

# A DISCRIMINAÇÃO E O TRABALHO DA MULHER

José Claudio Monteiro de Brito Filho

## 1. Generalidades

Tema inquietante dentro das relações jurídicas é o da discriminação. Em matéria trabalhista, em que a discriminação atinge o ser humano trabalhador, a questão atinge contornos ainda mais graves, pois nessas relações trabalha-se com a noção de hipossuficiência do sujeito que presta os serviços, presumindo-se — o que quase sempre corresponde à realidade —, sua inferioridade econômica em relação ao tomador dos serviços.

Sob essa ótica, qualquer atitude do tomador dos serviços no sentido de impedir a aquisição e/ou a continuidade regular de dada relação de emprego com determinado trabalhador, por qualquer razão discriminado, encontra a circunstância ideal: a sujeição de um ser humano pelo outro, decorrente das necessidades do empregado de trabalhar, e com isso garantir sua sobrevivência e de sua família.

É que, é cada vez menor a perspectiva de trabalho, até pela expectativa de que, cada vez mais deverá

ser reduzido o contingente de trabalhadores em razão da automação, com a eliminação, de forma crescente, dos postos de trabalho.

Em cenário nada animador, dois grupos parecem sofrer os efeitos da falta de ocupação mais que os outros: os trabalhadores sem qualificação, pois o mercado, por força da implantação de novas tecnologias na produção, cada vez menos exige sua presença, e os que, por diversas razões, pertencem a grupos que são alijados, total ou parcialmente, do processo produtivo.

Tratando especificamente desse último grupo, padece ele da falta de trabalho por conta de “doença” que persegue parte da humanidade desde o início dos tempos: o preconceito.

Observe-se, a propósito, que o preconceito, e sua exteriorização, a discriminação, como será visto logo adiante, só encontram terreno fértil em ambiente em que aquele que discrimina, o sujeito ativo,



.....

**José Claudio Monteiro de Brito Filho**

Doutor em Direito das Relações Sociais pela PUC/SP. Professor Titular da Universidade da Amazônia. Professor do Programa de Pós-Graduação em Direito da Universidade Federal do Pará.

pode, da alguma forma, sujeitar aquele que é discriminado, o sujeito passivo.

Se não é possível impor a conduta mencionada, a discriminação não surte efeitos, ou, pelo menos, não os desejados.

E dentro desse segundo grupo ainda estão as mulheres. O Censo 2010, do IBGE, por exemplo, mostra que a diferença de salários entre homens e mulheres ainda é, na média, de 13,75%<sup>1</sup>, em desfavor das últimas, não obstante tenha havido avanços no percentual de ocupação, embora com as mulheres ainda tendo ocupação em percentual inferior ao dos homens; nesse aspecto, enquanto o nível de ocupação das mulheres passou, de 2000 para 2010, de 35,4 para 43,9%, o nível de ocupação dos homens passou de 61,1 para 63,3%<sup>2</sup>.

E as razões são as mais variadas, com as normas jurídicas tentando dar tratamento para evitar que elas persistam. O objetivo desse texto é evidenciar, em parte, essas normas, antes apresentando as noções básicas para a compreensão da discriminação e dos modelos para o seu combate<sup>3</sup>.

1 Disponível em <http://www.brasil.gov.br/governo/2012/10/diferenca-salarial-entre-homens-e-mulheres-esta-em-torno-de-13-75>. Acesso em 19 de agosto de 2014.

2 Disponível em <http://censo2010.ibge.gov.br/noticias-censo?view=noticia&id=3&idnoticia=2296&busca=1&t=censo-2010-mulheres-sao-mais-instruidas-que-homens-ampliam-nivel-ocupacao>. Acesso em 19 de agosto de 2014.

3 As bases deste texto são dois livros, de minha autoria, com as adaptações e atualizações necessárias: *Discriminação no trabalho* (São Paulo: LTr, 2002), e *Ações afirmativas* (3 ed. São Paulo: LTr, 2014).

## 2. Discriminação: noções básicas e modelos de combate

Quando, mais acima, falei do preconceito, referi-me a ele como doença que acomete o homem desde o início dos tempos. Evidente que a designação do preconceito como doença está empregada em sentido que não é o técnico, uma vez que ele é um fenômeno social, e também psicológico.

