

**XXV CONGRESSO DO CONPEDI -
CURITIBA**

GÊNERO, SEXUALIDADES E DIREITO II

CARLOS ANDRÉ BIRNFELD

CECILIA CABALLERO LOIS

Todos os direitos reservados e protegidos.

Nenhuma parte destes anais poderá ser reproduzida ou transmitida sejam quais forem os meios empregados sem prévia autorização dos editores.

Diretoria – CONPEDI

Presidente - Prof. Dr. Raymundo Juliano Feitosa – UNICAP

Vice-presidente Sul - Prof. Dr. Ingo Wolfgang Sarlet – PUC - RS

Vice-presidente Sudeste - Prof. Dr. João Marcelo de Lima Assafim – UCAM

Vice-presidente Nordeste - Profa. Dra. Maria dos Remédios Fontes Silva – UFRN

Vice-presidente Norte/Centro - Profa. Dra. Julia Maurmann Ximenes – IDP

Secretário Executivo - Prof. Dr. Orides Mezzaroba – UFSC

Secretário Adjunto - Prof. Dr. Felipe Chiarello de Souza Pinto – Mackenzie

Representante Discente – Doutoranda Vivian de Almeida Gregori Torres – USP

Conselho Fiscal:

Prof. Msc. Caio Augusto Souza Lara – ESDH

Prof. Dr. José Querino Tavares Neto – UFG/PUC PR

Profa. Dra. Samyra Haydêe Dal Farra Napolini Sanches – UNINOVE

Prof. Dr. Lucas Gonçalves da Silva – UFS (suplente)

Prof. Dr. Fernando Antonio de Carvalho Dantas – UFG (suplente)

Secretarias:

Relações Institucionais – Ministro José Barroso Filho – IDP

Prof. Dr. Liton Lanes Pilau Sobrinho – UPF

Educação Jurídica – Prof. Dr. Horácio Wanderlei Rodrigues – IMED/ABEDI

Eventos – Prof. Dr. Antônio Carlos Diniz Murta – FUMEC

Prof. Dr. Jose Luiz Quadros de Magalhaes – UFMG

Profa. Dra. Monica Herman Salem Caggiano – USP

Prof. Dr. Valter Moura do Carmo – UNIMAR

Profa. Dra. Viviane Coêlho de Séllos Knoerr – UNICURITIBA

Comunicação – Prof. Dr. Matheus Felipe de Castro – UNOESC

G326

Gênero, sexualidades e direito II [Recurso eletrônico on-line] organização CONPEDI/UNICURITIBA;

Coordenadores: Carlos André Bimfeld, Cecilia Caballero Lois – Florianópolis: CONPEDI, 2016.

Inclui bibliografia

ISBN: 978-85-5505-345-0

Modo de acesso: www.conpedi.org.br em publicações

Tema: CIDADANIA E DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL: o papel dos atores sociais no Estado Democrático de Direito.

1. Direito – Estudo e ensino (Pós-graduação) – Brasil – Congressos. 2. Gênero. 3. Sexualidades. I. Congresso Nacional do CONPEDI (25. : 2016 : Curitiba, PR).

CDU: 34



XXV CONGRESSO DO CONPEDI - CURITIBA

GÊNERO, SEXUALIDADES E DIREITO II

Apresentação

A ideia de criar um Grupo de Trabalho destinado a debater com exclusividade questões de gênero, sexualidades e direito nasce da vontade política e teórica de professoras e professores preocupados com as persistentes desigualdades acadêmicas de entre homens e mulheres em todos os campos do saber, em especial, no campo do direito. Com efeito, diante da constatação que, em pleno século XXI, não se encontra ainda delimitado um campo de reflexão feminista, consideramos este momento uma enorme conquista para o direito e acreditamos no potencial emancipador que o GT Gênero pode representar para a área como um todo.

O artigo Acesso à justiça para mulheres vítimas de violência: uma análise da cidadania como empoderamento como elemento de promoção da igualdade de Taina Ferreira e Ferreira questiona, no que tange à violência contra mulher, se ainda existem obstáculos na operatividade do sistema judicial que impedem o acesso à justiça pleno e satisfatório por parte das mulheres. Busca a autora, portanto, apontar os avanços sobre o tema na legislação brasileira e ainda, ressaltar as principais dificuldades no tratamento da violência contra mulher no país, assim como destacar qual a importância do movimento feminista na solução dessas dificuldades.

Isadora Vier Machado e Crishna Mirella De Andrade Correa em seu trabalho, Na trilha dos feminismos: Lei Maria da Penha, extensão universitária e a constituição de novos atores sociais no enfrentamento às desigualdades de gênero, relatam uma experiência de extensão universitária que se consolidou com proposta de ofertar um núcleo de assistência jurídica gratuita para mulheres em situação de violências (NUMAP/UEM - Núcleo de Extensão sobre a Lei Maria da Penha). Através desta experiência, as autoras apontam para a importância das universidades como novos atores sociais no enfrentamento da violência de gênero e para o fato de a extensão universitária pode ser capaz de reconfigurar o quadro interventivo estatal e fortalecer o âmbito de tradução dos discursos feministas.

Os direitos da personalidade são um conjunto de bens intrínsecos do indivíduo e que constituem a sua individualidade. Estes direitos são inatos à pessoa, ou seja, são essenciais e basilares para a construção de um mínimo necessário ao exercício da personalidade humana. Este importante problema é o ponto central do trabalho de Tamara Simão Arduini, Violação aos direitos da personalidade da mulher: uma prática do cotidiano. Para a autora, quando se

fala em violação aos direitos da personalidade é imprescindível fazer menção as minorias vulneráveis, como as de gênero, tendo em vista que as mulheres representam uma grande parte das vítimas desse fenômeno.

A influência do patriarcalismo na prática do homicídio qualificado pelo feminicídio de Goreth Campos Rubim e Dorli João Carlos Marques analisa a influência da ideologia patriarcal no homicídio qualificado pelo feminicídio, ressaltando o elevado índice de morte de mulheres no país e, em especial, na cidade de Manaus. Complementarmente, o trabalho discute até que ponto as medidas tomadas pelo Estado tem se revelado eficazes, assim como, busca, ainda, analisar as estratégias e ações constantes das políticas públicas de enfrentamento da violência contra as mulheres adotadas pelos operadores da segurança pública do Estado do Amazonas.

As autoras Carolina Soares Castelliano Lucena De Castro e Gisela Baer de Albuquerque em *Prisão domiciliar e os espaços destinados à mulher - uma reflexão a partir das teorias de Nancy Fraser e Carole Pateman*, examinam a alteração legislativa no artigo 318 do Código de Processo Penal promovida pela Lei 13.257/2016 a partir de algumas teorias feministas. Segundo Carolina e Gisela, a lei trouxe a possibilidade de a prisão preventiva ser substituída por prisão domiciliar para pais de crianças até 12 anos, contudo, a referida lei, traz requisitos substancialmente diferentes para homens e mulheres. Assim, refletindo acerca da diferenciação de tratamento estabelecida por essa alteração legislativa, a partir das ideias construídas pelas teóricas feministas Carole Pateman e Nancy Fraser sobre a noção de espaços públicos e privados, buscam-se pensar sobre o lugar que naturalmente é destinado à mulher em nossa sociedade.

