

SE HÁ LEIS CONTRA A DISCRIMINAÇÃO, POR QUE AS MULHERES NÃO DEMANDAM JUSTIÇA? UM OLHAR SOBRE AS QUASE AUSENTES AÇÕES SOBRE DISCRIMINAÇÃO DE GÊNERO NO BRASIL

Cesar Zucatti Pritsch*

I INTRODUÇÃO

Apesar da grande proporção de litígios relacionados com o ambiente de trabalho no Brasil¹, o litígio por discriminação laboral é quase inexistente, ao contrário do que ocorre nos Estados Unidos, país que utilizaremos aqui como objeto de comparação a fim de ilustrar nosso estudo. Nos Estados Unidos, os casos de discriminação no emprego correspondem a 43,6% de todos os litígios trabalhistas na justiça federal de primeira instância.² Em contraste, no Brasil se observam poucas ações trabalhistas que evoquem a discriminação como causa

* *Juris Doctor* pela Universidade Internacional da Flórida (EUA) e autor do livro “Manual de Prática dos Precedentes no Processo Civil e do Trabalho”, Editora LTr, coordenador e coautor coordenador da obra “Precedentes no Processo do Trabalho” (RT, abril de 2020), além de autor de diversos artigos publicados em periódicos no Brasil e no exterior. Professor convidado da Escola Nacional de Formação e Aperfeiçoamento de Magistrados do Trabalho (ENAMAT) onde é conteudista do curso nacional de “Precedentes no Processo do Trabalho”, para magistrados, bem como professor de diversas Escolas Judiciais de Tribunais Regionais do Trabalho. Professor e palestrante na Fundação Escola de Magistratura do Estado do Rio Grande do Sul (FEMARGS), Fundação Escola Superior do Ministério Público (FMP), Centro Universitário Ritter dos Reis (UNIRITTER), Verbo Jurídico e em outros cursos de extensão e especialização. Juiz do Trabalho, Conselheiro da Escola Judicial e membro da Comissão de Jurisprudência do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. E-mail: cesarpritsch@yahoo.com.br / Facebook: cesar.pritsch / Instagram: @cesarpritsch. Ver versões em inglês e espanhol deste publicadas nos Estados Unidos em agosto de 2018, no *ILSA Journal of International & Comparative Law*: Vol. 24: Iss. 3, Article 6. Disponível em: <https://nsuworks.nova.edu/ilsajournal/vol24/iss3/6>.

¹ Para demonstrar a proporção de litígio trabalhista no Brasil, veja-se que a *Justiça do Trabalho* recebe cerca de 21.3% do orçamento destinado ao Judiciário e tem 20,5% dos juizes (Ver CNJ, *Justiça em Números*, 32, 34, 2014). Embora o número de ações trabalhistas corresponda a cerca de 8,3% (7.8 milhões) do total, geralmente há grande cumulação objetiva não vista nos demais ramos do Judiciário. Assim, é razoável afirmar que no Brasil as ações trabalhistas correspondam a cerca de um quinto do volume de trabalho judicial no país. *Id.* P. 35.

² Estatísticas de reclamações junto à Comissão de Igualdade de Oportunidades de Emprego, doravante EEOC (*Charges filed with EEOC*) de 1997 a 2019 (*U.S. Equal Employment Opportunity Commission*). Disponível em: <https://www.eeoc.gov//eeoc/statistics/enforcement/charges.cfm>. (último acesso em 25 jan. 2020).

de pedir. Será isto porque a lei brasileira efetivamente desencoraja a discriminação? Ou será que a discriminação existe, mas, por alguma razão, estes casos não são judicializados? Nesta última hipótese, como pode o Brasil melhorar a aplicação das políticas contra a discriminação?

Através de seu enfoque na discriminação por gênero, este estudo busca demonstrar que, embora a discriminação laboral exista no Brasil, não é litigada significativamente porque:

- A) há outras causas de pedir mais fáceis de litigar e que oferecem tutelas equivalentes ou mais satisfatórias;
- B) a falta de procedimentos mais efetivos de busca da verdade real dificulta a obtenção de provas essenciais ao deslinde de tais causas de pedir, já que a discriminação é geralmente sutil e feita sob aparência de legalidade;
- C) os valores das condenações são comparativamente muito mais baixos que os das causas congêneres nos EUA e podem não compensar o ajuizamento e instrução dos casos de comprovação mais difícil; e
- D) o atual texto legal positivado e a jurisprudência incipiente sobre o tema comparativamente reduzem as chances de êxito.

Este estudo também argumenta que essas questões poderiam ser resolvidas em parte por meio da adoção de uma nova lei contra a discriminação, atualmente pendente de tramitação no Congresso brasileiro, através de um foco maior do Ministério Público sobre discriminação de gênero, bem como através da intensificação de campanha de informação sobre igualdade de gênero.³

A parte II analisa as disposições constitucionais e legais relevantes, demonstrando que o Brasil possui legislação contra a discriminação de gênero. A parte III responde negativamente à primeira questão e conclui que existe discriminação de gênero no Brasil em proporção equivalente ou superior à dos Estados Unidos, embora esses casos raramente sejam judicializados.

Em relação à segunda questão, a resposta é afirmativa: os casos raramente são julgados porque existem fatores que em regra

³ Projeto de Lei n. 6.653/2009, sem andamentos relevantes desde 2015. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=464901>, último acesso em 25 jan. 2020.

desencorajam a judicialização da questão pela maioria das vítimas de discriminação. Sem pretender esgotar esta investigação complexa, a parte IV propõe quatro explicações para a questão.

Em primeiro lugar, a legislação brasileira ampara outras causas de pedir mais fáceis de litigar, compensando a vítima de discriminação de gênero por outros caminhos processuais, mascarando estatisticamente a ocorrência de litígio em razão da discriminação de gênero no labor. Em segundo lugar, na ausência de tradição em uma requisição de provas (em poder da parte contrária) mais drástica, como a que existe na praxe processual dos Estados Unidos, torna-se mais difícil provar casos de discriminação no Brasil. Terceiro, os valores deferidos em condenações judiciais no Brasil são comparativamente muito baixos, não despertando suficiente interesse de partes e advogados para uma judicialização mais intensa dos casos de discriminação, ao contrário do que ocorre nos Estados Unidos, onde os incentivos monetários em favor do litígio são elevados. Registre-se que o texto legal antidiscriminação no Brasil tem um escopo mais limitado do que na legislação e jurisprudência norte-americana. Cogitando possíveis soluções para a questão objeto deste ensaio, a Parte V propõe a aprovação de um projeto de lei que está aguardando ser votado pelo Congresso Nacional desde 2009. Também propõe um maior enfoque na discriminação de gênero por parte das entidades legitimadas para a propositura de ações civis públicas, especialmente pelo Ministério Público, que possui poderes de produção probatória não disponíveis para advogados privados. Finalmente, este estudo sugere a promoção de campanhas para elevar a conscientização sobre a discriminação de gênero no local de trabalho.

II DISPOSITIVOS CONSTITUCIONAIS E LEGAIS SOBRE A IGUALDADE DE GÊNERO NO BRASIL

A. Igualdade de gênero e a proteção da maternidade na constituição brasileira

Enquanto a garantia de igual proteção perante a lei da Constituição americana se dirige à atuação estatal⁴, a Constituição brasileira garante a igualdade e outros direitos individuais e sociais tanto em face de entes

⁴ “...No State shall make or enforce any law which shall... deny to any person within its jurisdiction the equal protection of the laws.” Constituição dos EUA, XIVª emenda, 1ª seção.

estatais quanto privados (BARROS).⁵ A Constituição de 1988 contém uma extensa e detalhada lista de direitos⁶, notadamente direitos e liberdades civis (art. 5º) e direitos sociais (arts. 6º a 11), com especial atenção aos direitos trabalhistas.

Em relação à igualdade, a Constituição brasileira proíbe a discriminação de uma forma geral, sem taxatividade a uma lista restrita de classes protegidas. Afirma como “objetivo fundamental” do país “promover o bem-estar de todos, sem prejuízo de sua origem, raça, sexo, cor, idade e qualquer outra forma de discriminação” (CRFB, art. 3º, IV), e prescreve que “a lei punirá qualquer discriminação atentatória dos direitos e liberdades fundamentais” (art. 5º, XLI). Adicionalmente, existe uma atenção especial à igualdade de gênero, já que “homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, nos termos desta Constituição” (art. 5º, I). No entanto, esta atenção não se limita a proibir a discriminação, mas também concede alguns direitos especificamente para as mulheres, objetivando isonomia material.⁷ A

⁵ Em uma nota histórica, no século XX, o Brasil adotou cinco constituições distintas - em 1934, 1937, 1946, 1967, e 1988. As constituições de 1934, 1946, 1967, e 1988 proibiram diferenças salariais pelo trabalho equivalente baseadas no gênero do trabalhador. A Constituição de 1937, ainda que possuindo uma cláusula de proteção da igualdade, não proibia explicitamente as diferenças salariais (como as demais) baseadas no gênero do trabalhador, contexto que acabou permitindo a promulgação do Decreto-Lei 2.548/40, o qual autorizava os empregadores a pagarem às mulheres salário 10% inferior ao dos homens (BARROS). Isto serve de lembrete sobre o porquê de o Brasil e outros países latinoamericanos terem a tendência a promulgar elencos detalhados de direitos em suas constituições. A consagração de um direito na esfera constitucional torna mais difícil que maiorias temporárias eventualmente o suprimam, aliás, algo muito atual no contexto brasileiro, no qual há clara tendência de flexibilizar qualquer direito laboral que não esteja protegido na Carta Política.

