72 foi corrigido.

²⁶MAIOR, Jorge Luiz Souto. *De “pessoa da família” a “diarista”*. *Domésticas: a luta continua!* Inédito.

econômica dos patrões (ou patroas, como se diz) de suportarem os novos direitos das domésticas e sim a nossa capacidade de concebermos raciocínios que forneçam bases à consolidação de uma sociedade efetivamente justa, na qual o respeito à dignidade humana possa ser uma realidade para todos os cidadãos”.

Nesse contexto, precisamos entender, acima de tudo, que a Emenda Constitucional 72 representa o rompimento com um passado histórico de discriminação e de injustiça com essa categoria de trabalhadores que ao longo de séculos esteve à margem das normas de proteção do Direito do Trabalho.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

De tudo o que se disse, fácil entender que, mesmo ante todo um arcabouço normativo em plena vigência, a discriminação de certos segmentos sociais continua sendo uma realidade. Esse padrão precisa ser rompido e somente o será se conseguirmos conscientizar a sociedade a respeito da necessidade de se conviver com solidariedade e respeito à diferença, pois como o mundo é desigual e diferentes são as pessoas, cada ser humano deve ser respeitado e valorizado enquanto portador de uma dignidade qualquer que seja sua origem, cor, credo, sexo ou orientação sexual, etnia, riqueza, portadora desta ou daquela característica.

Na verdade, a igualdade jurídica por si mesma não é suficiente para se mudar o padrão discriminatório que ainda permeia a sociedade, na medida em que isso somente será possível quando se conseguir a verdadeira igualdade de fato que pressupõe iguais oportunidades para que todos, independentemente de origem, nacionalidade, cor, sexo, orientação sexual, etnia, compleição física ou quaisquer outras diferenças ou características forem capazes de exercer no plano da realidade de suas vidas e de acordo com seus valores culturais e capacidades suas próprias aptidões e potencialidades, pois os seres humanos não são iguais, mas marcadamente desiguais, e isso talvez seja sua principal característica. Por conseguinte, não se pode olvidar que o trato igual não pressupõe apenas “igualdade formal”, perante a lei, mas igualdade de fato, em sentido material, em que os iguais deverão ser tratados de maneira igual e os desiguais de maneira desigual, levando-se em consideração suas desigualdades.

Como nos lembrava Hannah Arendt: *“Quem habita este planeta não é o Homem, mas os homens. A pluralidade é a lei da Terra”.*

Assim, como dizia Nelson Mandela, precisamos *“sonhar com o dia em que todos levantar-se-ão e compreenderão que foram feitos para viverem*

como irmãos”.

Necessitamos lembrar sempre desse sonho que pode se tornar realidade, para que a dor das pessoas discriminadas seja suportada, pois como mais uma vez ponderava Hannah Arendt: *“Toda dor pode ser suportada se sobre ela puder ser contada uma história”*.

Foi essa história de dor, mas também de conquistas das pessoas discriminadas que tentamos trazer nesta manifestação²⁷.

²⁷Artigo escrito a partir de palestra proferida em evento do Projeto Educação, Trabalho e Justiça do TERT da 24ª Região, em 21.5.2014, em Campo Grande – MS.