Em *Pornografia de vingança: a violência de gênero sob uma perspectiva social e legal*, Liziane da Silva Rodriguez e Gabriela Ferreira Dutra analisam as especificidades do crime de pornografia de vingança por meio de um estudo da doutrina brasileira e estrangeira. A partir disto, as autoras traçam um paralelo entre o tratamento legislativo dado à este tipo de crime no ordenamento brasileiro e na legislação europeia. Dessa forma, procuram compreender se o tratamento dado a esse crime, no Brasil, encontra-se tutelado de maneira satisfatória ou é preciso atentar um pouco mais para o tratamento que esta situação tem recebido na Europa e outros países cuja legislação encontra-se mais comprometida com as premissas de gênero.

Tatiana Lazzaretti Zempulski e Antonio Marcos Quinupa em seu artigo *A discriminação no trabalho decorrente de gênero tratam das questões relacionadas ao trabalhador que se encontra em situação de discriminação, principalmente em situações decorrentes de gênero. Advertem que a efetividade dos direitos nem sempre vem sendo observada, principalmente*

quando se abordam as questões referentes a este modelo de discriminação nas relações de trabalho. Portanto, após uma breve análise dos direitos fundamentais dos trabalhadores gerais, do direito comparado e no direito pátrio, o artigo introduz no estudo o conceito de gênero e sua abordagem no direito do trabalho e na jurisprudência pátria.

É o poder, aceita porque dói menos: o empoderamento da mulher na contemporaneidade de Juliana Silva Dunder e Eduarda Celino Rodrigues tem como objetivo demonstrar como o movimento feminista auxiliou no processo de empoderamento feminino. O feminismo, tal como demonstram as autoras, serve como um fomentador para que mulheres se reconheçam como sujeitos dignos de direitos e capazes de cumprir com deveres. As autoras concluem que é possível visualizar grandes mudanças com relação aos espaços de atuação das mulheres que devem ter o direito de serem donas de suas vidas e não serem impedidas de ocupar espaços por questões discriminatórias, sexistas, machistas, na esperança de que isso seja apenas uma marca na história e uma utopia no futuro.

Cárita Chagas Gomes em Feminismo e interrupção voluntária da gravidez: uma análise reflexiva sobre a falácia legislativa da permissibilidade do aborto, mostra como a questão do aborto tornou-se um debate recorrente desde os anos 70, que levou parte dos países ocidentais a descriminalizá-lo em suas legislações. O artigo busca, portanto, analisar alguns ordenamentos jurídicos, com vistas a afirmar a ideia de que a permissão da prática do aborto tem bases na consideração que cada país possui sobre a concepção do início da vida. Não obstante, grande parte dos países não criminalize o aborto em suas legislações, existem pontos controversos e posicionamentos conservadores que impossibilitam, efetivamente, sua concretização. O artigo concluiu que o pleito feminista ainda está longe de ser plenamente alcançado, pois a liberdade e a igualdade não podem ser condicionadas, sob pena de não o serem.

Em A discriminação positiva como garantia de igualdade aos homossexuais, Letícia Vasconcelos Barcellos e Phillip Gil França mostram como as uniões homoafetivas são uma realidade social e é dever do Estado contribuir para que sejam consideradas no plano dos direitos, respeitadas e tratadas com a igualdade de garantias das uniões heteroafetivas. Os autores mostram como a orientação sexual não é definida por padrões impostos pela sociedade, essencialmente heteroafetiva, mas pela personalidade de cada pessoa. De acordo com o trabalho em tela, pode ser constatado que, ainda que a proteção do Poder Judiciário aos homossexuais seja constante, as atitudes discriminatórias são inúmeras, especialmente ao se analisar o número expressivo de crimes de ódio que ocorrem no Brasil.

O trabalho A (des)construção do conceito freudiano: a pulsão sexual vista como compreensão da sexualidade humana de Taiane da Cruz Rolim tem por objetivo demonstrar, a partir da psicanálise, que, tanto na dinâmica do gênero como na dinâmica da sexualidade, as identidades são sempre construídas. Com efeito, isto ocorreria pois é assim que compreendemos os sujeitos: como formas múltiplas de identidades que se transformam e que podem ser fixas ou permanentes e que podem, até mesmo, ser contraditórias. Assim, o artigo pretende mostrar a existência de um processo de identificação, desidentificação e rearticulação, de construção de um novo discurso do eu, dos outros e do desejo.

O objetivo das autoras Dayse Gracielle Soares de Araújo de Figueiredo e Izabela Alexandre Marri Amado, em seu trabalho Transexualidade e o direito de aposentadoria no regime geral de previdência social, é demonstrar a necessidade do Estado se organizar, modernizar e planejar para conceder o direito das pessoas transexuais de se aposentarem na idade correspondente ao gênero que se identificam, levando em consideração a legislação previdenciária vigente para homens e mulheres. Para dar vazão a esta importante temática, o trabalho realiza uma pesquisa exploratória sobre a questão da aposentadoria dos indivíduos transexuais, com intuito de formar um arcabouço teórico, uma vez que se trata de assunto novo e são poucos os materiais disponíveis para consulta. Por fim, o trabalho procura ressaltar a importância da intervenção do Estado para solidificar os direitos sociais deste grupo e minimizar possíveis consequências ao erário por falta de planejamento previdenciário.

Em Da sexualidade humana: do direito ao reconhecimento da identidade de gênero, Sarah Tavares Lopes da Silva busca analisar e debater o tema da sexualidade da pessoa humana, com ênfase no direito à identidade de gênero. No trabalho, é abordada a sexualidade da pessoa humana no contexto internacional, enquanto componente dos Direitos Humanos. Logo após, o trabalho apresenta o anteprojeto Estatuto da Diversidade Sexual, elaborado no Brasil (pela Comissão Especial da Diversidade Sexual do Conselho Federal da Ordem dos Advogados do Brasil) para discutir, no intuito de inibir, a discriminação e marginalização das pessoas que não se enquadram no padrão heterossexual (dentre elas: transexuais, travestis, transgêneros e intersexuais).