⁶ Depois de vinte anos de governo autocrático, a Constituição de 1988 focou em reorganizar o sistema legal brasileiro de modo a assegurar que a democracia e o respeito aos direitos individuais e sociais perdurassem.

⁷ Uma observação importante é que essa igualdade não é absoluta, pois está subordinada a outras diretrizes prescritas pela Constituição. De acordo com a maioria da doutrina e jurisprudência brasileiras, a igualdade é também material, e não apenas formal, inclusive autorizando ações afirmativas para compensar ou reverter quadros conjunturais de discriminação e nivelar oportunidades (DISCHINO, p. 174, citando decisão do STJ em sede de Recurso Especial, Rel. Min. Fux, 2003/0151040-1, RSTJ nº 120 de 25.02.2004 onde mantido um sistema de quotas em universidades públicas, sob fundamento de que a ação afirmativa é um “‘interesse humano legítimo’ de acordo com o princípio constitucional da isonomia, ou igualdade sob a lei, que requer a compensação por discriminação passada que criou as desigualdades raciais do presente”).

Constituição concede “licença à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário, com a duração de cento e vinte dias” e proíbe a dispensa arbitrária a partir da data da confirmação da gravidez até cinco meses após o nascimento da criança (CRFB, art. 7º, XVIII e ADCT, art. 10, II, b). Finalmente, a Constituição concede “proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei” e a “proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil” (CRFB, art. 7º, XX e XXX).

B. Dispositivos legais relativos à igualdade de gênero e a proteção da maternidade no Brasil e nos Estados Unidos

A Lei 9.029/95 é o equivalente brasileiro ao Título VII da Lei dos Direitos Civis de 1964, dos EUA. A lei proíbe práticas discriminatórias que restrinjam o acesso ou manutenção de uma relação de trabalho “por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar, deficiência, reabilitação profissional, idade, entre outros” (Lei n. 9.029/95, art. 1º). Tais classes protegidas são análogas às do Título VII.⁸ A legislação brasileira considera uma prática discriminatória exigir declarações, ou exames médicos relacionados à esterilização ou ao estado de gravidez dos funcionários, ou à indução de contraceptivos (Lei n. 9.029/95, art. 2º). Ademais, ao empregado discriminatoriamente demitido, além do direito à reparação pelo dano moral, faculta-se optar entre a reintegração com o pagamento dos salários atrasados ou “a percepção, em dobro, da remuneração do período de afastamento” (art. 4º).

Já a Lei 9.799/99 altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) para refinar a lista de práticas discriminatórias ilegais, como a proibição do uso de classes protegidas (sexo, à idade, à cor ou situação familiar) em anúncios de emprego e a demissão ou rejeição de emprego em função de tais motivos, “salvo quando a natureza da atividade a ser exercida, pública e notoriamente, assim o exigir” (CLT, art. 373-A, I, incluído pela Lei n. 9.799/99) - algo equivalente à BFOQ (*bona fide occupational*

⁸ Ver Código dos Estados Unidos, volume 42 (doravante 42 U.S.C), § 2000e-2(a)(1) (2012). Disponível em: <https://www.law.cornell.edu/uscode/text/42/2000e-2>.

qualification) do Título VII da Lei dos Direitos Civis americana.⁹ Além disso, define como ilícito o uso dessas classes como fator determinante para promover e estabelecer salários e oportunidades de treinamento (CLT, art. 373-A, III). Finalmente, a lei também abre caminho para ações afirmativas (*affirmative actions*), permitindo “medidas temporárias” para promover a igualdade de gênero, “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” (CLT, art. 373-A, parágrafo único).

Nos Estados Unidos, o Título VII da Lei dos Direitos Civis de 1964 aborda a discriminação laboral de várias modalidades, inclusive a de gênero. O Título VII define vários termos importantes e esclarece que a discriminação baseada em sexo inclui também a relacionada à gravidez.¹⁰ Descreve práticas patronais consideradas ilegais, como dispensa ou recusa à contratação ou discriminação de uma pessoa quanto às condições de trabalho ao sexo (ou outra classe protegida na respectiva enumeração).¹¹ Entretanto, o Título VII permite ao empregador tomar decisões laborais em função de uma classe protegida se essa for uma “qualificação profissional de boa-fé razoavelmente necessária para o funcionamento normal desse negócio em particular”.¹² Também regula a discriminação pelo chamado “impacto díspar” (*disparate impact*), onde uma prática patronal causa um impacto desigual a uma das classes protegidas e o réu não se desincumbe do ônus de comprovar que tal prática resulta de uma efetiva “necessidade do empreendimento” (*business necessity*) ou se recusa a adotar práticas alternativas que não causem impacto díspar sobre uma das classes protegidas.¹³ Finalmente,

⁹ Segundo o Título VII da Lei dos Direitos Civis, nos Estados Unidos não é ilegal tomar decisões laborais baseadas em religião, sexo, ou origem nacional de alguém quando estas são “qualificações laborais de boa-fé e razoavelmente necessárias para a operação normal desse empreendimento.” 42 U.S.C. § 2000e-2(e). Disponível em: <https://www.law.cornell.edu/uscode/text/42/2000e-2>.

¹⁰ *Id.* § 2000e (k).

¹¹ *Id.* § 2000e-2(a).

¹² *Id.* § 2000e-2(e)(1). (e)(1) ...*it shall not be an unlawful employment practice for an employer to hire and employ employees ... on the basis of his religion, sex, or national origin in those certain instances where religion, sex, or national origin is a bona fide occupational qualification reasonably necessary to the normal operation of that particular business or enterprise,...* (destaque nosso).

¹³ *Id.* § 2000e-2(k).

entre outras disposições importantes, o Título VII proíbe a retaliação (*retaliation*) contra empregados que se insurgiram em face de práticas patronais discriminatórias, ou que participaram (como parte ou testemunha) de feitos baseados no Título VII.¹⁴

Embora a legislação brasileira proíba a discriminação de gênero, paralelamente também concede certos benefícios às mulheres para a proteção de suas funções maternas, bem como para proteger a unidade familiar e compensar as mulheres pelas desvantagens que elas sofrem no local de trabalho devido à maternidade (DELGADO, p. 781).¹⁵ Por exemplo, as mulheres no Brasil têm direito a uma licença remunerada de 120 dias (CRFB, art. 7, § XVIII; CLT, art. 392), um benefício previdenciário no qual o empregador alcança o valor diretamente à empregada, mas se ressarcе mediante compensação com contribuições devidas à Previdência (Lei n. 8.213/91, arts. 71-73).¹⁶ Além disso, as mulheres têm uma estabilidade no emprego desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o nascimento (CLT, art. 391-A, ADCT, art. 10, II, b). Esta segurança no emprego permite que a empregada mantenha seu posto até pelo menos um mês após o término de sua licença, permitindo sua reinserção no ambiente laboral, demonstrando seu valor. As mulheres também podem se beneficiar de licenças remuneradas por motivo de enfermidade ou incapacidade, que, embora

¹⁴ *Id.* § 2000e-3(a).

¹⁵ Após a Constituição de 1988, certas disposições consideradas excessivamente restritivas, paternalistas ou discriminatórias em face das mulheres foram revogadas, enquanto as proteções relacionadas à maternidade permaneceram. Por exemplo, a Lei n. 7.855/89 revogou disposições que autorizavam o pai ou o marido de uma mulher adulta a interferir em seu contrato, bem como exigindo que as mulheres passassem por determinados exames médicos e limitando as mulheres em certos tipos de trabalho. Isso seguiu as tendências internacionais, onde a intervenção excessiva do Estado foi considerada uma causa de discriminação por parte dos empresários e um obstáculo à afirmação do mercado de trabalho das mulheres. (DELGADO, p. 781). Ver ainda, no mesmo sentido, SAAD, p. 458.

¹⁶ Apesar de ser uma grande conquista da sociedade, a licença-maternidade remunerada chegou a ser causa de discriminação ela mesma. Até os anos 70, o valor do salário-maternidade era suportado pelos empregadores, os quais passaram a evitar contratar mulheres casadas, e não era incomum as noivas esconderem seus casamentos dos empregadores. Isso mudou com a promulgação da Lei n. 6.136/74, que converteu a licença-maternidade em um benefício previdenciário, o que diminuiu a resistência dos empregadores e trouxe considerável aumento da participação das mulheres no mercado de trabalho (SAAD, p.467).

sejam cabíveis também para os homens, mostram-se extremamente relevantes para mulheres com complicações gestacionais.¹⁷ Finalmente, sem prejuízo do salário e outros direitos, as gestantes têm o direito de serem realocadas em outro cargo quando suas condições de saúde assim o exigirem, e desde que sejam restabelecidas no posto anterior após a licença maternidade.¹⁸

Em contraste, nos EUA não há legislação federal (e na maioria dos estados) determinando a licença-maternidade remunerada. A Lei da Licença Médica e Familiar (*Family and Medical Leave Act - FMLA*) concede uma licença não remunerada de 84 dias (12 semanas).¹⁹ Ainda que a FMLA não forneça à gestante garantia de emprego, ao menos ela possui o direito de retornar ao mesmo cargo após o retorno da licença.²⁰ Ademais, uma demissão logo após a concessão de uma licença da FMLA daria ensejo à forte presunção de que a empresa interferiu com a fruição dos direitos conferidos pela FMLA, ensejando reintegração por dispensa ilícita (*wrongful termination*), bem como ressarcimento dos danos e custos advocatícios e processuais.²¹ Quanto ao período anterior à licença, como não há estabilidade, resta à gestante se desincumbir da difícil prova da discriminação laboral em juízo.