Na Psicologia, mais precisamente na Psicologia Social, o preconceito é estudado dentro do que se convencionou chamar de “percepção de pessoa”, sendo considerado por Aroldo Rodrigues como um dos fenômenos que pode interferir no processo perceptivo<sup>4</sup>.

O mesmo autor, definindo preconceito, afirma consistir ele em uma “atitude negativa, aprendida, dirigida a um grupo determinado. O preconceito não é inato e sim, condicionado”, embora também afirme que determinados traços de personalidade possam contribuir para que alguém incorpore preconceitos mais facilmente<sup>5</sup>.

Está claro, então, que é do meio social que se extrai o preconceito, pois serão as situações da vida em sociedade: modelo de educação, convivência familiar, inserção em dado grupo etc., que irão influenciar no comportamento das pessoas, levando-as ou não a adotar, em relação a certas pessoas ou grupos, essa atitude negativa<sup>6</sup>.

4 *Psicologia social*. 17 ed. Petrópolis: Vozes, 1998. P. 220.

5 *Ibidem*, p. 220-221.

6 Note-se que, quando uso o verbo “adotar”, não o estou usando, por enquanto, de uma forma que

Essa visão negativa que caracteriza o preconceito, a propósito, está presente no conceito que dele apresenta Egídia Maria de Almeida Aiexe, para quem este “consiste em julgar ou conceituar alguém mediante uma generalização, uma banalização ou uma mistificação”, afirmando, ainda que, “Em regra, não se discrimina alguém sem antes se lhe voltar um olhar de condenação, de censura ou de rejeição por algo que componha o seu ser, as suas características intrínsecas ou extrínsecas, ou por algo que tenha praticado”<sup>7</sup>.

Faça-se, entretanto, a ressalva de que, com as definições acima não se pretende dar ao fenômeno dimensão restrita, apenas fixar contornos básicos. Como ensina José Leon Crochík, não há um conceito único de preconceito porque ele tem aspectos constantes e aspectos variáveis, estes relacionados “às necessidades específicas do preconceituoso, sendo representadas nos conteúdos distintos atribuídos aos objetos”<sup>8</sup>, isso porque, como o preconceito é dirigido contra diversos alvos, contra diversos objetos, a relação do preconceituoso com relação a cada um deles seria distinta em certos aspectos, embora em outros, como a avaliação negativa, não.

Cabe observar todavia que, via de regra, para que se retire do meio social o preconceito, é preciso que nele esteja presente uma situação de estigmatização ou estereotipagem, ou seja, é preciso que se impute ou se verifique uma característica negativa<sup>9</sup> em determinados grupos ou pessoas.

O estigma, a propósito, para Hastorf, Schneider e Polefka, é uma “característica negativamente avaliada por grande número de pessoas. Defeito físico, incapacidade ou doença mental, cor não-branca, falta de capacidade atlética e homossexualidade são exemplos de características consideradas estigmas, pelo menos em algumas condições”<sup>10</sup>.

Erving Goffman elenca, a respeito do estigma, três tipos. Afirma que, em primeiro lugar, estão as “abominações do corpo”, que são as várias deformidades físicas; em segundo, as “culpas de caráter individual, percebidas como vontade fraca, paixões tirânicas ou não naturais, crenças falsas e rígidas, desonestidade, sendo essas inferidas a partir de relatos conhecidos de, por exemplo, distúrbio mental, prisão, vício, alcoolismo, homossexualismo, desemprego, tentativas de suicídio e comportamento político radical”; e, em terceiro, o que denomina “estigmas tribais de raça, nação e religião”<sup>11</sup>.

---

se poderia denominar de ativa, como comportamento exteriorizado, mas sim como sinônimo da impressão que se tem de outra pessoa, ou seja, como forma de alguém perceber a outrem.

7 Uma conversa sobre direitos humanos, visão da justiça e discriminação. In VIANA, Márcio Tulio e outro (Coord.). *Discriminação*. São Paulo: LTr, 2000. P. 335.

8 *Preconceito: indivíduo e cultura*. São Paulo: Robe Editorial, 1997. P. 12.