O autor Paulo Adroir Magalhães Martins discute, em Gênero, sexo, sexualidade e condutas sexuais: uma análise médico-legal da identidade sexual ante o direito de autodeterminação, as “novas” identidades calcadas em características que compõem a identidade pessoal dos indivíduos e que não são reconhecidas social e politicamente. Dentre as manifestações de sexualidades, o autor aponta as transgeneridades como objeto de grande polêmica nos diversos espaços de discussão, tanto no meio acadêmico como nas outras esferas de

convivência da sociedade. O trabalho mostra que, se por um lado, houve certa aceitação de várias identidades sexuais, mesmo que tacitamente, por outro lado há, ainda, uma grande discriminação para com as pessoas trans, demonstrada pelas constantes campanhas de diversos segmentos sociais e órgãos do poder público, voltadas para o fim dessa intolerância.

A transexualidade é um assunto que já vem sendo tratado há muito tempo pelos tribunais, e, com o biodireito, este problema vem à tona pelas circunstâncias e evolução da sociedade. Este é o ponto de partida do trabalho de Paulo Joviniano Alvares dos Prazeres, denominado (Re)conhecimentos de identidades trans: vulneração e violências. Para o autor, a discriminação edificada na opção de orientação sexual ou identidade gênero remete a toda e qualquer distinção, exclusão, restrição ou preferência com base na orientação sexual ou identidade de gênero que vise trazer prejuízos a igualdade ante o ordenamento. No estudo aqui apresentado, portanto, o centro da discussão é a diferença entre o sexo biológico e o psicossocial, a dicotomia em relação ao direito de adequação social de uma minoria diferente daquela que se padroniza como normal e a perspectiva ante os direitos humanos da personalidade e garantias fundamentais.

Ligia Maria Ladeira Tavares e Cecilia Caballero Lois trazem para o debate o chamado feminismo radical. Em Anotações sobre a teoria feminista do direito de Catharine MacKinnon, as autoras objetivam introduzir as ideias gerais da teoria do direito da professora da Universidade de Michigan, desenvolvida, tal como já citado, sob as premissas do feminismo radical. MacKinnon concebe a subordinação das mulheres não como decorrência das desigualdades jurídica e política, mas sim, como decorrentes de uma política sexual implementada pela ideologia patriarcal, inclusive no âmbito do Estado. O direito, sob a perspectiva feminista, não é neutro, mas masculino em sua criação, interpretação e aplicação, como reflexo do sistema de dominação sexual. O reconhecimento da ausência de neutralidade do direito constitui ponto chave para a construção de uma teoria apta a permitir o alcance da cidadania pelas mulheres.

O artigo que encerra este volume denomina-se O princípio da isonomia real e o fundamento da dignidade da pessoa humana através de ações afirmativas de raça de Marina Barbosa Vicente e Roberta de Miranda Castellani. Neste trabalho, as autoras analisam a implementação das ações afirmativas no Brasil, como uma política estatal capaz (ou não) de efetivar o princípio da isonomia e o fundamento da dignidade da pessoa humana. Tomando como um de seus argumentos o fato de que essas ações seriam uma alternativa para reduzir a desigualdade de inserção dessas minorias na sociedade, inicia conceituando-a, retrocedendo

às suas origens, diferenciando, políticas públicas de ações afirmativas, demonstrando seus objetivos, a problemática constitucional para, por fim, concluir qual é o papel do Estado no que concerne à essas políticas e suas garantias.

Por fim, como a leitora e o leitor poderão constatar, é possível afirmar que os trabalhos aqui reunidos, cada um a sua maneira, tem por característica fundamental a determinação de repensar o direito em bases feministas, inclusivas e democráticas. Esperamos que a leitura seja proveitosa e, especialmente, transformadora.

Prof. Dr. Carlos André Birnfeld - FURG

Profa. Dra. Cecilia Caballero Lois - UFRJ

A DISCRIMINAÇÃO NO TRABALHO DECORRENTE DE GÊNERO

DISCRIMINATION AT WORK ARISING OUT OF GENRE

Tatiana Lazzaretti Zempulski ¹

Antonio Marcos Quinupa ²

Resumo

O presente artigo trata das questões relacionadas ao trabalhador que se encontra em situação de discriminação no trabalho, principalmente decorrente de gênero. Observa-se que a efetividade dos direitos nem sempre vem sendo observada, principalmente quando se abordam as questões referentes a discriminação nas relações de trabalho. Portanto, após uma breve análise dos direitos fundamentais do trabalhador (a) gerais, do direito comparado e no direito pátrio, pretende-se trazer o estudo do conceito de gênero e sua abordagem no direito do trabalho e na jurisprudência pátria. O método utilizado é a pesquisa doutrinária, jurisprudencial e legal.

Palavras-chave: Palavras chaves: discriminação, Trabalhador, Gênero

Abstract/Resumen/Résumé

This article treaties about questions that related to the worker and the discrimination situation at work, mainly due to gender. It is noted that the efficacy of the rights has not always been observed, especially when speaking the problems of discrimination in labor relations. So, after a brief analysis of the worker's fundamental rights (a) general, comparative law and parental rights, we intend to bring the study of the concept of gender and its approach to labor law and jurisprudence homeland. The method used is the doctrinal research, jurisprudential and legal .

Keywords/Palabras-claves/Mots-clés: Key words: discrimination, Worker, Genre

¹ Mestre em Direito pelo Centro Universitário Curitiba- Unicuritiba. Professora da Graduação em Direito nas Faculdades Uninter e OPET e Professora convidada da Pós-graduação em Direito Previdenciário do Centro Universitário Curitiba-Unicuritiba.

² Licenciatura em Letras Português/Inglês – Universidade Tuiuti do Paraná (2005), Especialização em Literatura Brasileira e História Nacional – UTFPR (2006), Graduando do Curso de Direito - Uninter (2016).

1. INTRODUÇÃO

Em tempos de globalização, a predominância do capitalismo na economia mundial, a valorização do trabalho ainda é motivo de discussões, porque os trabalhadores ainda são considerados como recursos e objetos, partes integrantes de uma máquina inserida no sistema organizacional, que visa exclusivamente à produtividade e o lucro (GAULEJAC, 2007).

O empregado contratado recebe em troca uma contraprestação do empregador denominada salário. Karl Marx afirmava que as relações sociais sob o escudo do capitalismo são relações entre coisas, as pessoas estão sempre vendendo suas mercadorias, os trabalhadores que não possuem capitais vendem sua força de trabalho como uma mercadoria, em troca de salário (MORRISON, 2006).

Dessa forma surge a necessidade de proteção aos direitos dos trabalhadores e a sua dignidade a partir da tentativa de equilíbrio e igualdade em uma relação díspar existente entre empregados e empregadores.

A dignidade da pessoa humana não vem sendo observada para a maioria da população mundial, “é objeto de discurso de direitos humanos”, e esses “direitos humanos servem eficazmente a luta dos excluídos, dos explorados e dos discriminados ou se, pelo contrário, a tornam mais difícil”(SANTOS E CHAUI, 2013, p. 42).