C. Projeto de lei antidiscriminação

Há um projeto de lei, o PL 6.653/09, para uma lei antidiscriminação mais abrangente, aguardando votação na Câmara dos Deputados desde 2009. Apesar da atenção especial à discriminação de gênero, sua cobertura é ampla, expressando uma lista não exaustiva de classes protegidas. Proíbe-se todo tratamento discriminatório “entre mulheres e homens em razão de sexo, orientação sexual, raça, etnia, pertencimento racial, idade, origem, de aparência física, de estado de saúde, de deficiência, de opiniões políticas, de vinculação ou não a partidos políticos e sindicatos, de costumes, de crenças religiosas,

¹⁷ O trabalhador tem até 15 dias de licença médica suportados pelo empregador, sendo então encaminhado para a fruição do benefício previdenciário de auxílio-doença, a ser adimplido pelo INSS, cf. Lei n. 8.213, art. 60, § 3º.

¹⁸ Decreto-Lei n. 5.452, CLT, art. 392, § 4º.

¹⁹ Volume 29 do Código dos Estados Unidos (doravante 29 U.S.C.) § 2612(a)(1)(A).

²⁰ *Id.* § 2614(a)(1).

²¹ *Id.* §§ 2615 (a)(1), 2617(a)(1), (3) (2008).

dentre outros” (art. 2º, § 1º). O PL 6.653/09 define as práticas discriminatórias amplamente como qualquer ação baseada em um tratamento diferenciado (art. 4º), e define a discriminação indireta (que se parece com definição do Título VII para “impacto díspar”) como:

por atitude, critério, disposição ou norma interna, mesmo que aparentemente neutros, coloquem trabalhadoras e trabalhadores em situação de desvantagem, em comparação, ressalvados os atos que se justifiquem pelo exercício das diferentes funções na hierarquia da empresa, bem como que se justifiquem como ação positiva adotada para compensar situação desigual e alcançar a igualdade de tratamento (art. 4º, parágrafo único).

O PL 6.653/09 também estabelece ações afirmativas para compensar e assegurar a igualdade entre as mulheres e homens (art. 2º, § 3º, e art. 3º). Requer políticas para compartilhar e equilibrar responsabilidades laborais e familiares, bem como para estabelecer treinamento e procedimentos de apuração relacionados com o assédio sexual e a intimidação (art. 5º, arts. 25-26). Também intenta dissuadir o comportamento discriminatório através da negação de financiamento público e da exposição dos empregadores que violam estas políticas em uma lista publicada (arts. 23-24). Adicionalmente, o PL 6.653/09 define o assédio moral no labor como “qualquer conduta abusiva que, de forma repetitiva e prolongada, exponha trabalhadoras e trabalhadores a situações humilhantes e constrangedoras, em ofensa à sua dignidade e integridade psíquica, disto decorrendo prejuízo das funções da pessoa diretamente ofendida e da produtividade da equipe a que esteja integrada, com resultado de deterioração do ambiente de trabalho” (art. 27).

Finalmente, o PL 6.653/09 inova, obrigando os empregadores a criar comissões internas para promoção da igualdade, compostas de empregados eleitos por seus colegas e empregados nominados pelo empregador. Seus membros teriam estabilidade por até um ano após o término de seus mandatos na comissão (art. 34). Adicionalmente, teriam poderes para difundir informações sobre a matéria, para criar um Plano de Igualdade “que possibilite o enfrentamento e a solução dos problemas identificados”, bem como para verificar o cumprimento do plano por parte do empregador (art. 34).

III APESAR DE ESCASSAMENTE LITIGADA NO BRASIL, EXISTE A DISCRIMINAÇÃO DE GÊNERO EM PROPORÇÕES EQUIVALENTES OU SUPERIORES ÀS DOS ESTADOS UNIDOS

A. A discriminação laboral de gênero no Brasil é raramente litigada

Apesar de aproximadamente uma quinta parte de todos os litígios no Brasil se relacionar com o trabalho²², o número de demandas baseadas em discriminação de gênero que chegam aos tribunais laborais é mínimo. Ainda que não existam estatísticas específicas sobre os casos de discriminação laboral, é possível chegar a esta conclusão observando o número de casos identificados por temas que podem conter discriminação no emprego. Uma ilustração eloquente são os seguintes dados do Tribunal Superior do Trabalho²³:

Código	Matérias que podem conter discriminação laboral	Nº de feitos no TST	% do total de feitos no TST
2697	Diferenças salariais por equiparação - isonomia	10.706	4,0%
55184	Diferenças salariais, promoção	4.146	1,5%
2656	Reintegração / Readmissão ou Indenização	2.888	1,1%
1723	Danos morais por assédio moral	2.351	0,9%
2435	Rescisão indireta	2.094	0,8%
1978	Reintegração / Readmissão ou Indenização - estabilidade de gestante	1.066	0,4%
55028	Diferenças salariais por equiparação - bancários	680	0,3%
55193	Nulidade de dispensa imotivada	502	0,2%
55216	Danos morais coletivos	446	0,2%
9051	Danos morais - nulidade de dispensa motivada	351	0,1%

²² CNJ, Justiça em Números, 2014, p. 35.

²³ Dados relativos ao ano de 2014. Tribunal Superior do Trabalho (TST), Coordenadoria de Estatística e Pesquisa do TST, Acervo por Assunto, de 31.12.2014.

1966	Reintegração - dispensa discriminatória	339	0,1%
55214	Danos morais por ato discriminatório	313	0,1%
55082	Trabalho com proteção especial - mulher	242	0,1%
55421	Danos morais - revistas íntimas / pertences	207	0,1%
1724	Danos morais - assédio sexual	80	0,0%
55417	Danos morais - restrição de uso do banheiro	63	0,0%
8812	Diferenças - salário-maternidade	30	0,0%

Dos 270.424 casos perante o TST (ver PRITSCH, 2017 p. 56)²⁴, tomando-se como exemplo o ano de 2014, aqueles que efetivamente contêm matéria de discriminação laboral poderiam ser menos de 0,5%. Veja-se que, apesar de uma soma dos percentuais acima alcançar nominalmente 9,8% do total dos recursos perante o TST, na realidade, várias matérias são cumuladas objetivamente em uma mesma ação, e nenhuma de tais matérias se relaciona exclusivamente com a discriminação no emprego.²⁵ Tomando-se em conta tais limitações, podemos estimar em aproximadamente 1% dos litígios trabalhistas aqueles em que efetivamente há casos de discriminação.²⁶ Logo, ainda que se presuma que a discriminação laboral de gênero corresponda à metade dos casos de discriminação, tal não superaria 0,5% da carga de trabalho do judiciário trabalhista. Portanto, tomando-se em conta

²⁴ Discutindo a quantidade assombrosa de recursos e possíveis formas de racionalização.

²⁵ Por exemplo, “diferenças salariais por equiparação - isonomia” (tabela acima) podem ocorrer devido à discriminação de gênero ou raça, mas frequentemente podem decorrer de outras situações de colegas na mesma função com salário superior, situações de desvio de função, etc. Se um empregado recebe maior remuneração por trabalho equivalente (apesar de ter a mesma antiguidade na função), o empregador é responsável pelo pagamento da correspondente diferença, independente de tal diferenciação ter decorrido da intenção de discriminar uma classe protegida (como raça ou gênero). Da mesma forma um pleito de “Diferenças salariais” por denegação de “promoção” (segundo item da tabela supra) também pode decorrer não apenas de discriminação, mas também da violação de planos de carreira, antiguidade, etc.

²⁶ Como não existem estatísticas específicas que congreguem dados quanto a causas de pedir ligadas à discriminação laboral, as proporções aqui debatidas foram estimadas pelo autor a partir dos números disponíveis, a fim de verificar um número aproximado de casos de Discriminação em cada uma de tais categorias de pedidos.

a totalidade dos casos perante o poder judiciário federal brasileiro, para fins de comparação com o judiciário federal americano, tem-se que as demandas por discriminação laboral são não mais que 0,48% do litígio federal no Brasil, logo não mais que 0,24% o percentual estimado de lides sobre discriminação de gênero perante as cortes federais no Brasil.²⁷

Tais números contrastam seriamente com os dos Estados Unidos, onde a proporção de casos de discriminação trabalhista é muito maior. A discriminação no emprego (de um modo geral) corresponde a 4,2% do contencioso federal (8,7 vezes mais que no Brasil) e 43,6% de todas as ações trabalhistas no judiciário federal (proporcionalmente 43,6 vezes mais do que no Brasil).²⁸ Não há estatísticas específicas sobre a discriminação de gênero em tribunais dos EUA. No entanto, uma proporção dos relatos de discriminação por gênero em relação ao total de denúncias de discriminação apresentadas perante a Comissão de Oportunidades Iguais de Trabalho (EEOC) pode auxiliar para uma estimativa.²⁹ Supondo que as reclamações de discriminação apresentadas nos tribunais federais sejam proporcionais às queixas perante a EEOC, as demandas por discriminação de gênero representariam 30% dos litígios por discriminação laboral nos EUA, portanto 13,8% dos litígios trabalhistas federais.³⁰ Assim, podemos presumir que a discriminação

²⁷ *Id.* Em 2018, os Tribunais Regionais do Trabalho receberam 902.279 recursos, e os Tribunais Regionais Federais receberam 449.457 recursos (CNJ, Justiça em números 2019, Ano-Base 2018, p. 102). Em decorrência, dentro do Poder Judiciário Federal brasileiro, tomando-se a proporcionalidade dos recursos na esfera federal, 66% do total são em matéria trabalhista, proporção que aproximadamente se repete em primeiro grau de jurisdição (*ibidem*).