9 Negativa, bem entendido, para o grupo que absorverá e, eventualmente, propagará o preconceito.

10 *Percepção de pessoa*. Tradução de Dante Moreira Leite. São Paulo: Ed. da Universidade de São Paulo, 1973. P. 96.

11 *Estigma: notas sobre a manipulação da identidade deteriorada*. 4 ed. Tradução de Márcia Bandeira de Mello Leite Nunes. Rio de Janeiro: Editora Guanabara, 1988. P. 14.



Já o estereótipo consiste, segundo novamente Aroldo Rodrigues, “na imputação de certas características a pessoas pertencentes a determinados grupos, aos quais se atribuem determinados aspectos típicos”<sup>12</sup>.

Pode-se, ainda a respeito da definição do fenômeno, usar a oferecida por Ellis Cashmore, que defende que “..., um estereótipo é freqüentemente definido como uma generalização excessiva a respeito do comportamento ou de outras características de membros de determinados grupos”<sup>13</sup>.

Ainda sobre o estigma e o estereótipo<sup>14</sup>, verifique-se que eles existem, principalmente,

pelo não respeito às diferenças, dando-se a elas o mesmo caráter das desigualdades, essas sim condenáveis<sup>15</sup>.

O preconceito, por outro lado, muito embora sua conceituação seja necessária, não pode ser considerado propriamente como categoria jurídica de análise, pois ele, em si, apesar de encerrar atitude negativa, não produz efeitos para o Direito.

Por que não? Porque o preconceito, embora condenável, não atenta contra direitos subjetivos, salvo quando se exterioriza, em forma de discriminação – e aqui em qualquer forma ou grau.

12 .....  
Obra citada, p. 217.

13 .....  
*Dicionário de relações étnicas e raciais*. São Paulo: Summus, 2000. P. 194.

14 .....  
Não é simples distinguir o estigma do estereótipo, pois suas noções às vezes se confundem. Uma forma de fazer a diferença é definir estigma como a avaliação negativa que se faz de uma característica real, uma marca, e estereótipo como uma característica, falsa ou verdadeira, que se imputa a alguém só por ele pertencer a determinado grupo. Se alguém é avaliado negativamente porque é negro, isso é um estigma, mas, por outro lado, se é imputado um comportamento a alguém, só porque pertence a um grupo, tipo: todo político é ladrão, isso é um estereótipo.

15 .....  
Ensina Fábio Konder Comparato que “As diferenças são biológicas ou culturais, e não implicam a superioridade de alguns em relação a outros. As desigualdades, ao contrário, são criações arbitrárias, que estabelecem uma relação de inferioridade de pessoas ou grupos em relação aos outros. Assim, enquanto as desigualdades devem ser rigorosamente proscritas, em razão do princípio da isonomia, as diferenças devem ser respeitadas ou protegidas, conforme signifiquem uma deficiência natural ou uma riqueza cultural. Observe-se, ainda com Comparato, que essa distinção no mais das vezes não é observada, afirmando o autor que na raiz de toda desigualdade encontramos uma diferença, quer biológica, quer cultural, quer meramente patrimonial” (*A afirmação histórica dos direitos humanos*. São Paulo: Saraiva, 1999. P. 185 e 261).

Por outro lado, observe-se que, para fins de análise, dou ao vocábulo discriminação a definição restrita de forma de exteriorização do preconceito, ou seja, entendo a discriminação como o preconceito em sua forma ativa.

Esse, acredito, o sentido empregado pela Organização Internacional do Trabalho (OIT), como se verifica do artigo 1º da Convenção nº 111, onde consta:

#### Artigo 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 oportunidades ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão;
- b) qualquer outra distinção, exclusão ou preferência que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou tratamento em matéria de emprego ou profissão, que poderá ser especificada pelo Membro interessado depois de consultadas as organizações representativas de empregadores e trabalhadores, quando estas existam

**Discriminar, dessa feita, é atentar contra o princípio da igualdade, muito embora não só contra ele, como também contra o princípio da dignidade do ser humano.**

e outros organismos adequados<sup>16</sup>.