A necessidade do reconhecimento do trabalho e da dignidade do trabalhador como integrantes dos direitos humanos vem sendo discutida, a partir da interpretação da lei maior, das leis especiais que regulamentam as questões relativas ao trabalhador e ao trabalho e a partir dos casos concretos que são levados dia a dia para julgamento nos Tribunais Pátrios e Internacionais.

Os direitos humanos foram incorporados nas constituições nos últimos duzentos anos e nas práticas políticas e jurídicas de muitos países, tendo em vista a falta de efetividade e precariedade na aplicação dos direitos dos cidadãos (SANTOS E CHAUI, 2013, p. 50).

Observa-se que a partir da Constituição do México de 1917, deu-se um grande salto no reconhecimento dos direitos trabalhistas ao *status* de direitos fundamentais, junto com os direitos políticos e as liberdades pessoais. Nesta Carta Constitucional foi proibido o tratamento do trabalhador como uma mercadoria ao contrário do que prega o sistema capitalista, pois, ficou consignado o princípio da igualdade entre empregadores e

empregados no contrato de trabalho, deslegitimando as práticas de exploração mercantil do trabalho (COMPARATO, 2005, p. 174-178).

A Constituição de Weimar de 1919, apresenta a declaração de direitos e deveres fundamentais tais como as liberdades individuais e direitos de conteúdo social (COMPARATO, 2005, P. 185-191).

Em 1919 como parte do Tratado de Versalhes que pôs fim à Primeira Guerra Mundial foi criada a OIT – Organização Internacional do Trabalho, cujo fundamento é baseado na justiça social e na paz universal e permanente. A OIT é também responsável pela aplicação e formulação das normas internacionais do trabalho - convenções e recomendações (OIT, 2014).

O ordenamento jurídico brasileiro, assim como o direito internacional, preocupou-se em garantir melhores condições aos trabalhadores, por meio de tratados internacionais, convenções internacionais ratificadas pelos países signatários. No Brasil, a evolução na proteção dos direitos do trabalhador se deu por meio da instituição da Consolidação das Leis do Trabalho, ratificação das convenções internacionais e pelo reconhecimento dos direitos trabalhistas como direitos fundamentais inseridos na Constituição Federal de 1988.

No entanto, a efetividade dos direitos nem sempre vem sendo observada, principalmente quando se abordam as questões referentes a discriminação nas relações de trabalho, objeto de discussão e estudos na doutrina pátria e no direito comparado.

Observa-se que a Convenção n. 111 da OIT, ratificada pelo Brasil em 26 de novembro de 1965, entra em vigor após um ano de sua ratificação, e passa a ser observada na Constituição Federal de 1988.

No direito comparado como exemplo ocorrido nos EUA, século XX, década de 60, várias ações foram ajuizadas na Justiça Americana, cujo objeto era a discussão acerca da discriminação nas relações de trabalho, como no caso de uma advogada contratada para atuar em firma de advocacia, e não foi promovida devido a questão de discriminação decorrente do sexo, a advogada sentindo-se discriminada ajuizou uma ação contra o Escritório de Advocacia e a Corte a deu ganho de causa. (BARBOSA, 2001, p. 163)

A discriminação decorrente das relações de trabalho vem sendo amplamente estudadas e discutidas, no entanto quanto aos casos relacionados a discriminação no trabalho decorrente de gênero são recentes, mas é necessário primeiro definir esse trabalhador transgênero e a discriminação existente seja enfrentada.

Desta forma, serão abordados a discriminação no direito comparado e sua regulamentação, após a discriminação no direito brasileiro, o conceito de gênero, o conceito de gênero sob a ótica do direito do trabalho.

Por isso, a metodologia aplicada será a investigação científica por meio da pesquisa doutrinária, jurisprudencial e do direito comparado. Importante destacar que na área jurídica, a pesquisa bibliográfica é o método de que dispõe o pesquisador. O instrumento de coleta e análise de dados será feito por meio de pesquisa em periódicos, revistas científicas, jurisprudência disponível na internet.

2. DISCRIMINAÇÃO NO DIREITO COMPARADO - REGULAMENTAÇÃO

A legislação antidiscriminação surge na Europa em 1950 com o intuito de proporcionar tratamento igualitário aos cidadãos, proibindo a discriminação, e tem por objetivo a garantia a todas as pessoas o acesso igualitário às escolhas disponíveis na sociedade, tais como locais de compras, acessos a serviços públicos e privados, empregos, pessoas para convivência (UNIÃO EUROPÉIA, fonte: <http://www.echr.coe.int/NR/rdonlyres/79520740-A8C6-402F-9C2C->).

Nestes contextos não pessoais, a legislação antidiscriminação intervém nas escolhas que fazemos, de duas maneiras. Em primeiro lugar, essa legislação estipula que as pessoas em situações semelhantes devem receber um tratamento semelhante e não ser tratadas de forma menos favorável simplesmente devido a uma determinada característica “protegida” que possuam.(...) Em segundo lugar, a legislação antidiscriminação estipula que as pessoas em situações diferentes devem receber um tratamento diferenciado na medida em que isso seja necessário para lhes permitir usufruir de determinadas oportunidades na mesma base que as outras pessoas. Assim, também essas “características protegidas” devem ser tidas em conta aquando da execução de determinadas práticas ou ao da criação de determinadas regras. (UNIÃO EUROPÉIA, fonte: <http://www.echr.coe.int/NR/rdonlyres>).

Já, nos Estados Unidos da América a Lei de Direitos Civis de 1957 (EUA, 2013) foi promulgada para proibir a discriminação com base na raça, origem de cor, sexo, religião, deficiência, estatuto familiar e nacional.

Na Declaração Americana dos Direitos e Deveres do Homem, o artigo 2º preceitua que: “Todas as pessoas são iguais perante a lei e têm os direitos e deveres consagrados nesta Declaração, sem distinção de raça, língua, crença, ou qualquer outra”.

A vedação ao tratamento discriminatório decorrente de raça, cor e etnia, está previsto também na Convenção da ONU, de 21 de dezembro de 1965¹, sobre a eliminação de todas as formas de discriminação racial, a qual foi ratificada pelo ordenamento jurídico brasileiro

Destaca-se nesse sentido, transcreve-se posicionamento do STF:

Raça e racismo. A divisão dos seres humanos em raças resulta de um processo de conteúdo meramente político-social. Desse pressuposto origina-se o racismo que, por sua vez, gera a discriminação e o preconceito segregacionista. (...) Adesão do Brasil a tratados e acordos multilaterais, que energicamente repudiam quaisquer discriminações raciais, aí compreendidas as distinções entre os homens por restrições ou preferências oriundas de raça, cor, credo, descendência ou origem nacional ou étnica, inspiradas na pretensa superioridade de um povo sobre outro, de que são exemplos a xenofobia, ‘negrofobia’, ‘islamafobia’ e o antissemitismo. Ao recorrente, por não ser francês, não obstante trabalhar para a empresa francesa, no Brasil, não foi aplicado o Estatuto do Pessoal da Empresa, que concede vantagens aos empregados, cuja aplicabilidade seria restrita ao empregado de nacionalidade francesa. Ofensa ao princípio da igualdade: CF, 1967, art. 153, § 1º; CF, 1988, art. 5º, *caput*). A discriminação que se baseia em atributo, qualidade, nota intrínseca ou extrínseca do indivíduo, como o sexo, a raça, a nacionalidade, o credo religioso, etc., é inconstitucional. Precedente do STF: Ag 110.846-AgR/PR, Célio Borja, RTJ 119/465. Fatores que autorizariam a desigualização não ocorrentes no caso.” (RE 161.243, Rel. Min. Carlos Velloso, julgamento em 29-10-1996, Segunda Turma, DJ de 19-12-1997. Disponível em: BRASIL. Supremo Tribunal Federal. HC 82.424, Rel. p/o ac. Min. Presidente Maurício Corrêa, julgamento em 17-9-2003, Plenário, DJ de 19-3-2004. Disponível em: http://pfdc.pgr.mpf.gov.br/atuacao-e-conteu-de-apoio/legislacao/direitos-humanos/declar_dir_dev_homem.pdf. Acesso em 03.02.2013).

Nas questões relativas ao trabalho, a Convenção nº 111 da OIT, de 1958, em seu art. 1º, determinou que a discriminação prevê toda a distinção decorrente da raça, cor, sexo, religião que tenha por efeito dificultar a igualdade de oportunidade de acesso ao emprego e profissão (OIT, Convenção n. 111).

3. DISCRIMINAÇÃO NO DIREITO BRASILEIRO

¹ Art. I e Art. V.

Na legislação brasileira, várias convenções internacionais foram ratificadas tratando da discriminação, iniciando na Constituição Federal de 1988, que estabelece como um dos objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil, em seu art. 3º, inc. IV:

Constituem objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil:

(...)

“IV - promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação”.

Além do dispositivo supracitado, vários artigos da CF/88 tratam sobre a proibição da discriminação em razão do sexo, tais como: tratamento em igualdade de condições entre homens e mulheres (art. 5º, I); - licença maternidade (art. 7º, XVIII); licença paternidade (art. 7º, XIX) (MORAES, 2005,p.34).

Verifica-se a vedação da discriminação decorrente da escolha da orientação sexual, conforme decisão do STF:

Proibição de discriminação das pessoas em razão do sexo, seja no plano da dicotomia homem/mulher (gênero), seja no plano da orientação sexual de cada qual deles. A proibição do preconceito como capítulo do constitucionalismo fraternal. Homenagem ao pluralismo como valor sócio-político-cultural. Liberdade para dispor da própria sexualidade, inserida na categoria dos direitos fundamentais do indivíduo, expressão que é da autonomia de vontade. Direito à intimidade e à vida privada. Cláusula pétrea. O sexo das pessoas, salvo disposição constitucional expressa ou implícita em sentido contrário, não se presta como fator de desigualação jurídica. Proibição de preconceito, à luz do inciso IV do art. 3º da CF, por colidir frontalmente com o objetivo constitucional de ‘promover o bem de todos’. Silêncio normativo da Carta Magna a respeito do concreto uso do sexo dos indivíduos como saque da kelseniana ‘norma geral negativa’, segundo a qual ‘o que não estiver juridicamente proibido, ou obrigado, está juridicamente permitido’. Reconhecimento do direito à preferência sexual como direta emanção do princípio da ‘dignidade da pessoa humana’: direito a autoestima no mais elevado ponto da consciência do indivíduo. Direito à busca da felicidade. Salto normativo da proibição do preconceito para a proclamação do direito à liberdade sexual. O concreto uso da sexualidade faz parte da autonomia da vontade das pessoas naturais. Empírico uso da sexualidade nos planos da intimidade e da privacidade constitucionalmente tuteladas. Autonomia da vontade. Cláusula pétrea. (...) Ante a possibilidade de interpretação em sentido preconceituoso ou discriminatório do art. 1.723 do CC, não resolúvel à luz dele próprio, faz-se necessária a utilização da técnica de ‘interpretação conforme à Constituição’. Isso para excluir do dispositivo em causa qualquer significado que impeça o reconhecimento da união contínua, pública e duradoura entre pessoas do mesmo sexo como família. Reconhecimento que é de ser feito segundo as mesmas regras e com as mesmas consequências da união estável heteroafetiva.” (ADI 4.277 e ADPF 132, Rel. Min. Ayres Britto, julgamento

em 5-5-2011, Plenário, *DJE* de 14-10-2011.) **No mesmo sentido: RE 477.554-AgR**, Rel. Min. **Celso de Mello**, julgamento em 16-8-2011, Segunda Turma, *DJE* de 26-8-2011. Disponível em: <http://www.stf.jus.br/arquivo/cms/publicacaoLegislacaoAnotada/anexo/Completo.pdf>. Acesso em 20.01.2013.P. 53,54).

A igualdade entre homens e mulheres está prevista no art. 5º, inc. I, entretanto,

Em que pese a igualdade jurídica, ainda é desfavorável a estrutura social e familiar para a mulher brasileira, não sendo diferente no mundo do trabalho, onde, com frequência, se verificam salários menores que os dos homens quando do exercício da mesma função, maior dificuldade de ascensão e de ocupação dos cargos de chefia na empresa e mais frequentes ocorrências de assédios sexuais. (FURTADO, 2004).

O art. 461² da CLT, por exemplo, determina o pagamento igual para salário igual (VIANA, p. 357), portanto não existe motivo para a desigualdade entre homens e mulheres. Portanto, tendo em vista a diferenciação entre os sexos, importante o capítulo específico sobre a proteção do trabalho da mulher previsto na CLT, como o art. 372-A³ que traz uma série de situações proibindo a discriminação.

Outra norma protetiva é a Lei 9029/95 que proíbe a exigência de atestados de gravidez e esterilização, e outras práticas discriminatórias, para efeitos admissionais ou

² Art. 461 - Sendo idêntica a função, a todo trabalho de igual valor, prestado ao mesmo empregador, na mesma localidade, corresponderá igual salário, sem distinção de sexo, nacionalidade ou idade. Disponível em:

http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em 04.02.2013.

³ **Art. 373-A da CLT:** Ressalvadas as disposições legais destinadas a corrigir as distorções que afetam o acesso da mulher ao mercado de trabalho e certas especificidades estabelecidas nos acordos trabalhistas, é vedado: I – publicar ou fazer publicar anúncio de emprego no qual haja referência ao sexo, à idade, à cor ou situação familiar, salvo quando a natureza da atividade a ser exercida, pública e notoriamente, assim o exigir; II – recusar emprego, promoção ou motivar a dispensa do trabalho em razão de sexo, idade, cor, situação familiar ou estado de gravidez, salvo quando a natureza da atividade seja notória e publicamente incompatível; III – considerar o sexo, a idade, a cor ou situação familiar como variável determinante para fins de remuneração, formação profissional e oportunidades de ascensão profissional;

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

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

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

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." Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em 12.12.2012.

de permanência da relação jurídica de trabalho⁴, e “vem regulamentar boa parte das regras isonômicas contidas na Constituição” (VIANA, RENAULT, 2000, p. 355).