²⁸ Usando os números totais das tabelas D e C-2, no ano fiscal 2018 houve um total de 367.819 casos pendentes nos *U. S. District Courts* (primeira instância federal), e os casos de discriminação laboral se encontram na tabela C-2, sob o título “Direitos Civis: Emprego”, e “Direitos Civis: Emprego-ADA,” os quais somam um total de 15.506 casos. Ver tabelas D e C-2 disponíveis em: <https://www.uscourts.gov/statistics-reports/statistical-tables-federal-judiciary-december-2018>. (última visita em 14-3-2020) (explicando 13,881 casos de discriminação laboral de 31,858 casos laborales e de emprego - “Direitos Civis: Emprego”, “Direitos Civis: Emprego-ADA”, e “Leis Laborais, Total”).

²⁹ *Charge Statistics (Charges filed with EEOC) FY 1997 Through FY 2014 [Estatísticas de reclamações (Reclamações junto ao EEOC) do Ano Fiscal 1997 ao Ano Fiscal 2014]*, U.S. Equal Employment Opportunity Commission [Comissão de Oportunidade Equitativa ao Emprego dos Estados Unidos - EEOC], <https://www.eeoc.gov/eeoc/statistics/enforcement/charges.cfm> (última visita Oct. 3, 2017).

³⁰ *Id.*

de gênero nos Estados Unidos é litigada cerca de 25 vezes mais do que nos tribunais brasileiros.

B. Discriminação de gênero no mercado laboral no Brasil

Observando-se o número tão baixo de litígios por discriminação laboral no Brasil, poderíamos pensar que o Brasil está livre de discriminação, ou pelo menos que tal situação ocorre em menor proporção que nos Estados Unidos, mas tal noção parece distante da realidade. No Brasil, as mulheres correspondem a 76% do número de homens no mercado de trabalho, enquanto que, nos Estados Unidos, equivalem a 85%.³¹ Aqui, apesar de mais educadas que os homens, as mulheres ganham menos³², 65% do rendimento médio dos homens em 2000, 68% em 2010, 72,8% em 2012 e 73,7% em 2013.³³ Embora se note uma tendência de redução da diferença, a desigualdade ainda é significativa³⁴, e maior do que aquela ocorrente nos EUA, onde em

³¹ World Econ. Forum, *The Global Competitiveness Report*, p. 497 (Klaus Schwab, ed., 2013). Como nota comparativa, poder-se-ia pensar que uma participação mais elevada de mulheres no mercado laboral é indício de uma sociedade mais progressiva ou desenvolvida, bem como melhores condições de trabalho e salário para as mulheres. Tal não se confirma, entretanto, já que existem tanto países desenvolvidos como em desenvolvimento que apresentam tais características. Vejam-se, por exemplo: Moçambique 1,05; Ruanda 1,02; Noruega 0,94; Camboja 0,93; Cazaquistão e Canadá 0,91; Botsuana 0,90; China 0,88; Alemanha 0,86; Zâmbia 0,85; Estados Unidos 0,86; Angola e Espanha 0,82; Peru 0,81; Cingapura e Brasil 0,76; Japão 0,74; Grécia 0,73; Itália 0,69; Chile 0,66; México 0,56; Turquia 0,40; Índia 0,36; Egito 0,32 e Argélia 0,21. *Id.*

³² Ver Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística, *Estatísticas de Gênero: Uma Análise dos Resultados do Censo Demográfico 2010*, p. 33, Gráfico 28 (2014). Em 2010, entre os brasileiros de 18 a 24 anos, 41,1% de homens haviam abandonado a escola secundária, mas apenas 31,9% das mulheres fizeram o mesmo. 11,3% dos homens graduaram no ensino superior, enquanto que 15,1% das mulheres o fizeram. Entre as mulheres de 25 anos o mais de idade, 12,5% terminaram a educação universitária, mas apenas 9,9% dos homens no mesmo grupo etário obtiveram o mesmo feito. *Id.*

³³ *Idem*, Tabela 26. Isso demonstra outro importante tipo de discriminação laboral no trabalho no Brasil - a racial. Apesar de o Brasil ser tido como uma "democracia racial", negros e "pardos" geralmente têm oportunidades inferiores na vida e acesso limitado aos empregos de mais elevados salários. Ver, e.g., HENSLER, p. 270, argumentando que a ideologia da "democracia racial" tem sido prejudicial aos afro-brasileiros, colocando em desvantagem suas tentativas de judicializar a discriminação e prejudicando seus esforços coletivos para desenvolver um movimento mais nacional.

³⁴ No extremo inferior do espectro salarial, por exemplo, apenas 21,1% dos homens empregados ganharam o salário mínimo brasileiro, enquanto 29,8% das mulheres estiveram em tal posição. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística - IBGE, *Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios: Síntese de Indicadores*, p. 71 (2015).

2012 a média de renda das mulheres foi de 81% do rendimento dos homens.³⁵ Curiosamente, entre o segmento de maior escolaridade, a diferença de renda entre os gêneros no Brasil é maior.³⁶

Explicações das diferenças salariais no Brasil não são claras. O senso comum sugeriria que a maior disponibilidade de creches e educação infantil no Brasil em relação aos Estados Unidos, assim como a existência, de licença-gestante remunerada, garantida pela lei brasileira reduziriam as desvantagens das mulheres brasileiras no mercado de trabalho e as diferenças salariais. No entanto, a diferença salarial entre os gêneros é menor nos Estados Unidos - onde o cuidado infantil é caro e não há direito legal à licença-gestante remunerada - desmentindo tal suposição.³⁷

Há quem sustente que a maternidade e o matrimônio, por si sós, não são tão determinantes para a desvantagem remuneratória das mulheres quanto às horas por elas despendidas em tarefas domésticas, em regra bem superiores que o tempo de trabalhos domésticos dos homens, cujos dedicação e crescimento proporcional são assim menos afetados (WAJNMAN). Em 2003, as mulheres brasileiras dedicaram uma média de 24 horas por semana às tarefas domésticas, enquanto os homens somente 10 horas. Em 2012, esta carga foi um pouco menor, com 21 horas semanais para as mulheres e as mesmas 10 horas para os homens (SOARES; SOARES JUNIOR, p. 5). Essas horas refletem os deveres de gênero perpetuados na cultura brasileira, onde o dever de cuidar dos filhos e dos idosos é em regra assumido por mulheres.³⁸ Mesmo dentre as mulheres das classes mais altas, que podem contratar outrem para realizar estas tarefas, este trabalho doméstico de baixa remuneração costuma

³⁵ U.S. Dep't of Labor, Bureau of Labor Statistics, *Women in Labor Force: A Databook Report*, p. 1.049, 2 (2014).

³⁶ Mulheres com até 8 anos de estudo ganham 71,4% do salário dos homens. Curiosamente, tal proporção cai para 68,7% para as mulheres com 9 a 11 anos de educação e 66,1% para 12 ou mais anos de educação. SABOIA, p. 57; veja também CALIL, p. 110-111. Tal tendência não ocorre nos Estados Unidos, onde as mulheres que não têm diploma do ensino superior ganham 76% do que os homens ganham, enquanto que as que o possuem ganham 78% do que os homens recebem. *Id.*, em 59-60.

³⁷ Ver supra seção B.

³⁸ Ver, e.g., GOIS; DUARTE (observando que crianças pequenas, especialmente até os 2 anos de idade, continuam a dificultar a participação das mulheres no mercado de trabalho, mas que o envelhecimento da população criou uma nova barreira: quem vai ficar em casa e cuidar dos idosos, especialmente daqueles que sofrem de Parkinson ou Alzheimer).

ser realizado por outra mulher, o que igualmente contribui para a diferença salarial (CALIL, p. 111-12).

Outra possível explicação para tal diferença salarial é uma diferenciação horizontal do emprego baseada na noção de trabalhos “masculinos” ou “femininos” na cultura brasileira. Tomando os cursos universitários como uma ilustração destas opções de trabalho diretamente relacionadas com o gênero, as mulheres realizaram 91,3% das matrículas totais em pedagogia, 82,9% em enfermagem e 80% em letras - todas correspondendo a profissões de menor remuneração no Brasil.³⁹ Entretanto, os cursos de engenharia e ciências da computação, usualmente ensejando melhores remunerações, evidenciam-se mais “masculinos” no Brasil, com apenas 20,3% e 18,8% de matrículas de mulheres, respectivamente.⁴⁰ Ademais, trabalhadores domésticos, que costumam perceber menores remunerações no Brasil, são quase exclusivamente mulheres (CALIL, p. 108-09). Enquanto 15,5% das mulheres economicamente ativas são trabalhadoras domésticas, apenas 0,9% dos homens trabalhadores desempenham estes trabalhos (*Id.*).