A discriminação como forma ativa do preconceito, aliás, pode ser percebida na lição de Alice Monteiro de Barros, quando trata a autora da forma de verificar se houve ou não discriminação, à luz da citada Convenção 111. Afirma a autora: “A discriminação estabelece sempre uma comparação com o tratamento atribuído a outra pessoa, para se verificar se existiu a distinção, exclusão ou preferência a que alude a Convenção n. 111 da OIT”<sup>17</sup>.

Assim também Dom Paulo Evaristo Arns, quando fala que “Discriminar é excluir”<sup>18</sup>, dando forma ativa à conduta e traduzindo, perfeitamente, o significado do vocábulo discriminação, pois o que ele realmente representa é a exclusão de um indivíduo ou de um grupo.

O que a discriminação produz é a negação de um postulado básico: que os seres humanos são iguais, não obstante, possuam cada um suas diferenças.

Isso fica claro nas palavras de Comparato. Diz ele:

16 Extraído de Convenção nº 100: igualdade de remuneração; Convenção nº 111: discriminação no emprego e profissão (Brasília: MTb, Assessoria Internacional, 1997. P. 20).

17 Discriminação no emprego por motivo de sexo. In VIANA, Márcio Tulio e outro (Coord.). *Discriminação*. São Paulo: LTr, 2000. P. 40.

18 Para que todos tenham vida. In VIANA, Márcio Tulio e outro (Coord.). *Discriminação*. São Paulo: LTr, 2000. P. 13.



... a parte mais bela e importante de toda a história” é “a revelação de que todos os seres humanos, apesar das inúmeras diferenças biológicas e culturais que os distinguem entre si, merecem igual respeito, como únicos entes no mundo capazes de amar, descobrir a verdade e criar a beleza. É o reconhecimento universal de que, em razão dessa radical igualdade, ninguém – nenhum indivíduo, gênero, etnia, classe social, grupo religioso ou nação – pode afirmar-se superior aos demais<sup>19</sup>.

Discriminar, dessa feita, é atentar contra o princípio da igualdade, muito embora não só contra ele, como também contra o princípio da dignidade do ser humano.

E é a necessidade de neutralizar, senão minimizar, essa desigualdade, ao menos como tentativa, que vai levar, como será visto de imediato, o Estado a adotar diversas posturas a respeito do tema, às vezes simplesmente reprimindo as condutas discriminatórias, às vezes agindo ativamente, com medidas que permitam a inclusão das pessoas excluídas.

Adentrando, então, no combate às práticas discriminatórias, este, desde que foi iniciado<sup>20</sup>, pode ocorrer, basicamente, de duas

formas: pela pura e simples adoção de normas que vedem e reprimam a discriminação ou pela adoção de disposições que favoreçam a inclusão de integrantes de determinados grupos, em prática que se convencionou chamar de ação afirmativa, e que é mais recente.

Há, então, dois modelos. No primeiro, seguramente o mais antigo, o Estado cuida de editar normas que vedem as práticas discriminatórias, usualmente criminalizando esses atos e impondo, também, sanções de natureza administrativa, civil e trabalhista. Denomino esse modelo de repressor.

Ele, entretanto, deve ser entendido como modelo que se caracteriza por ser estático, no sentido de que, muito embora reprima a conduta discriminatória, pouco faz no sentido de dar às pessoas e grupos discriminados a possibilidade de serem incluídos na sociedade, ao não impulsioná-los nessa direção.

Essa iniciativa pertence a outro modelo, chamado de modelo das ações afirmativas. Seu objetivo, conforme afirma Gabi Wucher, é “assegurar a pessoas pertencentes a grupos particularmente desfavorecidos uma posição idêntica à dos outros membros da sociedade, proporcionando assim uma igualdade no exercício de direitos”<sup>21</sup>. Na verdade, uma forma de garantir o acesso a recursos valiosos, em sentido amplo, e não somente direitos, em sentido estrito.

19 *A afirmação histórica dos direitos humanos*. São Paulo: Saraiva, 1999. P. 1.

20 Ou seja, desde que a desigualdade deixou de ser regra prevista no ordenamento jurídico dos países. Para melhor compreensão, observe-se o caso brasileiro, em que a escravidão foi admitida até a edição da Lei Áurea, nos fins do século XIX.

21 *Minorias: proteção internacional em prol da democracia*. São Paulo: Juarez de Oliveira, 2000. p. 54.