Atualmente, tanto a doutrina quanto a jurisprudência vem se deparando com casos de discriminação do trabalhador decorrente do gênero, sendo importante destacar a definição de gênero.

4. GÊNERO

Quando uma pessoa se autodenomina travesti ou transexual ela não está reivindicando para si a apropriação de ser homem ou mulher, está exatamente problematizando esse *cistema*⁵, tal qual o amplamente divulgado por Judith Butler da *heteronormatividade* (BUTLER, 2010, p. 24) que está posto, está opondo a categoria *cisgênera* à *transgênera*.

A ‘categoria’ mulher está auto compreendida pela matriz de inteligibilidade (BUTLER, 2010) que essas pessoas apresentam – quando (mulher) *transgênera* ou travesti – ocorre que *cisgênera* vem da compreensão da conformidade do corpo sexo/gênero/desejo atribuído; enquanto que para as pessoas *transgêneras* essa conformidade em algum grau será divergente (divergente da norma sexo/gênero/desejo); ou seja, a *cisgeneridade* está posta para as pessoas ‘conformes’ aos seus atributos já a *transgeneridade* está posta para pessoas ‘não conformes’, que em algum momento tornam-se divergentes; desde fazer uso de uma indumentária *tida* como do sexo oposto, passando pela necessidade da retificação de prenome até a manifestação de vontade de submeter-se a um processo de transgenitalização, o que pode ser um equívoco, pois não necessariamente faz-se necessário o procedimento cirúrgico, uma vez que a identidade de gênero não está estritamente vinculada ao sexo biológico que foi designado ao nascer.

Além do que para se ingressar num processo (de transgenitalização) há de se esperar por quatorze ou quinze anos, se solicitado pelo Sistema Único de Saúde, levando

⁴ BRASIL. Lei 9029/95. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L9029.HTM. Acesso em 04.02.2013.

⁵ O sistema que estamos denominando decorre da definição de pessoas cis, como apresentado pelo movimento transfeminista: Uma pessoa cis é uma pessoa na qual o sexo designado ao nascer + sentimento interno/subjetivo de sexo + gênero designado ao nascer + sentimento interno/subjetivo de gênero, estão “alinhados” ou “deste mesmo lado” – o prefixo cis em latim significa “deste lado” (e não do outro), uma pessoa cis pode ser tanto cissexual e *cisgênera*. Disponível em: <http://transfeminismo.com/o-que-e-cissexismo/>. Acesso em: 22.08.2016.

em consideração que o país conta com apenas quatro centros de referências que disponibilizam atendimento.

Dessa forma, estamos considerando que toda subjetividade é válida, toda forma de constituição do/a sujeito/a é válida; sem deixar de observar que estamos incorrendo numa relativização e nesta, corre-se o risco de perder o foco, uma tese na centralidade do sujeito, “em correspondência com a visão individualista da sociedade” (BOBBIO, 2004, p. 4), entendendo que o “individualismo é parte integrante da lógica da modernidade, que concebe a liberdade como a faculdade de autodeterminação de todo ser humano” (LAFER, 1988, p. 120). Todavia o que não se pode generalizar é a constituição da pessoa transgênera, considerar que todas as pessoas constituem-se da mesma forma, perdendo-se a subjetividade.

Problema algum há em considerar as mais diversas formas de constituições de sujeitos, observar-se-á grande problema no momento em que qualquer desses sujeitos (especificamente ‘não conformes’) reivindicar para si tutela de algum direito, desde os fundamentais da primeira geração, aos da terceira (BOBBIO, 2004).

A abstração jurídica “sujeito de direito” ao elencar direitos fundamentais/humanos, seja na ‘primeira fase’ – quando dispõe de direitos individuais, v.g., direito de liberdade; como na ‘segunda fase’ – quando dispõe de direitos coletivos/sociais, v.g., poder político; bem como na ‘terceira fase’ – quando dispõe de direitos difusos/coletivos, os apresenta a partir de uma matriz eurocêntrica/hegemônica que “pressupõe” uma hierarquia de sujeitos com acesso ao direito: branco/classe média/cristão/heterossexual, ou seja ‘sujeitos da sexualidade periférica’: a mulher histórica, a criança onanista, o jovem homossexual e casal malthusiano (FOUCAULT, 2007).

Elastecendo a discussão, como nos apresenta Foucault em *História da Sexualidade a vontade de saber*, podemos pensar a constituição da subjetividade das pessoas transgêneras, como outros/as sujeitos/as de sexualidade periférica; relegados ao acesso/garantia do sistema de justiça, que se tornam mais fragilizados quando os sujeitos acumulam, de forma interseccional⁶, outras identidades étnicas raciais, negro/a bi-les-gay-transsexual, ou seja; não que os processos de marginalização possam ser

⁶ Termo cunhado por Kimberle Crenshaw. Disponível em: <http://www.acaoeducativa.org.br/fdh/wp-content/uploads/2012/09/Kimberle-Crenshaw.pdf>. Acesso em: 23.08.2016.

hierarquizados, mas se uma pessoa transgênera for *negra*, morar na periferia incidirá num processo de discriminação maior que uma pessoa *branca*, classe média.

Numa incursão no atendimento aos direitos fundamentais das pessoas transgêneras é fundamental entender como a retificação de prenome dessas pessoas torna-se imprescindível no momento em que buscam a tutela no Estado para a garantia desses direitos, pois, todo aparato jurídico/político/médico/psicossocial dispensado à ‘construção de sujeito de direito’ exige-se que nomeie cada sujeito.

Dessa forma, busca-se superar a hierarquia de ‘privilégios’ concedidos a determinados sujeitos em detrimento de outros.

É mister observar que a inversão da abstração jurídica “sujeito de direito” para ‘direito do sujeito’, de forma que não tenha que nominá-los, de forma que a todos sejam tutelados seus pedidos, que sujeitos tidos como ‘minorias’ não tenham seus direitos mitigados.

Assim, denominar-se pessoa transgênera não é reivindicar uma identidade, é uma *condição*; condição de transgressão; transgressão de uma norma, da hetero(norma)tividade; transgressão da *heterossexualidade compulsória* nas palavras de Adrienne Rich⁷.