Finalmente, dentro da mesma carreira ou ramo existe, sem dúvida, uma diferença salarial vertical, relacionada ao chamado “teto de vidro”. Uma pesquisa junto às 500 maiores corporações brasileiras revela que as mulheres não costumam chegar às posições mais elevadas.⁴¹ No nível executivo, apenas 13,7% são mulheres⁴², de forma similar ao que ocorre nos Estados Unidos, onde as mulheres ocupam apenas 14,6% dos postos executivos nas empresas da lista *Fortune 500*.⁴³ A pesquisa brasileira também demonstra que não existe tendência consistente de inclusão para as mulheres. Ainda que a

³⁹ No meio do espectro estão comunicações sociais (jornalismo e relações públicas), contabilidade, administração de empresas e direito, onde as mulheres, proporcionalmente, são 56,6%, 50,7%, 49,2% e 41,3% do total de matrículas, respectivamente (CALIL, p. 108-109).

⁴⁰ Similar “segregação ocupacional”, ou seja, diferença de trabalho que homens e mulheres fazem, também ocorre nos Estados Unidos. Por exemplo, mais de 90% das pessoas que atuam como recepcionistas, nutricionistas, enfermeiras e professores de pré-escola e jardim de infância são mulheres, e mais de 90% das pessoas que trabalham como engenheiros elétricos e mecânicos, bombeiros, e exterminadores de pragas são homens (BROWNE, p. 281).

⁴¹ *Instituto Ethos, Social, Racial and Gender Profile of the 500 Brazilian Largest Companies and Their Affirmative Actions*, p. 8 (2010).

⁴² *Id.* em 11.

⁴³ *The 2013 Catalyst Census: Fortune 500 Women Executive Officers and Top Earners*, Catalyst (Dez. 10, 2013), <http://www.catalyst.org/knowledge/2013-catalyst-census-fortune-500-women-executive-officers-and-top-earners>.

participação das mulheres no nível executivo no Brasil tenha passado de 6% (2001) a 13,7% (2010), no nível de supervisão as mulheres caíram de 28% (2003) para 26,8% (2010).⁴⁴ A pesquisa evidencia ainda que existe uma falta de interesse ou mesmo de consciência dos gestores sobre como lidar com tal desigualdade. Ainda que os 55% dos presidentes das empresas pesquisadas reconheceram uma proporção insuficiente de mulheres dentre os executivos, apenas 4% das mesmas apresentavam políticas para estimular a participação das mulheres.⁴⁵ Alguns presidentes creditavam a participação baixa das mulheres à sua falta de conhecimento sobre como tratar o assunto (49%).⁴⁶ Outros o atribuíram à falta de qualificações profissionais das candidatas para tais posições (42%) e à falta de interesse nas mesmas (9%).⁴⁷

Portanto, a discriminação laboral de gênero no Brasil, apesar de não ser significativamente litigada, ocorre em proporções equivalentes ou superiores à que ocorre nos Estados Unidos. Então, por que estes casos nem sequer chegam aos tribunais? Vejamos.

IV POR QUE OS DISPOSITIVOS ANTIDISCRIMINAÇÃO SÃO RARAMENTE LITIGADOS?

A parte III deste estudo conclui que o direito brasileiro se afigura insuficiente para prevenir que a discriminação laboral de gênero efetivamente ocorra. Ainda que raramente litigada, tal modalidade de discriminação existe sim, em números equivalentes ou superiores aos dos Estados Unidos, donde se extrai um singelo, mas inquietante questionamento: por que os casos de discriminação por motivos de gênero raramente se litigam no Brasil? Ainda que a resposta não seja clara, este ensaio propõe quatro possíveis explicações para tal fenômeno:

- A) outras causas de pedir são mais fáceis de litigar, com obtenção de tutelas equivalentes;
- B) faltam procedimentos mais eficazes para a descoberta da verdade dos fatos, dificultando a obtenção de

⁴⁴ Instituto Ethos, p. 12.

⁴⁵ *Id.* em 26, 30.

⁴⁶ *Id.* em 30.

⁴⁷ *Id.*

- provas essenciais, ainda mais quando a discriminação é frequentemente sutil, com aparência de legalidade;
- C) o valor das condenações é comparativamente bem menor que aquelas outorgadas em cortes americanas, não encorajando uma dedicação mais aprofundada para comprovar causas de pedir mais complexas; e
- D) as limitações do texto positivado e a jurisprudência tímida quanto ao tema limitam ou desencorajam tais litígios.

A. A legislação brasileira prevê outras causas de pedir mais fáceis de litigar, com tutelas equivalentes, reduzindo o incentivo para ajuizamento de pedidos relativos à discriminação de gênero

Enquanto que alguns casos nos Estados Unidos seriam litigados como demandas de discriminação de emprego, os mesmos casos no Brasil podem ser judicializados sob outras causas de pedir mais diretas, sem necessidade de demonstração do objetivo discriminatório. Vejamos, a título de exemplos, a questão do assédio sexual por ambiente de trabalho discriminatoriamente abusivo, e a dispensa discriminatória de gestante.

Nos Estados Unidos, o êxito de uma demandante vítima de assédio sexual por ambiente de trabalho abusivo depende da comprovação de situação causada em razão de seu gênero que seja severa e disseminada de tal maneira que ofenderia a uma pessoa razoável (padrão objetivo, mediano), bem como de que a vítima tenha efetivamente percebido tal situação como abusiva, a ponto de ser considerada uma alteração das suas condições de trabalho em razão de seu sexo.⁴⁸ Já no Brasil, a ilicitude e indenizabilidade do mesmo assédio em ambiente abusivo não depende da comprovação de nexos de causalidade com o sexo da vítima, já que uma demanda pode ser amparada por causa de pedir mais ampla, o “assédio moral”.⁴⁹

Assédio moral tem sido definido como uma violência psicológica sistemática e frequente quando alguém tende a isolar a vítima através

⁴⁸ *Harris v. Forklift Sys., Inc.*, 510 U.S. 17, 21–22 (1993); entretanto ver YAMADA (explicando os danos do assédio laboral em geral e propondo uma proibição ampla, independente do pertencimento a uma classe protegida).

⁴⁹ Ver, e.g., TRT3, RO 01292.2003.057.03.00.3, Relatora Des. Alice Monteiro de Barros, 11.08.2004.

de a humilhação, debilitando sua reputação e confiança.⁵⁰ Não apenas implica ação dos superiores, podendo ocorrer entre colegas, sendo o objetivo usualmente obrigar a vítima a se demitir, aposentar ou pedir transferência.⁵¹ Sendo uma causa de pedir ampla e de mais fácil demonstração em juízo, o “assédio moral” é litigado no Brasil nove vezes mais que a dispensa discriminatória, e trinta vezes mais que o assédio sexual.⁵²

Quanto à dispensa discriminatória de uma mulher grávida, nos Estados Unidos não há garantia de emprego durante ou após a gestação, sendo eventual tutela jurisdicional dependente da capacidade de comprovar o objetivo discriminatório.⁵³ No entanto, comprovar a intenção discriminatória nos Estados Unidos pode ser uma tarefa desalentadora. Muitos demandantes sucumbem já em julgamentos sumários, uma vez que os tribunais em geral procuram evidências explícitas de parcialidade, como políticas empresariais evidentemente discriminatórias ou atos bizarros, o que é um paradigma raro no século XXI. As provas de que se tomou determinada ação “devido a” preconceito de gênero são geralmente circunstanciais (GERTNER).

Em contraste, no Brasil há uma quase automática vitória sem a necessidade da demonstração da intenção discriminatória. Uma mulher grávida não pode ser despedida arbitrariamente desde a data da confirmação de sua gravidez até cinco meses depois do nascimento (ADCT, art. 10, § II, b; CLT, art. 391-A). Se despedida durante tal período estável, tem direito à reintegração e ao pagamento dos salários atrasados (Súm. 244 do TST) ou, alternativamente, à indenização do período estável, caso a reintegração seja desaconselhável (CLT, art. 496). Diversamente dos litígios por discriminação, aqui não bastaria

⁵⁰ *Id.*

⁵¹ *Id.*

⁵² Ver supra tabela da seção III-A.

⁵³ 42 U.S.C. § 2000e(k) (estabelecendo que a discriminação por gênero inclui gravidez, parto e condições médicas relacionadas...”). Para estabelecer um caso *prima facie* de discriminação, uma mulher teria de demonstrar que: (1) faz parte de uma classe protegida; (2) estava fazendo seu trabalho satisfatoriamente; (3) foi demitida; e (4) homens em situação semelhante foram tratados com preferência, ou mesmo mulheres que não estavam grávidas. Disponível em: <https://www.law.cornell.edu/uscode/text/42/2000e-2>. Ver ainda, *e.g.*, *Fulkerson v. AmeriTitle, Inc.*, 64 Fed. Appx. 63, 65 (9th Cir. 2003) (citando *McDonnech Douglas v. Green*, 411 U.S. 792, 802 (1973)). Disponível em: <https://cite.case.law/f-appx/64/63/>.

o empregador afastar o *animus* discriminatório, sendo objetiva a responsabilização pelo ferimento à garantia de emprego da gestante. O empregador teria de comprovar, por exemplo, que dispensou a reclamante por falta grave, dentro das hipóteses legais (art. 484 da CLT). Isto ajuda a explicar por que os demandantes são quatro vezes mais propensos a demandar por reintegração ou indenização compensatória baseada na estabilidade do que por dispensa discriminatória, apesar de esta inclusive ensejar o pagamento “*em dobro, da remuneração do período de afastamento*” (Lei n. 9.029/95, art. 4º, § II).