Estabelecendo comparação entre as medidas que caracterizam o modelo da simples repressão às condutas discriminatórias, e as próprias do modelo das ações afirmativas, pode-se afirmar que a principal diferença entre os dois modelos é a postura ativa que se adota no segundo, postura que se caracteriza pela adoção, em maior ou menor grau, de condições para que as pessoas e grupos discriminados e, portanto, excluídos, possam (re)integrar-se à coletividade, e que não se encontra no primeiro modelo, em que o Estado apenas torna ilícitos os atos discriminatórios, sem, entretanto, tomar outra providência que não seja essa, na busca da neutralização desses atos.

Esses dois conjuntos de ações, deve ser registrado, são importantes pela sua oposição ao comportamento discriminatório, não obstante se possa dizer que o modelo das ações afirmativas tenha a vantagem de poder ser eficaz para romper situações negativas, o que o modelo repressor, usualmente, não faz.

### **3. Normas de proteção do trabalho da mulher contra a discriminação**

No contexto evidenciado nos itens anteriores, o combate à discriminação contra a mulher, no ambiente da relação de trabalho é feito a partir de diversas normas jurídicas, nacionais e internacionais e, minha intenção, neste item, é explicitar parte delas.

Esclareço que essas normas podem ser vistas a partir dos dois modelos de combate à discriminação vistos no item anterior, embora, em relação ao trabalho de mulher, haja destaque para as normas que se classificam dentro do modelo repressor.

Essas normas não são privilégio do Brasil. Ao contrário, a respeito da matéria, é difícil, hoje, inexisterem, na legislação de qualquer Estado Soberano, normas que vedem práticas discriminatórias, pelo menos naqueles que adotam o Estado Democrático de Direito.

Apenas a título de exemplo, visto não ser minha intenção a análise de ordenamentos jurídicos alienígenas, observe-se a situação da Espanha. O artigo 14 da Constituição Espanhola, tratando da igualdade, enuncia regra geral a respeito da não discriminação, assim dispendo:

Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social<sup>22</sup>.

Já o artigo 35, 1, ainda da Constituição da Espanha, tratando do direito ao trabalho, veda a discriminação de gênero:

Artículo 35, 1. Todos los españoles tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo, a la libre elección de profesión u oficio, a la promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia, sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo<sup>23</sup>.

22 Disponível em <http://www.congreso.es/consti/constitucion/indice/titulos/articulos.jsp?ini=14&tipo=2>. Acesso em 22 de agosto de 2014.

23 Disponível em <http://www.congreso.es/consti/constitucion/indice/titulos/articulos.jsp?ini=30&fin=38&tipo=2>. Acesso em 22 de agosto de

Já a respeito das normas internacionais, creio que se deve dar destaque, no âmbito de Organização Internacional do Trabalho, às Convenções nº 100 – sobre salário igual para trabalho de igual valor entre o homem e a mulher (1951), e 111 – sobre discriminação em matéria de emprego e ocupação (1958)<sup>24</sup>.

Tratando da Convenção nº 100, tem ela como objetivo a promoção da igualdade de remuneração de homens e mulheres por trabalho de igual valor. E Em relação a essa igualdade, duas questões devem ser observadas.

Inicialmente, observe-se que a igualdade é de remuneração, e não só de salário, como se verifica do artigo 1º, letra “a”, da Convenção, onde consta:

o termo “remuneração” compreende o vencimento ou salário normal, básico ou mínimo, e quaisquer vantagens adicionais pagas, direta ou indiretamente, pelo empregador ao trabalhador em espécie ou *in natura*, e resultantes de emprego.

Por último, no tocante ao trabalho de igual valor, a Convenção 100 não indica como deve ser essa valoração feita, dando apenas mínimos critérios no artigo 3º.

No Brasil, adiantando a análise que será feita a seguir da legislação nacional, a matéria é expressamente regulada no artigo 461, § 1º, da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, que prescreve que os requisitos para o trabalho de igual valor são a igual produtividade, a mesma perfeição técnica e a não diferença, entre os trabalhadores, de tempo de serviço superior a dois anos.