5. O CONCEITO DE GÊNERO SOB A ÓTICA DO DIREITO DO TRABALHO

O Direito do Trabalho tem tido uma crítica por parte de alguns operadores do Direito no sentido de sê-lo *pro labore*, porém uma investigação um pouco mais detida faz-nos perceber que, dentro do arcabouço do direito, o direito do Trabalho é que mais aproxima-se das garantias dos Direitos Fundamentais abarcados pela CFR/88, em decorrência da Declaração de Direito do Homem (1789) e da Declaração dos Direitos Humanos (1948), bem como os Princípios de Yogyakarta (ONU/2006).

Tomemos como inferência observar-se-á a Convenção 111 da OIT, aprovada na 42ª reunião da Conferência Internacional do Trabalho (Genebra — 1958), que entrou em vigor no plano internacional em 15.06.1960, destacamos o art. 1º, alínea a; dos sujeitos a quem destina-se a virtualidade da garantia de direito das pessoas no ambiente do trabalho.

⁷ Artigo publicado no Caderno Bagoas. Disponível em: <https://periodicos.ufrn.br/bagoas/article/view/2309/1742> Acesso em: 29.08.2016.

Para os fins da presente convenção o termo “discriminação” compreende:

a) toda distinção, exclusão ou preferência fundada na raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social, que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidade ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão; (grifo nosso)

No caso em apreço, será analisada a categoria *sexo*, para se alcançar as pessoas de orientação sexual transgênera, e verificar como essas pessoas tem sido entendida pelas Declarações de Direitos Humanos, bem como nas obras Doutrinárias de grande profusão no Estado Brasileiro.

Retomando o pressuposto de que o Direito do trabalho aproxima-se das garantias dos Direitos Fundamentais ainda observamos uma falta de equalização referentes à comunidade LGBT (Lésbicas, gays, bissexuais, travestis, transexuais e transgêneros), como apresenta Alice Monteiro de Barros, versão atualizada por Jessé Claudio Franco de Alencar, quando conceitua a prática de atos sexuais ou a mera atração por pessoas do mesmo sexo por homossexualismo (BARROS, 2016, p. 785), sendo que o termo *homossexualismo* remete à patologia, foi retirada, em 17 de maio de 1990, pela OMS da CID como doença.

Segue a autora definindo o transexual (se for homem transexual o termo corresponde, agora se for mulher transexual o termo seria *a* transexual) torna a pessoa obcecada por alterar o seu próprio corpo e ajustá-lo no que considera verdadeiro (*sic*); percebe, ao utilizar o termo *obcecada* acaba por remeter as pessoas transgêneras à categoria patologizante.

Todavia, sem intenção de contrapor disciplinas, pois a diferenciação epistemológica dos saberes não deve ser confundida com uma hierarquia axiológica (LOPES, 1999, p. 189), a perspectiva do direito do Trabalho (como foi observado) esforça-se para agregar esses sujeitos de sexualidade periféricas – para usar o termo foucaultiano.

Já no direito Penal, segundo Cezar Roberto Bittencourt, a homossexualidade é vista como ações meramente imorais (BITTENCOURT, 2010, p.45), o autor acrescenta, na edição de 2016, às ações meramente imorais (*sic*) a categoria de pessoas que cometem a infidelidade no matrimônio (BITTENCOURT, 2016).

Ainda, temos pouca jurisprudência acerca do assunto, mas em 24/06/2014, foi noticiado pelo Conselho Superior da Justiça do Trabalho (fonte: <http://www.csjt.jus.br/noticias->), um caso ocorrido numa Vara do interior do Mato Grosso, em que uma empregada ajuizou ação trabalhista contra a empresa requerendo indenização por danos morais, entendendo que sua privacidade estava sendo violada, pois, era obrigada a utilizar vestiário junto com um colega homossexual que era “transexual”.

No entanto a decisão foi no sentido de que deveriam ser levados em consideração os princípios gerais do direito contra a discriminação, previstos na Declaração Universal dos Direitos Humanos, e a observação de resoluções da Organização dos Estados Americanos e da Organização das Nações Unidas. Fundamentou a sentença nos Princípios de Yaguakarta, dentre os quais prescreve que: “A orientação sexual e a identidade de gênero são essenciais para a dignidade humana de cada pessoa e não devem ser motivo de discriminação ou abuso”. (CSJT)

Ainda segundo a notícia do CSJT, a decisão entendeu que:

Com base nesses princípios, a magistrada entendeu que não seria razoável “que um trabalhador transgênero, com sentimentos e aparência femininos, fosse compelido a utilizar vestiário masculino.” Ela ressaltou ainda que obrigá-lo a utilizar um vestiário particular, específico, seria também reafirmar o preconceito e a discriminação. Por isso, entendeu que foi correta a solução adotada pela empresa de, além de facultar o uso de vestiário particular, permitir que fizesse uso do vestiário feminino. Salientou também que as operárias não eram obrigadas a despir-se totalmente e as roupas íntimas se assemelham em geral às de banho, usadas em praias e piscina.

Em outro caso, o TRT da 9ª região, deparou-se com um caso de assédio moral, decorrente da opção sexual da autora, e decidiu que a atitude do empregador era discriminatória, dessa forma transcreve-se a ementa da decisão:

TRANSEXUALISMO - DISCRIMINAÇÃO - LIMITAÇÃO DO PODER DIRETIVO - DIGNIDADE DO TRABALHADOR - O poder diretivo do empregador cinge-se ao modo de organização e estrutura do espaço empresarial; nada para além disso! Por outro lado, o contrato de trabalho tem como um de seus caracteres principais a "bilateralidade" - de forma que o empregado tem a obrigação de prestar o serviço e o empregador o de pagar os

salários pelo serviço que lhe foram prestados. Questões outras, como, v. g., a questão atinente a opção sexual, é assunto que transcende a esfera contratual, limitando-se a esfera do "individual" - à esfera da intimidade. A Constituição da República Federativa do Brasil, ao proteger o direito à vida, protege, para além dela, o direito "ao modo de escolha de vida.". No presente caso, a autora (transexual) optou por fazer tratamento para mudança de sexo e por ser denominada por "Vivian", não cabendo ao empregador ou a qualquer terceiro desrespeitar o seu direito de escolha. A criação de banheiro específico para a autora, ainda que, eventualmente, a pedido de colegas do sexo feminino, é discriminatória e vai de encontro ao Princípio da dignidade do empregado. Da mesma forma, a atitude do empregador em repreender a autora quando da não utilização de seu nome civil no ambiente de trabalho (artigos 3º e 5º da CRFB). Diante da prova do ilícito perpetrado, imperiosa a condenação da ré ao pagamento de indenização decorrente do assédio moral sofrido pela autora. (TRT-PR-08818-2012-084-09-00-7-ACO-30365-2015 - 4A. TURMA. Relator: CÉLIO HORST WALDRAFF. Publicado no DEJT em 27-10-2015. Fonte: http://www.trt9.jus.br/internet_base/jurisprudenciaman.do?evento=Editar&chPlc=6811008)

O caminho para o reconhecimento da igualdade e a luta pela não discriminação dos trabalhadores e trabalhadoras, decorrentes do gênero vem aos poucos sendo debatido pela doutrina e pelos Tribunais pátrios.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

De todo o exposto importante destacar que a legislação brasileira sofreu grande influência do direito comparado, e evoluiu na tentativa de avançar na proteção das minorias e nos casos de discriminações dentro do ambiente de trabalho.