B. Faltam procedimentos mais eficazes para a descoberta da verdade dos fatos, dificultando a obtenção de provas essenciais, ainda mais quando a discriminação é frequentemente sutil, com aparência de legalidade

As diferenças quanto ao processo de colheita de evidência no Brasil e nos Estados Unidos explicam em parte por que, a menos que haja uma prova cabal (jocosamente, “*smoking gun*”), os casos de discriminação são raramente litigados no Brasil. Como se explicará, o direito processual brasileiro proporciona meios menos rigorosos para a obtenção de provas.

Nos Estados Unidos, há procedimentos agressivos de descoberta (*discovery*) para a requisição de documentos⁵⁴, de respostas escritas a interrogatórios⁵⁵, assim como longas oitivas extrajudiciais de testemunhas, conduzidas pelos próprios advogados das partes, fora da corte.⁵⁶ Tais métodos de colheita de prova aumentam a probabilidade de se buscar a verdade real, já que tornados impositivos através de sanções processuais severas, procedimentos disciplinares perante a Ordem dos Advogados

⁵⁴ Ao nível federal, ver Regra 33 das *Federal Rules of Civil Procedure* (FRCP). Disponível em: https://www.law.cornell.edu/rules/frcp/rule_33.

⁵⁵ Ver *id.* Embora não sejam muito eficazes para a extração da verdade de um declarante não colaborativo, os interrogatórios são úteis para estreitar disputas sobre fatos, aclarando quais os fatos incontroversos, economizando tempo para a descoberta de provas quanto aos fatos controvertidos.

⁵⁶ Ver *id.* FRCP, Regra 30(d)(1). Um depoimento extrajudicial (*deposition*) pode durar até “um dia de 7 horas”. Em tal longo lapso temporal, sob juramento e possibilidade de colocar a testemunha em contradição e risco de persecução criminal, um advogado americano pode descobrir informação substancial que não viria à tona sem o temor de duras sanções em caso de perjúrio.

(*Bar*), bem como através de rigorosas penalidades por desacato (*contempt of court*) ou perjúrio.⁵⁷ Logo, há coercibilidade para compelir o atendimento às requisições de “descoberta” formuladas pela parte contrária, mesmo quanto a afirmações e documentos comprometedores.

No Brasil, é mínima ou inexistente a aplicação de sanções por infrações no curso da busca da verdade. As condenações por perjúrio são raras, a jurisprudência é rara e branda, e os esforços da polícia e do Ministério Público estão mais voltados para a persecução de outros crimes, vistos como mais graves. Tampouco se verifica o efetivo encarceramento por descumprimento de ordem judicial ou desacato.⁵⁸ Quanto às partes que mentem em juízo, ao contrário do que ocorre nos Estados Unidos, não estão sujeitas à persecução por perjúrio, mas apenas à imposição de multa como litigantes de má-fé, sanção de menor impacto dissuasório que a persecução criminal, ainda mais quando consideramos que tais sanções processuais resultam em valores geralmente baixos⁵⁹ e frequentemente são reformadas nos Tribunais Regionais.⁶⁰ Estas características propiciam insuficiente coerção para impor um nível ético adequado na colheita da prova. Ademais, não existe uma fase extrajudicial de colheita de provas pelos advogados, mas apenas uma curta oitiva conduzida pelos juízes inquisitorialmente na audiência de instrução, sendo inviável maior aprofundamento.⁶¹

Assim, considerando estas diferenças na instrução probatória, especialmente quando a maior parte das provas geralmente se encontra

⁵⁷ Ver FRCP, Regras 11 e 37; ver, e.g., BURGOON.

⁵⁸ Ver *em geral* C.P.C; ver *también* [CRFB,] [Constituição] art. 5º, LXVII (“não haverá prisão civil por dívida, salvo a do responsável pelo inadimplemento voluntário e inescusável de obrigação alimentícia e a do depositário infiel;”).

⁵⁹ Conforme o art. 81 do CPC, multa entre 1 e 10% do valor corrigido da causa, além dos honorários advocatícios e despesas decorrentes, custos que no Brasil geralmente não são suficientes para prevenir a ocorrência de má-fé procesual.

⁶⁰ Em tal sentido ver PRITSCH, p. 60.

⁶¹ No processo do trabalho, as partes podem ouvir três (rito ordinário) ou duas (rito sumaríssimo) cada uma, sendo regra as pautas com quatro a seis audiências de instrução em um mesmo turno, cumuladas com audiências iniciais do rito ordinário e negociações de conciliação. Assim, ainda que parte das instruções não se realize devido à conciliação ou ao adiamento para a realização de alguma diligência, a experiência revela que cada testemunha é ouvida por, em média, 5 a 20min, ou excepcionalmente por mais de 40 ou 50min. Assim, é franco o contraste com o sistema processual americano, onde as testemunhas podem ser ouvidas mais demoradamente, em julgamentos que costumam levar dois a quatro dias (especialmente se houver júri), fora os depoimentos extrajudiciais de até 7 horas.

com o empregador, trata-se de mais um fator que ajuda a explicar a baixa judicialização de casos de discriminação de gênero no Brasil. Por exemplo, é improvável que uma lide de discriminação por estereótipos de gênero, como *Price Waterhouse v. Hopkins*⁶², seja procedente no Brasil. Em *Hopkins*, os comentários dos sócios do empregador - de que a demandante teria que tomar umas aulas de boas maneiras, vestir-se femininamente e usar maquiagem - foram determinantes para a solução do litígio. Da mesma forma essenciais foram os documentos onde os sócios descreveram a reclamante como “macho” ou sugerindo que já era “demasiadamente bem paga para uma mulher”.⁶³ No Brasil, antevedo a provável impunidade, os empregadores acionados em um caso de discriminação laboral nunca entregariam em juízo documentos de tal forma comprometedores; antes pelo contrário, provavelmente omitiriam ou negariam sua existência.

C. O valor das condenações por discriminação no Brasil, muito menores do que os que adviriam em casos similares em cortes americanas, desencorajam que se invista em causas de discriminação, geralmente de difícil comprovação

Outro fator que pode contribuir para o baixo número de litígios por discriminação de gênero no Brasil é que o montante das

⁶² A demandante Ann Hopkins era uma gerente superior na empresa de auditoria *Price Waterhouse*. *Price Waterhouse v. Hopkins*, 490 U.S. 228 (1989), p. 233. Em 1982, Hopkins estava sendo considerada para uma posição como sócia, mas colocaram sua candidatura em “espera” para reconsideração em outra oportunidade. Quando no ano seguinte ela não foi alçada à condição de sócia, iniciou lide com amparo no Título VII da Lei dos Direitos Civis, acusando a empresa de Discriminação em razão de seu sexo. O juízo de primeira instância (*District Court*) decidiu a favor da autora, entendendo que o empregador havia tomado essas decisões influenciado pelos pareceres dos sócios, que eram baseados em estereótipos de gênero. Em segundo grau (*U. S. Circuit Court of Appeal*), a sentença foi confirmada (*affirmed*). Id. A Suprema Corte entendeu que, quando um demandante prova que seu sexo foi um fator que motivou a decisão, o réu afasta sua responsabilidade se demonstrar, por uma preponderância da prova (*preponderance of evidence*), que teria tomado a mesma decisão independente do sexo da parte autora. Assim, reformou a decisão recorrida apenas porque a corte regional havia decidido que a ré só se desincumbiria de tal ônus probatório mediante prova robusta (*clear and convincing*). Debates orais, resumo e íntegra do caso disponíveis, por exemplo, em <https://www.oyez.org/cases/1988/87-1167>.

⁶³ *Id.*, p. 233.

condenações outorgadas em juízo é significativamente menor que nos Estados Unidos. Estas condenações mais baixas proporcionam pouco incentivo para litigar os casos de discriminação complexos. Por exemplo, no recurso de revista 11184048.2007.5.05.0020, o Tribunal Superior do Trabalho anulou a dispensa de uma empregada com complicações na gestação que havia sido assediada em razão de sua condição e logo despedida a pretexto de ter sido negligente.⁶⁴ O Regional entendeu que o assédio tinha o objetivo de obrigar a renunciar a sua estabilidade e lhe outorgou indenização por danos morais de R\$ 100.000,00, patamar bastante elevado para os padrões da Justiça do Trabalho.⁶⁵ Já o TST manteve tal indenização e adicionou a percepção, em dobro, da remuneração do período de afastamento, reconhecendo também que a dispensa foi discriminatória (Lei 9.029/95, art. 4º). Este caso exemplifica o extremo superior do espectro - ainda mais após a tarifação promovida pelo polêmico art. 223-G da CLT (incluída pela Lei 13.467/2017) - sendo as condenações em regra mais módicas.

Em contraste, nos Estados Unidos, o valor do exemplo acima estaria no extremo inferior do espectro. Segundo o sistema de busca Westlaw Next, para um determinado período houve 430 casos de assédio sexual com condenações ou acordos de até \$50,000.⁶⁶ Em contraste, para o mesmo período, houve 1.389 casos com condenações ou acordos acima de tal valor, incluindo 105 casos entre \$1-2 milhões, 78 casos entre \$2-5 milhões e 44 casos acima de \$5 milhões.⁶⁷ Por exemplo, em *Ingraham v. UBS Fin Servs.*, a companhia adotou medidas retaliatórias contra uma empregada e a despediu após ter se queixado de assédio sexual por seu superior. O júri lhe outorgou \$350.000 em indenizações pelo assédio sexual, \$242.000 em indenizações pela retaliação, além de \$10 milhões por danos punitivos, também em razão da retaliação.⁶⁸

⁶⁴ RR 11184048.2007.5.05.0020, Relator Min. Alexandre Agra Belmonte, 13.11.2013.