A Convenção nº 111, por sua vez, regula genericamente a discriminação, proibindo-a em todas as suas formas e por qualquer razão. Faz a Convenção, entretanto, ressalva importante, no artigo 5º, que preceitua:

1. Não são consideradas discriminatórias medidas especiais de proteção ou de assistência providas em outras convenções ou recomendações adotadas pela Conferência Internacional do Trabalho;
2. Todo País-membro pode, mediante consulta a organizações representativas de empregadores e de trabalhadores, se as houver, definir, como não-discriminatórias, outras medidas especiais destinadas a atender a necessidades particulares de pessoas que, por motivo de sexo, idade, invalidez, encargos de família ou nível social ou cultural, necessitem de proteção ou assistência especial.

Por esse artigo é possível a cada país definir políticas que importem favorecimento a determinados grupos, dentro do que se chama,

---

2014.

24 Todas ratificadas pelo Brasil, tendo entrado em vigor, respectivamente, em 25.4.1958 e 26.11.1966, conforme Arnaldo Sússekind (*Convenções da OIT*. São Paulo: LTr, 1994. P. 209 e 243).



genericamente, de ações afirmativas, conforme aludido linhas atrás, e que vêm, cada vez mais, sendo utilizadas como forma de garantir a inclusão social.

Esse comportamento, por oportuno, vem sendo utilizado cada vez mais largamente, pela conclusão a que se chega de que, em determinadas situações, a simples repressão de determinadas condutas não é suficiente, sendo necessário estimular a participação de grupos minoritários e/ou excluídos, em detrimento de outros.

Por outro lado, que não é só a OIT que possui normas que vedam práticas discriminatórias dirigidas à mulher, dentre os organismos internacionais. A Organização das Nações Unidas (ONU) tem produzido, também, diversas normas a respeito, podendo ser citada a Declaração sobre a eliminação da discriminação contra a mulher (1967). Além dela, ainda da ONU, tem-se a Convenção sobre a eliminação de todas as formas de discriminação contra a mulher (1979).

Não se pode esquecer, ainda, do Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, aprovado na XXI Sessão da Assembléia Geral das Nações Unidas em 19 de dezembro de 1966, ratificado pelo Brasil, e com vigência, no País, a partir de 24 de abril de 1992<sup>25</sup>.

O artigo 2º, 2, do PIDESC, por exemplo, estabelece que os direitos nele enunciados serão exercidos sem “discriminação alguma por motivo de raça, cor, sexo, língua, religião, opinião política ou de outra natureza, origem nacional ou social, situação econômica, nascimento ou qualquer outra condição”, pelo que os direitos dos trabalhadores previstos no Pacto devem ser respeitados com a proibição da prática de qualquer ato discriminatório.

Ainda assim, na parte relativa aos direitos trabalhistas há regras específicas, como a do artigo 7º, “a”, “i”, que garante igual remuneração para homens e mulheres, quando o trabalho for igual.

No plano internacional, então, há todo um arsenal legislativo contra a discriminação contra a mulher, sendo normas que, ratificadas pelo Brasil, podem e devem ser utilizadas para coibir qualquer tentativa de exclusão em razão de gênero.

No plano interno, em relação ao Brasil, a situação é a mesma. A proibição de práticas discriminatórias contra a mulher inicia no texto constitucional.

Observe-se por exemplo que, é um dos objetivos fundamentais da República a promoção do “bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação” (artigo 3º, IV, da CF/88).

Essa disposição, por si só, já veda a prática, pelo Estado, de qualquer ato tendente

25 Conforme Arnaldo Süssekind (*Convenções da OIT*. São Paulo: LTr, 1994. P. 537).

a permitir qualquer forma de discriminação e, em contrário, orienta seus esforços no sentido de perseguir sociedade mais igualitária, com a eliminação de todas as formas de desigualdade.

Por oportuno, observe-se que, mais adiante, no texto constitucional, essa igualdade é garantida como direito fundamental no artigo 5º, *caput*.

A igualdade e a vedação à discriminação em razão de gênero, entretanto, não se esgotam no texto constitucional como preceitos genéricos. Ao contrário, em matéria trabalhista o texto constitucional é expresso, taxativo, no sentido da vedação de práticas discriminatórias ou que importem distinção, estando isto enunciado no artigo 7º, inciso XXX:

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 critérios de

admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil;

E a legislação infraconstitucional acompanha essa tendência.