No entanto, apesar do avanço legislativo, jurisprudencial e das políticas antidiscriminatórias implantadas pelo governo, pelo Judiciário, tais medidas não são suficientes para coibir todas as práticas discriminatórias.

Assim, devem ser adotadas medidas preventivas pela iniciativa privada, pois, o Estado não tem condições de fiscalizar e penalizar todas as práticas ilegais exercidas pelas empresas.

Sugere-se que cada vez mais as empresas tomem consciência do seu importante papel dentro de seus estabelecimentos e da sociedade, e a implantação de políticas antidiscriminatórias e projetos de inclusão entre seus empregos, para que os direitos e garantias constitucionais sejam realmente observados.

Observar-se-á também que presenciar a doutrina debruçando-se às percepções de gênero falta-lhes um certo rigor em suas investigações, talvez porque no processo de formação dos operadores do direito são ainda formados pelos resquícios da cultura do litígio, e que a formação (a disciplina ministrada) em Direitos Humanos lhes são ofertadas no momento de conclusão do curso, sendo que far-se-ia mais proveitosa se ministrada junto às propedêuticas, no início da formação, alcançariam maior sensibilidade na efetivação de direitos fundamentais.

REFERÊNCIAS

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 3ª Ed. São Paulo: LTr, 2007.

_____, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 10 ed. São Paulo: LTr, 2016.

BITTENCOURT, C. Roberto. **Tratado de Direito Penal: parte geral** 1.15 ed. São Paulo: Saraiva, 2010.

BRASIL. Constituição Federal (1988). Art. 3º, inc. IV. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em 12.12.2012.

BRASIL. Constituição Federal (1988). Art. 5º. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em 20.01.2013.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. Portaria nº 41 de 27 de março de 2007. Disciplina o registro e a anotação de Carteira de Trabalho e Previdência Social de empregados. Disponível em: http://portal.mte.gov.br/data/files/FF8080812BE914E6012BF49294B950A0/p_20070328_41.pdf. Acesso em 03.02.2013.

_____. Supremo Tribunal Federal. Notícias do STF, quinta feira 16 de abril de 2012. Voto do Ministro Ayres Brito distingue cotas raciais de cotas sociais. Disponível em:

<http://www.stf.jus.br/portal/cms/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=206041&caixaBusca=N>.

_____. Supremo Tribunal Federal. **HC 82.424**, Rel. p/ o ac. Min. Presidente **Maurício Corrêa**, julgamento em 17-9-2003, Plenário, *DJ* de 19-3-2004. ¹Disponível em: http://pfdc.pgr.mpf.gov.br/atuacao-e-conteudos-de-apoio/legislacao/direitos-humanos/declar_dir_dev_homem.pdf. Acesso em 03.02.2013.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula nº 443 do TST**. Disponível em: http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_401_450.html#SUM-443. Acesso em 16.01.2013.

COMPARATO, Fábio Konder. **A afirmação histórica dos Direitos Humanos**. 4. ed. rev. e atual. São Paulo: Saraiva, 2005, p. 174/178.

DECLARAÇÃO UNIVERSAL DOS DIREITOS HUMANOS. Disponível em: http://unicrio.org.br/img/DeclU_D_HumanosVersoInternet.pdf. Acesso em 21.01.2013.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 10ª Ed. São Paulo: LTr, 2011.

ESTADOS UNIDOS DA AMERICA. **Lei de Direitos Civis de 1957**. Disponível em: <http://translate.google.com/translate?hl=pt-PT&langpair=en|pt&u=http://www.justice.gov/crt/&ei=6BkPUcL7NY3G9gTFsoCwDg>. Acesso em 03.02.2013.

FOUCAULT, Michel. **História da Sexualidade I a vontade de saber**. 18ed. Rio de Janeiro: Edições Graal, 1988.

FURTADO, Emmanuel Teófilo. **Preconceito no Trabalho e a Discriminação por Idade**. São Paulo, LTr, 2004.

GAULEJAC, Vicent de. **Gestão como doença social: ideologia, poder gerencialista e fragmentação social**. São Paulo: Ideias & Letras, 2007. Capítulo 2, p. 63/79; capítulo 3, p. 81/105 , capítulo 4, p. 107/124, e capítulo 6 p. 147/160.

GOMES, Joaquim B. Barbosa. **Ação Afirmativa & Princípio Constitucional da Igualdade (O direito como instrumento de transformação social. As experiências dos EUA)**. Rio de Janeiro, São Paulo: Renovar, 2001.

LOPES, Alice Ribeiro Casemiro. **Conhecimento Escolar: ciência e cotidiano**. Rio de Janeiro: EdUERJ, 1999.

MORAES, Alexandre de. **Direito Constitucional**. 17ª ed. São Paulo: Atlas, 2005.

MORRISON, Wayne. **Filosofia do Direito. Dos gregos ao pós-modernismo**. São Paulo: Martins Fontes, 2006, p. 297.

OIT. **Convenção nº 111**. Disponível em: <http://www.oitbrasil.org.br/node/472>. Acesso em 21/01/2013.

ONU. Convenção da ONU de 1965. Eliminação de Todas as formas de discriminação racial. Disponível em http://6ccr.pgr.mpf.gov.br/legislacao/legislacao-docs/convencoes-internacionais/conv_intern_03.pdf. Acesso em: 21.03.2013.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Histórico**. Disponível em: <<http://www.oitbrasil.org.br/content/hist%C3%B3ria>>. Acesso em: 29 abr. 2014.

PARANÁ. Tribunal Regional do Trabalho 9ª Região. TRT-PR-08818-2012-084-09-00-7-ACO-30365-2015 - 4A. TURMA. Relator: CÉLIO HORST WALDRAFF. Publicado no DEJT em 27-10-2015. Fonte: http://www.trt9.jus.br/internet_base/jurisprudenciaman.do?evento=Editar&chPlc=6811008.

SANTOS, Boaventura de Souza; CHAUI, Marilena. Direitos Humanos, democracia e desenvolvimento. São Paulo: Cortez, 2013.

UNIÃO EUROPÉIA. Manual sobre a legislação Europeia antidiscriminação. Disponível em: http://www.echr.coe.int/NR/rdonlyres/79520740-A8C6-402F-9C2C-7E75798742E2/0/POR_FRA_CASE_LAW_HANDBOOK.pdf. Página Acesso em 03.02.2013.

VIANA, Márcio Túlio; RENAULT, Luiz Otávio Linhares - COORDENADORES. **Discriminação**. São Paulo: LTr, 2000.