⁶⁵ *Id.*

⁶⁶ Dados obtidos em pesquisa através da ferramenta de busca WESTLAW NEXT, da Thomson Reuters EUA, na opção "*Labor & Employment Jury Verdicts & Settlements*", 2015.

⁶⁷ *Id.*

⁶⁸ *Ingraham v. UBS Fin. Servs.*, 2011 WL 232381 (Mo. Cir.). O caso teve ampla repercussão, ver, e.g., <https://www.bloomberg.com/news/articles/2011-05-04/ubs-unit-loses-10-6-million-sexual-harassment-jury-verdict-lawyer-says>.

D. Limitações do texto legal brasileiro e falta de precedentes acerca da matéria

No Brasil, outro fator que obstaculiza o incremento dos litígios de discriminação de gênero pode ser a proteção legal limitada, quando comparada à dos Estados Unidos, assim como a ausência de um corpo de direito jurisprudencial consistente e vinculante sobre a matéria.

Ao comparar as disposições legais de antidiscriminação no Brasil e nos Estados Unidos, pode-se observar que a legislação brasileira fornece um escopo restrito de proteção, ainda que não estipule um rol exaustivo de classes protegidas. As normas brasileiras em tal tema são menos detalhadas que o Título VII da Lei dos Direitos Civis norte-americana e, por exemplo, não mencionam expressamente nenhum equivalente à teoria do impacto desigual ou outras formas de discriminação laboral mais complexa.⁶⁹ Essa poderia ser a razão pela qual chegam aos tribunais brasileiros, em regra, apenas aqueles casos que envolvem discriminação óbvia ou através de causas de pedir alternativas, que não exijam a demonstração do dolo de discriminar.⁷⁰

⁶⁹ Ver supra Parte II, Seção B.

⁷⁰ A discriminação atual geralmente é estrutural ou acobertada por razões aparentemente neutras, demandando a investigação de dados estatísticos ou outros elementos mais complexos para a sua demonstração, o que, em parte, ajuda a explicar a baixa judicialização. Há casos, entretanto, de discriminação mais clara ou explícita - por exemplo o RR 106240071.2005.5.09.0005, em que o TST confirmou uma decisão regional que entendeu que a demissão de uma funcionária devido às suas responsabilidades familiares com o filho era discriminatória (RR 106240071.2005.5.09.0005, Rel. Min. Fernando Eizo Ono, 30.11.2011). O Recurso de Revista se baseava na alegação de ofensa ao art. 5º, II, da CRFB e art. 10, II, *b*, do ADCT, bem como contrariedade à Súmula nº 244 do TST, já que a estabilidade da gestante estaria exaurida e a empresa teria o poder potestativo de demiti-la. O Regional fixou como fatos do caso que “...o critério que determinou a dispensa da reclamante foi o fato de possuir filho pequeno o que, ao ver do empregador, poderia comprometer seu desempenho. (...) Dispensou a reclamante sem motivo relevante, apenas por supor, sem respaldo em qualquer indício concreto, que seu rendimento no trabalho poderia ser comprometido pela maternidade.” Com base em tais fatos, o TST registrou que a discussão nenhuma relação tinha com a extensão da estabilidade-gestante, mas sim com a validade da dispensa de empregada por ato discriminatório, por “possuir filho pequeno”, entendendo que não havia violação ao princípio da legalidade (art. 5º, II, da CRFB), já que a decisão regional decorria da aplicação do art. 7º, XXX, da CRFB, art. 373-A, II, da CLT e art. 4º da Lei 9.029/95 (proibição de diferença por motivo de sexo, idade, cor, estado civil e situação familiar).

Ademais, ainda que os juízes brasileiros possam interpretar e aplicar as disposições existentes com certa amplitude hermenêutica (por exemplo, aplicando regras legais por analogia), tais decisões acabam tendo alcance limitado para o amadurecimento desta área do direito, já que a observância de precedentes ainda é incipiente (PRITSCH, 2018).⁷¹ Em contraste, as decisões judiciais dos Estados Unidos têm um forte impacto na formação da conduta social, já que vinculam os juízes inferiores em relação a casos futuros e orientam a sociedade sobre o que é ou não é considerado lícito. Tais decisões ainda recebem atenção pública significativa, podendo alterar as práticas empresariais - através de seus departamentos de recursos humanos e *compliance* - e não raramente provocam a atuação do legislador para positivizar tais entendimentos (ou eventualmente para superá-los). A jurisprudência norte-americana sobre discriminação laboral tem adicionado muitos detalhes às disposições do Título VII, até o ponto em que tal segmento se tornou naquele país maior que o próprio Direito do Trabalho - tanto em termos de proporção dos litígios quanto em termos do interesse despertado nos bancos acadêmicos, sendo em regra oferecido como um curso separado nas faculdades de Direito, com bibliografia própria.⁷²

Esse maior detalhamento a que se chegou na legislação e jurisprudência americanas sobre discriminação laboral proporciona a empregadores, empregados e profissionais do Direito uma melhor orientação sobre as regras pertinentes e prognósticos quanto a eventual litígio, contrastando com a falta de informações no Brasil. Parte dessa situação poderia mudar a partir da adoção do CPC de 2015, que

⁷¹ Tradicionalmente, os julgados no Brasil eram observados de forma meramente persuasiva. Para reduzir a sobrecarga dos tribunais, reformas processuais buscaram introduzir progressivamente o conceito de precedente vinculativo, culminando com o CPC de 2015. A nova formatação de um sistema de precedentes com diferentes graus de vinculatividade pode encorajar uma maior coerência entre os desfechos dos casos julgados nos tribunais, bem como pode vir a preencher certas lacunas não tratadas pelo legislador diretamente (ante a infinita complexidade e mutabilidade dos fatos sociais), complementando o regramento positivado. No entanto, tais novidades processuais ainda possuem uma eficácia limitada, já que há certa dificuldade em romper com a cultura de eternização dos dissensos, havendo certa resistência mesmo em relação aos instrumentos que constam do art. 927 do CPC.

⁷² Ver em geral 42 U.S.C. §2000e-2 (2012). Disponível em: <https://www.law.cornell.edu/uscode/text/42/2000e-2>.

consolidou uma tendência de vinculação a certos tipos de precedentes no Direito brasileiro (e.g., art. 489, § 1º, VI, e art. 927, ambos do CPC 2015). Como sucede nos Estados Unidos, com o tempo, a resolução de sucessivos casos concretos, em um contexto de observância de precedentes, tenderia a enriquecer a normatividade existente, oferecendo paradigmas adicionais a advogados, juízes, e à sociedade em geral. Todavia, uma observância generalizada e coerente a precedentes ainda é uma realidade distante em nosso país. Há que se fazer mais para reduzir a discriminação de gênero no Brasil, como será discutido na Parte V.

V O QUE FAZER A RESPEITO? NOVA LEGISLAÇÃO, ATUAÇÃO DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO E CAMPANHAS DE INFORMAÇÃO

À luz das deficiências descritas anteriormente, este artigo propõe três ações para ajudar a reduzir a discriminação de gênero no Brasil utilizando os remédios judiciais correspondentes: a promulgação de novas leis, o aumento do uso dos poderes investigativos do Ministério Público do Trabalho e campanhas de informação.

Quanto à alteração legislativa, o projeto de lei mencionado na parte II-C (PL nº 6.653/09) poderia ser uma alternativa satisfatória. Proporciona um tratamento mais detalhado e completo à discriminação laboral, inclusive prevendo algo equivalente à teoria do impacto desigual⁷³, assédio moral⁷⁴, ações afirmativas⁷⁵, e políticas para equilibrar as responsabilidades familiares e profissionais entre homens e mulheres.⁷⁶ Também dissuade a discriminação através da denegação de financiamento público, publicando uma lista de empregadores responsáveis por atos discriminatórios⁷⁷, além de determinar a criação de uma “Comissão Interna de Promoção da Igualdade” em cada empresa de médio ou grande porte.⁷⁸ Tal regramento, em conjunto com um amadurecimento dos precedentes em um contexto de força obrigatória, criaria melhores ferramentas para litigar a discriminação

⁷³ Projeto de Lei 6.653/09.

⁷⁴ *Id.* art. 27.

⁷⁵ *Id.* art. 2º, §3º, e art. 3º.

⁷⁶ *Id.* art. 5º.

⁷⁷ *Id.* arts. 23-24.

⁷⁸ Projeto de Lei 6.653/09.

de gênero, menos distanciadas daquelas disponíveis no sistema jurídico estadunidense⁷⁹, o que poderia incrementar quantitativa e qualitativamente os litígios de discriminação de gênero no Brasil.