A Consolidação das Leis do Trabalho, por exemplo, veda práticas discriminatórias em diversos artigos.

Há, por exemplo, o artigo 373-A, que veda diversas práticas discriminatórias. A ele, entretanto, já voltarei.

Há, ainda, a Lei nº 9.029, de 13 de abril de 1995, que “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”.



Essa lei, além de tipificar condutas como ilícitos penais, vai mais adiante, fixando as conseqüências, na relação de emprego, do rompimento do contrato em virtude de discriminação, como se observa do artigo 4º.

Ainda a respeito da Lei nº 9.029/95, observe que ela, não obstante reprima de forma específica a prática de condutas discriminatórias contra a mulher, tem caráter mais amplo, por conta de seu artigo 1º, que veda qualquer ato que impeça ou importe rompimento da relação de emprego, “por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar ou idade”.

Essas normas, como pode ser observado, são do tipo repressor, vedando condutas discriminatórias, sem, entretanto, impor ou estimular qualquer conduta no sentido de valorizar a contratação e/ou a manutenção da relação de emprego.

Existem no Brasil, todavia, exemplos contrários, além de casos em que se conjuga a política repressiva com a conduta estimuladora da inclusão.

É o caso da Lei nº 9.799, de 26 de maio de 1999, que inseriu diversos artigos na CLT, entre eles o artigo 373-A, que foi mencionado ao norte.

Nela, ao lado de disposições que claramente reprimem condutas discriminatórias, como são exemplos os incisos I a VI do incluído artigo 373-A da CLT:

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 revista íntimas nas empregadas ou funcionárias,

... tem-se regras que consagram a igualdade de gênero ou estimulam o trabalho da mulher. São exemplos da primeira hipótese:

Artigo 390-B. As vagas dos cursos de formação de mão-de-obra, ministrados por instituições governamentais, pelos próprios empregadores ou por qualquer órgão de ensino profissionalizante, serão oferecidas aos empregados de ambos os sexos.

Artigo 390-C. As empresas com mais de cem empregados, de ambos os sexos, deverão manter programas especiais de incentivos e aperfeiçoamento profissional de mão-de-obra.

Já o estímulo ao trabalho da mulher é encontrado no artigo 373-A, parágrafo único, e no artigo 390-E:

Artigo 373-A, Parágrafo único. O disposto neste artigo não obsta a adoção de medidas temporárias que visem ao estabelecimento das políticas de igualdade entre homens e mulheres, em particular as que se destinam a corrigir as distorções que afetam a formação profissional, o acesso ao emprego e as condições gerais de trabalho da mulher.

Artigo 390-E. A pessoa jurídica poderá associar-se a entidades de formação profissional, sociedades civis, sociedades cooperativas, órgãos e entidades públicas ou entidades sindicais, bem como firmar convênios para o desenvolvimento de ações conjuntas, visando à execução de projetos relativos ao incentivo ao trabalho da mulher.

práticas, pelas empresas, que possam ser caracterizadas como de ação afirmativa ou de discriminação positiva, sendo válidas, então, quaisquer iniciativas que visem a inclusão da mulher. A norma revela, também, ao menos no plano abstrato, como a ação afirmativa pode surgir de medidas outras que não apenas a fixação de cotas.

#### 4. Considerações finais

Todo esse conjunto de normas, todavia, ainda não foi capaz de eliminar a discriminação contra a mulher. Seriam elas insuficientes?

Penso que não. Embora ainda não se tenha a situação ideal, que é a de o gênero não influenciar, em qualquer aspecto, a relação entre trabalho e capital, houve avanços, como visto ao início deste texto.

O que importa é persistir no combate à discriminação, não transigindo com comportamentos que excluam, em qualquer hipótese, os seres humanos, e ao mesmo tempo estimular a correção das distorções que forem observadas.

O trabalho, principal meio de subsistências das pessoas, deve estar à disposição de todos os que reunirem os requisitos para a sua prestação, não podendo depender de razões arbitrárias e sem motivação lícita, como o gênero a que pertence aquele que o postula.

Belém-Pa para Curitiba-PR, agosto de 2014

Esse dois últimos dispositivos, como se verifica, são claramente estimuladores de