Outro possível caminho poderia ser o aumento do enfoque do Ministério Público do Trabalho na área de discriminação de gênero. A Lei Complementar nº 75/93 outorga ao *parquet*, mesmo em matéria não criminal, importantes poderes investigatórios não disponíveis aos advogados privados, conferindo-lhe maiores chances de obter provas para demonstrar as geralmente complexas situações de políticas empresariais discriminatórias (LC n. 75/93, art. 8º, II, IV, e § 3º). Suas requisições de documentos são equivalentes a uma ordem judicial, submetendo a parte resistente à persecução criminal por desobediência (art. 8º, II, IV, § 3º). Ademais, o Ministério Público pode requisitar a presença de testemunha para oitiva extrajudicial, inclusive sob pena de condução coercitiva, poder tampouco disponibilizado aos advogados brasileiros. Tal aumenta sua probabilidade de descobrir documentos comprometedores ou atos e políticas empresariais que causam impacto desigual - com efeito discriminatório sobre determinados grupos. De posse de tais provas, o Ministério Público pode firmar termo de ajustamento de conduta com o empregador faltoso, ou ajuizar a correspondente ação coletiva (MARÇAL; SIMÃO).⁸⁰

Finalmente, uma medida importante para a melhora do quadro atual seria investir em campanhas educativas de conscientização que alcancem empregados e empregadores, melhorando a conscientização sobre o que constitui a discriminação de gênero, suas principais modalidades e as repercussões legais. A relativa raridade dos respectivos litígios, a despeito da existência de discriminação, conforme debatido acima, corrobora a ideia de que o sistema atual é insuficiente. A mera existência de dispositivos normativos contra a discriminação não tem sido suficiente para uma cultura do ambiente de trabalho que tende a discriminar em função do gênero. Não havendo uma maior difusão de conhecimento sobre o tema, é possível que existam vítimas de discriminação que nem mesmo reconheçam algumas formas de discriminação - por exemplo, a promoção de homens a funções mais

⁷⁹ Ver *id.* art. 5º.

⁸⁰ Explicando que as ações coletivas brasileiras não podem ser intentadas por um representante de classe individual, tendo um rol restrito de legitimados: associações, sindicatos, Defensoria Pública e Ministério Público.

relevantes em percentuais bem mais altos do que quanto às mulheres. Da mesma forma, há pouco conhecimento sobre o tema entre os próprios empregadores, que em sua maioria nem ao menos sabem como enfrentar a questão.⁸¹

A igualdade de gênero poderia ser incrementada mediante educação. O Poder Executivo, o Ministério Público, a Justiça do Trabalho, os sindicatos e todos os organismos imbuídos na promoção da igualdade no ambiente de trabalho poderiam articular-se para promover campanhas em tal sentido, disseminando informação sobre a discriminação e meios de reconhecê-la e combatê-la.

VI CONCLUSÃO

Ainda que os direitos laborais no Brasil tenham proeminência, o litígio sobre discriminação laboral é quase inexistente, se comparado especialmente com o que sucede nos Estados Unidos. Por que tal situação ocorre? O problema da discriminação de gênero no Brasil existe, a despeito de haver dispositivos legais e constitucionais que promovem a igualdade e que proíbem explicitamente a discriminação no trabalho - inclusive relativamente ao gênero. No entanto, demandas arguindo discriminação laboral nos tribunais brasileiros são por volta de oito vezes menos que nos Estados Unidos. Especificamente quanto à discriminação motivada pelo gênero, as demandas são vinte e cinco vezes mais raras do que nos Estados Unidos, o que não significa, entretanto que, no Brasil, a discriminação por razão de sexo seja menos problemática do que nos Estados Unidos. Em tal sentido, veja-se que as mulheres no Brasil ganham apenas 73,7% do que recebem os homens, apesar de serem mais educadas que aqueles. Nos Estados Unidos, tal proporção é de 81%. Dentro de tal cenário, este artigo propõe quatro explicações para o número relativamente menor de demandas de discriminação de gênero no Brasil.

Em primeiro lugar, os casos que, nos Estados Unidos, seriam litigados como demandas de discriminação no emprego em regra podem, no Brasil, amparar-se em causas de pedir mais diretas, sem a necessidade de produzir a complexa prova de intenção ou efeito discriminatórios. Por exemplo, nos Estados Unidos, o assédio moral ou

⁸¹ Ver supra Parte III, Seção B.

sexual é indenizável, sob a lei trabalhista, quando cria um ambiente de trabalho hostil, afetando as condições de trabalho discriminatoriamente, em função do sexo da demandante.⁸² Já no Brasil, o assédio no ambiente de trabalho é ilegal em si, sem se ter em conta a ligação com o gênero da vítima. Em segundo lugar, faltam procedimentos mais agressivos de requisição e produção probatórias, disponíveis nos Estados Unidos, onde os procedimentos de “descoberta” para a requisição de documentos, interrogatórios e oitiva extrajudicial de testemunhas são tornados efetivos através de sanções processuais severas, *contempt of court* e, não raro, processos disciplinares contra advogados. No Brasil há menos coercibilidade na busca de provas, sendo as condenações por perjúrio quase inexistentes, inexistindo prisão processual por *contempt*, sendo as sanções por malícia processual demasiadamente brandas. Em terceiro lugar, o valor das condenações aqui é significativamente baixo em relação ao que ocorre nos Estados Unidos, possivelmente desestimulando que, aqui, advogados assumam o ônus de conduzir os casos mais complexos de discriminação de gênero no Brasil. Finalmente, é de se destacar o texto legal mais limitado nesta seara e a falta de um corpo de precedentes vinculantes. A legislação brasileira outorga um âmbito estreito de proteção, apesar de sua lista de classes protegidas não ser exaustiva, mas as provisões brasileiras são menos detalhadas que as do Título VII, e não definem expressamente tipos mais complexos de discriminação, o que se torna mais grave quando há pouca jurisprudência sobre a matéria e, geralmente, apenas persuasiva.

Como vimos, existem algumas possibilidades para enfrentamento destes problemas, notadamente a melhora da disciplina da matéria no texto legislado, quiçá aproveitando-se textos já em trâmite no Congresso, como destacado acima, bem como um incremento do foco investigativo do Ministério Público do Trabalho nesta área, além de campanhas de informação.

REFERÊNCIAS

BARROS, Alice Monteiro de. *Discriminação no emprego por motivo de sexo*. Discriminação. São Paulo: Ed. LTr, 2000.

⁸² Ver Harris v. Forklift Sys., Inc., 510 U.S. 17, 21-22 (1993).

BARROSO, Luís Roberto. *Here, there, and everywhere: human dignity in contemporary law and in the transnational discourse*, 35 B.C. Int'l. & Comp. L. Rev., 331, 356 (2012).

BROWNE, Kingslei R. *Mind which gap? The selective concern over statistical sex disparities*, 8 FIU L. Rev. 271, 281 (2013).

BURGOON, Brian D. *The Bar's Procedure for Investigating and Prosecuting Disciplinary Complaints*, Fla. Bar News (publicado em 01/02/2014). Disponível em: <http://www.floridabar.org/DIVCOM/JN/jnnews01.nsf/cb53c80c8fabd49d85256b5900678f6c/aed382f8abe1ac7385257c670048bb12!OpenDocument>.

CALIL, Léa Elisa Silingowschi. *Direito do trabalho da mulher: a questão da igualdade jurídica ante a desigualdade e fática*. Ed. LTr, 2007.

DISCHINO, Christopher. *Affirmative action in Brazil: reverse discrimination and the creation of a constitutionally protected color-line*, 17 U. Miami Int'l. & Comp. L. Rev. 155, 174 (2010).

GERTNER, Nancy. *Losers' rules*, 122 Yale L.J. Online 109, (2012).

GOIS, Ancelmo; DUARTE, Cláudio. Cuidar de idosos tira a mulher do trabalho. *O Globo* (15/11/2014). Disponível em: <https://blogs.oglobo.globo.com/ancelmo/post/cuidar-de-idosos-tira-mulher-do-trabalho-554830.html>. (Comentando Novo Regime Demográfico: uma nova relação entre população e desenvolvimento? Obra coletiva coordenada por Ana Amélia Camarano, do IPEA, 2014. Disponível em: http://www.ipea.gov.br/portal/index.php?option=com_content&view=article&id=23975).

DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de direito do trabalho*, 3. ed. São Paulo: LTr, 2004.

HENSLER, Benjamin. Não vale a pena? *Afro-brazilian workers and brazilian anti-discrimination law*, 30 Hastings Int'l. & Comp. L. Rev. 267, 270 (2007).

MARÇAL, Sérgio P.; SIMÃO, Lucas Pinto. *The class actions law review. Edition 1*, L. Revs. (May 2017). Disponível em: <http://thelawreviews.co.uk/edition/the-class-actions-law-review-edition-1/1141375/brazil>.

PRITSCH, Cesar Zucatti. *Manual de prática dos precedentes no processo civil e do trabalho: atualizado conforme o CPC de 2015 e Reforma Trabalhista*. Editora LTr, 2018.

PRITSCH, Cesar Zucatti. *The brazilian appellate procedure through common law lenses: how american standards of review may help improve brazilian civil procedure*, 48 U. Miami Inter-Am. L. Rev. 56 (2017). Disponível em: <http://repository.law.miami.edu/umialr/vol48/iss3/5>.

SAAD, Eduardo Gabriel. Da proteção do trabalho da mulher. *In: Consolidação das Leis do Trabalho Comentada*, São Paulo: Ed. LTr, 47.ed., 2014.

SABOIA, Ana Lucia. *Capacitação para os mecanismos de gênero no governo federal*. Presidência da República, 2014.

SOARES, Maira Covre Sussai; SOARES JUNIOR, Jadir. Divisão do trabalho doméstico nas famílias brasileiras: influências de fatores individuais e das políticas públicas. *In: XIX Encontro Nacional de Estudos Populacionais. Anais...* São Pedro: Abep, 2014.

WAJNMAN, Simone. *Gender roles in family and earnings differences in Brazil*. *In: International Population Conference [Conferencia de Populación Internacional]* (2013).

YAMADA, David C. *The phenomenom of workplace bullying and the need for status-blind hostile work environment protection*, 88 Geo. L.J. 475 (2000).